

Personalbuch Arbeits- und Tarifrecht öffentlicher Dienst

Conze / Karb / Reidel / Hahn / Krellig

8. Auflage 2024
ISBN 978-3-406-79882-5
C.H.BECK

schnell und portofrei erhältlich bei
[beck-shop.de](https://www.beck-shop.de)

Die Online-Fachbuchhandlung [beck-shop.de](https://www.beck-shop.de) steht für Kompetenz aus Tradition. Sie gründet auf über 250 Jahre juristische Fachbuch-Erfahrung durch die Verlage C.H.BECK und Franz Vahlen.

[beck-shop.de](https://www.beck-shop.de) hält Fachinformationen in allen gängigen Medienformaten bereit: über 12 Millionen Bücher, eBooks, Loseblattwerke, Zeitschriften, DVDs, Online-Datenbanken und Seminare. Besonders geschätzt wird [beck-shop.de](https://www.beck-shop.de) für sein

umfassendes Spezialsortiment im Bereich Recht, Steuern und Wirtschaft mit rund 700.000 lieferbaren Fachbuchtiteln.

- Rufbereitschaftsdienstentschädigungen (§ 8 Abs. 3 TVöD; § 8 Abs. 5 TV-L),
- Schadensersatzansprüche wegen Vertragsverletzung durch den Arbeitgeber (Verletzung der Fürsorgepflicht),
- Schicht- und Wechselschichtzulagen (§ 8 Abs. 5 u. 6 TVöD; § 8 Abs. 7 u. 8 TV-L),
- Urlaubsabgeltungen (§ 7 Abs. 4 BUrlG), hingegen nicht der eigentliche Urlaubsanspruch, weil dieser einem eigenständigen Zeitregime unterliegt (grds. Übertragung bis zum Ablauf des Übertragungszeitraums, auf tariflicher oder übertariflicher Basis),
- Urlaubsentgelte (§ 26 Abs. 1 TVöD, § 26 Abs. 1 TV-L),
- Tabellenentgelte (§ 15 Abs. 1 TVöD, § 15 Abs. 1 TV-L),
- Zeitzuschläge (§ 8 Abs. 1 TVöD, § 8 Abs. 1 TV-L),
- Zeugnisausstellungen (§ 35 TVöD, § 35 TV-L),
- Zulagen aller Art (zB § 14 Abs. 3 TVöD, § 14 Abs. 3 TV-L).

2. Ansprüche des Arbeitgebers:

- Anrechnung von Sachbezügen, 20
- Dienstwohnungsvergütung,
- Erstattung von Ausbildungskosten,
- Erstattung des zuviel gezahlten Entgelts,
- Lohnsteuererstattungsansprüche,
- Rückzahlung von Gehaltsvorschüssen und Darlehen,
- Schadensersatzansprüche im Falle der Haftung des Arbeitnehmers.

VII. Abweichende tarifvertragliche Sonderfristen

Tarifvertraglich sind für eine Reihe von Leistungen abweichende Sondervorschriften über die Verfallbarkeit von Ansprüchen geregelt, zB: 21

- Beihilfen: Frist ein Jahr nach Rechnungsstellung,
- Erholungsurlaub; § 26 Abs. 2a TVöD, § 26 Abs. 2a TV-L: unterschiedliche Verfallszeitpunkte, auf übertariflicher Basis etwa beim Bund oder in NRW grds. bis Ende des Folgejahres,
- Reisekostenvergütung: Frist sechs Monate nach Beendigung der Reise,
- Trennungsgeld: Frist sechs Monate nach Erfüllung der Voraussetzungen,
- Umzugskostenvergütung: Frist sechs Monate nach Beendigung des Umzugs,
- vermögenswirksame Leistungen: antragsabhängig.

VIII. Nicht von der Ausschlussfrist erfasste Ansprüche

- Ansprüche aus einem Sozialplan (vgl. § 37 Abs. 2 TVöD, § 37 Abs. 2 TV-L), 22
- Ansprüche aus einem gerichtlichen Vergleich (BAG 13.1.1982 – 5 AZR 546/79, NJW 1982, 2207 f.),
- Aufwendungen im Zusammenhang mit einer Tätigkeit als Personalrat,
- Kindergeldansprüche,
- Recht des Arbeitgebers auf Abmahnung bzw. Anspruch des Beschäftigten auf Entfernung einer Abmahnung aus den Personalakten,
- Verschaffung einer Zusatzversorgung durch den Arbeitgeber,
- Versorgungsleistungen von einer Zusatzversorgungseinrichtung,
- Zuschuss zum Krankenversicherungsbeitrag nach § 257 SGB V.

B. Lohnsteuerrecht

- 23 Steuerrechtlich ist die tarifliche Ausschlussfrist grds. ohne Relevanz, weil es auf den (rechtzeitigen) Zufluss des Entgelts ankommt, egal ob es sich um ständige oder unständige Entgeltbestandteile handelt.

C. Sozialversicherungsrecht

- 24 Weil das sog. **Zuflussprinzip des Steuerrechts** seit Juli 1977 in der Sozialversicherung nicht mehr gilt, sondern das **Entstehungsprinzip**, kann dies zur Folge haben, dass Beiträge vom Arbeitgeber auch für Entgelt gefordert werden können, auf das der Arbeitnehmer ursprünglich einen Anspruch hatte, dessen Auszahlung aber der Arbeitnehmer vom Arbeitgeber wegen Ablaufs der tariflichen Ausschlussfrist nicht mehr verlangen kann (BSG 30.8.1994 – 12 RK 59/92, NZA 1995, 701).

D. Beamtenrechtlicher Exkurs

- 25 Generelle Ausschlussfristen wie im Tarifrecht sind dem Beamtenrecht fremd. Nur in ausdrücklich gesetzlich geregelten Fällen gibt es solche Ausschlussfristen, speziell für die Erstattung von Reisekosten, Umzugskosten, Trennungsgeld oder für die Geltendmachung von Beihilfeansprüchen.
- 26 Solche Ausschlussfristen gelten auch für Tarifbeschäftigte, soweit bestimmte Vorschriften (vgl.: § 23 Abs. 4 TV-L oder § 23 Abs. 3.1 TVöD-V) die für die Beamten gültigen Bestimmungen für entsprechend anwendbar erklären.

Auszubildende im Bereich TVöD und TV-L

A. Arbeits- und Tarifrecht

I. Allgemeines

- 1 Seit 1.10.2005 regelt der TVAöD die Berufsbildung. Er besteht aus einem **Allgemeinen Teil**, dem **Besonderen Teil BBiG** und dem **Besonderen Teil Pflege**.
- 2 Er enthält den vertragsrechtlichen Teil der Ausbildungsverhältnisse, während für den ordnungsrechtlichen Teil unter Einschluss der Ausbildungsgänge die einschlägigen Gesetze gelten, insbes. das **Berufsbildungsgesetz** oder spezialgesetzliche Regelungen wie das **Pflegeberufegesetz**, das seit 1.1.2020 in Kraft ist. Es hat die Berufsausbildungen Altenpflege, Krankenpflege und Kinderkrankenpflege zu einem einheitlichen Berufsbild zusammengeführt.
- 3 Seit 1.11.2006 gelten auf Länderebene der **TVA-L BBiG** und der **TVA-L Pflege**.
- 4 Auch diese Tarifverträge regeln nur den vertragsrechtlichen Teil der Ausbildungsverhältnisse; für den ordnungsrechtlichen Teil unter Einschluss der Ausbildungsgänge gelten die einschlägigen Gesetze, insbes. das **Berufsbildungsgesetz** oder das **Pflegeberufegesetz**.

II. Zum TVAöD – Allgemeiner Teil

- Nach § 1 TVAöD-AT gilt der TVAöD u. a. für 5
- Personen, die in Verwaltungen und Betrieben, die unter den Geltungsbereich des TVöD fallen, in einem staatlich anerkannten oder als staatlich anerkannt geltendem Ausbildungsberuf ausgebildet werden (§ 1 Abs. 1 Buchst. a TVAöD-AT)
 - Schüler in der Gesundheits- und Krankenpflege, Entbindungspflege und Altenpflege, Verwaltungen und Betriebe, die unter den Geltungsbereich des TVöD fallen, ausgebildet werden (§ 1 Abs. 1 Buchst. b TVAöD-AT).
- Miterfasst werden auch Auszubildende in Betrieben, auf deren Arbeitnehmer 6
der TV-Versorgungsbetriebe, der TV-Wasserwirtschaft/NW (§ 1 Abs. 1 Buchst. c TVAöD-AT) oder ein TV-Nahverkehrsbetrieb (§ 1 Abs. 1 Buchst. d TVAöD-AT) Anwendung findet.
- Der TVAöD gilt u. a. **nicht** 7
- für Schüler in der Krankenpflegehilfe und Altenpflegehilfe,
 - für Praktikanten und Volontäre.
- Im Übrigen enthält der TVAöD Aussagen 8
- zum Inhalt des Ausbildungsvertrags (§ 2 TVAöD-AT),
 - zur ärztlichen Untersuchung (§ 4 TVAöD-AT),
 - zur Schweigepflicht und zu Nebentätigkeiten (§ 5 TVAöD-AT),
 - zu Personalakten (§ 6 TVAöD-AT),
 - zum Entgelt im Krankheitsfall (§ 12 TVAöD-AT),
 - zur Entgeltfortzahlung in anderen Fällen (§ 12a TVAöD-AT),
 - zum Anspruch auf vermögenswirksame Leistungen (§ 13 TVAöD-AT),
 - zur Jahressonderzahlung (§ 14 TVAöD-AT),
 - zur zusätzlichen Altersversorgung (§ 15 TVAöD-AT),
 - zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses (§ 16 TVAöD-AT),
 - zur Übernahme von Auszubildenden (§ 16a TVAöD-AT),
 - zur Abschlussprämie (§ 17 TVAöD-AT),
 - zur Ausschlussfrist (§ 19 TVAöD-AT).
- Vielfach decken sich die Regelungen inhaltlich weitgehend mit den Regelungen des TVöD.
- Besonders geregelt sind die Einstellungsuntersuchung (§ 4 Abs. 1 TVAöD- 9
AT), die Beendigung des Ausbildungsverhältnisses (§ 16 TVAöD-AT) sowie die Abschlussprämie nach erfolgreicher Abschlussprüfung (§ 17 TVAöD-AT).

III. Zum TVAöD – Besonderer Teil BBiG

- Der Besondere Teil BBiG gilt für die in § 1 Abs. 1 TVAöD-AT unter Buchst. b 10
aufgeführten Auszubildenden (vgl. → Rn. 5).
- Im besonderen Teil finden sich die Regelungen 11
- zur Probezeit (§ 3 TVAöD-BT-BBiG),
 - zur wöchentlichen und täglichen Ausbildungszeit (§ 7 TVAöD-BT-BBiG),
 - zum Ausbildungsentgelt (§ 8 TVAöD-BT-BBiG),
 - zum Urlaub (§ 9 TVAöD-BT-BBiG)
 - zu Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte (§ 10 TVAöD-BT-BBiG),
 - zu Familienheimfahrten (§ 10a TVAöD-BT-BBiG),

Auszubildende im Bereich TVöD und TV-L

- zu Schutzkleidung und Ausbildungsmitteln (§ 11 TVAöD-BT-BBiG),
- zum Zeugnis (§ 18 TVAöD-BT-BBiG).

IV. Zum TVAöD – Besonderer Teil Pflege

- 12** Gemäß § 1a TVAöD-BT-Pflege gilt dieser für die in § 1 Abs. 1 TVAöD-AT unter Buchst. b aufgeführten Auszubildenden (vgl. → Rn. 5).
- 13** Im Übrigen enthält der TVAöD-BT-Pflege Regelungen
- zur Probezeit (§ 3 TVAöD-BT-Pflege),
 - zur wöchentlichen und täglichen Ausbildungszeit (§ 7 TVAöD-BT-Pflege),
 - zum Ausbildungsentgelt (§ 8 TVAöD-BT-Pflege),
 - zum Urlaub (§ 9 TVAöD-BT-Pflege),
 - zu Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte (§ 10 TVAöD-BT-Pflege),
 - zu Familienheimfahrten (§ 10a TVAöD-BT-Pflege),
 - zu Schutzkleidung und Ausbildungsmitteln (§ 11 TVAöD-BT-Pflege).

V. Zum TVA-L BBiG

- 14** § 1 TVA-L BBiG bestimmt den Geltungsbereich für
- Personen, die in Verwaltungen und Betrieben, die unter den Geltungsbereich des TV-L fallen, in einem staatlich anerkannten oder als staatlich anerkannt geltenden Ausbildungsberuf nach dem BBiG ausgebildet werden (§ 1 Abs. 1 TVA-L BBiG).
- 15** Der TVA-L BBiG gilt *ua nicht*
- für Schüler in der Gesundheits- und Krankenpflege, Gesundheits- und Kinderkrankenpflege, Entbindungs- und Altenpflege,
 - für Praktikanten und Volontäre,
 - Auszubildende, die in Ausbildungsberufen der Landwirtschaft, des Weinbaus oder der Forstwirtschaft fallen, es sei denn, die Arbeitnehmer des ausbildenden Betriebs fallen unter den TV-L,
 - körperlich, geistig oder seelisch behinderte Personen, die aufgrund ihrer Behinderung zB in besonderen Ausbildungswerkstätten ausgebildet werden sowie für Personen, die in Ausbildungs- oder Berufsförderungswerkstätten von Justizvollzugseinrichtungen ausgebildet werden.
- 16** § 1 Abs. 3 TVA-L BBiG macht deutlich, dass die jeweils einschlägigen gesetzlichen Regelungen gelten, soweit im TVA-L BBiG nichts anderes geregelt ist.
- 17** Der TVA-L BBiG beinhaltet Regelungen
- zum Inhalt des Ausbildungsvertrags (§ 2),
 - zur Probezeit (§ 3),
 - zur ärztlichen Untersuchung (§ 4),
 - zur Schweigepflicht und zu Nebentätigkeiten (§ 5),
 - zu Personalakten (§ 6),
 - zur wöchentlichen und täglichen Ausbildungszeit (§ 7),
 - zum Ausbildungsentgelt (§ 8),
 - zum Urlaub (§ 9),
 - zu Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte (§ 10),
 - zu Familienheimfahrten (§ 11),
 - zu Schutzkleidung und Ausbildungsmitteln (§ 12),
 - zum Entgelt im Krankheitsfall (§ 13),

- zur Entgeltfortzahlung in anderen Fällen (§ 14),
- zum Anspruch auf vermögenswirksame Leistungen (§ 15),
- zur Jahressonderzahlung (§ 16),
- zur Betrieblichen Altersversorgung (§ 17),
- zur Beendigung des Ausbildungsverhältnisses (§ 18),
- zur Übernahme von Auszubildenden (§ 19),
- zur Abschlussprämie (§ 20),
- zum Zeugnisanspruch (§ 21),
- zur Ausschlussfrist (§ 22).

Im Vergleich zum TV-L sind besonders geregelt die Einstellungsuntersuchung 18 (§ 4 Abs. 1), die Beendigung des Ausbildungsverhältnisses (§ 18) sowie die Abschlussprämie nach erfolgreicher Abschlussprüfung (§ 20).

VI. Zum TVA-L Pflege

Der Geltungsbereich des TVA-L Pflege umfasst gemäß § 1 TVA-L Pflege 19 Schüler in der Gesundheits- und Krankenpflege, Gesundheits- und Kinderkrankenpflege, Entbindungspflege und Altenpflege. Voraussetzung ist, dass die ausbildenden Einrichtungen unter den Geltungsbereich des TV-L fallen.

Der TVA-L Pflege enthält Regelungen

20

- zum Inhalt des Ausbildungsvertrags (§ 2),
- zur Probezeit (§ 3),
- zur ärztlichen Untersuchung (§ 4),
- zur Schweigepflicht und zu Nebentätigkeiten (§ 5),
- zu Personalakten (§ 6),
- zur wöchentlichen und täglichen Ausbildungszeit (§ 7),
- zum Ausbildungsentgelt (§ 8),
- zum Urlaub (§ 9),
- zu Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte (§ 10),
- zu Familienheimfahrten (§ 11),
- zu Schutzkleidung und Ausbildungsmitteln (§ 12),
- zum Entgelt im Krankheitsfall (§ 13),
- zur Entgeltfortzahlung in anderen Fällen (§ 14),
- zum Anspruch auf vermögenswirksame Leistungen (§ 15),
- zur Jahressonderzahlung (§ 16),
- zur Betrieblichen Altersversorgung (§ 17),
- zur Beendigung des Ausbildungsverhältnisses (§ 18),
- zur Übernahme von Auszubildenden (§ 19),
- zur Ausschlussfrist (§ 20).

VII. Jugend- und Auszubildendenvertretung

Das Betriebsverfassungsgesetz und die Personalvertretungsgesetze sehen vor, 21 dass eine **Jugend- und Auszubildendenvertretung** gewählt wird, soweit mindestens 5 Arbeitnehmer beschäftigt sind, die das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben oder die zu ihrer Berufsausbildung beschäftigt sind und das 25. Lebensjahr noch nicht vollendet haben.

Die regelmäßige Amtszeit beträgt zwei Jahre. Die Vertretung hat die Aufgabe, 22 die spezifischen Belange jugendlicher Arbeitnehmer und zur Berufsausbildung Beschäftigter wahrzunehmen.

- 23 Mitglieder der Jugend- und Auszubildendenvertretung können im Anschluss an ihre Ausbildung einen **Weiterbeschäftigungsanspruch** geltend machen (§ 78a BetrVG; § 9 BPersVG und nach den Landespersonalvertretungsgesetzen).
- 24 Allerdings kann der Arbeitgeber spätestens 2 Wochen nach Ende der Ausbildung gegenüber dem Arbeitsgericht bzw. Verwaltungsgericht geltend machen, das kraft Gesetzes – im Wege einer Fiktion – begründete Arbeitsverhältnis aufzulösen. Dies gilt nur, wenn dem Arbeitgeber die Weiterbeschäftigung **nicht zuzumuten** ist (BAG 8.9.2010 – 7 ABR 33/09, NZA 2011, 221; 5.12.2012 – 7 ABR 38/11, NZA-RR 2013, 241; 15.12.2011 – 7 ABR 40/10; NZA-RR 2012, 413; BVerwG 1.11.2005 – 6 P 3/05, NZA-RR 2006, 218; 21.2.2011 – 6 P 12.10, NZA-RR 2011, 332; 21.2.2011 – 6 P 13.10, BeckRS 2011, 49138; 3.6.2011 – 6 PB 1.11, BeckRS 2011, 51680 zum Weiterbeschäftigungsanspruch in prozessualer Hinsicht, speziell zur Befugnis zur gerichtlichen Vertretung; BVerwG 1.10.2013 – 6 P 6/13, NZA-RR 2014, 103 zum Weiterbeschäftigungsanspruch eines wegen zeitweiliger Verhinderung nachgerückten Ersatzmitglieds; BVerwG 14.1.2015 – 5 PB 6.14 zur Antragstellung nach § 9 Abs. 4 BPersVG als ständiger Vertreter des Dienststellenleiters; BVerwG 26.5.2015 – 5 P 9.14, BeckRS 2015, 47560).
- 25 Bei der Weiterbeschäftigung eines Jugend- und Auszubildendenvertreters hat der Personalrat kein Mitbestimmungsrecht (BVerwG 26.5.2015 – 5 P 10.14, BeckRS 2015, 47733).

B. Lohnsteuerrecht

- 26 Soweit Auszubildende Ausbildungsentgelt erhalten, ist dieses nach dem Zuflussprinzip zu versteuern und einzuordnen als Nichtselbständige Arbeit gem. § 19 Abs. 1 Nr. 1 EStG.

C. Sozialversicherungsrecht

- 27 Auszubildende im TV-L-Bereich unterfallen nach § 7 Abs. 2 SGB IV dem Beschäftigungsbegriff im sozialversicherungsrechtlichen Sinn, es besteht also Sozialversicherungspflicht.

D. Beamtenrechtlicher Exkurs

- 28 Beamtenrechtliche (verwaltungsinterne) Ausbildungsverhältnisse sind auf der Grundlage der Beamtengesetze in den Laufbahnverordnungen des Bundes und der Länder geregelt. Statusrechtlich sind solche Auszubildende Beamte auf Widerruf, zB ernannt zu Zwecken der Ausbildung für den Eintritt in die Laufbahn des mittleren Dienstes.

Beendigung des Arbeitsverhältnisses

A. Arbeits- und Tarifrecht

I. Allgemeines

Die durch Art. 2 GG garantierte Vertragsfreiheit schützt das Recht, Verträge 1
iRd Rechtsordnung frei zu vereinbaren und sie ggf. wieder zu beenden. Das gilt
auch für den Arbeitsvertrag. Die Beendigung kann auf vielfältige Weise gesche-
hen. Die in der Praxis am häufigsten vorkommenden Beendigungsmöglichkeiten
sind:

- Kündigung
- Ablauf einer vereinbarten Zeit
- Vereinbarung über die Beendigung (Auflösungsvertrag)
- Eintritt tarifvertraglicher Voraussetzungen
- Eintritt einzelvertraglicher Voraussetzungen
- Auflösung des Arbeitsvertrages durch das Arbeitsgericht
- Tod des Arbeitnehmers.

Keine Beendigungsgründe sind beispielsweise:

- Unmöglichkeit der Arbeitsleistung 2
- Streik
- Aussperrung
- Betriebsübergang (§ 613a BGB)
- Kurzarbeit Null.

II. Regelungen im TVöD/TV-L

Die Beendigungsmöglichkeiten sind iE dem Abschnitt V des TVöD/TV-L zu 3
entnehmen. Der TVöD/TV-L unterscheidet einmal zwischen **befristeten Arbeits-**
verträgen (→ Befristeter Arbeitsvertrag Rn. 1 ff.) in § 30 TVöD, § 30 TV-L, einer
→ **Beendigung ohne Kündigung** Rn. 1 ff. (vgl. § 33 TVöD/TV-L) sowie einer
Kündigung des Arbeitsverhältnisses (→ Kündigung, allgemein Rn. 1 ff.) in § 34
TVöD, § 34 TV-L.

§ 33 TVöD/TV-L regelt die Beendigung des Arbeitsverhältnisses infolge Errei- 4
chens der → **Altersgrenze** Rn. 1 ff., durch → **Auflösungsvertrag** Rn. 1 ff. sowie
wegen → **Rente wegen teilweiser und voller Erwerbsminderung** Rn. 1 ff.

§ 34 TVöD/TV-L differenziert zwischen der ordentlichen **Kündigung** (→ **Kün-** 5
digung, ordentliche Rn. 1 ff.), der außerordentlichen **Kündigung** (→ **Kündi-**
gung, außerordentliche – fristlose Rn. 1 ff.) und der **Unkündbarkeit** (→ **Unkündbar-**
keit, ordentliche Rn. 1 ff.).

B. Lohnsteuerrecht

Mit Ausscheiden des Beschäftigten endet das Arbeitsverhältnis auch im lohn- 6
steuerrechtlichen Sinne. Der Arbeitgeber ist infolgedessen verpflichtet, eine elek-
tronische Lohnsteuerbescheinigung zu erstellen und an die zuständige Finanzbe-
hörde zu übermitteln (vgl. § 41b Abs. 1 S. 1 und S. 2 EStG). Daneben hat der
Arbeitgeber dem Beschäftigten einen nach amtlich vorgeschriebenem Muster

Beendigung ohne Kündigung (gemäß § 33 TVöD, § 33 TV-L)

gefertigten Ausdruck der elektronischen Lohnsteuerbescheinigung auszuhändigen oder elektronisch bereitzustellen (vgl. § 41b Abs. 1 S. 3 EStG).

- 7 Wird dem vormalig beschäftigten Arbeitnehmer noch nachträglich Arbeitsentgelt nachgezahlt, ist diese Zahlung als sonstiger Bezug zu versteuern. Gezahlte Abfindungen sind ebenfalls steuerpflichtig, für sie können jedoch Steuervergünstigungen gelten (vgl. dazu iE unter → **Auflösungsvertrag** Rn. 8).

C. Sozialversicherungsrecht

- 8 Mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses **endet** grds. auch das sozialversicherungsrechtliche Beschäftigungsverhältnis nach § 7 Abs. 1 SGB IV und damit die **Versicherungspflicht in der Sozialversicherung**. Der Arbeitgeber ist gem. § 28a Abs. 1 Nr. 2 SGB IV verpflichtet, gegenüber der Einzugsstelle (idR die zuständige Krankenkasse, vgl. § 28h SGB IV) das Ende der Beschäftigung zu melden.
- 9 Die Beendigung des Arbeitsverhältnisses kann einen Anspruch auf Bezug verschiedener Sozialleistungen begründen, zB den Bezug von Altersrente (vgl. dazu → **Altersgrenze** Rn. 1 ff.) oder → **Rente wegen teilweiser und voller Erwerbsminderung** Rn. 1 ff., Krankengeld oder Arbeitslosengeld (vgl. §§ 136 ff. SGB III → **Kündigung, allgemein** Rn. 1).

D. Beamtenrechtlicher Exkurs

- 10 Nach § 30 BBG bzw. § 21 BeamtStG kann das Beamtenverhältnis durch Entlassung, Verlust der Beamtenrechte, Entfernung aus dem Beamtenverhältnis nach den Disziplinalgesetzen oder Eintritt bzw. Versetzung in den Ruhestand enden. Die Beendigung des Beamtenverhältnisses durch Tod ist so offenkundig, dass der Gesetzgeber auf die ausdrückliche Nennung verzichtet hat.

Beendigung ohne Kündigung (gemäß § 33 TVöD, § 33 TV-L)

A. Arbeits- und Tarifrecht

I. Allgemeines

- 1 Der TVöD/TV-L sieht in § 33 Abs. 1 Buchst. a und in Abs. 2 die Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne Kündigung vor, wenn bestimmte tarifvertragliche Voraussetzungen in der Person des Beschäftigten eintreten. § 33 Abs. 1 Buchst. b TVöD, § 33 Abs. 1 Buchst. b TV-L verweist auf die Möglichkeit der Beendigung durch → **Auflösungsvertrag** Rn. 1 ff.
- 2 Die Tarifvorschrift erfasst nicht alle denkbaren Varianten der Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne Kündigung, sondern beschränkt sich auf die wichtigsten und besonders häufig in der Praxis vorkommenden Fälle.

II. Überblick

- 3 § 33 Abs. 1 Buchst. a TVöD, § 33 Abs. 1 Buchst. a TV-L normiert die **Beendigung des Arbeitsverhältnisses infolge des Erreichens des Regelrentenalters**. Durch das RV-Rentenanpassungsgesetz vom 20.4.2007 (BGBl. I 554; zuletzt