

**8 Sa 150/17**  
25 Ca 8754/16  
(ArbG München)

Verkündet am: 30.08.2017

Aumeier  
Urkundsbeamtin  
der Geschäftsstelle



## Landesarbeitsgericht München

Im Namen des Volkes

### URTEIL

In dem Rechtsstreit

A.  
A-Straße, A-Stadt

- Klägerin und Berufungsklägerin -

Prozessbevollmächtigte:

Rechtsanwälte B.  
B-Straße, B-Stadt

gegen

C.  
C-Straße, C-Stadt

- Beklagte und Berufungsbeklagte -

Prozessbevollmächtigte:

Syndizi D.  
D-Straße, D-Stadt

- 2 -

hat die 8. Kammer des Landesarbeitsgerichts München auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 09. August 2017 durch den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht Dyszak und die ehrenamtlichen Richter Lechner-Forster und Witty

für Recht erkannt:

- 1. Auf die Berufung der Klägerin wird das Endurteil des Arbeitsgerichts München vom 07.02.2017 - 25 Ca 8754/16 in seinen Nrn. 1 und 2 abgeändert.**
- 2. Die Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin € 1.030,40 brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 23.08.2016 zu zahlen.**
- 3. Die Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin € 2.078,62 brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 01.05.2016 zu zahlen.**
- 4. Die Beklagte trägt die Kosten des Rechtsstreits beider Instanzen.**
- 5. Die Revision wird zugelassen.**

### **Tatbestand:**

Die Parteien streiten über die Zahlung eines Krankengeldzuschusses gemäß § 22 Abs. 3 Satz 1, 1. Alt. TVöD-VKA sowie die Zahlung der anteiligen Jahressonderzahlung gemäß § 20 TVöD-VKA. Dem Streit liegen (nur) die unterschiedlichen Auffassungen der Parteien zur Auslegung des Begriffs „Wechseln“ in § 34 Abs. 3 S. 3 TVöD zu Grunde.

Die Klägerin ist bei der Beklagten, einer Gemeinde, auf der Grundlage des Arbeitsvertrages vom 20.12.2012 (Bl. 58 – 59 d. A.) seit dem 18.02.2013 als Leiterin der Kindertagesstätte „E“ beschäftigt. Auf das Arbeitsverhältnis findet kraft vertraglicher Vereinbarung der TVöD für den Dienstleistungsbereich Verwaltung in der für den Bereich der Vereinigung

der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) jeweils geltenden Fassung Anwendung. Sie erhält ein Gehalt der Entgeltgruppe S 18 Stufe 6 nebst Zulagen in Höhe von zuletzt 5.471,29 Euro brutto sowie eine Jahressonderzahlung.

Vor der Anstellung bei der beklagten Gemeinde war die Klägerin im Zeitraum vom 01.09.1986 bis zum 31.01.2013 bei der Hansestadt G. angestellt. Auf das Arbeitsverhältnis fand zuletzt der TVöD Anwendung. Die Klägerin erhielt am 14.12.2012 die schriftliche Einstellungszusage der Beklagten vom 11.12.2012 (Bl. 75 – 76 d. A.). Mit Schreiben vom 18.12.2012 (Bl. 77 – 78 d. A.) kündigte sie das Arbeitsverhältnis zum 31.01.2013 bei der Hansestadt G.

Vom 02.03.2015 bis 13.12.2015 war die Klägerin arbeitsunfähig krankgeschrieben. Die Beklagte gewährte der Klägerin bis zum 29.05.2015 einen Krankengeldzuschuss gemäß § 22 Abs. 3 Satz 1, 1. Alt. TVöD. Der Krankengeldzuschuss betrug gemäß Berechnung der Beklagten pro Tag € 5,60 brutto.

Die Klägerin erhielt für 2015 zunächst die volle Jahressonderzahlung gemäß § 20 TVöD in Höhe von € 4.157,24 brutto. Mit Schreiben vom 20.04.2016 (Bl. 17 – 18 d. A.) teilte die Beklagte mit, dass sie von einer Beschäftigungszeit von weniger als 3 Jahren ausgehe, da zwischen der vorangegangenen Beschäftigung bei der Stadt G. und der bei der Beklagten eine 18-tägige Unterbrechung vorliege. Die Beklagte teilte ferner mit, dass infolge der nicht ununterbrochenen Beschäftigung im öffentlichen Dienst und der daraus resultierenden kürzeren Zeit, in der ein Krankengeldzuschuss gezahlt werde, der Anspruch der Klägerin auf die Jahressonderzuwendung 2015 lediglich 6/12 betrage. Die Klägerin wurde aufgefordert, die Jahressonderzahlung in Höhe von 2.078,62 Euro an die Beklagte zurückzahlen. Mit Gehaltsabrechnung für April 2016 (Bl. 51 d. A.) brachte die Beklagte die hälftige Jahressonderzahlung in Höhe von € 2.078,62 brutto in Abzug.

Mit ihrer am 11.08.2016 beim Arbeitsgericht München eingegangenen Klage hat die Klägerin die Zahlung des Krankengeldzuschusses sowie die Zahlung von 6/12 der Jahressonderzuwendung, welche die Beklagte in Abzug gebracht hatte, geltend gemacht.

Die Klägerin hat vor dem Arbeitsgericht die Ansicht vertreten, dass sie eine Beschäftigungszeit von mehr als 3 Jahren im Sinne des § 22 TVöD vorweisen könne. Die Beschäftigungszeit bei der Hansestadt G. sei unter Anwendung von § 34 Abs. 3 Satz 3 TVöD anzurechnen. Die Lücke von 17 Kalendertagen sei unschädlich. Vielmehr sei darauf abzustellen, ob zwischen dem Ende des vorhergehenden Arbeitsverhältnisses und dem Beginn der neuen Beschäftigung ein Zusammenhang bestehe. Dies sei der Fall. Sie sei deshalb beim alten Arbeitgeber ausgeschieden, weil sie mit der Beklagten das neue Arbeitsverhältnis begründet gehabt habe. Die Begründung sei vor dem Ausscheiden erfolgt. Den Beginn ihrer Tätigkeit am 18.02.2013 habe sie benötigt, um einen umfangreichen Umzug mit ihrer Familie von G. nach A-Stadt zu bewältigen. Insoweit ergebe sich auch ein Anspruch auf die volle Jahressonderzahlung 2015.

Die Klägerin hat vor dem Arbeitsgericht beantragt:

1. Die beklagte Gemeinde wird verurteilt, an die Klägerin Krankengeldzuschuss in Höhe von 1.030,40 nebst Zinsen in Höhe von 5%-Punkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit Rechtshängigkeit der Klage zu zahlen.
2. Die beklagte Gemeinde wird verurteilt, an die Klägerin € 2.078,62 brutto zu zahlen, nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 01.05.2016.

Die Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Die Beklagte hat vor dem Arbeitsgericht die Auffassung vertreten, dass das Gehalt der Klägerin korrekt berechnet worden sei. Die Klägerin habe im Rahmen der Vertragsverhandlungen über den Abschluss des Arbeitsvertrages erklärt, dass sie erst am 18.02.2013 anfangen werde; sie habe die Zeit für ihre Bachelor-Arbeit gebraucht.

Eine Beschäftigungszeit von mehr als drei Jahren liege nicht vor. Es liege keine ununterbrochene Fortsetzung der Tätigkeit vor. Die Klägerin sei nicht unmittelbar von einem Arbeitsverhältnis in das andere gewechselt. Damit zähle allein die Beschäftigungszeit seit dem 18.02.2013.

Der Anspruch auf Jahressonderzahlung 2015 habe sich gemäß § 20 Abs. 4 TVöD VKA vermindert. Für die Monate Juni bis November 2015 hätten keine Zahlungsansprüche bestanden. Dies ergebe die Kürzung um 6/12.

Mit Endurteil vom 07.02.2017 – 25 Ca 8754/16 – hat das Arbeitsgericht München die Klage als unbegründet abgewiesen und zur Begründung seiner Entscheidung im Wesentlichen folgendes ausgeführt:

Die Klägerin habe gegen die Beklagte keinen Anspruch auf einen Krankengeldzuschuss in Höhe von € 1.030,40 brutto nebst Zinsen gemäß § 22 Abs. 3 TVöD VKA.

Danach werde ein Krankengeldzuschuss bei einer Beschäftigungszeit gemäß § 34 Abs. 3 TVöD von mehr als einem Jahr längstens bis zum Ende der 13. Woche und von mehr als 3 Jahren längstens bis zum Ende der 39. Woche seit dem Beginn der Arbeitsunfähigkeit infolge derselben Krankheit gezahlt. Maßgeblich für die Berechnung der Fristen nach Satz 1 sei die Beschäftigungszeit, die im Laufe der krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit vollendet wird.

In § 34 Abs. 3 TVöD werde zwischen der Beschäftigungszeit bei demselben Arbeitgeber (§ 34 Abs. 3 Satz 1 und Satz 2 TVöD) und zwischen den Beschäftigungszeiten bei mehreren Arbeitgebern (§ 34 Abs. 3 Satz 3 und 4 TVöD) differenziert. Für die Klägerin fänden die Regelungen des § 34 Abs. 3 Satz 3 TVöD Anwendung, da sie nicht nur bei der Beklagten beschäftigt gewesen sei und sich darauf berufe, dass eine Anrechnung ihrer Beschäftigungszeit bei der Hansestadt G. zu erfolgen habe. Dies sei aber nicht der Fall, da kein Wechsel im Sinne des § 34 Abs. 3 Satz 3 TVöD vorliege.

Die Kammer schlieÙe sich vollumfänglich den Ausführungen des Landesarbeitsgerichts Rheinland-Pfalz in seinem Urteil vom 04.03.2010, 11 Sa 571/09, auf welches die Parteien hingewiesen hätten, zur Frage der Auslegung des § 34 Abs. 3 Satz 3 TVöD an.

Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts folge die Auslegung von Tarifverträgen den für die Auslegung von Gesetzen geltenden Regeln. Die Auslegung von Tarifnormen setze ihre Auslegungsfähigkeit voraus. Bei der Auslegung sei zunächst vom Wortlaut auszugehen. Dabei sei der maßgebliche Sinn der Erklärung zu erforschen, ohne am Buchstaben zu haften. Soweit der Tarifwortlaut nicht eindeutig sei, sei der in den tariflichen Normen zum Ausdruck kommende wirkliche Wille der Tarifvertragsparteien zu berücksichtigen. Abzustellen sei ferner auf den tariflichen Gesamtzusammenhang, weil dieser Anhaltspunkte für den wirklichen Willen der Tarifvertragsparteien liefern und nur so der Sinn und Zweck der Tarifnorm zutreffend ermittelt werden könne. Lasse dies zweifelsfreie Auslegungsergebnisse nicht zu, dann könnten ohne Bindung an eine Reihenfolge weitere Kriterien, wie die Entstehungsgeschichte des Tarifvertrags, gegebenenfalls auch die praktische Tarifübung, ergänzend herangezogen werden. Auch die Praktikabilität denkbarer Auslegungsergebnisse sei zu berücksichtigen. Im Zweifel gebühre derjenigen Tarifauslegung der Vorzug, die zu einer vernünftigen, sachgerechten, zweckorientierten und praktisch brauchbaren Regelung führe (vgl. LAG Rheinland-Pfalz, 04.03.2010, a. a. O., m. w. N).

Bereits die Auslegung des reinen Tarifwortlauts deute im vorliegenden Fall darauf hin, dass Zeiten bei einem früheren Arbeitgeber nur dann als Beschäftigungszeit anzuerkennen seien, wenn sich das neue Arbeitsverhältnis unmittelbar an das vorhergehende anschlieÙe.

Begrifflich könne von einem Wechsel nur dann gesprochen werden, wenn zwischen dem Ende des vorhergehenden Arbeitsverhältnisses und dem Beginn der neuen Beschäftigung ein Zusammenhang bestehe. Nur im Falle eines unmittelbaren Anschlusses des neuen Arbeitsverhältnisses an das vorangegangene Arbeitsverhältnis bei einem neuen TVöD-Arbeitgeber könne begrifflich von einem Wechsel gesprochen werden (vgl. LAG Rheinland-Pfalz, 04.03.2010, a. a. O., m. w. N; BeckOK TVöD/Eylert TVöD-AT § 34 Rn. 76 ff. m. w. N.).

Diese Auslegung werde durch den tariflichen Gesamtzusammenhang bestätigt. § 34 Abs. 3 S. 1 TVöD definiere Beschäftigungszeit als die Zeit, die bei demselben Arbeitgeber im Arbeitsverhältnis zurückgelegt worden sei, auch wenn sie unterbrochen sei. Dagegen spreche § 34 Abs. 3 S. 3 TVöD vom Wechsel der Beschäftigten zwischen Arbeitgebern. Ein Hinweis auf die Behandlung von Unterbrechungszeiträumen zwischen der Zeit beim bisherigen und der Beschäftigungszeit beim neuen Arbeitgeber fehle. Hieraus sei zu entnehmen, dass ein "Wechsel" die unmittelbare Aufeinanderfolge von zwei Arbeitsverhältnissen voraussetze. Ansonsten hätten die Tarifvertragsparteien in § 34 Abs. 3 S. 3 TVöD beispielsweise formulieren können, dass Zeiten der Beschäftigung bei anderen Arbeitgebern, die vom Geltungsbereich dieses Tarifvertrags erfasst werden, als Beschäftigungszeit anerkannt würden. Der Aufnahme des Wörtchens "Wechsel" in den Tarifvertrag hätte es nicht bedurft. Auch hätte in § 34 Abs. 3 S. 1 TVöD nicht die Bezugnahme auf "denselben Arbeitgeber" aufgenommen werden müssen (vgl. LAG Rheinland-Pfalz, 04.03.2010).

Auch Sinn und Zweck der Anrechnungsvorschrift in § 34 Abs. 3 S. 3 TVöD führten zu keiner anderen Auslegung. Die erweiterten Anrechnungsmöglichkeiten von Vordienstzeiten bei anderen Arbeitgebern hätten nur für die Festsetzung des Jubiläumsgeldes (§ 23 Abs. 2 TVöD) und die Berechnung des Krankengeldzuschusses (§ 22 Abs. 3 TVöD) Bedeutung, nicht jedoch bei der Berechnung der Kündigungsfristen und den Voraussetzungen der sogenannten Unkündbarkeit. Das ergebe sich aus § 34 Abs. 1 S. 2 sowie Abs. 2 S. 1 TVöD-VKA, die jeweils hinter dem Begriff der Beschäftigungszeit den Klammerzusatz „(Abs. 3 S. 1 und 2)" enthielten und damit nicht die Zeiten bei einem anderen Arbeitgeber im Sinne des § 34 Abs. 3 S. 3 TVöD einbezögen. Sinn und Zweck der Anrechnung sei es daher gerade nicht, den bisher erworbenen „kündigungsrechtlichen" Besitzstand zu gewährleisten. Sinn und Zweck der Anrechnungsregelung auf Jubiläumsgeld und der Berechnung des Krankengeldzuschusses erforderten es nicht, einen Wechsel auch dann anzunehmen, wenn zwischen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses beim vorhergehenden Arbeitgeber und demjenigen beim neuen Arbeitgeber ein Zeitraum der Unterbrechung liege und diese Unterbrechung auf vom Arbeitgeber nicht zu vertretenden Umständen beruhe (vgl. LAG Rheinland-Pfalz, 04.03.2010, a. a. O., m. w. N).

Gegen ein Auslegungsergebnis, nach dem es darauf ankäme, ob ein Zusammenhang zwischen den Arbeitsverhältnissen bestehe, spreche auch der Gesichtspunkt der Praktikabilität. Es würde dem Arbeitgeber auferlegt werden, nicht nur die Dauer der Unterbrechung zu prüfen, sondern auch den Anlass für die Unterbrechung in Erfahrung zu bringen und eine Wertung vorzunehmen, ob eine Unterbrechung im konkreten Einzelfall als unschädlich anzusehen sei.

Die Klägerin sei damit nicht unmittelbar von ihrem vorherigen Arbeitgeber zur Beklagten gewechselt. Sie könne sich auch nicht darauf berufen, dass sie, als sie die Kündigung bei ihrem vorherigen Arbeitgeber ausgesprochen habe, bereits die Zusage der Beklagten gehabt habe. Dies rechtfertige, gerade im Hinblick auf die Praktikabilität der Regelung des § 34 Abs. 3 Satz 3 TVöD, keine Anrechnung. Es sei zu einer Unterbrechung gekommen. Es sei auch nicht erkennbar, weshalb der Klägerin kein zeitlich unmittelbares Anschlussarbeitsverhältnis möglich gewesen wäre. Allein ein Umzug rechtfertige keine Unterbrechung.

Die Klägerin habe gegen die Beklagte auch keinen Anspruch auf die volle Jahressonderzahlung 2015 und mithin keinen Anspruch auf die von der Beklagten zurückgeforderten und einbehaltenen € 2.078,62 brutto gemäß § 20 TVöD-VKA. Der Anspruch der Klägerin habe sich gemäß § 20 Abs. 4 TVöD VKA um 6/12 vermindert, da die Klägerin für den Zeitraum Juni 2015 bis November 2015 keine Ansprüche auf Entgelt und auch nicht auf Krankengeldzuschuss gehabt habe. Die Beklagte sei daher zur Zurückforderung berechtigt gewesen.

Ergänzend wird auf Tatbestand und Entscheidungsgründe des angegriffenen Endurteils Bezug genommen.

Gegen diese Entscheidung, die ihr am 13.02.2017 zugestellt wurde, wendet sich die Klägerin mit ihrer am 07.03.2017 eingelegten und am 27.04.2017 innerhalb verlängerter Frist begründeten Berufung.



Sie bringt zur Begründung ihres Rechtsmittels, mit dem sie ihre erstinstanzlichen Anträge weiterverfolgt, im Wesentlichen folgendes vor:

In tatsächlicher Hinsicht sei hervorzuheben, dass sie sich noch während des Laufs ihres Arbeitsverhältnisses mit der Hansestadt G. bei der Beklagten beworben und von dieser am 14.12.2012 eine schriftliche Einstellungszusage erhalten habe. Erst nach deren Erhalt habe sie das Arbeitsverhältnis zur Hansestadt G. mit Schreiben vom 18.12.2012 zum 31.01.2013 beendet. Ihre Arbeit für die Beklagte habe sie am 18.02.2013 angetreten.

Richtig sei der Hinweis der Beklagten, dass die Klägerin während des Arbeitsverhältnisses mit der Hansestadt G. eine Bachelorarbeit geschrieben habe. Diese habe sie vor dem 31.03.2013 abgegeben. Das Studium habe zwar über diesen Termin hinaus andauert und sei erst im April 2013 abgeschlossen gewesen. Sie sei auch etwa am 16.02.2013 noch in einer Vorlesung gewesen. Allerdings habe sie nur freitags und samstags in der Universität anwesend sein müssen. Die Zeit zwischen dem 01.02. und dem 17.02.2013 habe sie auch ihrem Umzug gewidmet. Von der Bachelorarbeit habe sie möglicherweise im Dezember 2012 gesprochen, als sie erstmals in F. mit Vertretern der Beklagten gesprochen habe.

Wenn die Beklagte behauptete, sie habe mit Hinweis auf die Studienverpflichtungen und die Verteidigung ihrer Bachelorarbeit nicht vor dem 18.02.2013 mit der Arbeit bei der Beklagten beginnen können, sei es zutreffend, dass sie auf nötige Präsenzzeiten in der Universität hingewiesen und ein Pendeln während dieser Zeitphase ausgeschlossen habe. Die eigentlich verpflichtenden Präsenzzeiten an der Universität habe sie nach dem 16.02.2013 nicht mehr wahrgenommen. Erst im März oder April 2013 habe sie freigezogen, um eine Prüfung in G. ablegen zu können.

Sie sei nicht alleine von G. nach A-Stadt umgezogen, sondern zusammen mit ihrem Sohn. Sie habe in G-Stadt ein Haus bewohnt und in A-Stadt eine Wohnung bezogen. Aus der Lebenserfahrung ergebe sich ohne weiteres, dass dies einen gewissen Zeitaufwand bedeute.

In rechtlicher Hinsicht sei auszuführen, dass das Arbeitsgericht verkannt habe, dass i. S. v. § 34 Abs. 3 Satz 3 TVöD ein „Wechsel“ zwischen den beiden genannten Arbeitgebern

stattgefunden habe. Unzutreffend habe das Arbeitsgericht angenommen, die zwischen den beiden Arbeitsverhältnissen liegende Zeit von 17 Tagen habe die Arbeitsverhältnisse dergestalt unterbrochen, dass ein „Wechsel“ ausgeschlossen sei. Die der Erstentscheidung zugrunde liegende Auslegung der Tarifnorm sei unzutreffend.

Zu Unrecht berufe sich das Arbeitsgericht auf die Entscheidung des LAG Rheinland-Pfalz vom 04.03.2010 - 11 Sa 579/09 -; denn dieses Urteil beziehe sich auf einen entscheidend anders gelagerten Sachverhalt, weil dort die „Lücke“ mit sechs Wochen wesentlich länger und zudem kein direkter Zusammenhang mit der Kündigung des alten und der Begründung des neuen Arbeitsverhältnisses gegeben gewesen sei. Die Bewerbung sei dort erst nach Ausspruch der Kündigung erfolgt.

Noch richtig habe das Arbeitsgericht ausgeführt, dass begrifflich von einem „Wechsel“ nur gesprochen werden könne, wenn zwischen dem Ende des vorangegangenen und dem Beginn des neuen Arbeitsverhältnisses ein Zusammenhang bestehe. Unzutreffend habe es jedoch angenommen, es sei erforderlich, dass sich das neue Arbeitsverhältnis unmittelbar und nahtlos an das alte anschließe. Woraus das Arbeitsgericht diese zusätzliche Voraussetzung herleite, erschließe sich nicht, auch nicht aus der Bezugnahme auf die Entscheidung des LAG Rheinland-Pfalz. Es sei unzutreffend, dass der unmittelbare und nahtlose Anschluss des alten Arbeitsverhältnisses an das neue charakteristisch für einen Wechsel sei. Vielmehr könne zwischen den beiden Beschäftigungsverhältnissen sehr wohl eine Lücke entstehen, wenn nur der Zusammenhang zwischen dem Ende des vorangegangenen und dem Beginn des neuen Arbeitsverhältnisses gegeben sei. Dem sei hier ohne weiteres genügt. Denn die Klägerin habe, wie erwähnt, die Kündigung erst ausgesprochen, als sie aufgrund der Einstellungszusage davon habe ausgehen können, ihre Karriere bei der Beklagten fortsetzen zu können. Mit dem LAG Rheinland-Pfalz sei davon auszugehen, dass eine Lücke von bis zu einem Monat unschädlich sein könne, wenn zwischen den beiden Beschäftigungsverhältnissen ein direkter Zusammenhang bestehe.

Auch der vom Arbeitsgericht herangezogene tarifliche Gesamtzusammenhang spreche nicht für ein Erfordernis des unmittelbaren Anschlusses beider Arbeitsverhältnisse. Wenn § 34 Abs. 3 Satz 3 TVöD auf den in § 34 Abs. 3 Satz 1 TVöD enthaltenen Zusatz verzichte, dass zwischen den einzelnen Beschäftigungszeiten auch größere Abstände liegen

könnten, bedeute dies nicht, dass nur der ununterbrochene Übergang zwischen den Arbeitgebern als Wechsel verstanden werden könne. Dies bedeute vielmehr, dass es eines Zusammenhangs zwischen der Beendigung des alten und der Begründung des neuen Arbeitsverhältnisses bedürfe, damit die Zeiten angerechnet würden. Es sei fernab jeglicher Logik, wenn das Arbeitsgericht angenommen habe, ein „Wechsel“ könne nur als die unmittelbare Aufeinanderfolge zweier Arbeitsverhältnisse interpretiert werden.

Es möge sein, dass die Systematik des Tarifvertrages tendenziell für die Auffassung der Beklagten spreche. Sie könne im Ergebnis jedoch nicht durchschlagen. Es sei davon auszugehen, dass die Tarifvertragsparteien eine lebensnahe Regelung gewollt hätten. Vor dem Hintergrund des bundesweiten Geltungsbereichs des Tarifvertrages hätten sie damit auch die Möglichkeit unterstellt, dass jemand seinen Umzug, insbesondere seinen Umzug von einem Arbeitgeber zum anderen, bewältigen müsse. Ein unmittelbarer Anschluss möge für den nicht näher definierten Begriff des „Wechsels“ zu fordern sein, jedoch bedeute dies nicht einen zeitlich völlig nahtlosen Anschluss des einen Arbeitsverhältnisses an das andere. Eine Unterbrechung von 17 Tagen könne nicht schädlich sein.

Fehl gehe auch die Erwägung des Arbeitsgerichts, Sinn und Zweck der Anrechnung sei es nicht, den kündigungsrechtlichen Besitzstand zu gewährleisten. Die Anrechnungsvorschrift, die hier in Rede stehe, erweitere die Anrechnungsmöglichkeiten hinsichtlich des Jubiläumsgeldes und des Krankengeldzuschusses und sei vor diesem Hintergrund durchaus geeignet, einen gewissen Besitzstand zu wahren. Es sei davon auszugehen, dass die Tarifvertragsparteien mit dieser Regelung eine Besitzstandswahrung auch bei einem Wechsel der Arbeitgeber hätten ermöglichen wollen. Sinn und Zweck der Vorschrift verlangten eine Auslegung, wonach ein besitzstandswahrender Wechsel erfolgen könne. Dass sich ein Wechsel nahtlos füge, könnten Arbeitsvertragsparteien nicht immer sicherstellen. Es wäre unbillig, einen Arbeitnehmer zu bestrafen, der das alte Arbeitsverhältnis aufgekündigt habe, um das neue zu beginnen, nur weil zwischen den Arbeitsverhältnissen ein geringer Zeitraum liege.

Auch der Gesichtspunkt der Praktikabilität spreche nicht für das vom Arbeitsgericht vertretene Auslegungsergebnis. Denn der Arbeitgeber müsse ohnehin bei Anwendung des § 34 TVöD in Erfahrung bringen, ob sich das Arbeitsverhältnis nahtlos anschließe oder nicht.

Da der neue Arbeitgeber diese Information grundsätzlich nicht automatisch erhalte, sei ihm auch zuzumuten, eine Entscheidung hinsichtlich der erweiterten Anrechnungsmöglichkeiten zu treffen. Mit fehlender Praktikabilität könne nicht erfolgreich zu ihren Lasten argumentiert werden. Dies zeige sich schon daran, dass die Klägerin zunächst die volle Jubiläumswendung erhalten habe, also auch die Beklagte von einem „Wechsel“ im tariflichen Sinne ausgegangen sei, und erst später die Sachlage anders bewertet habe, als es um den Zuschuss zum Krankengeld etc. gegangen sei. Die Beklagte habe also jederzeit über eine vollständige Kenntnis der Tatsachengrundlage verfügt.

Die Argumente der Klägerin seien nicht nur Billigkeitserwägungen; es gehe um ein praktisch brauchbares Ergebnis bei einem bundesweit geltenden Tarifvertrag.

Im Übrigen würden kurzzeitige Zeiträume auch in anderem Zusammenhang höchststrichterlich als unschädlich anerkannt, etwa wenn es um die Erfüllung der Wartezeit des § 4 BUrlG gehe (vgl. BAG, Urteil vom 20.10.2015 - 9 AZR 224/14).

Angesichts der 17 Tage ohne Beschäftigungsverhältnis könne jedoch angesichts der Gesamtumstände durchaus von einem Wechsel gesprochen werden.

Wenn die Beklagte auf die Möglichkeit hingewiesen habe, zum Zwecke des Umzugs Urlaub zu nehmen, könne ihr nicht gefolgt werden. Gerade bei einem Wechsel zu Beginn eines Kalenderjahres stehe häufig beim alten Arbeitgeber kein Urlaub mehr zur Verfügung, der für einen Umzug ausreiche. Gleichzeitig sei beim neuen Arbeitgeber noch kein Urlaubsanspruch begründet worden.

**Die Klägerin beantragt:**

- 1. Auf die Berufung der Klägerin wird das Endurteil des Arbeitsgerichts München vom 07.02.2017, Az. 25 Ca 8754/16, abgeändert.**
- 2. Die beklagte Gemeinde wird verurteilt, an die Klägerin Krankengeldzuschuss in Höhe von 1.030,40 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 %-**

**Punkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit Rechtshängigkeit der Klage zu zahlen.**

- 3. Die beklagte Gemeinde wird verurteilt, an die Klägerin 2.078,62 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 %-Punkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 01.05.2016 zu zahlen.**

**Die Beklagte beantragt**

**die Zurückweisung der Berufung.**

Die Beklagte verteidigt das Ersturteil; das Arbeitsgericht habe die Klage zu Recht abgewiesen. Die Klägerin habe auch zweitinstanzlich nichts vorgetragen, was die Erstentscheidung infrage stellen könnte.

In tatsächlicher Hinsicht sei hervorzuheben, dass die Klägerin bei der einvernehmlichen Festlegung des Beschäftigungsbeginns gegenüber der Beklagten geäußert habe, sie benötige die Zeit noch für ihre Bachelorarbeit.

Der Beklagten sei bekannt gewesen, dass die Klägerin studiert habe und das Studium noch nicht abgeschlossen worden sei. Die Beklagte hätte sie gerne bereits zum 01.02.2013 oder zu einem noch früheren Zeitpunkt eingestellt, da die Stelle bereits seit neun Monaten unbesetzt gewesen sei. Die Klägerin habe allerdings mit Hinweis auf ihre Studienverpflichtungen und die Verteidigung der Bachelorarbeit nicht vor dem 18.02.2013 mit der Arbeit beginnen können.

In rechtlicher Hinsicht sei maßgeblich, dass aufgrund der zeitlichen Unterbrechung von 18 Tagen kein „Wechsel“ angenommen werden könne. Denn ein „Wechsel“ i. S. d. § 34 Abs. 3 Satz 3 TVöD setze voraus, dass sich das neue Arbeitsverhältnis zeitlich unmittelbar an das vorangegangene anschließe.

Der geltend gemachte Krankengeldzuschuss setze eine Beschäftigungszeit von mehr als drei Jahren voraus. Da es an einem „Wechsel“ fehle, sei dieses Merkmal nicht erfüllt. Die rechtlichen Ausführungen des Arbeitsgerichts seien zutreffend. Die Beklagte schließe sich ihnen vollumfänglich an.

Die Ausführungen der Klägerin in der Berufungsbegründung seien dagegen nicht haltbar. Das Arbeitsgericht habe alle relevanten Umstände des vorliegenden Falls erkannt und hinreichend gewürdigt. Die Klägerin verkenne bei ihrer Argumentation, dass § 34 Abs. 3 Satz 3 TVöD gerade keinen Fall der „Unterbrechung“ erfasse, wie sie in § 34 Abs. 3 Satz 1 TVöD (aus Gründen des Kündigungsschutzes und bezogen auf „denselben“ Arbeitgeber) geregelt sei. Es möge daher sein, dass die Klägerin ihr altes Arbeitsverhältnis bei der Hansestadt G. deshalb beendet habe, weil sie ein neues Arbeitsverhältnis mit der Beklagten eingegangen und daher insoweit ein (enger) zeitlicher Zusammenhang zwischen beiden Arbeitsverhältnissen gegeben sei. Dies rechtfertige es jedoch nicht, von einem „Wechsel“ auszugehen, denn dieser erfordere zusätzlich zu dem Umstand, dass der Arbeitnehmer aus dem alten Arbeitsverhältnis ausgeschieden sei, um das neue zu begründen, dass sich das neue Arbeitsverhältnis zeitlich unmittelbar an das vorangegangene anschließe. Dies sei hier wegen des Unterbrechungszeitraums von 18 Tagen nicht gegeben. Ob der Unterbrechungszeitraum 18 Tage oder - wie in dem vom LAG Rheinland-Pfalz entschiedenen Fall - sechs Wochen betrage, sei unerheblich.

Der allgemeine Sprachgebrauch meine mit „Wechsel“ kein Verhalten, das eine Lücke oder Pause mit umschließe; vielmehr bezeichne der Begriff den unmittelbaren Anschluss zweier Umstände etc.

Die Klägerin verkenne auch, dass die erweiterten Anrechnungsmöglichkeiten von Vordienstzeiten bei anderen Arbeitgebern nur für die Berechnung des Jubiläumsgelds und des Krankenzuschusses Bedeutung hätten. § 34 Abs. 3 Satz 1 TVöD enthalte dagegen eine tarifliche Sonderregelung, die dazu diene, den kündigungsrechtlichen Besitzstand zu wahren, wenn die Beschäftigungszeit bei demselben Arbeitgeber unterbrochen werde. Insoweit hätten die Tarifvertragsparteien klar zwischen verschiedenen Sachverhaltskonstellationen differenziert, was die Klägerin verkenne.

Zutreffend habe das Arbeitsgericht auch ausgeführt, dass Praktikabilitätsgründe gegen die von der Klägerin vertretene Auffassung sprächen.

Die von der Klägerin herangezogene Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts zum Urlaubsrecht habe für den vorliegenden Fall keinerlei Bedeutung. Die hieraus gezogenen Schlussfolgerungen seien nicht nachzuvollziehen.

Entgegen den unzutreffenden Ausführungen der Klägerin stehe fest, dass die Tarifvertragsparteien in § 34 Abs. 3 TVöD klare Regelungen zur Beschäftigungszeit getroffen und zwischen der Unterbrechung der Beschäftigungszeit bei demselben Arbeitgeber und einem Wechsel zwischen verschiedenen „TVöD-Arbeitgebern“ differenziert hätten. Insoweit verbleibe es dabei, dass unter dem Begriff „Wechsel“ im Sinne der Tarifnorm nach allgemeinem Sprachgebrauch und auch nach dem Verständnis der Tarifvertragsparteien nur der Fall zu verstehen sei, dass sich das neue Arbeitsverhältnis unmittelbar an das vorangegangene anschließe.

Nichts anderes ergebe sich auch aus der erstinstanzlich von der Klägerin herangezogenen Entscheidung des LAG Hamm vom 07.04.2016 (11 Sa 1468/15). Auch darin sei festgestellt worden, dass unter einem Wechsel des Arbeitgebers nur ein unmittelbares Aufeinanderfolgen von Arbeitsverhältnissen verstanden werden könne.

Da zum maßgeblichen Zeitpunkt keine Beschäftigungszeit von mindestens drei Jahren vorgelegen habe, stehe fest, dass der Klägerin der verfolgte Anspruch auf Krankengeldzuschuss gem. § 22 Abs. 3 TVöD nicht zustehe. Dementsprechend habe sie wegen § 20 Abs. 4 TVöD auch keinen Anspruch auf die volle Jahressonderzahlung für 2015, weil der Anspruch sich um 6/12 vermindert habe; die Beklagte sei daher berechtigt gewesen, die bereits ausgezahlte volle Jahressonderzahlung entsprechend anteilig zurückzufordern.

Ergänzend hat die Beklagte darauf hingewiesen, dass für den Umzug auch der Urlaub hätte genutzt werden können. Dass die Klägerin von G. nach A-Stadt umgezogen sei, werde nicht bestritten; bestritten werde jedoch, dass 17 Tage ausschließlich für diesen Umzug verbraucht worden seien. Bereits aus dem Vortrag der Klägerin ergebe sich, dass die Freitage und Samstage nicht diesem Zweck gedient hätten.

Zusammenfassend sei festzuhalten, dass der Wortlaut und die tarifliche Systematik im Ergebnis zwingend für die auch vom Erstgericht vertretene Auffassung zur Auslegung der Tarifnorm sprechen würden. Die Billigkeitserwägungen der Klägerin könnten nicht durchgreifen.

Ergänzend wird wegen des Vorbringens der Parteien im Berufungsverfahren auf den Schriftsatz der Klägerin vom 26.04.2017, den Schriftsatz der Beklagten vom 01.06.2017 und auf die Sitzungsniederschrift vom 09.08.2017 Bezug genommen.

## **Entscheidungsgründe:**

### **I.**

Die gemäß § 64 Abs.1, Abs. 2 lit. b) ArbGG statthafte und auch im Übrigen zulässige Berufung der Klägerin ist begründet. Entgegen der Auffassung des Arbeitsgerichts ist beiden Klageanträgen stattzugeben.

1. Die Klägerin hat Anspruch auf die Zahlung eines Krankengeldzuschusses über den 29.05.2015 hinaus bis zum 22.11.2015, dem Ende der 39. Woche seit dem Beginn ihrer Arbeitsunfähigkeit am 02.03.2015, in rechnerisch unstreitiger Höhe von € 5,60 pro Tag.
  - 1.1. Denn bei einer Beschäftigungszeit im Sinne von § 34 Abs. 3 TVöD von mehr als drei Jahren ist gemäß § 22 Abs. 3 Satz 1, Alt. 2 TVöD bei entsprechender Dauer der Arbeitsunfähigkeit infolge derselben Krankheit der



Krankengeldzuschuss bis zum Ende der 39. Woche zu zahlen.

- 1.2. Entgegen der Auffassung des Arbeitsgerichts und der Beklagten war das Erfordernis einer Beschäftigungszeit von mehr als drei Jahren im streitgegenständlichen Zeitraum erfüllt, da als Beschäftigungszeit bei der Beklagten auch der Zeitraum gilt, in dem die Klägerin bei der Hansestadt G. angestellt war; dies ergibt sich aus Satz 3 des § 34 Abs. 3 TVöD, auf dessen Definition der Beschäftigungszeit in § 22 Abs. 3 TVöD in Gestalt des Klammerzusatzes Bezug genommen wird. Die Klägerin hat im tariflichen Sinne von der Hansestadt G. zur Beklagten gewechselt.
  - 1.2.1. Das Arbeitsgericht hat zutreffend die Grundsätze wiedergegeben, nach denen sich die Auslegung von Tarifverträgen richtet. Seine Ausführungen entsprechen der ständigen Rechtsprechung des BAG (vgl. etwa Urteil vom 06.07.2006 - 2 AZR 587/05, NZA 2007, 167-168, Juris, Rdnr. 14 m. w. N.), der sich die erkennende Berufungskammer anschließt. Insoweit wird auf die Ausführungen des Arbeitsgerichts unter I 1 a der Entscheidungsgründe Bezug genommen (§ 69 Abs. 2 ArbGG).
  - 1.2.2. Die Anwendung dieser Grundsätze führt jedoch nicht zu dem Auslegungsergebnis, dass das Arbeitsgericht seiner Entscheidung zugrunde gelegt hat.

Zwar ist es richtig, dass ein Beschäftigter nur dann von einem der in § 34 Abs. 3 Satz 3 genannten Arbeitgeber zu einem anderen „wechselt“, wenn zwischen der Beendigung des einen und der Begründung des anderen Arbeitsverhältnisses ein gewisser zeitlicher Zusammenhang besteht. Nicht erforderlich ist es jedoch, dass die beiden Arbeitsverhältnisse in zeitlicher Hinsicht „nahtlos“ aneinander anschließen. Eine zeitliche Unterbrechung ist vielmehr jedenfalls dann unschädlich, wenn sie einen Monat nicht überschreitet und die Beendigung des zeitlich früheren Arbeitsverhältnisses erfolgt ist, um das nachfolgende begründen zu können. Dem ist hier genügt, wie sich schon daraus ergibt,

dass die Klägerin ihre Kündigung gegenüber der Hansestadt G. erst erklärt hat, nachdem sie von der Beklagten die Einstellungszusage erhalten hatte.

Zur Auslegung des § 34 Abs. 3 Satz 3 TVöD ist folgendes auszuführen:

- a) Der Tarifwortlaut verlangt keinen unmittelbaren zeitlichen Anschluss. Wie das Bundesarbeitsgericht in seinem Urteil vom 29.06.2017 – 6 AZR 364/16, Juris, Rdnr. 40) überzeugend und unter Bezugnahme auf die einschlägigen Wörterbücher ausgeführt hat, bedeutet „Wechseln“ nach allgemeinem Sprachgebrauch u. a. „aufeinanderfolgen“, „etwas durch etwas anderes der selben Art ersetzen“ oder auch „eines an die Stelle des anderen setzen“. Damit kann zwar von einem „Wechseln“ nicht mehr die Rede sein, wenn an die Stelle des alten Arbeitsverhältnisses bei einem Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes zunächst ein Arbeitsverhältnis in der Privatwirtschaft oder eine selbstständige Tätigkeit tritt, und erst nach deren Beendigung wieder eine Tätigkeit bei einem öffentlich-rechtlichen Arbeitgeber aufgenommen wird (vgl. BAG, a.a.O., Rdnr. 42). Eine kurze „Lücke“ zwischen zwei Arbeitsverhältnissen bei öffentlich-rechtlichen Arbeitgebern wird dadurch jedoch nicht ausgeschlossen.
- b) Hinsichtlich des tariflichen Gesamtzusammenhangs ist es richtig, dass § 34 Abs. 3 TVöD einerseits – in Satz 1 und Satz 2 – mehrere Zeiträume der Beschäftigung im öffentlichen Dienst bei demselben Arbeitgeber, andererseits – in Satz 3 und Satz 4 – bei mehreren öffentlich-rechtlichen Arbeitgebern anspricht. Auf dem Umstand, dass im ersten Fall jegliche Unterbrechung unschädlich ist, ist aber nicht der Schluss zu ziehen, dass im zweiten Fall überhaupt keine zeitliche Lücke auftreten dürfte. Zu folgern ist vielmehr nur, dass eine Lücke schädlich sein kann. Schon deshalb bleibt auch bei der hier vertretenen Auslegung die Unterscheidung zweier Fallgruppen

durch die Tarifvertragsparteien in § 34 Abs. 3 TVöD erhalten. Die Frage, wann ein zeitlicher Abstand schädlich ist, kann nicht nach dem tariflichen Gesamtzusammenhang beantwortet werden, der hierfür unergiebig ist; mit Blick auf den Wortlaut ergibt sich aber, dass schädlich eine Dauer ist, wenn sie den zu fordernden Zusammenhang zwischen den Arbeitsverhältnissen zerstört. Bei einem zeitlichen Abstand von nicht mehr als einem Monat (oder bei Lehrern: von nicht mehr als der üblichen Dauer der Sommerferien) (vgl. BAG, a.a.O., Rdnr. 42, m. w. N.) ist dies noch nicht anzunehmen.

- c) Auch der Zweck der Regelung spricht für die hier vertretene Auslegung. Dieser besteht in der Förderung der Möglichkeit, ein Arbeitsverhältnis mit dem einen öffentlich-rechtlichen Arbeitgeber in kürzerer Zeit durch das mit einem anderen Arbeitgeber aus dem Tarifverbund ersetzen zu können (vgl. BAG, a. a. O., Rdnr. 42).

Da den Tarifvertragsparteien der räumliche Aspekt des tariflichen Geltungsbereichs (§ 1 TVöD) bekannt gewesen ist, und kein Anhaltspunkt dafür besteht, dass sie den Arbeitgeberwechsel nur dann fördern wollten, wenn er keinen Wohnungswechsel mit sich bringt, ein Umzug allgemeinkundig aber einen zeitlichen Aufwand bedeutet, liegt es fern anzunehmen, die Tarifvertragsparteien seien von einem nahtlosen Anschluss der Arbeitsverhältnisse ausgegangen.

Dem kann nicht mit dem Hinweis begegnet werden, für den Umzug könne Urlaub verwendet werden, wie die Beklagte meint. Ein Urlaubsanspruch gegen den neuen Arbeitgeber besteht in den ersten Tagen des Arbeitsverhältnisses noch gar nicht. Ob ein hinreichender Resturlaubsanspruch gegen den früheren Arbeitgeber besteht, wird im Allgemeinen fraglich sein. Nichts spricht mithin dafür, dass die Tarifvertragsparteien davon ausgegangen wären, die betroffenen Arbeitnehmer würden Urlaub für ihren Umzug verwenden.

Im Übrigen ist der Hinweis richtig, dass das Ende des Arbeitsverhältnisses beim früheren Arbeitgeber und der von Seiten des Arbeitnehmers und auch des neuen Arbeitgebers gewünschte Termin zur Begründung des neuen Arbeitsverhältnisses nicht stets in einer Weise korrespondieren müssen, dass jegliche Lücke vermieden werden kann.

Dass die Anrechnung von Vordienstzeiten bei einem anderen Arbeitgeber bei der Bemessung der Kündigungsfristen bzw. bei der Regelung der tariflichen Unkündbarkeit gemäß § 34 Abs. 1 und Abs. 2 TVöD ausgeschlossen wurde, ist im vorliegenden Zusammenhang ohne Bedeutung.

- d) Unzutreffend ist schließlich die Auffassung des Arbeitsgerichts, es sei für den neuen Arbeitgeber unmöglich oder doch unzumutbar, den Anlass für eine Unterbrechung in Erfahrung zu bringen und diesen zu bewerten. Welche nennenswerten Hindernisse das Arbeitsgericht sieht, erschließt sich der erkennenden Berufungskammer aus seinen Ausführungen nicht. Die Bedenken gegen die Praktikabilität des hier vertretenen Auslegungsergebnisses bleiben unverständlich.

Praxisnah erscheint dem gegenüber eine Auslegung, die nicht die Augen vor dem Umstand verschließt, dass das neue Arbeitsverhältnis mit einem Umzug und dem damit einhergehenden Zeitaufwand verbunden sein kann.

- 1.3. Aufgrund des nur kurzen Zeitraums von 17 Tagen zwischen den beiden Arbeitsverhältnissen ist hier von einem „Wechsel“ im Sinne von § 34 Abs. 3 Satz 3 TVöD auszugehen.

2. Die Klägerin kann von der Beklagten auch die Zahlung des restlichen Gehalts für

April 2016 fordern (§ 611 Abs. 1 BGB). Denn ihr Vergütungsanspruch ist nicht in Höhe der vermeintlichen Überzahlung nach § 389 BGB erloschen, weil es an einer Aufrechnungslage (§ 387 BGB) fehlt. Der Beklagten stand kein Anspruch aus Leistungskondiktion (§ 812 Abs. 1 Satz 1, Alt. 1 BGB) zu, weil die Zahlung der Jahressonderzahlung nach § 20 TVöD mit Rechtsgrund erfolgt war.

Eine Verminderung nach § 20 Abs. 4 TVöD ist nicht eingetreten, weil die Klägerin für den streitgegenständlichen Zeitraum Anspruch auf Krankengeldzuschuss hatte (§ 20 Abs. 4 Nr. 2 TVöD). Insoweit kann auf die Ausführungen unter 1. verwiesen werden.

Die beantragten Zinsen kann die Klägerin nach § 291 BGB bzw. nach § 288 Abs. 1 BGB verlangen.

## **II.**

Die Kostenentscheidung beruht auf § 91 Abs. 1 ZPO.

## **III.**

Die Revision war nach § 72 Abs. 2 Nr. 1 ArbGG zuzulassen.

Der Klägerin steht dieses Rechtsmittel gleichwohl nicht zur Verfügung, da sie durch die vorliegende Entscheidung nicht beschwert ist.

Die Beklagte kann Revision zum BAG einlegen. Es gilt im Einzelnen folgende

### **Rechtsmittelbelehrung:**

Gegen dieses Urteil kann die Beklagte Revision einlegen.

Die Revision muss innerhalb einer Frist von einem Monat eingelegt und innerhalb einer Frist von zwei Monaten begründet werden.

Beide Fristen beginnen mit der Zustellung des in vollständiger Form abgefassten Urteils, spätestens aber mit Ablauf von fünf Monaten nach der Verkündung des Urteils.

Die Revision muss beim

Bundesarbeitsgericht  
Hugo-Preuß-Platz 1  
99084 Erfurt

Postanschrift:  
Bundesarbeitsgericht  
99113 Erfurt

Telefax-Nummer:  
0361 2636-2000

eingelegt und begründet werden.

Die Revisionschrift und die Revisionsbegründung müssen von einem Rechtsanwalt unterzeichnet sein.

Es genügt auch die Unterzeichnung durch einen Bevollmächtigten der Gewerkschaften und von Vereinigungen von Arbeitgebern sowie von Zusammenschlüssen solcher Verbände

- für ihre Mitglieder
- oder für andere Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder

oder

von juristischen Personen, deren Anteile sämtlich in wirtschaftlichem Eigentum einer der im vorgenannten Absatz bezeichneten Organisationen stehen,

- wenn die juristische Person ausschließlich die Rechtsberatung und Prozessvertretung dieser Organisation und ihrer Mitglieder oder andere Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder entsprechend deren Satzung durchführt
- und wenn die Organisation für die Tätigkeit der Bevollmächtigten haftet.

In jedem Fall muss der Bevollmächtigte die Befähigung zum Richteramt haben.

Zur Möglichkeit der Revisionseinlegung mittels elektronischen Dokuments wird auf die Hinweise zum elektronischen Rechtsverkehr unter <http://www.bundesarbeitsgericht.de> hingewiesen.

Dyszak

Lechner-Forster

Witty

Die ehrenamtliche Richterin ist aus  
ihrem Amt ausgeschieden

Dyszak