

Aktenzeichen: 6 AZR 228/07
Bundesarbeitsgericht 6. Senat

Urteil vom 24. Januar 2008
- 6 AZR 228/07 -

I. Arbeitsgericht
Ulm

Urteil vom 6. September 2006
- 2 Ca 255/06 -

II. Landesarbeitsgericht
Baden-Württemberg

Urteil vom 15. März 2007
- 3 Sa 51/06 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Entscheidungsstichwort:

Übergangsgeld nach BAT

Gesetze:

Tarifvertrag zur Überleitung der Beschäftigten des Bundes in den TVöD und zur Regelung des Übergangsrechts (TVÜ-Bund) vom 13. September 2005 § 1 Abs. 1, Abs. 4, § 3; BAT §§ 62, 63, 64

Leitsätze:

keine



BUNDESARBEITSGERICHT



6 AZR 228/07

3 Sa 51/06

Landesarbeitsgericht
Baden-Württemberg

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
24. Januar 2008

URTEIL

Gaßmann, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Klägerin, Berufungsklägerin und Revisionsklägerin,

pp.

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,

hat der Sechste Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 24. Januar 2008 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Fischermeier, die Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Armbrüster und Dr. Linck sowie die ehrenamtlichen Richter Kapitzka und Koch 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 Baden-Württemberg vom 15. März 2007 - 5 Sa 51/06 - wird zurückgewiesen.
2. Die Klägerin hat die Kosten der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten um die Zahlung eines tariflichen Übergangsgeldes. 1

Die Klägerin war bei der Beklagten im Bundeswehrkrankenhaus in U 2
zunächst in der Zeit vom 1. Mai 1991 bis zum 30. November 1995 und sodann
- nach einer zwischenzeitlichen Tätigkeit in der Zeit vom 1. Dezember 1995 bis
zum 31. Oktober 1997 bei einer anderen Körperschaft des öffentlichen Rechts -
wieder ab dem 1. November 1997 beschäftigt. Der am 3. November 1997 von
den Parteien unterzeichnete Arbeitsvertrag lautet auszugsweise:

”

§ 2

Das Arbeitsverhältnis einschließlich der Eingruppierung und Vergütung bestimmt sich nach dem Bundes-Angestellten-Tarifvertrag (BAT) und den diesen ergänzenden, ändernden oder ersetzenden Tarifverträgen in der für den Arbeitgeber geltenden Fassung. ...“

Im Oktober 2002 kam die Tochter der Klägerin zur Welt. Mit Schreiben 3
jeweils vom 2. Dezember 2002 beantragte die Klägerin Elternzeit für die Zeit bis
zum 16. Oktober 2005 und kündigte gleichzeitig ihr Arbeitsverhältnis zum
Ablauf der Elternzeit. Die Standortverwaltung der Beklagten richtete am
6. Februar 2003 an die Klägerin ein Schreiben, in dem es heißt:

„...“

Sie erhalten beim Ausscheiden ein Übergangsgeld. Bitte
füllen Sie die beiliegenden Antragsformulare aus und
legen Sie mir die erste Ausfertigung vor. Die zweite



Ausfertigung ist für Ihre Unterlagen bestimmt.

Das Übergangsgeld wird wie folgt ausgezahlt:

Die erste Rate wird am 15. des auf das Ausscheiden folgenden Monats gezahlt. Soweit weitere Raten zustehen, werden diese jeweils am 15. der folgenden Monate gezahlt.

...“

Seit dem 1. Oktober 2005 gilt für das Arbeitsverhältnis der Parteien der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD). Dieser sieht ein Übergangsgeld nicht mehr vor. Der Tarifvertrag zur Überleitung der Beschäftigten des Bundes in den TVöD und zur Regelung des Übergangsrechts (TVÜ-Bund) vom 13. September 2005 sieht keine ausdrückliche Regelung zum Übergangsgeld vor. Er lautet auszugsweise:

4

„§ 1 Geltungsbereich

- (1) Dieser Tarifvertrag gilt für Angestellte, Arbeiterinnen und Arbeiter, deren Arbeitsverhältnis zum Bund über den 30. September 2005 hinaus fortbesteht, und die am 1. Oktober 2005 unter den Geltungsbereich des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst (TVöD) fallen, für die Dauer des ununterbrochen fortbestehenden Arbeitsverhältnisses. ...

...

- (4) Die Bestimmungen des TVöD gelten, soweit dieser Tarifvertrag keine abweichenden Regelungen trifft.

...“

Die Klägerin ist der Auffassung, ihr stehe ein Übergangsgeld gemäß §§ 62 ff. BAT in Höhe von 3,5 Bruttomonatsvergütungen zu. Die Bestimmungen des BAT seien für sie trotz des Inkrafttretens des TVöD zum 1. Oktober 2005 noch anwendbar, da ein Fall einer unzulässigen Rückwirkung eines Tarifvertrages vorliege; in bereits bestehende Rechtspositionen dürfe nicht eingegriffen werden. Vorliegend habe sie ihre Kündigung im Vertrauen auf die weitere Geltung des BAT und den hiermit verbundenen Anspruch auf Übergangsgeld erklärt. Zudem ergebe sich ein Anspruch aus dem Schreiben der Standortverwaltung U der Beklagten vom 6. Februar 2003, das als rechtsverbindliche

5



Zusage zu werten sei. Jedenfalls bestehe ein Schadensersatzanspruch. Ohne die Zusage, ein Übergangsgeld zu erhalten, hätte sie das Arbeitsverhältnis nicht gekündigt.

Die Klägerin hat beantragt,

6

die Beklagte zu verurteilen, an die Klägerin einen Betrag in Höhe von 5.827,50 Euro brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 2. März 2006 zu zahlen.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt und die Auffassung vertreten, die Klägerin habe keinen Anspruch auf Übergangsgeld. Der Anspruch der Klägerin entstehe erst mit dem Zeitpunkt des Ausscheidens und nicht bereits bei Antragstellung oder Kündigung. Da die Regelungen der §§ 62 ff. BAT am Tage der Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr wirksam gewesen seien, könnten sie auch keine Anspruchsgrundlage darstellen. Zwischen den Tarifvertragsparteien seien im TVÜ-Bund äußerst umfangreiche Regelungen zum Übergang vom BAT auf den TVöD vereinbart worden. Zum Übergangsgeld sei jedoch gerade keine Regelung getroffen worden, woraus zu schließen sei, dass das Übergangsgeld auch nicht mehr für eine Übergangszeit gewährt werden sollte. Das Schreiben der Standortverwaltung U der Beklagten vom 6. Februar 2003 beinhalte keine Zusage auf Gewährung einer übertariflichen Leistung.

7

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Klägerin zurückgewiesen. Mit der Revision verfolgt die Klägerin ihre Zahlungsansprüche weiter.

8

Entscheidungsgründe

I. Die Revision der Klägerin ist nicht begründet. Die Vorinstanzen haben die Klage zu Recht abgewiesen. Die Klägerin hat keinen Anspruch auf das begehrte tarifliche Übergangsgeld.

9



1. Die Klägerin kann ihren Anspruch nicht auf die tariflichen Bestimmungen der §§ 62 - 64 BAT stützen. Diese Vorschriften fanden zum maßgeblichen Zeitpunkt auf das Arbeitsverhältnis der Parteien keine Anwendung mehr. 10

a) Der Anspruch der Klägerin ist nicht bereits mit dem Zugang ihrer Eigenkündigung entstanden. 11

Das Übergangsgeld ist ein aus dem beendeten Arbeitsverhältnis nachwirkender Anspruch, der durch die Vorschriften der §§ 62, 63 BAT dem Grunde und der Höhe nach bestimmt ist. Der Zeitpunkt der Anspruchsentstehung lässt sich dem Wortlaut des § 62 Abs. 1 BAT entnehmen. § 62 Abs. 1 BAT bestimmt, dass Angestellte, die am Tage der Beendigung des Arbeitsverhältnisses die in den Buchst. a) und b) genannten Voraussetzungen erfüllen, beim Ausscheiden ein Übergangsgeld erhalten. Der Anspruch auf Übergangsgeld entsteht folglich mit dem Tag nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses, sofern die Tatbestandsvoraussetzungen des § 62 BAT erfüllt sind (*Böhm/Spiertz/Sponer/Steinherr BAT Stand Mai 2003 § 64 Rn. 2*). Eine Arbeitnehmerin, die wegen Schwangerschaft oder Niederkunft in den letzten drei Monaten ihr Arbeitsverhältnis kündigt, deren Arbeitsverhältnis während des Laufes der Kündigungsfrist aber auf Grund eigener schuldhafter Pflichtverletzungen vom Arbeitgeber außerordentlich gekündigt wird, erfüllt mit ihrem Ausscheiden nicht den Anspruchstatbestand des § 62 Abs. 1 und Abs. 3 iVm. Abs. 2 Buchst. b), sondern den Ausschlusstatbestand des § 62 Abs. 2 Buchst. a) BAT. Da eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses in anderer Weise als durch die Eigenkündigung der Angestellten sich bis zum letzten Tag der Kündigungsfrist ereignen kann, ist eine Entstehung des Anspruchs zu einem Zeitpunkt vor dem Ausscheiden ausgeschlossen. 12

b) Zu dem Zeitpunkt, zu dem die Klägerin bei der Beklagten ausschied, fanden die §§ 62 - 64 BAT auf ihr Arbeitsverhältnis keine Anwendung mehr. 13

Die Klägerin hat ihr Arbeitsverhältnis zum 16. Oktober 2005 gekündigt. Für das Entstehen eines Anspruchs auf Übergangsgeld ist der Tag nach dem Ausscheiden, also der 17. Oktober 2005, maßgeblich. Zu diesem Zeitpunkt 14



galten für das Arbeitsverhältnis der Parteien auf Grund der dynamischen Bezugnahme in § 2 des Arbeitsvertrages auf den BAT und die diesen jeweils ergänzenden, ändernden oder ersetzenden Tarifverträge bereits die Regelungen des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst (TVöD).

Das Arbeitsverhältnis der Klägerin wird von § 1 Abs. 1 TVÜ-Bund erfasst, so dass die Regelungen dieses Tarifvertrages Anwendung finden. Gemäß § 3 TVÜ-Bund werden die von § 1 Abs. 1 TVÜ-Bund erfassten Beschäftigten am 1. Oktober 2005 in den TVöD übergeleitet. Die Bindung der Arbeitsvertragsparteien an den BAT endete daher mit dem 30. September 2005.

c) Der TVÜ-Bund enthält keine Überleitungsvorschriften zum Übergangsgeld gemäß §§ 62 - 64 BAT. Gemäß § 1 Abs. 4 TVÜ-Bund gelten, soweit dieser Tarifvertrag selbst keine abweichenden Regelungen trifft, die Bestimmungen des TVöD. Im TVöD ist ein Anspruch auf ein Übergangsgeld nicht mehr vorgesehen (*Sponer/Steinherr TVöD Stand Oktober 2005 Tariflexikon Stichwort: Übergangsgeld*). Die Tarifvertragsparteien haben sich bewusst dafür entschieden, im Zuge der Modernisierung des Tarifrechts des öffentlichen Dienstes diese nicht mehr als zeitgemäß empfundene Leistung wegfallen zu lassen. Sie haben keine Übergangsregelung für diejenigen Fälle, in denen zum Zeitpunkt des Inkrafttretens des TVöD bereits die Grundlage für eine Beendigung gelegt war, vorgesehen. Nach den im Zeitpunkt ihres Ausscheidens geltenden tariflichen Regelungen stand der Klägerin somit kein Anspruch auf Übergangsgeld zu. Für eine unbewusste Regelungslücke sind Anhaltspunkte weder vortragen noch sonst ersichtlich.

2. Die Klägerin kann sich für ihren Anspruch auch nicht auf Grundsätze des Vertrauensschutzes berufen.

a) Werden Sachverhalte und Rechtsbeziehungen, die in der Vergangenheit liegen, oder zurückliegende Tatbestände, die noch in die Gegenwart hineinreichen, einer rechtlichen Neubewertung unterworfen, so liegt eine Rückwirkung von Rechtsnormen vor. Bei der echten Rückwirkung erfolgt ein



ändernder Eingriff in abgeschlossene Tatbestände (*Wiedemann/Thüsing 7. Aufl. § 1 TVG Rn. 169*). Unechte Rückwirkung ist demgegenüber gegeben, wenn der Normsetzer an Rechtssetzungen und Lebenssachverhalte anknüpft, die in der Vergangenheit begründet wurden, auf Dauer angelegt waren und noch nicht abgeschlossen sind (*BVerfG 30. September 1987 - 2 BvR 933/82 - BVerfGE 76, 256; Senat 11. Februar 1988 - 6 AZR 411/85 -; BAG 18. Mai 2004 - 9 AZR 250/03 - EzA TVG § 4 Luftfahrt Nr. 9*).

Vorliegend ist ein Fall unechter Rückwirkung gegeben. Der Lebenssachverhalt, der - fände § 62 BAT Anwendung - einen Anspruch der Klägerin auf tarifliches Übergangsgeld begründen würde, war am 1. Oktober 2005, dem Zeitpunkt, zu dem der TVöD in Kraft trat und ab dem er auf das Arbeitsverhältnis der Parteien Anwendung fand, noch nicht abgeschlossen. Durch ihre bereits am 2. Dezember 2002 ausgesprochene Kündigung hatte die Klägerin allerdings die maßgebliche Voraussetzung für ein Ausscheiden gesetzt. Die Kündigung erfüllte zudem die tatbestandlichen Voraussetzungen des § 62 Abs. 3 Nr. 2 BAT, da die Klägerin diese binnen drei Monaten nach ihrer Niederkunft ausgesprochen hatte. Wie das Arbeitsgericht zutreffend ausgeführt hat, war damit der anspruchsbegründende Tatbestand für das tarifliche Übergangsgeld „ins Werk gesetzt“, aber noch nicht abgeschlossen.

19

b) Soweit Änderungen der Tarifnorm Sachverhalte berühren, die in der Vergangenheit liegen, haben die Tarifvertragsparteien dieselben Grenzen der zulässigen Rückwirkung einzuhalten, wie sie vom Gesetzgeber zu beachten sind. Eingriffe durch Neuregelungen im Wege der unechten Rückwirkung sind nur zulässig, wenn entweder die bisherige Regelung bei objektiver Betrachtung nicht geeignet war, ein Vertrauen der Betroffenen in ihren Fortbestand zu begründen, oder die für die Änderung sprechenden Gründe bei Abwägung dem Vertrauensschutz vorgehen (*BAG 18. Mai 2004 - 9 AZR 250/03 - EzA TVG § 4 Luftfahrt Nr. 9; 14. Oktober 2003 - 9 AZR 678/02 - AP TVG § 1 Tarifverträge: Lufthansa Nr. 31; 23. November 1994 - 4 AZR 879/93 - BAGE 78, 309; 22. Februar 2000 - 3 AZR 39/99 - AP BetrAVG § 1 Beamtenversorgung Nr. 13 = EzA BetrAVG § 1 Beamtenversorgung Nr. 3*).

20



aa) In der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts wird für die Frage, ob ein Tarifvertrag rückwirkend und abändernd in einen tariflichen Anspruch eingreift, regelmäßig - in Abgrenzung zur Fälligkeit - auf den Zeitpunkt der Anspruchsentstehung abgestellt. Es wird herausgestellt, bereits vom Zeitpunkt der Anspruchsentstehung an habe der Arbeitnehmer nicht nur lediglich eine Anwartschaft, sondern einen Rechtsanspruch erworben, auf dessen Erhalt er im Grundsatz vertrauen und über den er ggf. auch verfügen könne (22. Oktober 2003 - 10 AZR 152/03 - BAGE 108, 176; 11. Oktober 2006 - 4 AZR 486/05 - BAGE 119, 374). In diesen Fällen wird die Gewährung von Vertrauensschutz regelmäßig davon abhängig gemacht, ob zum Zeitpunkt der Entstehung des Anspruchs hinreichende Anhaltspunkte dafür vorlagen, dass die Tarifvertragsparteien diese Ansprüche zu Ungunsten der Arbeitnehmer ändern werden (11. Oktober 2006 - 4 AZR 486/05 - aaO). Der Anspruch der Klägerin auf Zahlung von Übergangsgeld war zum Zeitpunkt der tarifvertraglichen Änderung noch nicht fällig, darüber hinaus - wie bereits ausgeführt - aber auch noch nicht einmal entstanden.

21

bb) Allerdings ist zugunsten der Klägerin zu berücksichtigen, dass das Erstarken ihrer Aussicht auf die Zahlung von Übergangsgeld zum Vollrecht nach § 62 BAT praktisch nur noch von ihrem Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis auf Grund der ausgesprochenen Eigenkündigung abhing, denn wegen ihrer Elternzeit stand nicht zu erwarten, dass noch anspruchshindernde Umstände eintreten würden. Die Klägerin besaß damit im Hinblick auf die Zahlung von Übergangsgeld eine Rechtsposition, die einer Anwartschaft weitestgehend angenähert war (vgl. Senat 11. Februar 1988 - 6 AZR 411/85 -).

22

c) Ob die Regelung des § 62 BAT bei objektiver Betrachtung geeignet war, ein Vertrauen der Klägerin in ihren Fortbestand zu begründen, kann vorliegend dahinstehen. Jedenfalls ergibt eine Abwägung, dass die für die tarifliche Änderung sprechenden Gründe einem Vertrauensschutz vorgehen.

23

Mit der Ersetzung des BAT durch den TVöD wollten die Tarifvertragsparteien das Tarifrecht des öffentlichen Dienstes modernisieren. Ansprüche auf Zahlungen, die nicht in einem unmittelbaren Austauschverhältnis mit der er-

24



brachten Arbeitsleistung stehen, sollten im Tarifvertrag weitgehend nicht mehr vorgesehen sein. Bei einem Ausscheiden des Arbeitnehmers nach dem 30. September 2005 sollte nach dem Willen der Tarifvertragsparteien deshalb auch kein Anspruch auf Übergangsgeld mehr bestehen.

Die Klägerin hat sich dazu entschlossen, eine Kündigung erst zum Ende der Elternzeit auszusprechen. Eine solche Vorgehensweise ist rechtlich nicht zu beanstanden (*Böhm/Spiertz/Sponer/Steinherr BAT Stand April 2004 § 62 Rn. 49*). Die Klägerin mag zu ihrem Vorgehen auch dadurch motiviert worden sein, dass ihr Arbeitsverhältnis auf diese Weise deutlich länger bestand, womit sich auch die Bemessungsgrundlage für das Übergangsgeld entsprechend erhöht hätte. Andererseits ist mit Dispositionen über derartige zeitliche Distanzen stets die Gefahr verbunden, dass sich der zugrunde gelegte rechtliche Rahmen noch ändert. Zu berücksichtigen ist, dass der Klägerin die Möglichkeit offenstand, ihr Arbeitsverhältnis mit einer Frist von drei Monaten zum Schluss eines Kalendervierteljahres zu kündigen. Sie hätte im Dezember 2002 dementsprechend eine Beendigung zum 31. März 2003 herbeiführen können. In diesem Fall hätte sie Übergangsgeld gemäß §§ 62 ff. BAT erhalten. Unter Berücksichtigung des Umstandes, dass es die Klägerin selbst war, die nicht den zum Erhalt des angestrebten Übergangsgeldes sichersten, wenn auch etwas weniger einträglichen, Weg wählte, hat ihr Vertrauen auf den Fortbestand der tarifvertraglichen Bestimmungen hinter den für die Änderung sprechenden Gründen zurückzustehen.

25

3. Aus dem Schreiben der Standortverwaltung vom 6. Februar 2003 kann die Klägerin, wie die Vorinstanzen mit Recht erkannt haben, keine Rechte herleiten. Es handelt sich nicht um eine rechtlich eigenständige, verbindliche Zusage der Gewährung von Übergangsgeld. Anhaltspunkte dafür, dass die Beklagte der Klägerin über die tariflichen Bestimmungen hinaus eine Leistung zusagen wollte, sind nicht ersichtlich. Zu Recht führt das Landesarbeitsgericht aus, dass die Beklagte, indem sie die Klägerin über die Möglichkeit eines Übergangsgeldes belehrte und ihr die Antragstellung nahe gelegt haben mag, ausschließlich auf der Grundlage der damals geltenden tariflichen Regelung

26



handelte, die vollzogen werden sollte, sobald die Voraussetzungen vorlagen. Wegen der Bindung des öffentlich-rechtlichen Arbeitgebers an haushaltsrechtliche Bestimmungen kann der Arbeitnehmer ohne besondere Anhaltspunkte nicht davon ausgehen, dass ihm der Arbeitgeber eine Leistung zusagen will, die weder einzelarbeitsvertraglich noch tariflich vorgesehen ist.

4. Soweit die Klägerin geltend macht, Kündigung und Beantragung des Übergangsgeldes seien auf Anraten von Mitarbeitern der Beklagten erfolgt, ohne die Zusage eines Übergangsgeldes hätte sie vom Ausspruch einer Kündigung abgesehen, kann sich hieraus die von ihr angestrebte Rechtsfolge nicht ergeben. Hätte die Klägerin nicht gekündigt, bestünde ihr Arbeitsverhältnis weiter. Allein auf diese Rechtsfolge könnte sich ihre Forderung nach Schadensersatz richten. Hingegen hätte es bei unterlassener Kündigung von vornherein an der Grundlage für ein späteres Ausscheiden und damit auch an den Voraussetzungen für die Gewährung eines Übergangsgeldes gefehlt. Dementsprechend kommen bei dem von der Klägerin behaupteten abweichenden Kausalverlauf auch keine auf die Zahlung von Geld gerichteten Sekundärleistungsansprüche in Betracht.

5. Ansprüche der Klägerin wegen Wegfalls der Geschäftsgrundlage sind ebenfalls nicht ersichtlich. Ungeachtet dessen, dass § 313 BGB auf einseitige Rechtsgeschäfte wie eine Kündigung nicht anzuwenden ist (*vgl. Palandt/Grüneberg BGB 67. Aufl. § 313 Rn. 8 mwN*), würde eine Beseitigung oder Modifizierung der Kündigungserklärung noch nicht zu einem Anspruch der Klägerin auf Übergangsgeld führen.

II. Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 Abs. 1 ZPO.

Fischermeier

RiBAG Dr. Armbrüster ist wegen Ausscheidens an der Beifügung seiner Unterschrift verhindert.

Linck

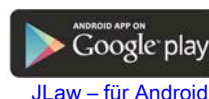
Fischermeier

Kapitza

Reiner Koch



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)