

Aktenzeichen: 5 AZR 272/81

Bundesarbeitsgericht 5. Senat

Urteil vom 17. August 1983

- 5 AZR 272/81 -

I. Arbeitsgericht

Urteil vom 6. November 1980

Solingen

- 1 Ca 293/80 (S) -

II. Landesarbeitsgericht

Urteil vom 30. März 1981

Düsseldorf

- 10 Sa 1424/80 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Für die Fachpresse: Nein

Entscheidungsstichwort:

Rückzahlungsanspruch bei Kündigung wegen Versetzung

Gesetz: Tarifvertrag über eine Zuwendung für Angestellte
zwischen der Bundesanstalt für Arbeit und der Gewerk-
schaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr
und der Deutschen Angestelltengewerkschaft vom
17. Dezember 1973 (Zuwendungs-TV-BA) § 1 Abs. 4,
§ 1 Abs. 2 Nr. 3 a; BGB § 242

Leitsätze:

K e i n e



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

5 AZR 272/81

10 Sa 1424/80 Düsseldorf

Verkündet am
17. August 1983

Haust,

Regierungsobersekretärin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

IM NAMEN DES VOLKES !

U R T E I L

In Sachen

pp.

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 17. August 1983 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Thomas, die Richterinnen Michels-Holl und den Richter Schneider sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Krems und



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Nitsche für Recht erkannt:

1. Auf die Revision der Klägerin wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 30. März 1981 - 10 Sa 1424/80 - aufgehoben.
2. Die Berufung der Beklagten gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Solingen vom 6. November 1980 - 1 Ca 293/80 (S) - wird zurückgewiesen.
3. Die Beklagte hat die Kosten der Berufung und der Revision zu tragen.

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 Beklagte war ab 1. Januar 1971 bis zum 31. Dezember 1979 bei dem Arbeitsamt Solingen als Phonotypistin - zuletzt in VergGr. VII MTA-BA - beschäftigt. Ihrem Arbeitsverhältnis lag ein Arbeitsvertrag vom 17. März 1976 zugrunde, der - soweit es hier interessiert - folgenden Wortlaut hat:

"§ 2

Für das Arbeitsverhältnis gelten der Manteltarifvertrag für die Angestellten der BA vom 21. April 1961 (MTA) und die ihn ergänzenden oder ändernden Tarifverträge.

.....

§ 5

Durch den Arbeitsvertrag wird kein Anspruch auf Verwendung auf einem bestimmten Arbeitsplatz oder in einem bestimmten Aufgabengebiet begründet. Das Recht der Bundesanstalt, dem Angestellten eine andere Tätigkeit zu übertragen, wird auch durch eine lang währende Verwendung des Angestellten auf demselben Arbeitsplatz nicht eingeschränkt."

§ 12 des in dem Arbeitsvertrag in Bezug genommenen Manteltarifvertrages für die Angestellten der BA vom 21. April 1961



-3-

(MTA) lautet wie folgt:

"§ 12

Versetzung und Abordnung

(1) Der Angestellte kann aus dienstlichen Gründen versetzt oder abgeordnet werden. Soll der Angestellte an eine Dienststelle außerhalb des bisherigen Dienstortes versetzt oder voraussichtlich länger als drei Monate abgeordnet werden, so ist er vorher zu hören.

(2) Während der Probezeit darf der Angestellte ohne seine Zustimmung weder versetzt noch abgeordnet werden."

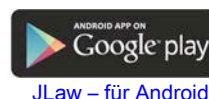
Infolge Neuabgrenzung der Arbeitsamtsbezirke wurde bei dem Arbeitsamt Solingen die Zahl der Planstellen von 366 auf 206 verringert, in der Vergütungsgruppe der Beklagten von 33 auf 18 Stellen. Aus diesem Grunde wurde eine Anzahl von Angestellten zu benachbarten Arbeitsämtern in Düsseldorf, Köln und Bergisch-Gladbach versetzt. Entlassungen wurden weder beabsichtigt noch durchgeführt. Im Zuge dieser Maßnahmen sollte auch die Beklagte an das Arbeitsamt Düsseldorf versetzt werden. Da ihr dies zu weit erschien, bemühte sich die Beklagte um einen neuen Arbeitsplatz in Solingen, nachdem sie von der Absicht, sie zu versetzen, Kenntnis erhalten hatte. Nach erfolglosen Bemühungen bei der Stadtverwaltung Solingen und dem Polizeipräsidium in Solingen schloß sie am 2. November 1979 mit der Barmer Ersatzkasse einen neuen Arbeitsvertrag zum 1. Januar 1980.

Einen Monat später, unter dem 4. Dezember 1979, übersandte sie dem Arbeitsamt Solingen ein Schreiben, mit dem sie um den Abschluß eines Auflösungsvertrages zum 31. Dezember 1979 bat.

Daraufhin schlossen die Parteien am 5. Dezember 1979 einen



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



schriftlichen Auflösungsvertrag. Dieser hat folgenden Wortlaut:

"Auflösungsvertrag
zwischen
der Bundesanstalt für Arbeit, vertreten durch den
Direktor des Arbeitsamtes Solingen
und
G F wird gemäß § 58 MTA folgender
Auflösungsvertrag geschlossen:

§ 1
Frau G F, geb. am , scheidet
im gegenseitigen Einvernehmen mit Ablauf des 31.12.1979
aus den Diensten des Arbeitsamtes Solingen aus.

§ 2
Nebenabreden
Keine"

Die Beklagte schied dementsprechend am 31. Dezember 1979
bei der Klägerin aus und begann am 1. Januar 1980 ein neues Ar-
beitsverhältnis bei der Barmer Ersatzkasse. Diese wendet un-
streitig nicht den BAT oder einen Tarifvertrag wesentlich glei-
chen Inhalts an.

Mit den Bezügen für November 1979 hatte die Beklagte von der
Klägerin eine Zuwendung gemäß § 1 des Tarifvertrages über eine
Zuwendung für Angestellte, abgeschlossen zwischen der Bundesan-
stalt für Arbeit einerseits und der Gewerkschaft Öffentliche
Dienste, Transport und Verkehr und der Deutschen Angestellten-
Gewerkschaft andererseits, vom 17. Dezember 1973 (Zuwendungs-
TV-BA), in Höhe von unstreitig 1.248,41 DM erhalten.

§ 1 des Tarifvertrages lautet - soweit es hier interes-
siert - wie folgt:



"§ 1

Anspruchsvoraussetzungen

- (1) Der Angestellte erhält in jedem Kalenderjahr eine Zuwendung, wenn er
 1.
 2. seit dem 1. Oktober ununterbrochen als Angestellter im öffentlichen Dienst gestanden hat
oder
.....
 3. nicht in der Zeit bis einschließlich 31. März des folgenden Kalenderjahres aus seinem Verschulden oder auf eigenen Wunsch ausscheidet.
- (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,
 1.
 2.
 3. wenn er wegen
 - a) eines mit Sicherheit erwarteten Personalabbaues,
.....
gekündigt oder einen Auflösungsvertrag geschlossen hat,
.....
- (3) In den Fällen des Absatzes 1 Nr. 3 wird die Zuwendung auch gezahlt, wenn
 1.
 2. der Angestellte aus einem der in Absatz 2 Nr. 3 genannten Gründe gekündigt oder einen Auflösungsvertrag geschlossen hat,
.....
- (4) Hat der Angestellte in den Fällen des Absatzes 1 Nr. 3 die Zuwendung erhalten, so hat er sie in voller Höhe zurückzuzahlen, wenn nicht eine der Voraussetzungen des Absatzes 3 vorliegt."

Die Klägerin hat die Auffassung vertreten, die Beklagte sei verpflichtet, die erhaltene Zuwendung zurückzuzahlen. Der Auflösungsvertrag sei auf eigenen Wunsch der Beklagten abgeschlossen worden. Ein Personalabbau sei weder objektiv noch subjektiv mit Sicherheit zu erwarten gewesen. Die Klägerin habe vielmehr ein besonderes Interesse daran gehabt, gerade die Beklagte wegen



-6-

ihrer guten Leistungen zu behalten. Die Versetzung nach Düsseldorf sei sachlich bedingt und zumutbar gewesen.

Die Klägerin hat beantragt,
die Beklagte zu verurteilen, an die
Klägerin 1.250,91 DM nebst 4 % Zinsen
zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat vorgetragen, der Auflösungsvertrag sei abgeschlossen worden, weil bei dem Arbeitsamt Solingen mit Sicherheit ein Personalabbau zu erwarten gewesen sei. Hierfür komme es ihrer Ansicht nach allein auf die einzelne Dienststelle, nicht auf den Gesamtbereich der Bundesanstalt an. Schließlich verstoße das Verlangen der Klägerin auf Rückzahlung der Zuwendung gegen deren Fürsorgepflicht gegenüber der Beklagten.

Das Arbeitsgericht hat der Klage entsprochen. Das Landesarbeitsgericht hat die Klage auf die Berufung der Beklagten abgewiesen. Mit der Revision verfolgt die Klägerin ihren Klageantrag 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 begründet. Die Beklagte ist verpflichtet, die mit den Bezügen für November 1979 erhaltene Sonderzuwendung an die Klägerin zurückzuzahlen.



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



-7-

Das Berufungsgericht hat angenommen, unter Personalabbau im Sinne von § 1 Abs. 2 Nr. 3 a Zuwendungs-TV-BA sei auch die Verringerung des Personals einer Dienststelle durch Versetzung an andere Dienststellen desselben Arbeitgebers zu verstehen. Dies ergebe eine Auslegung dieser Vorschrift unter Berücksichtigung des Sozialstaatsgebots und des arbeitsrechtlichen Schutzprinzips. Der Begriff "Personalabbau" sei deshalb allein auf die örtliche Beschäftigungsdienststelle zu beziehen. Es komme auch nicht darauf an, ob die Versetzung zumutbar sei oder nicht. Darüber hinaus sei es der Klägerin nach § 242 BGB verwehrt, sich auf die Rückzahlungsklausel im Zuwendungs-TV-BA zu berufen, weil sie die Beklagte bei Abschluß des Auflösungsvertrages vom 5. Dezember 1979 auf ihren Rechtsstandpunkt nicht hingewiesen habe.

Dem vermag der Senat nicht zu folgen.

1. Die Beklagte hat den Auflösungsvertrag vom 5. Dezember 1979 nicht wegen eines mit Sicherheit erwarteten Personalabbaues abgeschlossen, sondern wegen der beabsichtigten Versetzung.

a) Weder der Zuwendungs-TV-BA noch der insoweit wortgleiche Tarifvertrag über eine Zuwendung für Angestellte vom 12. Oktober 1973 i. d. F. des Änderungs-TV Nr. 1 vom 7. November 1974 (Zuwendungs-TV) treffen eine ausdrückliche Regelung darüber, was unter "Personalabbau" im Sinne dieser Vorschrift gemeint ist. Beide Vorschriften sind § 62 Abs. 3 BAT über die Gewährung von Übergangsgeld in einem solchen Fall und § 19 Abs. 1 Satz 2 BAT über die Berechnung der Beschäftigungszeit bei Unterbrechungen



nachgebildet (vgl. Clemens/Scheuring/Steingen/Wiese, BAT, Teil VI, S. 248 c, Rz 12). Auch der BAT enthält hinsichtlich der hier streitigen Frage keine ausdrückliche Regelung. Der Inhalt der hier streitigen Tarifvertragsnormen ist deshalb durch Auslegung zu erschließen.

b) Die Auslegung, die das Berufungsgericht dieser Tarifnorm gegeben hat, ist in der Revisionsinstanz nachprüfbar (§ 73 Abs. 1 ArbGG; BAG Urteil vom 24. Mai 1978 - 4 AZR 769/76 - AP Nr. 6 zu § 1 TVG Tarifverträge: Metallindustrie, m. w. N.).

Bei der Auslegung von Tarifnormen ist von deren Wortlaut auszugehen. Dabei ist der maßgebliche Sinn der Erklärung zu erforschen, ohne am Buchstaben zu haften (§ 133 BGB). Auf den den tariflichen Regelungen zugrundeliegenden Willen der Tarifvertragsparteien kommt es nur insoweit an, als dieser im Tarifvertrag noch erkennbaren Ausdruck gefunden hat. Weiter ist auf den tariflichen Gesamtzusammenhang sowie den Zweck der Regelung abzustellen (BAG 18, 278, 282 = AP Nr. 117 zu § 1 TVG Auslegung; BAG Urteil vom 9. Juli 1980 - 4 AZR 560/78 - AP Nr. 2 zu § 1 TVG Tarifverträge: Seeschifffahrt, jeweils m. w. N.). Bei der Auslegung von in die Tarifnorm aufgenommenen Begriffen ist ferner von dem allgemeinen Grundsatz auszugehen, daß dann, wenn ein Tarifvertrag einen Begriff verwendet, der in der Rechtsterminologie einen bestimmten Inhalt hat, die Tarifvertragsparteien ihn in seiner allgemeingültigen Bedeutung haben wiedergeben und angewendet wissen wollen. Etwas anderes gilt insoweit nur dann, wenn sich aus dem Tarifwortlaut selbst erkennbar etwas anderes ergibt



(BAG 5, 338 = AP Nr. 13 zu § 1 TVG Auslegung; BAG Urteil vom 5. Februar 1971 - 4 AZR 66/70 - AP Nr. 120 zu § 1 TVG Auslegung, m. w. N.).

c) Diese Rechtsgrundsätze für die Auslegung von Tarifnormen sind von dem Berufungsgericht nicht genügend berücksichtigt worden.

Unter Personalabbau wird im allgemeinen Sprachgebrauch die Entlassung eines Teils der Belegschaft verstanden. Die Entlassung auch nur eines einzigen Angestellten war hier jedoch unstreitig nicht vorgesehen und auch für die Zukunft nicht zu erwarten. Daß die Tarifvertragsparteien hier unter Personalabbau auch die Versetzung eines Teils der Belegschaft an andere Dienststellen der gleichen Anstellungsbehörde gemeint haben, ist nicht erkennbar. Hinzu kommt, daß sie das Problem der Versetzung des einzelnen Angestellten an andere Dienstorte durchaus gesehen haben, wie sich aus § 12 MTA-BA ergibt. Hätten sie den Fall der Versetzung eines Teils der Belegschaft ebenfalls als "Personalabbau" im Sinne von § 1 Abs. 2 Nr. 3 a Zuwendungs-TV-BA aufgefaßt, hätten sie dies durch einen bloßen Hinweis leicht zum Ausdruck bringen können.

Weiter ist zu berücksichtigen, daß im öffentlichen Dienst und auch im Bereich der Klägerin nach § 12 MTA-BA bzw. § 12 BAT die Versetzung eines Angestellten an einen anderen Dienstort ausdrücklich zugelassen ist, wobei sich die Rechtsfolgen daraus aus den Spezialregelungen über Reisekosten- und Umzugsvergütungen



ergeben. Das gleiche ergibt sich darüber hinaus aus § 5 des Arbeitsvertrages zwischen den Parteien. Alle diese Vorschriften setzen voraus, daß durch die Versetzung eines Angestellten kein Arbeitgeberwechsel stattfindet, wie die Revision zutreffend ausführt. Ebenso gehen die Vorschriften des § 19 Abs. 1 Satz 2 und § 62 Abs. 3 BAT, wonach eine Unterbrechung der Beschäftigung des Angestellten "wegen eines mit Sicherheit erwarteten Personalabbaues" für die Berechnung der Dienstzeit bzw. der Höhe des Übergangsgeldes unschädlich sind, davon aus, daß Kündigungen zu erwarten waren (Böhm/Spiertz, BAT, Stand April 1983, § 19 Rz 15 a; Crisolli/Tiedtke, Das Tarifrecht der Angestellten im öffentlichen Dienst, Stand Juni 1983, Teil I, § 19 BAT Anm. 19; Clemens/Scheuring/Steingen/Wiese, aaO, Teil I, § 19 Rz 9). Ohne besonderen Hinweis kann aber nicht angenommen werden, daß die Tarifvertragsparteien im Bereich des öffentlichen Dienstes den gleichen Begriff zur Kennzeichnung verschiedener Sachverhalte benutzt haben. Ein entgegenstehender Wille der Tarifvertragsparteien ist weder aus dem Tarifwortlaut noch dem Gesamtzusammenhang des hier einschlägigen Tarifvertrages ersichtlich.

Schließlich kann nach dem Sinn der Vorschrift nicht davon ausgegangen werden, daß die Tarifvertragsparteien auch die Versetzung an andere Dienststellen der gleichen Anstellungsbehörde als Personalabbau verstanden haben. Durch die Sonderzuwendung soll nämlich nicht nur die im abgelaufenen Kalenderjahr erbrachte Arbeitsleistung vergütet werden sondern auch die im Folgejahr erwartete Betriebstreue. Nur dann, wenn die Beendigung des Arbeitsverhältnisses vor dem 31. März des Folgejahres von dem Ar-



beitnehmer nicht veranlaßt worden und von ihm auch nicht zu vertreten ist, verzichtet der Zuwendungs-TV auf die zukunftsbezogene Voraussetzung, und der Arbeitnehmer behält den Zuwendungsanspruch (BAG Urteil vom 31. Januar 1979 - 5 AZR 551/77 - AP Nr. 101 zu § 611 BGB Gratifikation, zu 2 b der Gründe). Bei einer nach dem MTA-BA zulässigen Versetzung an eine örtlich andere Dienststelle der Klägerin tritt aber gerade keine Beendigung des Arbeitsverhältnisses ein.

2. Da die übrigen Voraussetzungen des Rückzahlungsanspruches - Ausscheiden auf eigenen Wunsch in der Zeit bis einschließlich 31. März des Folgejahres - gegeben sind, ist die Beklagte zur Rückzahlung der Sonderzuwendung verpflichtet.

3. Die Klägerin verstößt nicht gegen § 242 BGB, wenn sie sich auf die tarifvertraglich vorgesehene Rückzahlungsklausel beruft, ohne die Beklagte bei Abschluß des Auflösungsvertrages auf diesen ihren Rechtsstandpunkt ausdrücklich hingewiesen zu haben. Die Beklagte hatte sich zu diesem Zeitpunkt bereits zum 1. Januar 1980 durch den neuen Arbeitsvertrag gebunden. Deshalb entsprach es ihrem Interesse, wenn die Klägerin dem Auflösungsbegehren stattgab. Im übrigen war der Beklagten bei der Suche eines neuen Arbeitsplatzes und dem Abschluß des neuen Arbeitsvertrages bekannt, daß sie nicht entlassen werden, sondern nur versetzt werden sollte.

Dr. Thomas

Michels-Holl

Schneider

Dr. Krems

Nitsche



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

