

# Öffentlicher Dienst

## Planungssicherheit bis Mitte 2024: Tarifeinigung zum TV-Ärzte/VKA

Die VKA hat mit dem Marburger Bund im Nachgang zur TVöD-Lohnrunde eine Tarifeinigung erzielt. Diese sieht zwei Entgelterhöhungen vor,

- eine erste um 4,8 % ab dem 1.7.2023 sowie
- eine weitere um 4 % ab 1.4.2024.

Die Laufzeit der Tarifeinigung liegt bei 18 Monaten. Bis zum 30.6.2024 haben die kommunalen Krankenhäuser dadurch Planungssicherheit.

## Keine Hauptstadtzulage im TV-L für Schulleiterin mit Entgeltgruppe 15

Das Land Berlin beschäftigt die Klägerin als Schulleiterin. Auf das Arbeitsverhältnis findet der TV-L Anwendung und die Vergütung erfolgt aus der Entgeltgruppe 15.

Am 29.8.2020 beantragte die Klägerin bei dem Land die sog. Hauptstadtzulage als monatlichen steuerpflichtigen Zulagenbetrag. Sie erklärte, auf den monatlichen Zuschuss zu einem Firmenticket für den öffentlichen Nahverkehr zu verzichten. Das Land Berlin erklärte jedoch, in Umsetzung der gesetzlichen Vorgaben nur den Beschäftigten mit Eingruppierung in den Entgeltgruppen 1 bis einschließlich 13 eine solche Hauptstadtzulage zu gewähren.

Auch der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz begründe keinen Anspruch von Beschäftigten des Landes Berlin, die nach den Entgeltgruppen 14 oder 15 vergütet werden, auf die Gewährung der Hauptstadtzulage auf der Grundlage von § 74a Abs. 8 BBesG BE.

Die durch diese Vorschrift angeordnete entsprechende Anwendung der auf Beamtinnen und Beamte mit Dienstbezügen bis einschließlich der Besoldungsgruppe A 13 mit Amtszulage zielenden Vorschrift über die Gewährung der Hauptstadtzulage bedeute, dass die Hauptstadtzulage nur den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in den unteren, mittleren und höheren Entgeltgruppen bis einschließlich der Entgeltgruppe 13 gewährt werden könne.

Das LAG Berlin Brandenburg (Urt. v. 21.4.2023 – 12 Sa 513/22, rk.) bestätigte dies nun. Unter dem Gesichtspunkt des verfassungsrechtlichen Gleichheitssatzes sei die durch § 78 Abs. 8 BBesG

BE erfolgte Beschränkung der Hauptstadtzulage auf Beschäftigte der Entgeltgruppe 1 bis Entgeltgruppe 13 nicht zu beanstanden. Das mit der Regelung verfolgte Ziel, die Attraktivität des Landes als Arbeitgeber zu steigern, schließe unter Berücksichtigung des insoweit anzunehmenden Einschätzungsspielraums des Landesgesetzgebers eine Willkürlichkeit der durch die Regelung begründeten Unterscheidung zwischen Beschäftigten in den Entgeltgruppen bis EG 13 und den Beschäftigten in den Entgeltgruppen darüber aus. Der Ausschluss von Beschäftigten in den höchsten Entgeltgruppen greift nicht in die Berufsfreiheit ein und die Unterscheidung knüpft nicht an Merkmale an, die für den Einzelnen nicht verfügbar sein würden oder die sich an die in Art. 3 Abs. 2 und 3 GG, Art. 10 Abs. 2 und 3 Verfassung von Berlin verbotenen Unterscheidungsmerkmalen annähern würden.

## Anspruch auf Zusatzversorgung über Bezugnahme Klausel

Fraglich war, ob der Kläger einen Anspruch gegen den Arbeitgeber auf Einrichtung und Abschluss eines Vertrags einer betrieblichen Altersversorgung (bAV) hat. Vereinbart war die Geltung des TVöD (Bereich VKA). Mit Schreiben vom 7.4.2020 forderte der Kläger den Arbeitgeber auf, ihn gem. § 25 TVöD i. V. m. dem Tarifvertrag über die zusätzliche Altersvorsorge der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes – Altersvorsorge-TV-Kommunal (ATV-K) – zu versichern.

Der beklagte Arbeitgeber meinte, § 25 TVöD enthalte keine eigenständige Anspruchsgrundlage. Die Beklagte könne auch nicht Mitglied der VBL werden. Die Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder sehe laut Satzung nur für bestimmte Arbeitgeber eine Mitgliedschaft vor.

Das LAG Niedersachsen (Urt. v. 20.4.2023 – 3 Sa 87/22 B; Revision eingelegt unter dem Az. 3 AZR 151/23) hielt den Verweis im Arbeitsvertrag jedoch für ausschlaggebend. In einem Unternehmen, das nicht Mitglied einer Zusatzversorgungskasse des öffentlichen Dienstes sei, könne eine arbeitsvertragliche Verweisung auf den TVöD in einem Formulararbeitsvertrag auch den Altersvorsorgetarifvertrag der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes in Bezug nehmen.

Zwar betreffe dies nicht direkt die Versicherung über die VBL. Dieser Anspruch scheitere daran, dass die klagende Partei vorliegend die Versicherung bei der VBL mangels Beteiligungs-

vereinbarung zwischen der Beklagten und der VBL nicht verlangen kann. Jedoch enthält die arbeitsvertragliche Klausel eine Bezugnahme auch auf den ATV-K und gewährt dem Kläger damit einen Anspruch auf Verschaffung einer bAV entsprechend dessen Bestimmungen.

Nach § 1 Abs. 1 Satz 3 BetrAVG hat der Arbeitgeber für die Erfüllung der von ihm zugesagten Leistungen auch dann einzustehen, wenn die Durchführung der bAV nicht unmittelbar über ihn erfolgt. Wird die geschuldete Versorgung nicht auf dem vorgesehenen Durchführungsweg erbracht, so hat der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer im Versorgungsfall erforderlichenfalls aus seinem eigenen Vermögen die Versorgungsleistungen zu verschaffen, die er dem Arbeitnehmer versprochen hat (Verschaffungsanspruch). Es handelt sich dabei um einen Erfüllungsanspruch des Versorgungsberechtigten.

## BEARBEITET UND ZUSAMMENGESTELLT VON



**Sebastian Günther**  
Fachanwalt für Arbeitsrecht, Partner der Kanzlei GÜNTHER · ZIMMERMANN Rechtsanwälte, Berlin

© Carolin Ubi