

Aktenzeichen: 10 AZR 8/01
Bundesarbeitsgericht 10. Senat

Teilurteil vom 30. Januar 2002
- 10 AZR 8/01 -

I. Arbeitsgericht
Berlin

Urteil vom 11. November 1999
- 19 Ca 22298/99 -

II. Landesarbeitsgericht
Berlin

Urteil vom 27. Oktober 2000
- 2 Sa 2774/99 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein
Für die Fachpresse: Nein

Entscheidungsstichwort:

Übernahme eines Arbeitnehmers durch die BfA gemäß Art. II § 15 d SGB IV - Ansprüche auf jährliche Sonderzahlung, Urlaub und Ortsklassenzuschlag nach dem vor der Übernahme auf das Arbeitsverhältnis anwendbaren Tarifrecht?

Gesetze:

SGB IV Art. II § 15 d; SGB IV § 28 p Abs. 11; TVG §§ 3,4; ZPO §§ 256, 259

Leitsätze:

keine



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

BUNDESARBEITSGERICHT



10 AZR 8/01
2 Sa 2774/99
Landesarbeitsgericht
Berlin

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
30. Januar 2002

TEILURTEIL

Gaßmann, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Kläger, Berufungskläger und Revisionskläger,

pp.

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,

hat der Zehnte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 30. Januar 2002 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Freitag, den Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Fischermeier, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Marquardt, die ehrenamtlichen Richter Großmann und Schaeff für Recht erkannt:

1. Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Berlin vom 27. Oktober 2000 - 2 Sa 2774/99 - wird insoweit zurückgewiesen, als die Berufung des Klägers hinsichtlich seiner Anträge zu 2 bis 4 zurückgewiesen wurde.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

2. Die Kostenentscheidung bleibt dem Schlußurteil vorbehalten.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Der am 11. Mai 1953 geborene Kläger war seit 1970 bei der Deutschen Angestellten Krankenkasse (DAK) beschäftigt. Seit dem 1. Juni 1988 überprüfte er Arbeitgeber hinsichtlich der Abführung der Sozialbeiträge. Er bezog zuletzt bei der DAK ein Bruttomonatsgehalt in Höhe von DM 7.142,00. Von 1990 bis 31. Dezember 1999 war der Kläger Mitglied in der Deutschen Angestellten-Gewerkschaft (DAG).

Durch Artikel II §§ 15 c ff. SGB IV des Dritten Gesetzes zur Änderung des Sozialgesetzbuchs vom 30. Juni 1995 (BGBl. I 1995 S. 890; im folgenden: Art. II §§ 15 c ff. SGB IV) wurde gesetzlich angeordnet, daß ab dem 1. Januar 1996 die Prüfung bei den Arbeitgebern nach Artikel I § 28 p SGB IV sukzessive auf die Träger der Rentenversicherung übergeht. Art. II § 15 d SGB IV sieht hierzu vor:

"§ 15 d

Übergang des Personals

(1) In dem Umfang, in dem die Prüfung bei Arbeitgebern von Krankenkassen auf die Träger der Rentenversicherung übergeht, übernehmen diese die am 1. Januar 1995 ganz oder überwiegend mit der Prüfung der Arbeitgeber beschäftigten Angestellten. Der Träger der Rentenversicherung tritt in diesen Fällen in die Rechte und Pflichten aus den Arbeits- und Dienstverhältnissen ein. Die bis zum Zeitpunkt der Übernahme gültigen Tarifverträge oder sonstigen Vereinbarungen sind für die übernommenen Arbeitnehmer bis zum Inkrafttreten neuer Tarifverträge oder sonstiger Vereinbarungen maßgebend.

..."

Am 7. Juli 1995 fand eine Besprechung der Spitzenverbände der Krankenkassen und des Verbands der Rentenversicherungsträger zur Neuregelung der Beitragsüberwachung statt. Es bestand Einvernehmen, die Besitzstände wechselbereiter Mitarbeiter nach Maßgabe des Art. II § 15 d SGB IV zu wahren. Die Beklagte führte mit



übernahmebereiten Angestellten Einzelgespräche. Sie überreichte eine mehrseitige "Information der Bundesversicherungsanstalt für Angestellte über die tarifrechtlichen (...) Regelungen für Beauftragte im Außendienst (Arbeitgeberprüfer)".

Der Kläger entschied sich für eine Fortsetzung seiner Tätigkeit bei der Beklagten ab dem 1. Oktober 1997. An diesem Tag fand in Erfurt eine Besprechung statt. Drei Mitarbeiter, die übernommen werden sollten, ua. der Kläger, wurden vom Leiter der Besprechung über ihre Dienstpflichten belehrt. Ihnen wurden vorformulierte Arbeitsverträge zur Unterschrift vorgelegt. Der Kläger unterzeichnete den Vertrag, ohne ihn gelesen zu haben. Der Arbeitsvertrag lautet auszugsweise:

"§ 1

Herr S. wird ab 01.10.97 aufgrund des Übergangs der Prüfung bei den Arbeitgebern auf die Träger der Rentenversicherung nach Maßgabe des Artikel II § 15 d des Sozialgesetzbuches - Gemeinsame Vorschriften für die Sozialversicherungen - vom 23. Dezember 1976 (BGBl. I S. 3845) in der Fassung des Dritten Gesetzes zur Änderung des Sozialgesetzbuches vom 30. Juni 1995 (BGBl. I S. 890) bei der BfA weiterbeschäftigt.

§ 2

Das Arbeitsverhältnis bestimmt sich nach dem Manteltarifvertrag für die Angestellten der Bundesversicherungsanstalt für Angestellte (MT Ang-BfA) sowie den diesen ergänzenden ändernden oder ersetzenden Tarifverträgen in der jeweils geltenden Fassung, soweit nachstehend nichts anderes vereinbart ist.

§ 9

- (1) Soweit die im letzten Kalendermonat des Arbeitsverhältnisses bei der Ersatzkasse gezahlten Bezüge die nach § 2 zustehende Vergütung (§ 26 MT Ang-BfA) einschließlich der allgemeinen Zulage und der vermögenswirksamen Leistungen nach dem Tarifvertrag über vermögenswirksame Leistungen an Angestellte - Tarifvertrag Nr. 233 - übersteigt, wird der Unterschiedsbetrag als Ausgleichszulage gezahlt. Die Ausgleichszulage vermindert sich jeweils um den Betrag, um den sich die nach § 2 zustehende Grundvergütung einschließlich der allgemeinen Zulage erhöht.
- (2) Bezüge im Sinne des Absatzes 1 Satz 1 sind alle zustehenden ständigen monatlichen Vergütungen, Zulagen und Zuschläge einschließlich der vermögenswirksamen Leistung entsprechenden Betrages und einschließlich ei-



nes Zwölftels des im Jahr vor der Übernahme gezahlten Urlaubsgeldes."

Der Kläger erhält von der Beklagten ein Bruttomonatsgehalt in Höhe von DM 7.142,00. Sie berücksichtigte bei der Gehaltsberechnung, daß die Ehefrau des Klägers gleichfalls im öffentlichen Dienst beschäftigt ist und für eine Tochter Kindergeld bezogen wird und setzte als Ortszuschlag einen Betrag in Höhe von DM 174,44 brutto an. Mit Wirkung ab dem 1. Oktober 1997 minderte die Arbeitgeberin der Ehefrau deren Ortszuschlag um einen Betrag in Höhe von DM 174,44 brutto.

Mit Gesetz zur Einführung des Euro im Sozial- und Arbeitsrecht sowie zur Änderung anderer Vorschriften vom 21. Dezember 2000 (BGBl. I S 1983) wurde § 28 p SGB IV um einen neuen Absatz 11 erweitert, dessen Satz 1 lautet:

"Sind beim Übergang der Prüfung der Arbeitgeber von Krankenkassen auf die Träger der Rentenversicherung Angestellte übernommen worden, die am 1. Januar 1995 ganz oder überwiegend mit der Prüfung der Arbeitgeber beschäftigt waren, sind die bis zum Zeitpunkt der Übernahme gültigen Tarifverträge oder sonstigen kollektiven Vereinbarungen für die übernommenen Arbeitnehmer bis zum Inkrafttreten neuer Tarifverträge oder sonstiger kollektiver Vereinbarungen maßgebend."

Mit seiner am 3. August 1999 erhobenen Klage macht der Kläger Ansprüche auf der Grundlage des für ihn günstigeren Ersatzkassentarifvertrags (im folgenden: EKT) geltend. Er will im Versorgungsfall so gestellt werden, als hätte er bis dahin weiter an der Gesamtversorgung der DAK teilgenommen. Für 1997 und 1998 verlangt er eine höhere jährliche Sonderzahlung. Ferner begehrt er die Feststellung eines jährlichen Anspruchs auf 32 Tage Erholungsurlaub und einen monatlichen Ausgleich hinsichtlich des Ortszuschlages in Höhe von DM 174,44.

Der Kläger meint, der EKT sei nach Art. II § 15 d SGB IV auch für das Arbeitsverhältnis mit der Beklagten maßgebend. Die vertragliche Inbezugnahme der Tarifverträge der Beklagten sei unwirksam. Art. II § 15 d SGB IV erlaube eine Änderung der bisherigen Tarifverträge nur durch neue und erst nach der Übernahme in Kraft tretende Tarifverträge bzw. spätere Arbeitsverträge, nicht jedoch eine Änderung bereits am Tag der Übernahme. In Kenntnis des Art. II § 15 d SGB IV und des Gesprächs der Spitzenverbände habe er mit einer Änderung der bisherigen Arbeitsbedingungen im Arbeitsvertrag nicht gerechnet und auch nicht rechnen müssen. Da die Beklagte seine An-



sprüche auf der Grundlage des EKT ernsthaft bestreite, habe er ein berechtigtes Interesse an den beantragten Feststellungen.

Der Kläger hat zuletzt beantragt,

1. festzustellen, daß die Beklagte verpflichtet sei, im Versorgungsfall an ihn über seine bei der VBL erworbenen Rentenanwartschaften hinaus den Differenzbetrag zu der bei der DAK zugesagten Gesamtversorgung gemäß Nr. 9 Anlage 7 a zum EKT in Höhe von derzeit 71,5 % seines Bruttoeinkommens an ihn monatlich auszubezahlen, bis zu einem Höchstbetrag von 75 % seines Bruttoeinkommens, wobei ab 1. Oktober 1999 pro Beschäftigungsjahr zu den 72 % Versorgung zum 1. Oktober 1999 0,5 % pro weiterem Beschäftigungsjahr hinzu kämen;

hilfsweise

festzustellen, daß die Beklagte verpflichtet sei, ihm im Versorgungsfall den zum Versorgungsfall berechneten Differenzbetrag zu bezahlen, der sich ergäbe aus der Differenz der Versorgungsansprüche, welche er bis zu seinem Ausscheiden bei der Deutschen Angestellten Krankenkasse am 30. September 1997 erworben habe und denjenigen Versorgungsansprüchen, die er auf Grund der Nachversicherung bei der Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder erworben habe;

2. die Beklagte zu verurteilen, an ihn DM 888,46 nebst 4 % Zinsen hieraus seit dem 16. Juni 1999 zu bezahlen;

3. festzustellen, daß sein Jahresurlaub 32 Arbeitstage betrage;

4. die Beklagte zu verurteilen, zu seinem derzeitigen Gehalt zusätzlich einen 50 %igen Ortsklassenzuschlag, derzeit DM 174,44 monatlich, ab 1. Oktober 1997 zu bezahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie meint, Grundlage des Arbeitsverhältnisses sei der vom Kläger unterzeichnete Arbeitsvertrag, mit dem die bei ihr geltenden Tarifverträge wirksam in Bezug genommen seien. Art. II § 15 d SGB IV orientiere sich an den Rechtsgedanken der § 613 a BGB, § 4 Abs. 5 TVG. Zwar sei die Fortgeltung der bisherigen Rechte und Pflichten vorgesehen, jedoch mit der zeitlich nicht beschränkten Option, diese durch einvernehmliche Vereinbarungen zu ändern. Auch die Spitzenverbände hätten allein hierauf Bezug genommen. Durch die Informationsbroschüre, das Vorgespräch und den Inhalt des Arbeitsvertrags, insbesondere dessen § 9, sei der Kläger hinreichend über den Umstand informiert gewesen, mit der



Unterzeichnung des Vertrags die Tarifnormen der Beklagten als verbindlich zu akzeptieren und den EKT abzulösen.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Klägers zurückgewiesen. Mit der im Tenor zugelassenen Revision verfolgt der Kläger seine zuletzt gestellten Anträge weiter. Die Beklagte beantragt die Zurückweisung der Revision.

Entscheidungsgründe

Die Revision hinsichtlich der Klageanträge 2. bis 4. ist unbegründet. Der Kläger hat weder tarifvertragliche noch vertragliche Ansprüche auf die höhere Sonderzahlung, den höheren Urlaub und den Ausgleich der Einbuße seiner Ehefrau beim Ortszuschlag. Auch Schadenersatzansprüche stehen ihm nicht zu.

I. Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, der Feststellungsantrag zur Dauer des Jahresurlaubs sei wegen des Vorrangs einer Leistungsklage, jedenfalls aber bezogen auf 30 unstrittige Tage schon unzulässig. Die Anträge zu 2. und 4. seien zwar zulässig, aber unbegründet. Dem Kläger stehe ein Anspruch auf die vormals von der DAK erbrachten Leistungen nicht zu. Es liege kein Betriebsübergang gemäß § 613 a BGB vor. Art. II § 15 d SGB IV normiere zwar die Fortgeltung bestehender Rechte und Pflichten, jedoch mit der Option, diese ohne zeitliche Schranke durch "sonstige" Vereinbarungen abzuändern. Dem zu diesem Zweck abgeschlossenen Arbeitsvertrag sei unter Berücksichtigung der vorausgegangenen Informationen der Beklagten und des Vertragsinhalts ein objektiv erkennbarer Erklärungswille auch des Klägers zu entnehmen, die bislang geltenden Arbeitsbedingungen zu ändern. Eines nochmaligen Hinweises auf die Änderungen bei Vertragsabschluß habe es nicht bedurft. Der Kläger habe sich nicht in einer Zwangslage befunden. Die vertraglichen Regelungen seien nicht ungewöhnlich.

II. Dem folgt der Senat nur teilweise.

1. Entgegen der Ansicht des Landesarbeitsgerichts ist auch der die Höhe des Urlaubsanspruchs betreffende Feststellungsantrag zulässig. Er ist unter Berücksichtigung der Klagebegründung dahin auszulegen, daß der Kläger einen jährlichen An-



spruch auf zwei zusätzliche Urlaubstage zu den von der Beklagten gewährten 30 Urlaubstagen festgestellt wissen will. Das vom Landesarbeitsgericht vermißte besondere Feststellungsinteresse gemäß § 256 Abs. 1 ZPO ist nur für ein stattgebendes Urteil echte Prozeßvoraussetzung (*BAG 10. Dezember 1992 - 8 AZR 134/92 - AP AGB-DDR § 58 Nr. 2 = EzA AGB 1990 (DDR) § 58 Nr. 2, mwN; 7. November 1995 - 3 AZR 959/94 - nv; BGH 14. März 1978 - VI ZR 68/76 - NJW 1978, 2031 f.; Grunsky ArbGG 7. Aufl. § 46 Rn. 21; Stein/Jonas/Schumann ZPO 21. Aufl. § 256 Rn. 120; Zöller/Greger ZPO 22. Aufl. § 256 Rn. 7; aA ua.: Germelmann/Matthes/Prütting ArbGG 3. Aufl. § 46 Rn. 63*). Für die Abweisung einer Feststellungsklage ist ein Feststellungsinteresse jedenfalls dann nicht erforderlich, wenn auch die in Betracht kommende Leistungsklage abzuweisen wäre. Ein Urteil, das eine Leistungsklage abweist, wirkt wie ein negatives Feststellungsurteil (*BAG Urteil vom 7. November 1995 - 3 AZR 959/94 - nv.*).

Entsprechendes gilt im übrigen für die Klage auf künftige Leistung von monatlich 174,44 DM gemäß § 259 ZPO, die das Landesarbeitsgericht für zulässig erachtet hat. Die vom Landesarbeitsgericht nicht weiter festgestellte Besorgnis, die Beklagte werde sich der rechtzeitigen Leistung entziehen, ist Prozeßvoraussetzung nur für ein der Klage stattgebendes Urteil (*BAG 12. März 1992 - 6 AZR 311/90 - BAGE 70, 62, 70*).

Wie der Anspruch auf höhere Sonderzahlungen für 1997 und 1998 stehen dem Kläger auch die Ansprüche auf den höheren jährlichen Urlaub von zwei Tagen und auf den monatlichen Ausgleich von 174,44 DM unter keinem rechtlichen Gesichtspunkt zu.

2. Der beim Übertritt des Klägers zur Beklagten geltende MTAng-BfA und der Zuwendungstarifvertrag waren von der Beklagten auch mit der DAG abgeschlossen. Da der Kläger Mitglied der DAG war, setzte sofort bei der Übernahme des Klägers durch die Beklagte gemäß § 3 Abs. 1, § 4 Abs. 1 TVG Tarifbindung ein. Diese Tarifverträge traten damit im Sinne von Art. II § 15 d Abs. 1 Satz 3 SGB IV in Kraft, weshalb der im früheren Arbeitsverhältnis des Klägers für ihn anwendbare EKT nicht mehr maßgebend blieb. Wie der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts in seinem Urteil vom 27. Juni 2001 (*- 5 AZR 571/99 - AP SGB IV § 15 d Nr. 1, vgl. III 2 b der Gründe*) bereits entschieden hat, sollten Art. II § 15 d Abs. 1 Satz 3 SGB IV bzw. § 28 p Abs. 11 SGB IV eine § 613 a Abs. 1 BGB entsprechende Regelung schaffen, allerdings ohne die Sperrfrist des § 613 a Abs. 1 Satz 2 BGB. Dem schließt sich der erkennende Senat



an. Mit dem genannten Zweck des Gesetzes stünde es nicht im Einklang, Art. II § 15 d Abs. 1 Satz 3 SGB IV dahin auszulegen, neue Tarifverträge seien nur solche, die nach Übernahme des Arbeitnehmers neu vereinbart werden; es genügt, daß die Tarifverträge für den übernommenen Arbeitnehmer und sein Arbeitsverhältnis neu sind und in Kraft treten.

Günstigere vertragliche Vereinbarungen zu Sonderzahlungen, zum Urlaub und zu den Auswirkungen der Zahlung des Ortszuschlags wurden zwischen den Parteien nicht getroffen.

Auch ein Schadenersatzanspruch des Klägers aus dem Gesichtspunkt des Verschuldens bei Vertragsschluß (gewöhnheitsrechtlich anerkanntes Rechtsinstitut der sog. culpa in contrahendo, jetzt geregelt in dem gemäß Art. 229 § 5 EGBGB für den vorliegenden Rechtsstreit noch nicht anwendbaren § 311 BGB) kommt nicht in Betracht. Die Beklagte hat den Kläger mittels der ihm vor der Übernahme übergebenen Informationsbroschüre über das bei ihr anwendbare Tarifrecht ausreichend unterrichtet. Daß sie beim Kläger durch Erklärungen oder ein sonstiges Verhalten den Eindruck erweckt hätte, günstigere Regelungen der bei der DAK geltenden Tarifverträge würden weiter angewendet, läßt sich den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts nicht entnehmen und ist auch ansonsten nicht ersichtlich. Es wäre Sache des Klägers gewesen, sich anhand der Informationsbroschüre und der BfA-Tarifverträge über seine künftigen Arbeitsbedingungen zu informieren. Daß er dies nicht getan hat und sich seine Erwartungen nicht erfüllten, gehört zu seinem allgemeinen Lebensrisiko (*BAG 13. Juni 1996 - 8 AZR 415/94 - AuR 1996, 404*).

III. Die Kostenentscheidung bleibt dem Schlußurteil vorbehalten, das von dem für Rechtsfragen der betrieblichen Altersversorgung nach der Geschäftsverteilung des Bundesarbeitsgerichts zuständigen 3. Senats hinsichtlich des Klageantrags zu 1. zu treffen ist.

Dr. Freitag

Fischermeier

Marquardt

Schaeff

Großmann



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

[JLaw – für Android](#)[JLaw – für iOS](#)