

Weihnachtsgeld: Gekündigte Betriebsvereinbarung links liegen lassen

Hat ein Arbeitnehmer nach seinem Arbeitsvertrag Anspruch auf Zahlung eines Weihnachtsgeldes, so muss der Arbeitgeber die Sonderzahlung auch dann leisten, wenn die Betriebsvereinbarung, in der die Zahlungsmodalitäten geregelt sind, vom Arbeitgeber gekündigt wurde, weil sich der Anspruch darauf unmittelbar aus dem Arbeitsvertrag ergibt und die Betriebsvereinbarung nur die Modalitäten festlegte.

Quelle: Wolfgang Büser

Anspruch auf eine Zuwendung in Höhe eines Monatsgehalts bei einem Ortsverband des Arbeiter-Samariter-Bundes; Vereinbarung der Anwendbarkeit der Arbeitsbedingungen für Angestellte und Arbeiter des Arbeiter-Samariter-Bundes Landesverband NW e.V.; Auslegung einer Vertragsklausel in einem Formulararbeitsvertrag; Unterscheidung zwischen konstitutiven und deklaratorischen Arbeitsvertragsklauseln; Unterscheidung zwischen konstitutiv-dynamischen und konstitutiv-statischen Verweisungsklauseln

Gericht: BAG

Datum: 24.09.2003

Aktenzeichen: 10 AZR 34/03

Entscheidungsform: Urteil

Referenz: JurionRS 2003, 10024

ECLI: [keine Angabe]

Verfahrensgang:

vorgehend:

ArbG Düsseldorf 11 Ca 4054/01 vom 09.10.2001

LAG Düsseldorf - 30.08.2002 - AZ: 14 Sa 1748/01

Rechtsgrundlagen:

§ 611 BGB

§ 133 BGB

§ 157 BGB

Fundstellen:

AiB 2004, 254-256 (Volltext mit red. LS)

ArbRB 2004, 36-37 (Volltext mit amtl. LS)

AuA 2004, 46 (Volltext mit red. LS)

EzA-SD 1/2004, 4-5

FA 2004, 156 (Kurzinformation)

FAr 2004, 156

NZA 2004, 149-152 (Volltext mit amtl. LS)

SAE 2004, 200

Redaktioneller Leitsatz:

Grundsätzlich trifft es zu, dass Verweisungen auf ohnehin anwendbare Vorschriften, seien sie gesetzlich, tariflich oder betriebsverfassungsrechtlich begründet, im Zweifel lediglich deklaratorisch gemeint sind. Eine konstitutive Regelung liegt nur vor, wenn der Wille zur Schaffung einer eigenständigen Regelung im Vertrag einen hinreichend erkennbaren Ausdruck gefunden hat.

Sowohl konstitutiv-dynamische als auch konstitutiv-statische Klauseln können vereinbart werden. Dabei sind Verweisungen auf kollektive Regelungen im Zweifel dynamisch zu verstehen.

Tenor:

1. Die Revision des Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 30. August 2002 - 14 Sa 1748/01 - wird zurückgewiesen.
2. Der Beklagte hat die Kosten der Revision zu tragen.

Tatbestand

1 Die Parteien streiten über die Höhe der jährlichen Zuwendungen für die Jahre 1999 bis 2001. Der Kläger war vom 1. Januar 1996 bis zum 30. April 2002 als Rettungssanitäter bei dem Beklagten bzw. seinem Rechtsvorgänger beschäftigt. Der Beklagte ist der Ortsverband D des Arbeiter-Samariter-Bundes, der zum 1. Oktober 1998 den D Betrieb des Landesverbandes Nordrhein-Westfalen übernahm. Beide Verbände werden in der Rechtsform eines eingetragenen Vereins geführt.

2 In dem formularmäßigen Arbeitsvertrag des Klägers vom 15. Januar 1996 war, soweit hier von Interesse, Folgendes bestimmt:

"1.

...

Soweit dieser Arbeitsvertrag nichts Abweichendes regelt, gelten die Arbeitsbedingungen für Angestellte und Arbeiter des Arbeiter-Samariter-Bundes Landesverband NW e.V.

2.

Die Einstufung erfolgt ab dem 01.01.1996 in Gruppe VI b BAT Gemeinde.

3.

Arbeitszeit und Erholungsurlaub richten sich nach den zwischen den öffentlichen Arbeitgebern und der ÖTV getroffenen Vereinbarungen.

4.

Der Arbeitgeber zahlt eine Zuwendung nach den Maßgaben des § 35 der Arbeitsbedingungen für Angestellte.

5.

Als vermögenswirksame Leistung des Arbeitgebers werden monatlich DM 13,-- gezahlt. (Nur bei Vorlage eines Vertrages).

6.

Leistungen des BAT, die hier nicht aufgeführt sind, haben keine Gültigkeit.

7.

Der Arbeitgeber gewährt dem Mitarbeiter eine Altersversorgung nach Maßgabe der

Gesamtbetriebsvereinbarung über die Altersversorgung in der jeweils gültigen Fassung.

...

10.
Bei Kündigung ist die gesetzliche Kündigungsfrist einzuhalten. Sie muss schriftlich erfolgen.

11.
Die wöchentliche Arbeitszeit kann bis zu 48 Stunden betragen.

12.
Änderungen oder Ergänzungen des Arbeitsvertrages sind nur wirksam, wenn sie schriftlich vereinbart werden."

- 3 Zum Zeitpunkt des Vertragsschlusses der Parteien bestand eine Gesamtbetriebsvereinbarung, in der mangels eines einschlägigen Tarifvertrages in Anlehnung an den BAT die Arbeitsbedingungen für Angestellte und Arbeiter des Arbeiter-Samariter-Bundes Landesverband Nordrhein-Westfalen e.V. (im Folgenden: Arbeitsbedingungen) umfassend geregelt waren. Darin hieß es ua.:

*"§ 35
Zuwendung (13. Monatsgehalt)*

1.
Der Mitarbeiter erhält in jedem Kalenderjahr mit dem Novembergehalt eine Zuwendung, wenn das Arbeitsverhältnis seit dem 1. Januar des laufenden Jahres besteht und am 1. Dezember noch bestehen wird.

2.
Die Berechnungsgrundlage ist die Monatsvergütung für Dezember des laufenden Jahres. Die Höhe richtet sich nach der Monatsvergütung. Zulagen gleich welcher Art werden bei der Festsetzung der Zuwendung nicht berücksichtigt.

3.
Die Zuwendung steht demjenigen Mitarbeiter nicht zu, der bis zum 31. März des folgenden Kalenderjahres aus seinem Verschulden oder auf eigenen Wunsch ausscheidet. Nicht ausgeschlossen sind Mitarbeiter mit befristeten und in diesem Zeitraum auslaufenden Arbeitsverträgen.

4.
Im Kalenderjahr neu eintretende oder zeitweise nicht tätige Mitarbeiter - mit Ausnahme von Krankheit, Kur und Erholungsurlaub - erhalten für jeden vollen Monat 1/12 des Monatsgehaltes, falls sie spätestens zum 1. Oktober des laufenden Jahres eingetreten sind.

5.
Beschäftigte, die wegen Erreichung der Altersgrenze oder wegen der Inanspruchnahme des vorgezogenen Altersruhegeldes ausgeschieden sind, erhalten für jeden Monat ihrer Tätigkeit 1/12 der letzten Monatsvergütung.

6.
Der Mitarbeiter hat eine erhaltene Zuwendung in voller Höhe zurückzuzahlen, wenn die Voraussetzungen für die Zahlung nicht vorlagen oder gem. Abs. 3 später weggefallen sind.

...

§ 39

In-Kraft-Treten und Laufzeit der Gesamtbetriebsvereinbarung

1.

Diese Gesamtbetriebsvereinbarung tritt am 01.01.92 in Kraft.

2.

Sie kann mit einer Frist von drei Monaten zum Jahresende, erstmals zum 31.12.92 schriftlich gekündigt werden.

3.

Diese Gesamtbetriebsvereinbarung tritt mit sofortiger Wirkung außer Kraft bei rechtsgültigem Abschluss eines Manteltarifvertrages mit einer Gewerkschaft."

- 4 Die Gesamtbetriebsvereinbarung war den Arbeitnehmern durch Aushang zur Kenntnis gebracht. Zwischen den Parteien ist streitig, ob dem Kläger mit dem vom Landesverband des ASB unterzeichneten Arbeitsvertrag gleichzeitig auch ein Exemplar der Gesamtbetriebsvereinbarung zugesandt wurde.
- 5 Der Landesverband kündigte die Gesamtbetriebsvereinbarung mit Schreiben vom 15. September 1997 unter Einhaltung der vorgesehenen Kündigungsfrist zum 31. Dezember 1997. Danach verhandelte er - ohne Ergebnis - mit dem Gesamtbetriebsrat über den Neuabschluss einer Gesamtbetriebsvereinbarung. Der Beklagte zahlte an die Arbeitnehmer seit dem Jahr 1998 nur noch eine Zuwendung in Höhe der Hälfte des in § 35 Abs. 2 der Gesamtbetriebsvereinbarung festgelegten Betrages.
- 6 Der Kläger hat behauptet, ihm sei anlässlich des Bewerbungsgesprächs im Dezember 1995 die Zahlung eines 13. Gehalts zugesagt worden (Beweis: Zeugnis E und B). Er ist der Ansicht, ihm stehe auf Grund dieser Zusage und aus Ziff. 4 des Arbeitsvertrages jährlich eine volle Monatsvergütung als Zuwendung zu.
- 7 Mit der am 7. Juni 2001 beim Arbeitsgericht eingegangenen und am 20. August 2001 erweiterten Klage hat der Kläger die Differenz der gezahlten Zuwendung bis zur Höhe der jeweiligen vollen Monatsvergütung der Anspruchsjahre 1999 bis 2001 nebst Zinsen geltend gemacht.
- 8 Der Kläger hat zuletzt beantragt,
den Beklagten zu verurteilen, an ihn 3.266,61 Euro brutto nebst 4 % Zinsen aus 1.065,96 Euro seit dem 16. November 1999 sowie 5 % Zinsen über dem Basiszinssatz aus 1.087,28 Euro seit dem 16. November 2000 sowie weiteren 5 % Zinsen über dem Basiszinssatz aus 1.113,37 Euro seit dem 16. November 2001 zu zahlen.
- 9 Der Beklagte hat beantragt,
die Klage abzuweisen.
- 10 Er bestreitet die Zusage eines 13. Monatsgehalts. Dem Kläger seien anlässlich des Bewerbungsgesprächs lediglich die späteren arbeitsvertraglichen Bedingungen erläutert worden. Der Arbeitsvertrag verweise hinsichtlich der Zuwendung auf die kollektivrechtlich geltende Gesamtbetriebsvereinbarung, in der die Arbeitsbedingungen geregelt gewesen seien. Diese sei durch Kündigung beendet und wirke bezüglich der zusätzlichen Leistungen nicht nach. Da es sich um eine dynamische Verweisung handle, sei der Anspruch nunmehr auf Null reduziert. Die Gründe, aus denen eine arbeitsvertragliche Bezugnahme auf einen Tarifvertrag in der Regel dynamisch sei, seien auch auf die Bezugnahme von Betriebsvereinbarungen zu übertragen. Eine Billigkeitskontrolle habe nicht stattzufinden. Ein Arbeitnehmer könne auch kein Vertrauen darauf entwickeln, dass eine kündbare Betriebsvereinbarung fortbestehe. Durch den Wegfall der

Anspruchsnorm sei auch keine ausfüllungsbedürftige Lücke im Arbeitsvertrag entstanden.

- 11 Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat ihr stattgegeben. Mit der Revision begehrt der Beklagte die Wiederherstellung des arbeitsgerichtlichen Urteils, während der Kläger beantragt, die Revision zurückzuweisen.

Entscheidungsgründe

- 12 Die Revision ist unbegründet. Der Kläger hat einen arbeitsvertraglichen Anspruch auf eine Zuwendung in Höhe eines Monatsgehalts in den drei Anspruchsjahren 1999, 2000 und 2001, sodass ihm die geltend gemachten Differenzbeträge zustehen.

- 13 I.

Das Landesarbeitsgericht hat den Arbeitsvertrag in der Weise ausgelegt, dass dem Kläger eine konstitutive Zusage gemacht worden sei. Schon aus dem Wortlaut, wonach der Arbeitgeber eine Zuwendung "zahlt", gehe der Verpflichtungswille hervor. Die Voraussetzungen und die Höhe seien durch den Bezug auf die Arbeitsbedingungen näher festgelegt worden. Neben der Zusage der Vergütung nach VergGr. VI b BAT sei ein 13. Gehalt als wesentliche Entgeltbedingung festgelegt worden. Die Zusage bestehe trotz der Kündigung der Gesamtbetriebsvereinbarung ohne zeitliche Begrenzung fort. Die Klausel des Arbeitsvertrages enthalte nicht nur eine Information über die Gesamtbetriebsvereinbarung, sondern gehe darüber hinaus. Die Zuwendung sei besonders im Arbeitsvertrag hervorgehoben, während weitere zusätzliche Leistungen aus der Gesamtbetriebsvereinbarung wie die Jubiläumszuwendung oder das Urlaubsgeld nicht nochmals erwähnt worden seien. Im Übrigen sehe § 1 des Arbeitsvertrages gerade vor, dass Abweichungen der Arbeitsbedingungen vertraglich möglich seien. Jedenfalls führe die Unklarheitenregel, die nunmehr in § 305c BGB normiert sei, dazu, dass die Beklagte sich nicht auf einen Wegfall des Anspruchs berufen könne.

- 14 II.

Dem folgt der Senat.

- 15 1.

Der Kläger hat einen Anspruch auf eine volle Zuwendung für den streitigen Zeitraum aus Ziff. 4 des Arbeitsvertrages. Dies ergibt die Auslegung dieser Regelung.

- 16 a)

Da es sich um einen Formulararbeitsvertrag handelt, ist Ziff. 4 als typische Vertragsklausel wie eine Rechtsnorm zu behandeln, sodass ihre Auslegung vom Revisionsgericht ohne Einschränkung überprüft werden kann (BAG 30. August 2000 - 4 AZR 581/99 - BAGE 95, 296, 298 f.) [BAG 30.08.2000 - 4 AZR 581/99].

- 17 b)

Der Inhalt von Willenserklärungen ist nach den §§ 133, 157 BGB objektiv unter Berücksichtigung der Umstände des Einzelfalles nach der Sicht des Empfängers zu bestimmen. Der in der auszulegenden Erklärung verkörperte rechtlich maßgebliche Wille ist zu ermitteln. Lässt sich dabei ein übereinstimmender Wille der Parteien feststellen, so ist dieser allein maßgeblich, auch wenn er in einer Vereinbarung nur einen unvollkommenen oder gar keinen Ausdruck gefunden hat. Das übereinstimmend Gewollte hat Vorrang vor dem insoweit falsch oder nicht ausdrücklich Erklärten. Kann eine solche Feststellung nicht getroffen werden, so sind die jeweiligen Erklärungen der Vertragsparteien jeweils aus der Sicht des Erklärungsempfängers so auszulegen, wie er sie nach Treu und Glauben unter Berücksichtigung der Verkehrssitte verstehen durfte und musste. Dabei

sind die den Parteien erkennbaren Begleitumstände, die für den Erklärungsinhalt von Bedeutung sein können, zu berücksichtigen, wie die Entstehungsgeschichte, das Verhalten der Parteien vor und nach Vertragsschluss, der Zweck einer Abmachung und die gegebene Interessenlage.

18 c)

Diesen Grundsätzen entspricht die Auslegung des Landesarbeitsgerichts. Es ist zutreffend zu dem Schluss gekommen, dass Ziff. 4 des Arbeitsvertrages einen eigenen Regelungsinhalt hat, der eine konstitutive Verpflichtung begründet und lediglich bezüglich der Ausgestaltung im Einzelnen, wie der Höhe und einiger Einschränkungen, z.B. der Rückzahlbarkeit, auf § 35 der Arbeitsbedingungen verweist. Grundsätzlich trifft es zu, dass Verweisungen auf ohnehin anwendbare Vorschriften, seien sie gesetzlich, tariflich oder betriebsverfassungsrechtlich begründet, im Zweifel lediglich deklaratorisch gemeint sind. Eine konstitutive Regelung liegt nur vor, wenn der Wille zur Schaffung einer eigenständigen Regelung im Vertrag einen hinreichend erkennbaren Ausdruck gefunden hat (vgl. BAG 27. September 2000 - 7 AZR 390/99 - BAGE 95, 377 [BAG 27.09.2000 - 7 AZR 390/99]). Dies ist hier der Fall.

19 aa)

Zu Recht hat das Landesarbeitsgericht bereits dem Wortlaut der Regelung entnommen, dass die Parteien eine Verpflichtung begründen wollten, indem sie formuliert haben "der Arbeitgeber zahlt eine Zuwendung ...". Eine solche Formulierung ist typisch für die Begründung eines Entgeltanspruchs (BAG 18. August 1998 - 1 AZR 589/97 - NZA 1999, 659).

20 Die weitere Formulierung, wonach die Zahlung "nach den Maßgaben des § 35 der Arbeitsbedingungen für Angestellte" erfolgen soll, bedeutet nicht, dass der Bestand der Betriebsvereinbarung, in der die Arbeitsbedingungen für Angestellte geregelt waren, Voraussetzung für den Anspruch ist.

21 Nach der reinen Wortbedeutung ist eine solche Auslegung allerdings möglich. "Nach Maßgabe" kann bedeuten "einer Sache entsprechend; gemäß" (Duden Deutsches Universalwörterbuch Stichwort: Maßgabe). Es ist aber auch möglich, den Begriff so zu verstehen, dass damit lediglich die Höhe der Leistung "gemessen" werden und darüber hinausgehend noch auf nähere Ausgestaltungen Bezug genommen werden soll, also eine Rechtsfolgenverweisung erfolgt (BAG 13. November 2002 - 4 AZR 351/01 - AP TVG § 1 Bezugnahme auf Tarifvertrag Nr. 24 = EzA TVG § 3 Bezugnahme auf Tarifvertrag Nr. 23, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung vorgesehen). Dies ist hier der Fall. Die Arbeitsvertragsparteien haben es sich erspart, die Höhe der Leistung, die Quotelungsregelungen und eventuelle Rückzahlungsverpflichtungen gesondert in den Arbeitsvertrag aufzunehmen. Ein weiterer Hinweis dafür ist der Formulierung "nach den Maßgaben" zu entnehmen. Während in Ziff. 7 geregelt ist, dass der Arbeitgeber dem Mitarbeiter "eine Altersversorgung nach Maßgabe der Gesamtbetriebsvereinbarung über die Altersversorgung in der jeweils gültigen Fassung" gewährt, was als "gemäß" zu verstehen ist, ist in Ziff. 4 der Begriff der Maßgabe in den Plural gesetzt und deutet also eher darauf hin, dass lediglich hinsichtlich der einzelnen Modalitäten auf § 35 Bezug genommen werden soll und die betriebsverfassungsrechtliche Verbindlichkeit nicht zur Anspruchsvoraussetzung erhoben werden sollte.

22 bb)

Aus der Systematik des Arbeitsvertrages ergibt sich, dass jede einzelne Vertragsbestimmung ihren eigenständigen Charakter hat. Anders als bei einer pauschalen Verweisung auf ein bestimmtes Regelungswerk sind sehr differenzierte und unterschiedliche Bezugnahmeregelungen getroffen worden. So ist bezüglich der Vergütung auf die "Gruppe VI b BAT Gemeinde" Bezug genommen, also auf eine Tarifnorm. Ziff. 3 nimmt bezüglich der Arbeitszeit und des Erholungsurlaubs ebenfalls auf die Tarifverträge des öffentlichen Dienstes Bezug. Ziff. 6 stellt sodann nochmals klar, dass Leistungen des BAT, die nicht ausdrücklich aufgeführt sind, keine Gültigkeit haben sollen, dass die Bezugnahme also nur einzelne Regelungstatbestände umfasst. Bezüglich der Kündigungsfrist wird auf das Gesetz verwiesen.

- 23** Weiterhin wird ein Anspruch auf eine "vermögenswirksame Leistung des Arbeitgebers" in Höhe von monatlich 13,00 DM ohne irgendeine Bezugnahme begründet, während diesbezüglich in § 34 der Arbeitsbedingungen auf den hierfür abgeschlossenen "Tarifvertrag im öffentlichen Dienst" in der jeweiligen Fassung verwiesen wurde.
- 24** Darüber hinaus haben die Parteien in Ziff. 1 Abs. 5 die Arbeitsbedingungen für Angestellte und Arbeiter des Arbeiter-Samariter-Bundes Landesverband NW e.V. in Bezug genommen, "soweit dieser Arbeitsvertrag nichts Abweichendes regelt". Diese Vorschrift ist für sich allein eine rein deklaratorische Verweisung, da die Normen der Gesamtbetriebsvereinbarung ohnehin auf das Arbeitsverhältnis einwirken, solange sie besteht. Allerdings ist hier bereits ein Hinweis auf möglicherweise abweichende Vereinbarungen enthalten. Dies ist so zu verstehen, dass damit auch eigenständig begründete Ansprüche gemeint sind. Wenn sodann in Ziff. 4 ausdrücklich die Zahlung einer Zuwendung geregelt ist, spricht dies dafür, dass über den Bestand der Betriebsvereinbarung hinaus dem Kläger ein eigenständiger Anspruch verschafft werden sollte. Andernfalls wäre es nicht erforderlich gewesen, den Anspruch nochmals in einer eigenen Ziffer aufzunehmen. Es ist nicht davon auszugehen, dass die Parteien etwas Überflüssiges regeln wollten.
- 25** Das Landesarbeitsgericht hat ferner zu Recht darauf hingewiesen, dass gegen den rein deklaratorischen Charakter der Ziff. 4 spricht, dass andere in der Gesamtbetriebsvereinbarung geregelte zusätzliche Leistungen - wie das Urlaubsgeld in § 36 und die Jubiläumszuwendung in § 17 - nicht gesondert im Arbeitsvertrag erwähnt sind, obwohl auch sie Entgeltbestandteile darstellen. Diese Leistungen sollten nicht selbstständig begründet werden.
- 26** Auch Ziff. 3 des Arbeitsvertrages hat eine eigenständige Bedeutung, da sowohl Arbeitszeit und Erholungsurlaub ebenfalls in den Arbeitsbedingungen geregelt sind, sich laut Vertrag jedoch nach den Tarifverträgen des öffentlichen Dienstes richten sollen. Hier ist eine echte abweichende Regelung getroffen worden. Dies gilt auch für die in Ziff. 10 vereinbarten Kündigungsfristen, die in § 26 der Arbeitsbedingungen geregelt sind. Auch die Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit ist in Ziff. 11 mit 48 Stunden geringer als diejenige, die in § 8 der Arbeitsbedingungen vorgesehen ist. Auch dies spricht dafür, dass die nach der allgemeinen deklaratorischen Verweisung auf die Arbeitsbedingungen in Ziff. 1 Abs. 5 des Vertrages folgenden Klauseln jeweils ihre eigenständige Bedeutung haben.
- 27** d)
- Es kommt für die Frage, ob eine konstitutive Verpflichtung begründet wurde, nicht darauf an, ob es sich bei der Verweisung in Ziff. 4 des Arbeitsvertrages um eine dynamische Verweisung handelt. Sowohl konstitutiv-dynamische (vgl. BAG 13. November 2002 - 4 AZR 351/01 - AP TVG § 1 Bezugnahme auf Tarifvertrag Nr. 24 = EzA TVG § 3 Bezugnahme auf Tarifvertrag Nr. 23, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung vorgesehen) als auch konstitutiv-statische (vgl. BAG 12. Dezember 2000 - 1 AZR 183/00 -) Klauseln können vereinbart werden. Dabei sind Verweisungen auf kollektive Regelungen im Zweifel dynamisch zu verstehen (BAG 21. Januar 1992 - 3 AZR 21/91 - AP BetrAVG § 1 Ablösung Nr. 24 = EzA BetrAVG § 1 Ablösung Nr. 8; 29. August 2001 - 4 AZR 332/00 - BAGE 99, 10). Diese Frage wäre aber nur dann relevant, wenn eine andere Betriebsvereinbarung die Leistung verschlechtert oder verbessert hätte. Es ist jedoch keine neue betriebliche Vereinbarung abgeschlossen worden, auch keine, die eine Sonderzuwendung nicht mehr vorsieht. Erst dann könnte von einer Reduzierung auf Null auszugehen sein.
- 28** Im Übrigen ist zweifelhaft, ob die Parteien in Ziff. 4 des Arbeitsvertrages eine dynamische Verweisung vereinbart haben, da sie es zwar für erforderlich hielten, in Ziff. 7 die "jeweils gültige" Fassung der Gesamtbetriebsvereinbarung über die Altersversorgung in Bezug zu nehmen, diese Formulierung in Ziff. 4 jedoch nicht gewählt haben (vgl. BAG 23. September 1997 - 3 AZR 529/96 - AP BetrAVG § 1 Ablösung Nr. 23 = EzA BetrAVG § 1 Ablösung Nr. 14).
- 29** 2.

Soweit das Landesarbeitsgericht Köln (21. Oktober 1999 - 5 Sa 944/99 -) und das Landesarbeitsgericht Hamm (26. November 1999 - 10 Sa 1372/99 -) vergleichbare arbeitsvertragliche Regelungen anders ausgelegt haben, ist dem hinsichtlich der vorliegenden Fallgestaltung nicht zu folgen.

30 a)

Wenn darauf abgestellt wird, dass von einer konstitutiv-statischen Bezugnahme deshalb nicht auszugehen sei, weil nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts im Zweifel anzunehmen sei, dass bei einer arbeitsvertraglichen Bezugnahme auf einen Tarifvertrag eine Verweisung auf den jeweiligen Tarifvertrag gewollt sei und mangels abweichender Anhaltspunkte die Bezugnahme im Zweifel dynamisch sei, kann dies das Auslegungsergebnis nicht in Frage stellen. Auch wenn es nicht die Absicht der Arbeitsvertragsparteien gewesen sein sollte, generell die Geltung der zu Beginn der jeweiligen Arbeitsverhältnisse in der Regel ausgehändigten Arbeitsbedingungen unabhängig von ihrem rechtlichen Bestand festzuschreiben, und die Arbeitnehmer wussten, dass Betriebsvereinbarungen grundsätzlich kündbar sind, spricht dies allenfalls dafür, dass Ziff. 1 Abs. 5 eine dynamische Verweisungsklausel auf die Betriebsvereinbarung darstellt. Dabei wird aber die gesonderte Erwähnung in Ziff. 4 außer Acht gelassen.

31 b)

Die Argumentation, dass Sinn und Zweck einer tariflichen Bezugnahmevereinbarung für eine Regelungsdynamik sprächen, da damit die unorganisierten Arbeitnehmer mit den tarifgebundenen Arbeitnehmern gleichbehandelt werden sollten, trifft auf die Bezugnahme einer Betriebsvereinbarung nicht zu. Soweit die Auslegung einer arbeitsvertraglichen Verweisungsklausel als sog. große dynamische Verweisung ergibt, dass statt des im Arbeitsvertrag in Bezug genommenen bestimmten Tarifvertrags nach einem Verbandswechsel des Arbeitgebers die Verweisung auf den jeweils für den Betrieb geltenden Tarifvertrag gewollt ist, beruht dies auf dem Gedanken, dass mit der Verweisungsklausel eine Gleichstellung der tarifgebundenen mit den nicht tarifgebundenen Arbeitnehmern erreicht werden soll, ohne dass der Arbeitgeber bei jeder Einstellung fragen muss, ob der Arbeitnehmer tarifgebunden sei (BAG 16. Oktober 2002 - 4 AZR 467/01 - AP TVG § 1 Bezugnahme auf Tarifvertrag Nr. 22 = EzA TVG § 3 Bezugnahme auf Tarifvertrag Nr. 22, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung vorgesehen). Ein solches Bedürfnis besteht bei einer Betriebsvereinbarung nicht (BAG 27. November 2002 - 4 AZR 663/01 - AP BGB § 611 Rotes Kreuz Nr. 18, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung vorgesehen, betr. Verweisung auf Arbeitsbedingungen). Diese ist vielmehr gleichmäßig auf alle Arbeitnehmer des Betriebes unabhängig von deren Organisationszugehörigkeit anzuwenden. Es ist zwar denkbar, dass nach einem Betriebsübergang nunmehr eine andere Betriebsvereinbarung auf das Arbeitsverhältnis einwirkt; dies setzt aber voraus, dass diese die arbeitsvertraglich in Bezug genommene Regelung ebenfalls regelt. Ein solcher Fall liegt hier nicht vor.

32 Im Falle eines Tarifvertrages ist durch die zwingende Nachwirkung nach § 4 TVG auch gesichert, dass trotz einer Bezugnahmeklausel auch bei einem Verbandswechsel oder sonstigem Außer-Kraft-Treten eines Tarifvertrages keine Lücken im Arbeitsvertrag entstehen können. Entweder gilt ein anderer Tarifvertrag oder der Inhalt des Tarifvertrages wird, beispielsweise bei einem Betriebsübergang, in seinem zuletzt bestehenden Zustand zum Inhalt des Arbeitsvertrages, der nur durch eine andere Abmachung ersetzt werden kann. Im Falle einer Betriebsvereinbarung gilt dies nur für deren Teile, die der zwingenden Mitbestimmung unterliegen. Dies trifft für die Zahlung einer Sonderzuwendung nicht zu. Auch deshalb war es sinnvoll, diesen Anspruch in Ziff. 4 gesondert aufzunehmen, was bezüglich des Urlaubsgeldes und der Jubiläumszuwendung nicht geschehen ist.

33 III.

Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 Abs. 1 ZPO .

Dr. Freitag
Dr. Fischermeier
Marquardt
Burger
Alex

Hinweis: Das Dokument wurde redaktionell aufgearbeitet und unterliegt in dieser Form einem besonderen urheberrechtlichen Schutz. Eine Nutzung über die Vertragsbedingungen der Nutzungsvereinbarung hinaus - insbesondere eine gewerbliche Weiterverarbeitung außerhalb der Grenzen der Vertragsbedingungen - ist nicht gestattet.