

Aktenzeichen: 10 AZR 640/89
Bundesarbeitsgericht 10. Senat

Urteil vom 07. April 1993
- 10 AZR 640/89 -

I. Arbeitsgericht
Köln

Urteil vom 28. Juni 1989
- 12 Ca 3977/89 -

II. Landesarbeitsgericht
Köln

Urteil vom 27. Oktober 1989
- 4/11 Sa 826/89 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein
Für die Fachpresse : Nein
Für das Bundesarchiv : Nein

Entscheidungsstichwort:

Zuwendung - Arbeitgeberwechsel

Gesetz:

BGB §§ 133, 157; Tarifvertrag über eine Zuwendung für
Angestellte - kirchliche Fassung - vom 12. Oktober 1973
§ 1 Abs. 2 Nr. 2, Abs. 6

Leitsätze:

K e i n e

Hinweise des Senats:

Anspruch auf anteilige Zuwendung bei einem Wechsel von einem
evangelischen Krankenhaus, das in der Rechtsform einer GmbH
betrieben wird, zu einem Arbeitgeber des öffentlichen
Dienstes.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

10 AZR 640/89

4/11 Sa 826/89 Köln

Verkündet am
7. April 1993

Bartel,
Regierungssekretärin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Zehnte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 7. April 1993 durch den Vorsitzenden Richter Matthes, die Richter Dr. Freitag und Hauck sowie die ehrenamtlichen Richter Plenge und Hickler 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 Landesarbeitsgericht Köln vom 27. Oktober 1989 - 4/11 Sa 826/89 - wird zurückgewiesen.
2. Die Klägerin trägt die Kosten der Revision.

V o n R e c h t s w e g e n !

T a t b e s t a n d :

Die Parteien streiten darüber, ob die Beklagte verpflichtet ist, der Klägerin für das Kalenderjahr 1988 eine anteilige Zuwendung zu gewähren.

Die Klägerin war in der Zeit vom 1. April 1986 bis zum 30. September 1988 bei der Beklagten, einem Evangelischen Krankenhaus, das in der Rechtsform einer GmbH betrieben wird, beschäftigt. In dem schriftlichen Arbeitsvertrag ist u.a. bestimmt:

- § 2 Für das Angestelltenverhältnis gelten die AngKAVO bzw. ArbKAVO in der jeweiligen Fassung und die zur Änderung und Ergänzung abgeschlossenen Tarifverträge, die von der Evangelischen Kirche im Rheinland als verbindlich erklärt wurden. Die AngKAVO bzw. ArbKAVO ist Bestandteil des Arbeitsvertrages und steht dem Mitarbeiter zur Einsicht zur Verfügung.
- § 3 Auf Grund des § 46 AngKAVO bzw. § 44 ArbKAVO über die zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung erfolgt Versicherung bei der Kirchlichen Zusatzversorgungskasse in Dortmund, soweit die Voraussetzungen hierfür gegeben sind.

Die Klägerin kündigte ihr Arbeitsverhältnis bei der Beklag-



ten fristgerecht zum 30. September 1988 und nahm am 1. Oktober 1988 eine Tätigkeit bei der Stadt K in den Städtischen Krankenanstalten K auf.

Die Klägerin vertritt die Auffassung, ihr stehe für das Jahr 1988 ein Anspruch auf anteilige Weihnachtszuwendung nach der Kirchlichen Arbeits- und Vergütungsordnung (KAVO) für die (Erz-)Bistümer Aachen, Essen, Köln, Münster (rheinisch-westfälischer Teil) und Paderborn in Verbindung mit der Anlage 14 zur KAVO (Verordnung über eine Weihnachtszuwendung) zu. Die Anlage 14 zur KAVO hat u.a. folgenden Wortlaut:

§ 1
Anspruchsvoraussetzungen

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

...

2. seit dem 1. Oktober ununterbrochen in einem Arbeitsverhältnis gestanden hat, auf das die Kirchliche Arbeits- und Vergütungsordnung oder eine Ordnung wesentlich gleichen Inhalts Anwendung fand oder in einem Beamtenverhältnis gestanden hat.

...

(2) Der Arbeitnehmer, dessen Arbeitsverhältnis spätestens mit Ablauf des 30. November endet und der mindestens vom Beginn des Kalenderjahres ununterbrochen in einem Arbeitsverhältnis, auf das die Kirchliche Arbeits- und Vergütungsordnung (KAVO) oder eine Ordnung wesentlich gleichen Inhalts Anwendung fand, oder in einem Beamtenverhältnis gestanden hat, erhält eine Zuwendung,

...

2. wenn er im unmittelbaren Anschluß an das Arbeitsverhältnis in ein anderes Rechtsverhältnis im Sinne des Abs. 1 Nr. 2 übertritt und der bisherige Arbeitgeber das Ausscheiden aus diesem Grunde billigt...



Der im Bereich der Evangelischen Kirche im Rheinland verbindlich erklärte Tarifvertrag über eine Zuwendung für Angestellte vom 12. Oktober 1973 (ZuwendungsTV-KF) enthält u.a. folgende Regelung:

§ 1
Anspruchsvoraussetzungen

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

...

2. seit dem 1. Oktober ununterbrochen als Angestellter, Arbeiter, Beamter, Richter, Soldat auf Zeit, Berufssoldat, Auszubildender, Praktikant, Schülerin/Schüler in der Krankenpflege oder Krankenpflegehilfe oder Hebammen-schülerin/Schüler in der Entbindungspflege im kirchlichen oder öffentlichen Dienst gestanden hat ...

(2) Der Angestellte, dessen Arbeitsverhältnis spätestens mit Ablauf des 30. November endet und der mindestens vom Beginn des Kalenderjahres an ununterbrochen in einem Rechtsverhältnis der in Absatz 1 Nr. 2 genannten Art im kirchlichen oder öffentlichen Dienst gestanden hat, erhält eine Zuwendung, ...

2. wenn er im unmittelbaren Anschluß an das Arbeitsverhältnis zu einem anderen Arbeitgeber des kirchlichen oder öffentlichen Dienstes in ein Rechtsverhältnis der in Absatz 1 Nr. 2 genannten Art übertritt und auch bei dem anderen Arbeitgeber diese oder eine andere entsprechende Regelung Anwendung findet ...

(6) Absatz 2 Satz 1 Nr. 2 findet keine Anwendung, wenn für den neuen Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes die Beschäftigung des Angestellten bei dem bisherigen Arbeitgeber des kirchlichen Dienstes nicht als öffentlicher Dienst gilt.

Auf das Arbeitsverhältnis der Klägerin bei der Stadt K findet der BAT und die diesen ergänzenden, ändernden oder ersetzenden Tarifverträge Anwendung. In dem Tarifvertrag über eine Zuwendung für Angestellte (ZuwendungsTV) ist u.a. bestimmt:



"§ 1 Anspruchsvoraussetzungen

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

1. am 1. Dezember im Arbeitsverhältnis steht und nicht für den ganzen Monat Dezember ohne Vergütung zur Ausübung einer entgeltlichen Beschäftigung oder Erwerbstätigkeit beurlaubt ist

...

(2) Der Angestellte, dessen Arbeitsverhältnis spätestens mit Ablauf des 30. November endet und der mindestens vom Beginn des Kalenderjahres an ununterbrochen in einem Rechtsverhältnis der in Absatz 1 Nr. 2 genannten Art im öffentlichen Dienst gestanden hat, erhält eine Zuwendung,

...

2. wenn er im unmittelbaren Anschluß an das Arbeitsverhältnis zu einem anderen Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes in ein Rechtsverhältnis der in Absatz 1 Nr. 2 genannten Art übertritt und der bisherige Arbeitgeber das Ausscheiden aus diesem Grunde billigt

...

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
 - a) beim Bund, bei einem Land, bei einer Gemeinde oder bei einem Gemeindeverband oder bei einem sonstigen Mitglied eines Arbeitgeberverbandes, der der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände angehört,
 - b) bei einer Körperschaft, Stiftung oder Anstalt des öffentlichen Rechts, die den BAT oder einen Tarifvertrag wesentlich gleichen Inhalts anwendet."

Die Klägerin hat ihren Anspruch zunächst auf § 1 Abs. 2 Nr. 2 der Verordnung über eine Weihnachtsgewährung gestützt und insoweit die Auffassung vertreten, daß sie in unmittelbarem An-



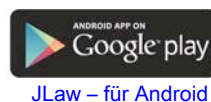
schluß an das Arbeitsverhältnis bei der Beklagten in ein Arbeitsverhältnis zu einem Arbeitgeber übergetreten sei, der eine Ordnung wesentlich gleichen Inhalts, wie die KAVO, anwende. Auf ihr Arbeitsverhältnis bei der Stadt K finde nämlich der Bundes-Angestelltentarifvertrag (BAT) Anwendung, mit dem die KAVO in ihrem wesentlichen Inhalt übereinstimme. Für die Beklagte hätten keine Gründe vorgelegen, ihren Übertritt in ein Arbeitsverhältnis zur Stadt K nicht zu billigen.

In der Berufungsinstanz hat die Klägerin die Auffassung vertreten, ihr Anspruch sei auch nach den tariflichen Bestimmungen des ZuwendungsTV-KF begründet. Die Beklagte sei als kirchlicher Arbeitgeber dem öffentlichen Dienst zuzurechnen. Deshalb habe sie von einem Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes zu einem anderen Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes gewechselt. Damit seien die tariflichen Voraussetzungen für die Zahlung einer anteiligen Zuwendung in Höhe von 9/12 der Vergütung für den Monat August 1988 erfüllt.

Die Klägerin hat beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an sie 1.378,70 DM brutto nebst 4 % Zinsen vom Nettobetrag seit Rechtshängigkeit zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Die Beklagte vertritt die Auffassung, der Klägerin stehe ein Anspruch auf anteilige Zuwendung für das Jahr 1988 nicht zu. Maßgebend sei allein der ZuwendungsTV-KF. Dieser setze in § 1 Abs. 2 Satz 1 Nr. 2 voraus, daß der öffentliche Arbeitgeber, zu dem der Ange-



stellte von einem Arbeitgeber des kirchlichen Dienstes wechsele, eine anteilige Zuwendung auch für den Fall gewähre, daß ein Angestellter aus einem Arbeitsverhältnis im öffentlichen Dienst zu einem Arbeitgeber des kirchlichen Dienstes wechselt. Dies sei nicht der Fall, da nach den Bestimmungen des Tarifvertrages über eine Zuwendung für Angestellte in der bei der Stadt K geltenden Fassung bei einem Übertritt des Angestellten zu einem Arbeitgeber des kirchlichen Dienstes ein Anspruch auf eine anteilige Zuwendung nicht bestehe.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat sie abgewiesen. Mit der Revision verfolgt die Klägerin ihr Klagebegehren weiter. Die Beklagte beantragt, die Revision zurückzuweisen.

E n t s c h e i d u n g s g r ü n d e :

Die Revision ist unbegründet. Der Klägerin steht ein Anspruch auf anteilige Zuwendung für das Jahr 1988 nicht zu.

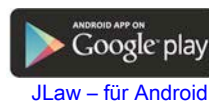
I. Das Landesarbeitsgericht nimmt an, die arbeitsvertraglichen Vereinbarungen seien dahingehend auszulegen, daß auf das Arbeitsverhältnis der Bundes-Angestelltentarifvertrag (BAT) in der für die Evangelische Kirche verbindlich erklärten Fassung (BAT-KF) und der diesen ergänzende Tarifvertrag über eine Zuwendung für Angestellte (ZuwendungsTV-KF) Anwendung finden sollten. Nach § 1 Abs. 2 Satz 1 Nr. 2 ZuwendungsTV-KF stehe der Klägerin der Anspruch auf anteilige Zuwendung nicht zu. Zwar sei sie in unmittelbarem Anschluß an ihre Beschäftigung bei der Beklagten von



einem Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes weiterbeschäftigt worden. Ein Anspruch auf anteilige Zuwendung entstehe in diesem Fall jedoch, wie auch aus § 1 Abs. 6 ZuwendungsTV-KF folge, nur, wenn der öffentliche Arbeitgeber, zu dem der Wechsel erfolgt sei, seinerseits bei einem Wechsel eines Angestellten in den kirchlichen Dienst eine anteilige Zuwendung gewähre. Dies sei nicht der Fall. Der neue Arbeitgeber der Klägerin, die Städtischen Krankenanstalten K, wende den BAT an. Dieser sehe die Zahlung einer anteiligen Zuwendung bei einem Wechsel eines Angestellten in den kirchlichen Dienst nicht vor.

II. Diesen Ausführungen des Landesarbeitsgerichts ist im Ergebnis zuzustimmen. Der Klägerin steht ein Anspruch auf anteilige Zuwendung nicht zu, da für den neuen Arbeitgeber der Klägerin, die Stadt K die Beschäftigung der Klägerin bei ihrem bisherigen Arbeitgeber, der Beklagten, nicht als öffentlicher Dienst im Sinne § 1 Abs. 6 ZuwendungsTV-KF gilt.

1. Zutreffend geht das Landesarbeitsgericht davon aus, daß auf das Arbeitsverhältnis der Parteien der Bundes-Angestelltentarifvertrag und der Tarifvertrag über eine Zuwendung an Angestellte jeweils in der für den Bereich der Evangelischen Kirche geltenden Fassung (BAT-KF/ZuwendungsTV-KF) Anwendungen fanden. Dies folgt aus der Vereinbarung im Arbeitsvertrag, deren Auslegung durch das Landesarbeitsgericht in vollem Umfang der revisionsrechtlichen Überprüfung unterliegt, da es sich um einen von der Beklagten verwendeten Formularvertrag handelt.



Nach dem Wortlaut des § 2 des Arbeitsvertrages gelten für das Angestelltenverhältnis die "AngKAVO" bzw. "ArbKAVO" in ihrer jeweiligen Fassung und die zur Änderung und Ergänzung abgeschlossenen Tarifverträge, die von der Evangelischen Kirche im Rheinland als verbindlich erklärt wurden. Aus der Verwendung der Abkürzung "KAVO" folgert die Klägerin, daß die Geltung der Kirchlichen Arbeits- und Vergütungsordnung (KAVO) für die (Erz-)Bistümer Aachen, Essen, Köln, Münster (rheinisch-westfälischer Teil) und Paderborn vereinbart und deshalb ihr Anspruch aus der Anlage 14, der Verordnung über eine Weihnachtszuwendung, begründet sei. Das Landesarbeitsgericht führt jedoch mit Recht aus, daß diese Auslegung des Arbeitsvertrags nicht zutreffend ist.

Eine Vereinbarung einer Arbeitsvertragsordnung für die Katholische Kirche durch ein Evangelisches Krankenhaus und der Tarifverträge, die von der Evangelischen Kirche für verbindlich erklärt wurden und die die Arbeitsvertragsordnung der Katholischen Kirche ergänzen, bedarf der Auslegung. Dies folgt schon daraus, daß die Parteien eines Arbeitsvertrages mit einer Bezugnahme auf eine Arbeitsvertragsordnung oder einen Tarifvertrag den Inhalt des Arbeitsverhältnisses bestimmen wollen. Nehmen sie dabei auf unterschiedliche Regelungen, wie die für die Evangelische Kirche einerseits und die für die Katholische Kirche andererseits geltenden Bezug, ist der Inhalt des Arbeitsvertrages nicht bestimmbar. Aus dem Wortlaut der arbeitsvertraglichen Bezugnahme und ihrem Sinn und Zweck folgt jedoch, daß die Parteien allein die für den Bereich der Evangelischen Kirche geltenden Bestimmungen zum Inhalt des Arbeitsverhältnisses machen wollten.



In § 2 des Arbeitsvertrages ist ausdrücklich die "AngKAVO" bzw. "ArbKAVO" in Bezug genommen. Eine kirchliche Arbeitsvertragsordnung für Angestellte (Ang) und Arbeiter (Arb) im Bereich der Erzbistümer Aachen, Essen, Köln, Münster und Paderborn existiert aber nicht. Die KAVO gilt vielmehr einheitlich für alle Mitarbeiter in ihrem Geltungsbereich. Unterschiedliche Regelungen für Angestellte und Arbeiter gelten demgegenüber im Bereich der Evangelischen Kirche mit dem Bundes-Angestelltentarifvertrag kirchlicher Fassung (BAT-KF) und dem Manteltarifvertrag für Arbeiter der Länder in kirchlicher Fassung (MTL II-KF). Schon dies bedingt den Schluß, daß sich der Inhalt des Arbeitsverhältnisses nach diesen Bestimmungen und damit für die Klägerin als Angestellte nach dem BAT-KF richten sollte. Hinzu kommt, daß nur bei dieser Auslegung des Arbeitsvertrages die weitere Bezugnahme auf die den BAT-KF ändernden und ergänzenden Tarifverträge zu einem hinreichend bestimmbareren Inhalt des Arbeitsverhältnisses führt.

Dies wird durch § 3 des Arbeitsvertrages bestätigt. Insoweit wird auf die Vorschriften des § 46 AngKAVO bzw. § 44 ArbKAVO hinsichtlich einer zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung bei der Kirchlichen Zusatzversorgungskasse in Dortmund verwiesen. Abgesehen von der fehlenden Unterscheidung zwischen Angestellten und Arbeitern, enthält weder die Bestimmung des § 46 KAVO (Auflösungsvertrag) noch die des § 44 KAVO (Ausgleichszulage bei Arbeitsunfall und Berufskrankheit) eine Regelung der Alters- und Hinterbliebenenversorgung. Die Verweisung wäre damit inhaltsleer. Sie führt nur dann zu einer von den Parteien beabsichtigten Begründung eines Anspruchs auf eine Alters- und Hinterbliebenenversorgung, wenn sie als Bezugnahme auf die Bestimmungen in den



von der Evangelischen Kirche für verbindlich erklärten Tarifverträgen ausgelegt wird. Insoweit wird nämlich in § 46 BAT-KF und in § 44 MTL II-KF ein entsprechender Anspruch auf Alters- und Hinterbliebenenversorgung geregelt.

Daraus folgt insgesamt, daß die arbeitsvertraglichen Vereinbarungen dahingehend auszulegen sind, daß auf das Arbeitsverhältnis der BAT-KF und der diesen ergänzende ZuwendungsTV-KF, die von der Evangelischen Kirche im Rheinland für verbindlich erklärt worden sind, Anwendung fanden.

2. Der Klägerin steht jedoch ein Anspruch auf anteilige Zuwendung nach § 1 Abs. 2 Nr. 2 ZuwendungsTV-KF nicht zu.

Diese Bestimmung findet nach § 1 Abs. 6 ZuwendungsTV-KF nämlich keine Anwendung, wenn für den neuen Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes die Beschäftigung bei dem bisherigen Arbeitgeber des kirchlichen Dienstes nicht als öffentlicher Dienst gilt. Mit dieser Regelung wird eine Gegenseitigkeit der Gewährung des Anspruchs auf anteilige Zuwendung bei einem Arbeitgeberwechsel innerhalb des Bezugszeitraums gefordert. Diese ist vorliegend jedoch nicht gegeben.

Für den neuen Arbeitgeber der Klägerin, die Stadt K , gilt die Beschäftigung der Klägerin bei ihrem bisherigen Arbeitgeber, der Beklagten, nicht als öffentlicher Dienst im Sinne § 1 Abs. 6 ZuwendungsTV-KF.



Auf das Arbeitsverhältnis der Klägerin bei der Stadt K findet aufgrund arbeitsvertraglicher Vereinbarungen der BAT und der Tarifvertrag über eine Zuwendung für Angestellte Anwendung. Nach § 1 Abs. 2 Satz 1 Nr. 2 ZuwendungsTV besteht ein Anspruch auf anteilige Zuwendung u. a. nur dann, wenn der Angestellte im unmittelbaren Anschluß an das Arbeitsverhältnis zu einem anderen Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes übertritt.

Den Begriff des öffentlichen Dienstes haben die Tarifvertragsparteien in der Protokollnotiz Nr. 2 näher erläutert. Zum öffentlichen Dienst gehören danach nur Arbeitgeber, deren Rechtsform dem öffentlichen Recht zuzurechnen ist (vgl. BAG Urteil vom 7. Dezember 1983 - 5 AZR 5/82 - n.v.). Damit kommt es entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts nicht darauf an, ob der Arbeitgeber, zu dem ein Wechsel aus dem öffentlichen Dienst erfolgt, dem kirchlichen Dienst zuzurechnen ist. Maßgebend ist zunächst vielmehr, ob der Arbeitgeber, zu dem der Wechsel erfolgt, seiner Rechtsform nach zum öffentlichen Dienst im Sinne der Protokollnotiz Nr. 2 gehört.

Dies trifft für die Beklagte nicht zu. Die Beklagte wird in der Rechtsform einer GmbH betrieben. Die Beschäftigung bei einem Arbeitgeber, der in einer privatrechtlichen Rechtsform betrieben wird, gilt unabhängig davon, ob er dem kirchlichen Dienst zuzurechnen ist, nach der Protokollnotiz Nr. 2 für den neuen Arbeitgeber der Klägerin, die Stadt K, nicht als Beschäftigung im öffentlichen Dienst. Deshalb ist der Anspruch der Klägerin auf anteilige Zuwendung nach § 1 Abs. 2 Nr. 2 ZuwendungsTV-KF durch § 1 Abs. 6 ZuwendungsTV-KF ausgeschlossen.



Etwas anderes folgt auch nicht daraus, daß die Evangelische Kirche selbst eine Körperschaft des öffentlichen Rechts ist. Damit wird noch nicht jeder kirchliche Dienst auch zum "öffentlichen Dienst". Der jeweilige Arbeitgeber, bei dem der kirchliche Dienst geleistet wird, muß vielmehr eine Körperschaft, Anstalt oder Stiftung des öffentlichen Rechts sein. Das erkennt auch § 1 Abs. 6 ZuwendungsTV-KF selbst an, wenn hier vom neuen Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes die Rede ist, für den die bisherige Beschäftigung im kirchlichen Dienst nicht als öffentlicher Dienst gilt.

III. Die Kostenentscheidung beruht auf § 97 Abs. 1 ZPO.

Matthes

Dr. Freitag

Hauck

Plenge

Hickler



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)