

Aktenzeichen: 10 AZR 553/03
Bundesarbeitsgericht 10. Senat

Urteil vom 23. Juni 2004
- 10 AZR 553/03 -

I. Arbeitsgericht
München

Urteil vom 16. Januar 2003
- 30 Ca 6970/02 -

II. Landesarbeitsgericht
München

Urteil vom 10. September 2003
- 5 Sa 234/03 -

Für die Amtliche Sammlung: Ja

Entscheidungsstichwort:

Zuwendung bei Arbeitgeberwechsel

Gesetze:

Tarifvertrag über eine Zuwendung für Angestellte der AOK § 1,
Protokollnotiz 2 zu § 1

Leitsätze:

1. Angestellte, die im unmittelbaren Anschluss an ihr Arbeitsverhältnis bei einem Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes von einem anderen Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes übernommen werden, der den BAT/BAT-O oder einen Tarifvertrag wesentlich gleichen Inhalts anwendet, verlieren nicht ihren Anspruch auf die Zuwendung.

2. Der wesentlich gleiche Inhalt der tariflichen Bestimmungen erfordert eine Übereinstimmung nach Art und Zweckbestimmung sowie ua. eine weitgehende Übereinstimmung der Regelungen über das Vergütungssystem.

Hinweise des Senats:

Weiterführung von BAG 19. Juni 1974 - 4 AZR 445/73 - AP BAT § 23a Nr. 11; 24. September 1980 - 4 AZR 744/78 - BAGE 34, 173; 13. Februar 1985 - 4 AZR 154/83 - BAGE 48, 107



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

BUNDESARBEITSGERICHT



10 AZR 553/03
5 Sa 234/03
Landesarbeitsgericht
München

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
23. Juni 2004

URTEIL

Gaßmann, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Klägerin, Berufungsklägerin und Revisionsklägerin,

pp.

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,

hat der Zehnte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 23. Juni 2004 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Freitag, den Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Fischermeier, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Marquardt sowie den ehrenamtlichen Richter Böhlo und die ehrenamtliche Richterin Schlaefke für Recht erkannt:



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1. Die Revision der Klägerin gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts München vom 10. September 2003 - 5 Sa 234/03 - wird zurückgewiesen.
2. Die Klägerin hat die Kosten der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten darüber, ob die Klägerin trotz ihres Wechsels zu einem anderen Arbeitgeber eine Zuwendung für das Jahr 2001 behalten durfte.

Die Klägerin war nach Maßgabe des Arbeitsvertrages vom 31. Juli 1998 in Verbindung mit dem Bundes-Angestelltentarifvertrag/AOK (BAT/AOK) und den diesen ergänzenden Tarifverträgen seit dem 21. Juli 1998 bei der beklagten AOK beschäftigt. Im November 2001 erhielt die Klägerin nach dem Tarifvertrag über eine Zuwendung für Angestellte der AOK und beim AOK-Bundesverband (TV Zuwendung AOK) eine Zuwendung in Höhe von 4.018,50 DM = 2.054,63 Euro. Auf Grund einer Kündigung der Klägerin endete das Arbeitsverhältnis der Parteien mit dem 31. März 2002. Aus diesem Grunde erhob die Beklagte Anspruch auf Rückzahlung der im November 2001 gezahlten Zuwendung und verrechnete demgemäss 2.054,63 Euro mit Gehaltsansprüchen der Klägerin.

Die Klägerin ist seit dem 1. April 2002 bei der Betriebskrankenkasse „D“, einer Körperschaft des öffentlichen Rechts, beschäftigt. Sie hat die Auffassung vertreten, diese Körperschaft wende mit dem MTV für die Beschäftigten der Betriebskrankenkassen einen Tarifvertrag mit dem BAT/BAT-O wesentlich gleichem Inhalt im Sinne der Protokollnotiz 2 zu § 1 des TV Zuwendung AOK an.

Die Klägerin hat beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an sie 2.054,63 Euro brutto nebst 5 % Zinsen über dem jeweiligen Basiszinssatz nach § 1 des Diskontsatz-Überleitungsgesetzes vom 9. Juni 1998 hieraus seit 14. Mai 2002 zu zahlen.



Die Beklagte hat ihren Klageabweisungsantrag damit begründet, der MTV für die Beschäftigten der Betriebskrankenkassen sei, was den Inhalt angehe, dem BAT/BAT-O nicht wesentlich gleich. Deshalb sei die Zuwendung für 2001 mit Recht zurückgefordert und in Abzug gebracht worden.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Die Berufung der Klägerin blieb erfolglos. Mit ihrer Revision verfolgt sie ihren Klageantrag weiter.

Entscheidungsgründe

Die Revision der Klägerin ist unbegründet.

I. Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, die Voraussetzung eines wesentlich gleichen Inhalts der Tarifverträge sei schon wegen der unterschiedlichen Vergütungsregelungen nicht gegeben:

- Der BAT/AOK gelte einschließlich der Vergütungsregelung nur für Angestellte, während die Tarifverträge/BKK für Angestellte und Arbeiter gölten.
- Die Grundvergütung gem. § 27 Abschnitt A BAT/AOK richte sich nach den 16 Vergütungsgruppen der Anlage 1a, während die Anlage zum EGrTV/BKK zehn Entgeltgruppen aufweise.
- Die Steigerung der Grundvergütung gem. § 27 Abschnitt A BAT/AOK richte sich nach zehn Lebensaltersstufen, während sich das nach § 12 MTV/BKK geschuldete Entgelt nach Beschäftigungsjahren in fünf Stufen steigere.

Demnach habe die Beklagte die Zuwendung für 2001 zurückfordern und in Abzug bringen dürfen, ohne dass es noch auf die sonstigen unterschiedlichen Regelungen der Tarifverträge ankomme.

II. Das Urteil des Landesarbeitsgerichts hält den Revisionsangriffen der Klägerin stand.



1. Die hier einschlägigen Normen des TV Zuwendung AOK lauten:

„§ 1 Anspruchsvoraussetzungen

(1) Der Angestellte erhält in jedem Kalenderjahr eine Zuwendung, wenn er

...

3. nicht in der Zeit bis einschließlich 31. März des folgenden Kalenderjahres aus seinem Verschulden oder auf eigenen Wunsch ausscheidet.

...

(4) In den Fällen des Absatzes 1 Nr. 3 und des Absatzes 3 Satz 1 letzter Halbsatz wird die Zuwendung auch gezahlt, wenn

1. der Angestellte im unmittelbaren Anschluss an sein Arbeitsverhältnis von demselben Arbeitgeber oder von einem anderen Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes in ein Rechtsverhältnis der in Absatz 1 Nr. 2 genannten Art übernommen wird,

...

(5) Hat der Angestellte in den Fällen des Absatzes 1 Nr. 3 oder des Absatzes 3 Satz 1 letzter Halbsatz die Zuwendung erhalten, so hat er sie in voller Höhe zurückzuzahlen, wenn nicht eine der Voraussetzungen des Absatzes 4 vorliegt.

Protokollnotizen:

...

2. Öffentlicher Dienst im Sinne des Absatzes 1 Nr. 2, des Absatzes 2 Satz 1 und des Absatzes 4 Nr. 1 ist eine Beschäftigung

...

b) bei einer Körperschaft, Stiftung oder Anstalt des öffentlichen Rechts, die den BAT/BAT-O oder einen Tarifvertrag wesentlich gleichen Inhalts anwendet.“

2. Ausgehend vom Wortlaut dieser Tarifnormen ist deren maßgeblicher Sinn zu erforschen (§ 133 BGB). Soweit die Ausnahmeregelung des § 1 Abs. 4 Nr. 1 TV Zuwendung AOK beim Wechsel eines Angestellten zu „einem anderen Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes“ einen Zuwendungsanspruch vorsieht, wird die Beschäftigung bei einem solchen Arbeitgeber in der Protokollnotiz näher und abschließend umschrieben



(vgl. BAG 6. November 1996 - 10 AZR 287/96 - AP BAT §§ 22, 23 Zuwendungs-TV Nr. 17 = EzA BGB § 611 Gratifikation, Prämie Nr. 146). Der Anspruch der Klägerin besteht nach der Protokollnotiz 2 Buchst. b nur dann, wenn ihre neue Arbeitgeberin „den BAT/BAT-O oder einen Tarifvertrag wesentlich gleichen Inhalts anwendet“. „Gleich“ bedeutet in allen oder den wesentlichen Merkmalen übereinstimmend (vgl. Brockhaus-Wahrig Deutsches Wörterbuch Bd. 3 S. 238). Das Erfordernis eines gleichen Inhalts der Tarifverträge wird durch den Zusatz „wesentlich“ dahingehend präzisiert, dass keine Übereinstimmung in allen inhaltlichen Merkmalen verlangt wird, dh. der von der neuen Arbeitgeberin der Klägerin angewendete Tarifvertrag muss mit dem BAT nur „grundlegend, im Kern“ (vgl. Brockhaus-Wahrig aaO Bd. 6 S. 724) inhaltlich übereinstimmen. Zu verlangen ist danach eine Übereinstimmung der Tarifverträge nach Art und Zweckbestimmung, darüber hinaus aber auch eine sehr weitgehende Übereinstimmung des Inhalts, ua. in der Regelung des Vergütungssystems (vgl. BAG 19. Juni 1974 - 4 AZR 445/73 - AP BAT § 23a Nr. 11; 24. September 1980 - 4 AZR 744/78 - BAGE 34, 173; 13. Februar 1985 - 4 AZR 154/83 - BAGE 48, 107).

3. Hiervon ausgehend schließt sich der Senat der Ansicht des Ressorttarifausschusses (vgl. das Rundschreiben des BMI vom 8. Juli 1964, GMBI. S. 334) und der einhelligen Meinung in der Literatur (vgl. Böhm/Spiertz/Sponer/Steinherr BAT Stand Juni 2004 § 19 Rn. 53 f.; Clemens/Scheuring/Steingen/Wiese BAT Stand April 2004 § 19 Erläuterung 17; PK-BAT Mosebach 2. Aufl. § 19 Rn. 39; Ramdohr Das Tarifrecht der Angestellten im öffentlichen Dienst Stand Mai 2004 § 19 BAT Rn. 40) an, wonach das Erfordernis des wesentlich gleichen Inhalts der Tarifverträge für den Regelfall wie folgt präzisiert werden kann:

- a) Die allgemeinen Dienstzeiten der Angestellten müssen nach Beschäftigungszeiten und Dienstzeiten entsprechend den Grundsätzen des BAT aufgeteilt sein.
- b) Es muss eine grundsätzliche Übereinstimmung im Aufbau und Inhalt des Vergütungssystems (Grundvergütung nach Stufen gestaffelt, Ortszuschläge und Vergütungsordnung) mit dem BAT bestehen.
- c) Eine grundsätzliche Übereinstimmung der Vorschriften über die Dauer der Zahlung von Krankenbezügen mit denen des BAT muss bestehen.
- d) Die Kündigungsfristen müssen nach Beschäftigungszeiten gestaffelt sein.



- e) Unkündbarkeit nach langer Beschäftigungszeit muss vorgesehen sein.

Zwar sind diese Vorgaben, wie die Klägerin mit Recht geltend macht, für die Gerichte nicht bindend. Sie decken sich jedoch mit dem oben zu 2. gefundenen Auslegungsergebnis und können deshalb für die Überprüfung der in der Protokollnotiz 2 Buchst. b geforderten Übereinstimmung des von der neuen Arbeitgeberin der Klägerin angewendeten MTV für die Beschäftigten der Betriebskrankenkassen mit dem BAT als Maßstab herangezogen werden.

4. Danach ist entgegen der Ansicht der Klägerin den Vorinstanzen darin beizupflichten, dass die inhaltlichen Unterschiede zwischen dem MTV für die Beschäftigten der Betriebskrankenkassen und dem BAT nicht unwesentlich und nur marginal, sondern grundlegend sind.

a) Indem der MTV im Gegensatz zum BAT nicht zwischen Dienstzeiten und Beschäftigungszeiten unterscheidet, zeigt er insofern entgegen der Ansicht der Klägerin einen grundlegend abweichenden systematischen Ansatz. Die begriffliche Unterscheidung im BAT, verbunden mit gegenüber dem MTV erheblich weiteren Anrechnungsmöglichkeiten von Zeiten früherer Beschäftigungen im öffentlichen Dienst bei der Bestimmung der Dienstzeit, dient für eine Vielzahl von Normen (§§ 37, 39, 53, 55, 59, 71 BAT) als Anknüpfungspunkt für unterschiedliche Rechtsfolgen. Der MTV kann diese Differenzierungen auf Grund seiner einheitlichen Begrifflichkeit nicht nachvollziehen.

b) Bei den Vergütungsregelungen ist zusätzlich zu den von den Vorinstanzen zutreffend herausgearbeiteten grundlegenden Unterschieden zwischen dem BAT und dem Tarifwerk für die Beschäftigten der Betriebskrankenkassen (ausschließliche Regelung für Angestellte im Gegensatz zur Einbeziehung der gewerblichen Arbeitnehmer, 16 Vergütungsgruppen statt nur zehn Entgeltgruppen) darauf hinzuweisen, dass letzteres keine Ortszuschläge und eine Steigerung der Vergütung in nur fünf Stufen nach Anzahl der Beschäftigungsjahre statt in 15 Lebensaltersstufen vorsieht. Damit kann entgegen der Ansicht der Klägerin von einer sehr weitgehenden Übereinstimmung des Inhalts der beiden Tarifwerke bei der Regelung des Vergütungssystems keine Rede sein.

c) Gleiches gilt für die Regelungen zur Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall. Wenn der BAT bereits nach einer Beschäftigungszeit von mehr als drei Jahren einen



Zuschuss zum Krankengeld bis zum Ende der 26. Woche seit dem Beginn der Arbeitsunfähigkeit vorsieht, der MTV dagegen erst nach einer Beschäftigungszeit von mindestens 15 Jahren einen Zuschuss bis zur Dauer von 26 Wochen, kann dieser inhaltliche Unterschied nicht als unwesentlich bewertet werden.

d) Darauf, ob auch schon die vom Arbeitsgericht zutreffend herausgearbeiteten Unterschiede zum BAT hinsichtlich verlängerter Kündigungsfristen und Unkündbarkeit es verbieten würden, den MTV als Tarifvertrag wesentlich gleichen Inhalts zu werten (*verneinend wohl Böhm/Spiertz/Sponer/Steinherr BAT Stand Juni 2004 § 19 Rn. 54*), kommt es folglich ebenso wenig an wie auf die Frage, ob die im Katalog des Ressorttarifausschusses genannten Kriterien stets alle ohne Ausnahme („kumulativ“) erfüllt sein müssen.

5. Die Auslegung, auf Grund derer das bei der neuen Arbeitgeberin der Klägerin angewendete Tarifwerk keinen mit dem BAT wesentlich gleichen Inhalt hat, entspricht auch dem Verzeichnis im Anhang zu §§ 19, 20 BAT, Anlage I (Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts, die den BAT oder einen Tarifvertrag wesentlich gleichen Inhalts anwenden [§ 20 Abs. 2 Buchst. c BAT]), in dem „D“, die neue Arbeitgeberin der Klägerin, nicht enthalten ist.

III. Die Kostenentscheidung ergibt sich aus § 97 Abs. 1 ZPO.

Dr. Freitag

Fischermeier

Marquardt

Schlaefke

Böhlo



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
(mobile App)

