

Aktenzeichen: 10 AZR 256/07  
Bundesarbeitsgericht 10. Senat

Urteil vom 12. März 2008  
- 10 AZR 256/07 -

I. Arbeitsgericht  
Hamburg

Urteil vom 29. März 2006  
- 11 Ca 35/05 -

II. Landesarbeitsgericht  
Hamburg

Urteil vom 16. Februar 2007  
- 6 Sa 43/06 -

---

Für die Amtliche Sammlung: Nein

---

Entscheidungsstichwort:

Anspruch auf 14. Monatsgehalt und Gewährung von Wegestunden

Gesetz:

BetrVG § 77 Abs. 3; BGB §§ 133, 305b; HmbPersVG § 83 Abs. 1 Satz 2  
und Abs. 2 Satz 2; BAT §§ 15, 35

Leitsätze:

keine

Hinweise des Senats:

Teilweise Parallelsache zu BAG 23. Mai 2007 - 10 AZR 295/06 -,  
- 10 AZR 296/06 -, - 10 AZR 297/06 -, - 10 AZR 402/06 -, - 10 AZR  
403/06 -, - 10 AZR 413/06 -, - 10 AZR 414/06 -, - 10 AZR 447/06 -, - 10  
AZR 450/06 -, - 10 AZR 486/06 -, - 10 AZR 565/06 -, - 10 AZR 585/06 -,  
- 10 AZR 596/06 -, - 10 AZR 598/06 -, - 10 AZR 986/06 -, - 10 AZR  
987/06 -, - 10 AZR 16/07 -, - 10 AZR 29/07 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

# BUNDESARBEITSGERICHT



10 AZR 256/07  
6 Sa 43/06  
Landesarbeitsgericht  
Hamburg

## Im Namen des Volkes!

Verkündet am  
12. März 2008

## URTEIL

Jatz, Urkundsbeamtin  
der Geschäftsstelle

In Sachen

Kläger, Berufungskläger und Revisionskläger,

pp.

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,

hat der Zehnte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 12. März 2008 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Freitag, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Marquardt und



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

den Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Brühler sowie den ehrenamtlichen Richter Huber und die ehrenamtliche Richterin Alex für Recht erkannt:

1. Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamburg vom 16. Februar 2007 - 6 Sa 43/06 - wird zurückgewiesen.
2. Der Kläger hat die Kosten der Revision zu tragen.

## Von Rechts wegen!

### Tatbestand

Die Parteien streiten noch über die Verpflichtung der Beklagten zur Zahlung eines 14. Monatsgehalts für die Jahre 2003 bis 2005 und zur Gewährung sogenannter Wegestunden. 1

Die Beklagte ist die Kassenärztliche Vereinigung Hamburg. Diese ist eine Körperschaft des öffentlichen Rechts mit ca. 370 Arbeitnehmern. Sie hat insbesondere die Aufgabe, die ambulante vertragsärztliche Versorgung in ihrem Zuständigkeitsbereich sicherzustellen sowie die Qualität und die ordnungsgemäße Abrechnung der ärztlichen Leistungen zu kontrollieren. Die Beklagte ist nicht Mitglied in einem Arbeitgeberverband. Als juristische Person des öffentlichen Rechts mit Sitz in Hamburg könnte sie der Arbeitsrechtlichen Vereinigung Hamburg e.V. angehören, einem Mitgliedsverband der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände. 2

Der Kläger vereinbarte am 1. April 1997 schriftlich mit der Beklagten für die Zeit vom 1. April 1997 bis zum 31. März 1998 ein befristetes Arbeitsverhältnis. Seit dem 1. April 1998 ist der Kläger bei der Beklagten aufgrund eines schriftlichen Folgearbeitsvertrags vom selben Tag als Angestellter beschäftigt. In § 2 dieses Vertrags ist vereinbart, dass für das Arbeitsverhältnis die Bestimmungen der zwischen Vorstand, Geschäftsführung und dem Personalrat getroffenen Betriebsvereinbarung gelten. 3

Eine von der Beklagten und dem bei ihr gebildeten Personalrat am 4



31. März 1964 getroffene besondere Vereinbarung regelte ua. die Arbeitszeit sowie die Anwendung von Tarifverträgen. Ferner verpflichtete sich die Beklagte in dieser besonderen Vereinbarung, mit dem Gehalt für den Monat April ihren Arbeitnehmern eine weitere zusätzliche Sonderzahlung in Höhe von zwei Dritteln eines Monatsgehalts zu zahlen. Die besondere Vereinbarung vom 31. März 1964 wurde in der Folgezeit durch mehrere, im Wesentlichen inhaltsgleiche Vereinbarungen ersetzt. In einer als Betriebsvereinbarung bezeichneten Dienstvereinbarung vom 22. Mai 2000 regelten Geschäftsführung, Vorstand und Personalrat der Beklagten weitgehend die Arbeitsbedingungen. Da diese Vereinbarung zunächst auf gelbem Papier gedruckt war, wurde sie bei der Beklagten allgemein als „Betriebsvereinbarung Gelbe Seiten“ (BV Gelbe Seiten) bezeichnet. In dieser heißt es ua.:

### **„I. Allgemeine Regelungen**

...

#### **5. Wegestunden:**

- a) bei Überstunden, die nicht in unmittelbarem Anschluß an die Arbeitszeit zu leisten sind, und für Überstunden, die nach 20.00 Uhr enden, werden zusätzlich zu den Zeitzuschlägen nach Abschnitt I Ziffer 4 d) zwei Wegestunden gewährt.
- b) Bei Arbeit an Sonnabenden, Sonntagen oder Feiertagen werden diese zwei Wegestunden nur dann gewährt, wenn wenigstens vier Überstunden an diesen Tagen erbracht werden.
- c) Mitarbeiter, die zu einem Bereitschaftsdienst eingeteilt sind und im Rahmen dieses Bereitschaftsdienstes zur Arbeitsleistung in das Verwaltungsgebäude gerufen werden, erhalten pro Einsatz im Bereitschaftsdienst neben der abgeleiteten Arbeitszeit eine Wegestunde.
- d) Mitarbeiter der Notfallpraxen und der Notfalldienst-Zentrale sowie Mitglieder des Personalrates, die zu einer Dienstbesprechung/Personalratssitzung außerhalb der für sie geltenden Dienstzeiten die Dienststelle aufsuchen müssen, erhalten für jede Besprechung neben der geleisteten Arbeitszeit eine Wegestunde.

...



8. Vergütungen und Löhne:

- a) Die Höhe der Vergütungen und Löhne bemißt sich nach dem Vergütungstarifvertrag oder dem Manteltarifvertrag in der jeweils aktuellen Fassung oder nach der einzelvertraglich getroffenen Vereinbarung. Die Eingruppierung der Beschäftigten erfolgt nach einzelvertraglicher Regelung; dabei kann von den Bestimmungen des § 22 BAT abgewichen werden.

...

- c) Ferner gelten in jeweils aktueller Fassung:

...

- Der Tarifvertrag über eine Zuwendung an Angestellte

...

- e) Zusätzlich erhalten die Mitarbeiter eine weitere Sonderzahlung. Die Sonderzahlung wird in Höhe des Gehaltes bzw. Lohnes für den Monat April einschließlich der in Monatsbeträgen gezahlten Zulagen geleistet.

...

Die Sonderzahlung ist mit der April-Vergütung fällig. Ausscheidende Mitarbeiter erhalten die anteilige Sonderzahlung mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

...

## **XII. Schlußbestimmungen**

1. ...
2. Diese Vereinbarung löst alle bisherigen Vereinbarungen zwischen dem Personalrat und dem Vorstand der Kassenärztlichen Vereinigung Hamburg ab.  
Sie tritt am 1. Juli 2000 in Kraft.
3. Die Regelungen dieser Vereinbarung können mit einer Frist von drei Monaten zum Jahresende einzeln oder in ihrer Gesamtheit gekündigt werden. Die Kündigung ist erstmals möglich zum 31.12.2000.“

Die Beklagte kündigte die BV Gelbe Seiten zum 31. Dezember 2003. Für die Zeit ab dem 1. Januar 2004 legte sie mit dem Personalrat in

5



neuen Vereinbarungen einzelne Leistungen fest, die in der BV Gelbe Seiten geregelt waren. Eine Vereinbarung zwischen der Beklagten und dem Personalrat über die Zahlung eines 14. Monatsgehalts kam nicht zustande.

In einem Schreiben vom 12. Februar 2004 teilte die Beklagte ihren Arbeitnehmern unter der Überschrift „Sonderzahlung“ ua. Folgendes mit:

6

„Liebe Mitarbeiterin, lieber Mitarbeiter,

die KV Hamburg gewährt ihren Beschäftigten, deren Arbeitsverhältnisse vor dem 01.01.2004 wirksam begründet wurden, im Abrechnungsmonat 04.2004 letztmalig eine Sonderzahlung nach den Vorschriften der zum 31.12.2003 gekündigten Dienstvereinbarung (Betriebsvereinbarung) vom 22.05.2000, Abschnitt I Allgemeine Regelungen, Ziffer 8 Vergütungen und Löhne, Buchstaben e bis h.

...

Der Bemessungszeitraum für die Sonderzahlung ist 05.2003 bis 12.2003. Die Bezugsgröße ist grundsätzlich das Entgelt des Abrechnungsmonats 12.2003 und wird nach § 26 BAT einschließlich der in Monatsbeiträgen gezahlten Zulagen ermittelt.

Die anteilige, letztmalig gezahlte Sonderzahlung wird ohne Anerkennung ihrer Rechtspflicht gewährt. Die letztmalige Gewährung begründet keinen Anspruch auf Festsetzung dieser Leistung in der Zukunft.

...“

Die Beklagte zahlte dem Kläger im April 2004 entsprechend ihrer Ankündigung im Schreiben vom 12. Februar 2004 ein anteiliges 14. Monatsgehalt für die Monate Mai bis Dezember 2003 iHv. 1.581,66 Euro brutto. Im April 2005 und im April 2006 erhielt der Kläger kein 14. Monatsgehalt mehr.

7

Der Kläger hat gemeint, ihm stehe ein 14. Monatsgehalt zu, so dass die Beklagte an ihn für das Jahr 2003 ein restliches 14. Monatsgehalt und für das Jahr 2004 ein volles 14. Monatsgehalt in Höhe von zusammen 3.130,61 Euro brutto zu zahlen habe. Für das Jahr 2005 schulde ihm die Beklagte ein 14. Monatsgehalt iHv. 2.328,91 Euro brutto. Sein Anspruch auf ein 14. Monatsgehalt ergebe sich aus einer Zusage der Beklagten in den am

8



14. und am 20. März 1997 geführten Einstellungsgesprächen, aus § 2 des Arbeitsvertrags vom 1. April 1998 und aus der Regelung in Abschn. I Nr. 8 Buchst. e BV Gelbe Seiten. Der Leiter der Abteilung Hausverwaltung habe ihm in den Einstellungsgesprächen zugesagt, dass er in die Vergütungsgruppe VI b der Anlage 1a zum BAT eingruppiert werde und jährlich 14 Gehaltszahlungen erhalte. Der Abteilungsleiter B habe ihm auf seine Bitte hin die einzelnen Bestandteile der Vergütung im Einzelnen erläutert und Angaben zu deren Höhe gemacht. Mit der zugesagten Vergütung sei er einverstanden gewesen. Ihm stehe ein 14. Monatsgehalt jedoch nicht nur aufgrund der mündlichen Zusage der Beklagten zu, sondern auch aufgrund der Bezugnahme in § 2 des schriftlichen Arbeitsvertrags auf die Bestimmungen der zwischen dem Vorstand, der Geschäftsführung und dem Personalrat getroffenen Betriebsvereinbarung. Damit seien die bei der Beklagten geltenden Betriebsvereinbarungen, insbesondere die BV Gelbe Seiten, konstitutiv und lediglich eingeschränkt dynamisch in Bezug genommen worden. Jedenfalls hätten die entsprechenden Regelungen in den Dienstvereinbarungen seinen Anspruch auf ein 14. Monatsgehalt begründet. Die Kündigung der BV Gelbe Seiten durch die Beklagte verstoße gegen § 83 HmbPersVG und § 2 KSchG und sei deshalb nicht wirksam. Jedenfalls gelte die Regelung in Abschn. I Nr. 8 Buchst. e BV Gelbe Seiten weiter, bis sie durch eine andere Abmachung ersetzt werde.

Die Beklagte habe ihm im Zeitraum Februar 2004 bis Oktober 2005 zu Unrecht Wegestunden nicht gemäß Abschn. I Nr. 5 Buchst. a bis c BV Gelbe Seiten mit 291,06 Euro brutto vergütet.

Der Kläger hat zuletzt beantragt,

1. die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger  
3.421,67 Euro brutto zu zahlen nebst Zinsen in Höhe  
von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz  
auf 801,70 Euro brutto seit 30. April 2004,  
auf 2.328,91 Euro brutto seit 29. April 2005,  
auf 30,08 Euro brutto seit 25. Februar 2004,  
auf 30,08 Euro brutto seit 28. Mai 2005,  
auf 60,76 Euro brutto seit 29. Juli 2004,



- auf 39,26 Euro brutto seit 26. November 2004,  
auf 32,72 Euro brutto seit 25. Februar 2005,  
auf 32,72 Euro brutto seit 27. Mai 2005 und  
auf 65,44 Euro brutto seit 25. November 2005.
2. die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger weitere 2.328,91 Euro brutto zu zahlen nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit 28. April 2006.

Die Beklagte hat zu ihrem Klageabweisungsantrag die Auffassung vertreten, ein Anspruch des Klägers auf ein restliches 14. Monatsgehalt für das Jahr 2003 und auf ein volles 14. Monatsgehalt für die Jahre 2004 und 2005 ergebe sich weder aus einer mündlichen Zusage noch aus der Bezugnahme-klausel im schriftlichen Arbeitsvertrag. Die von ihr zum 31. Dezember 2003 gekündigte BV Gelbe Seiten wirke nicht nach. Dem Kläger stehe deshalb auch die beanspruchte Vergütung von Wegestunden nicht zu.

11

Das Arbeitsgericht hat - soweit für die Revision von Bedeutung - die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Klägers gegen das Urteil des Arbeitsgerichts zurückgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt der Kläger seine Zahlungsansprüche weiter. Die Beklagte beantragt, die Revision des Klägers zurückzuweisen.

12

## Entscheidungsgründe

Die Revision des Klägers hat keinen Erfolg. Das Landesarbeitsgericht hat die Klage zu Recht abgewiesen.

13

A. Das Landesarbeitsgericht hat seine klageabweisende Entscheidung im Wesentlichen damit begründet, die Parteien hätten die Zahlung eines 14. Monatsgehalts nicht in den Einstellungsgesprächen vereinbart. Das Vorbringen des Klägers zum Inhalt dieser Gespräche rechtfertige die Annahme

14



einer solchen Abrede nicht. Sage der Arbeitgeber einem Arbeitnehmer in einem Einstellungsgespräch bestimmte Leistungen zu, so liege darin regelmäßig keine Aussage über die Rechtsgrundlage. Der Arbeitnehmer könne aus dem Umstand, dass der Arbeitgeber nicht ausdrücklich auf eine bestimmte kollektive Anspruchsgrundlage hinweise, redlicherweise nicht den Schluss ziehen, die Leistung solle mit ihm einzelvertraglich vereinbart werden. Nur wenn der Arbeitgeber zweifelsfrei zum Ausdruck bringe, eine bestimmte Leistung solle, unabhängig vom Schicksal ihrer gegenwärtigen Rechtsgrundlage, zukünftig verlangt werden können, liege eine eigenständige individualvertragliche Zusage vor. Hinzu komme, dass speziell bei einem öffentlichen Arbeitgeber der Hinweis in Einstellungsgesprächen auf bestimmte Regelungen grundsätzlich nicht als Angebot im rechtsgeschäftlichen Sinn gewertet werden könne, diese Regelungen individualrechtlich zu vereinbaren. Ein Anspruch auf ein 14. Monatsgehalt ergebe sich auch weder aus § 2 des schriftlichen Arbeitsvertrags vom 1. April 1998 noch aus der BV Gelbe Seiten. Diese Dienstvereinbarung sei wirksam gewesen, soweit sie ein 14. Monatsgehalt geregelt habe, und könne deshalb nicht in eine Gesamtzusage der Beklagten umgedeutet werden. Die Beklagte habe die BV Gelbe Seiten zum 31. Dezember 2003 wirksam gekündigt. Die Bestimmungen dieser Dienstvereinbarung hätten auch nicht nachgewirkt. Deshalb könne der Kläger auch nicht gemäß Abschn. I Nr. 5 Buchst. a bis c BV Gelbe Seiten 291,06 Euro brutto als Vergütung für Wegestunden beanspruchen.

- B. Diese Ausführungen halten den Angriffen der Revision im Ergebnis und teilweise auch in der Begründung stand. 15
- I. Das Landesarbeitsgericht hat mit Recht erkannt, dass für den Anspruch des Klägers auf ein 14. Monatsgehalt eine rechtliche Grundlage fehlt. 16
1. Der Anspruch ergibt sich nicht aus einer Abrede der Parteien. 17
- a) Bei den vom Kläger behaupteten und vom Landesarbeitsgericht als wahr unterstellten mündlichen Äußerungen der Parteien in den im März 1997 geführten Einstellungsgesprächen handelt es sich um nichttypische Er- 18



klärungen. Deren Auslegung durch die Tatsachengerichte ist in der Revisionsinstanz nur daraufhin überprüfbar, ob sie gegen gesetzliche Auslegungsregeln, anerkannte Auslegungsgrundsätze, Denkgesetze, Erfahrungssätze oder Verfahrensvorschriften verstößt oder wesentliche Umstände unberücksichtigt lässt und ob sie rechtlich möglich ist (*st. Rspr.*, vgl. BAG 3. Mai 2006 - 10 AZR 310/05 - EzA BGB 2002 § 611 Gratifikation, Prämie Nr. 18; 16. November 2005 - 10 AZR 108/05 - ZTR 2006, 313; 13. März 2003 - 6 AZR 585/01 - BAGE 105, 205, 208; 5. Juni 2002 - 7 AZR 241/01 - BAGE 101, 262; 15. November 2000 - 5 AZR 296/99 - BAGE 96, 237, 241 mwN). Die Auslegung der vom Kläger behaupteten Erklärungen der Parteien bezüglich der Zahlung von jährlich 14 Monatsgehältern durch das Landesarbeitsgericht hält dieser eingeschränkten revisionsgerichtlichen Überprüfung stand.

b) Gemäß § 133 BGB ist bei der Auslegung von Willenserklärungen der wirkliche Wille des Erklärenden zu erforschen und nicht am buchstäblichen Sinn des Ausdrucks zu haften. Bei der Auslegung sind alle tatsächlichen Begleitumstände der Erklärung zu berücksichtigen, die für die Frage von Bedeutung sein können, welchen Willen der Erklärende bei seiner Erklärung gehabt hat und wie die Erklärung von ihrem Empfänger zu verstehen war (BAG 3. Mai 2006 - 10 AZR 310/05 - EzA BGB 2002 § 611 Gratifikation, Prämie Nr. 18; 26. September 2002 - 6 AZR 434/00 - AP BBiG § 10 Nr. 10 = EzA BBiG § 10 Nr. 6, zu I 3 der Gründe; 12. Juni 2002 - 10 AZR 323/01 - EzA BetrVG 1972 § 112 Nr. 110, zu II 1 b der Gründe).

c) Das Landesarbeitsgericht hat weder gegen diese Auslegungsgrundsätze und -regeln verstoßen noch wesentliche Umstände unberücksichtigt gelassen, soweit es die vom Kläger behauptete Vergütungszusage der Beklagten vor der Unterzeichnung des Arbeitsvertrags als Hinweis auf die zu dieser Zeit bei der Beklagten bestehende Vergütungsregelung ausgelegt hat. Die Auslegung des Landesarbeitsgerichts, wonach der Kläger die Mitteilungen der Beklagten zur Höhe seiner Vergütung nicht so verstehen durfte, dass ihm ein 14. Monatsgehalt auf Dauer einzelvertraglich zustehen sollte, ist revisionsrechtlich nicht zu beanstanden. Zwar haben nach § 305b BGB individuelle

19

20



Vertragsabreden Vorrang vor Allgemeinen Geschäftsbedingungen und damit auch vor den vom Arbeitgeber vorformulierten Vertragsbedingungen in einem Formulararbeitsvertrag. Die vom Kläger behauptete Erklärung der Beklagten, er erhalte jährlich 14 Monatsgehälter, muss jedoch nicht als Vertragsangebot im rechtsgeschäftlichen Sinn, sondern kann auch entsprechend der Auslegung des Landesarbeitsgerichts als Hinweis auf die zu dieser Zeit bei der Beklagten bestehende Vergütungsregelung verstanden werden (vgl. BAG 15. Januar 1987 - 6 AZR 602/85 - EzBAT BAT § 4 Betriebliche Übung Nr. 3; 14. Januar 1988 - 6 AZR 494/86 -). Ohne Bedeutung ist, dass der Abteilungsleiter der Abteilung Hausverwaltung B nach der Behauptung des Klägers das sich bei 14 Monatsgehältern ergebende Jahresgehalt des Klägers iHv. 52.382,00 DM auf einem Formularblatt der Beklagten festgehalten hat. Informiert ein öffentlicher Arbeitgeber einen Arbeitnehmer während eines Einstellungsgesprächs mündlich oder schriftlich über kollektivrechtlich geregelte Arbeitsbedingungen, gibt er noch keine rechtsgeschäftlichen Erklärungen ab, wenn er sich nicht zugleich verpflichtet, diese Arbeitsbedingungen ungeachtet des Fortbestandes der kollektiven Regelungen auch in Zukunft beizubehalten (vgl. BAG 11. Oktober 1995 - 5 AZR 802/94 - AP BGB § 611 Arbeitszeit Nr. 9 = EzA BGB § 242 Betriebliche Übung Nr. 33). Dass die Beklagte dem Kläger vor der Unterzeichnung des befristeten Arbeitsvertrags vom 1. April 1997 im Rahmen einer im Einzelnen ausgehandelten, individuellen Vertragsabrede mündlich zugesagt hat, die bestehende Vergütungsregelung künftig auch dann anzuwenden und an ihn jährlich 14 Monatsgehälter zu zahlen, wenn die Vereinbarungen zwischen dem Vorstand, der Geschäftsführung und dem Personalrat einen solchen Anspruch nicht mehr vorsehen, hat der Kläger nicht behauptet. Im Übrigen hätte sich eine individualvertragliche Zusage der Beklagten in den im März 1997 geführten Einstellungsgesprächen nur auf das befristete Arbeitsverhältnis der Parteien vom 1. April 1997 bis zum 31. März 1998 bezogen. Mit dem schriftlichen Folgearbeitsvertrag vom 1. April 1998 haben die Parteien ihr Arbeitsverhältnis auf eine neue Grundlage gestellt.



2. Das Landesarbeitsgericht hat auch zutreffend angenommen, dass der Anspruch auf ein 14. Monatsgehalt nicht aus § 2 des schriftlichen Arbeitsvertrags der Parteien vom 1. April 1998 folgt. 21
- a) Bei den Erklärungen der Parteien in § 2 dieses Arbeitsvertrags handelt es sich nicht um individuelle, sondern um sog. typische Willenserklärungen. Die Beklagte hat die Formulierungen in dieser Vertragsbestimmung in einer Vielzahl von Fällen verwendet. Die Auslegung sog. typischer Willenserklärungen durch das Berufungsgericht ist in der Revisionsinstanz in vollem Umfang nachprüfbar (*st. Rspr., vgl. BAG 3. Mai 2006 - 10 AZR 310/05 - EzA BGB 2002 § 611 Gratifikation, Prämie Nr. 18, zu B I 1 a der Gründe; 13. März 2003 - 6 AZR 698/01 -, zu 1 der Gründe; 19. Januar 2000 - 5 AZR 637/98 - BAGE 93, 212, 215; 16. Februar 2000 - 4 AZR 14/99 - BAGE 93, 328, 338, jeweils mwN*). Dieser uneingeschränkten revisionsrechtlichen Überprüfung hält die Auslegung des Landesarbeitsgerichts stand. 22
- b) Mit der Vereinbarung in § 2 des schriftlichen Arbeitsvertrags, dass für das Arbeitsverhältnis die Bestimmungen der zwischen Vorstand, Geschäftsführung und Personalrat getroffenen Betriebsvereinbarung gelten, haben die Parteien dem Wortlaut nach keine ausdrückliche Regelung über die Zahlung von jährlich 14 Monatsgehältern getroffen. Es fehlt - anders als in dem Fall, der der Entscheidung des Senats vom 24. September 2003 (- 10 AZR 34/03 - AP BGB § 611 Gratifikation Nr. 254 = EzA BGB 2002 § 133 Nr. 3) zu Grunde lag - eine für die Begründung eines solchen Entgeltanspruchs typische Formulierung. Die Parteien haben nicht vereinbart, dass die Beklagte dem Kläger jährlich 14 Monatsgehälter zahlt. 23
- c) Mit Recht hat das Landesarbeitsgericht der Regelung in § 2 des Arbeitsvertrags auch keine konkludente arbeitsvertragliche Zusage in der Weise entnommen, dass dem Kläger jährlich 14 Monatsgehälter unabhängig von der Geltung der Bestimmungen der zwischen Vorstand, Geschäftsführung und dem Personalrat getroffenen Betriebsvereinbarung zustehen sollten. Verweisungen im Arbeitsvertrag auf ohnehin anwendbare gesetzliche, tarifliche oder betriebsverfassungsrechtliche Vorschriften sind im Zweifel deklaratorisch gemeint (BAG 24



24. September 2003 - 10 AZR 34/03 - AP BGB § 611 Gratifikation Nr. 254 = EzA BGB 2002 § 133 Nr. 3). Die Arbeitsvertragsparteien wollen in der Regel durch die Verweisung auf ohnehin geltende kollektive Regelungen keinen eigenständigen individualvertraglichen Geltungsgrund für diese Regelungen schaffen. Sie bringen regelmäßig durch eine solche Verweisung nur zum Ausdruck, dass nicht sämtliche für das Arbeitsverhältnis maßgeblichen Bestimmungen im Text des Arbeitsvertrags wiedergegeben, sondern darüber hinaus in den genannten kollektiven Vereinbarungen enthalten sind (BAG 18. November 2003 - 1 AZR 604/02 - BAGE 108, 299, 302). Die Verweisklausel stellt dann schon kein Rechtsgeschäft dar. Ihr liegen keine Willenserklärungen zu Grunde, durch die Rechtsfolgen bewirkt werden sollen. Es handelt sich um einen bloßen rechtlichen Hinweis (BAG 18. November 2003 - 1 AZR 604/02 - aaO). Hätten die Parteien eine konstitutive, statische Verweisung auf die bei Abschluss des Arbeitsvertrags vom 1. April 1998 gültige Betriebsvereinbarung gewollt, um dem Kläger einen individuellen Besitzstand zu sichern, hätten sie dies eindeutig zum Ausdruck bringen müssen. Grundsätzlich gilt die sog. Zeitkollisionsregel, wonach die jüngere Betriebs- oder Dienstvereinbarung die ältere Betriebs- oder Dienstvereinbarung ablöst, ohne dass es darauf ankommt, ob die bisherige Norm für den Arbeitnehmer günstiger war (vgl. BAG 15. November 2000 - 5 AZR 310/99 - BAGE 96, 249). Die Beklagte konnte deshalb die bei Abschluss des Arbeitsvertrags geltenden Dienstvereinbarungen zusammen mit dem Personalrat fortentwickeln und mangels einer entgegenstehenden Abrede der Parteien auch zum Nachteil des Klägers ändern. Auch der Kläger geht davon aus, dass die Regelungen der bei Abschluss des Arbeitsvertrags geltenden Betriebsvereinbarung nicht ungeachtet ihres kollektivrechtlichen Fortbestandes Inhalt des Arbeitsvertrags geworden sind. Er stützt seinen Anspruch auf jährlich 14 Monatsgehälter auf § 2 des schriftlichen Arbeitsvertrags vom 1. April 1998 iVm. Abschn. I Nr. 8 Buchst. e Abs. 1 BV Gelbe Seiten. Diese am 22. Mai 2000 abgeschlossene Dienstvereinbarung ist am 1. Juli 2000 und damit erst mehr als zwei Jahre nach Abschluss des Arbeitsvertrags in Kraft getreten.



3. Auch Abschn. I Nr. 8 Buchst. e Abs. 1 BV Gelbe Seiten begründet den Anspruch des Klägers auf ein 14. Monatsgehalt nicht. 25
- a) Nach dieser Bestimmung erhalten die Mitarbeiter eine weitere Sonderzahlung in Höhe des Gehalts bzw. des Lohns für den Monat April einschließlich der in Monatsbeträgen geleisteten Zulagen. Nach § 83 Abs. 1 Satz 2 HmbPersVG können jedoch Arbeitsentgelte und sonstige Arbeitsbedingungen, die durch Tarifvertrag geregelt sind oder üblicherweise geregelt werden, nur Gegenstand von Dienstvereinbarungen sein, wenn ein Tarifvertrag den Abschluss ergänzender Dienstvereinbarungen ausdrücklich ermöglicht. Sind Gegenstand einer Betriebsvereinbarung Arbeitsentgelte oder sonstige Arbeitsbedingungen, die durch Tarifvertrag geregelt sind oder üblicherweise geregelt werden, ohne dass der Tarifvertrag den Abschluss ergänzender Betriebsvereinbarungen ausdrücklich zulässt, und verstößt eine Betriebsvereinbarung somit gegen § 77 Abs. 3 Satz 1 BetrVG, ist sie unwirksam (*BAG 2. August 2006 - 10 AZR 572/05 - EzA BetrVG 2001 § 75 Nr. 3; 22. März 2005 - 1 ABR 64/03 - BAGE 114, 162; 21. Januar 2003 - 1 ABR 9/02 - AP BetrVG 1972 § 21a Nr. 1 = EzA BetrVG 2001 § 77 Nr. 3, zu B II 2 c aa der Gründe; 20. April 1999 - 1 AZR 631/98 - BAGE 91, 244, 257*). Dies gilt auch für Dienstvereinbarungen, die unter Verstoß gegen § 83 Abs. 1 Satz 2 HmbPersVG durch Tarifvertrag geregelte oder üblicherweise geregelte Arbeitsentgelte oder sonstige Arbeitsbedingungen festlegen (*BAG 23. Mai 2007 - 10 AZR 402/06 -*). 26
- b) Entgegen der Annahme des Landesarbeitsgerichts wird die in Abschn. I Nr. 8 Buchst. e Abs. 1 BV Gelbe Seiten vereinbarte weitere Sonderzahlung in Höhe des Gehalts bzw. Lohns für den Monat April von dem Regelungsverbot des § 83 Abs. 1 Satz 2 HmbPersVG erfasst (*BAG 23. Mai 2007 - 10 AZR 402/06 -*). Die Tarifvertragsparteien haben für die unter den Geltungsbereich des BAT fallenden Angestellten im Tarifvertrag über eine Zuwendung für Angestellte vom 12. Oktober 1973 (Zuwendungstarifvertrag) und den nachfolgenden Änderungstarifverträgen die Anspruchsvoraussetzungen und die Höhe der den vom Geltungsbereich des BAT erfassten Angestellten in jedem Kalenderjahr zustehenden Zuwendung geregelt, ohne den Abschluss er- 27



gänzender Dienstvereinbarungen zuzulassen. Deshalb verstößt eine Dienstvereinbarung, die die Höhe der jährlichen Zuwendung anders festlegt, gegen § 83 Abs. 1 Satz 2 HmbPersVG und ist unwirksam (*BAG 23. Mai 2007 - 10 AZR 402/06 -*). Dabei kommt es nicht darauf an, ob in der Dienstvereinbarung die Höhe der tariflich geregelten Zuwendung abweichend festgelegt oder zusätzlich zur tariflichen Zuwendung eine weitere Sonderzahlung vereinbart wird. In beiden Fällen liegt eine grundsätzlich nicht zulässige Aufstockung der tariflichen Zuwendung vor (*vgl. zur Nichtigkeit von Betriebsvereinbarungen zur Erhöhung der tariflichen Vergütung und jährlichen tariflichen Zuwendung BAG 24. Januar 1996 - 1 AZR 597/95 - BAGE 82, 89*).

c) Auch wenn die in Abschn. I Nr. 8 Buchst. e Abs. 1 BV Gelbe Seiten geregelte weitere Sonderzahlung in Höhe der Vergütung für April entsprechend der Auffassung des Klägers als Teil des Jahresgehalts verstanden wird, gilt nichts anderes. Die Höhe der Vergütung der unter den Geltungsbereich des BAT fallenden Angestellten war in den Vergütungstarifverträgen zum BAT geregelt. Der Anspruch auf die weitere Sonderzahlung ist nicht an andere Voraussetzungen als die tarifliche Vergütung geknüpft, wie zB an zusätzliche Leistungen des Angestellten, und konnte deshalb nach § 83 Abs. 1 Satz 2 HmbPersVG nicht Gegenstand einer Dienstvereinbarung sein.

28

d) Ohne Bedeutung ist, dass die Beklagte keinem Arbeitgeberverband als Mitglied angehört. Ebenso wie die Sperrwirkung des § 77 Abs. 3 BetrVG hängt die des § 83 Abs. 1 Satz 2 HmbPersVG nicht davon ab, dass der Arbeitgeber tarifgebunden ist (*BAG 23. Mai 2007 - 10 AZR 402/06 -*). Beide Vorschriften sollen die Funktionsfähigkeit der Tarifautonomie gewährleisten, indem sie den Tarifvertragsparteien den Vorrang zur Regelung von Arbeitsbedingungen einräumen (*vgl. zu diesem Zweck des § 77 Abs. 3 BetrVG BAG 24. Januar 1996 - 1 AZR 597/95 - BAGE 82, 89*). Diese Befugnis soll nicht dadurch ausgehöhlt werden, dass Arbeitgeber und Betriebsrat bzw. Personalrat abweichende Vereinbarungen treffen. Ausgehend von diesem Normzweck kann die Sperrwirkung nicht von der Tarifgebundenheit des Arbeitgebers abhängen. Die Sperrwirkung einer tariflichen Regelung reicht so weit, wie deren Geltungs-

29



anspruch (BAG 22. März 2005 - 1 ABR 64/03 - BAGE 114, 162, 171). Bei Tarifgebundenheit der Beklagten hätten der Zuwendungstarifvertrag und die Vergütungstarifverträge für die vom BAT erfassten Angestellten Anwendung gefunden. Es besteht kein Streit darüber, dass die Beklagte als juristische Person des öffentlichen Rechts mit Sitz in Hamburg der Arbeitsrechtlichen Vereinigung Hamburg e.V. und somit einem Mitgliedsverband der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände angehören könnte.

II. Dem Kläger steht auch die beanspruchte Vergütung für Wegestunden nicht zu. Abschn. I Nr. 5 Buchst. a bis c BV Gelbe Seiten begründet den Anspruch nicht. Diese Bestimmung regelt die Gewährung von Wegestunden bei der Leistung von Überstunden und Bereitschaftsdienst sowie bei Arbeit an Sonnabenden, Sonntagen und Feiertagen. Auch sie wird von dem Regelungsverbot des § 83 Abs. 1 Satz 2 HmbPersVG erfasst. Die Tarifvertragsparteien haben für die unter den Geltungsbereich des BAT fallenden Angestellten in diesem Tarifvertrag (§§ 15, 35 BAT) die Vergütung geleisteter Sonn- und Feiertagsarbeit sowie geleisteter Bereitschaftsdienste und Überstunden umfassend und abschließend geregelt, ohne den Abschluss ergänzender Dienstvereinbarungen zuzulassen. Deshalb verstößt eine Dienstvereinbarung, die für Überstunden, Bereitschaftsdienst sowie Arbeit an Sonnabenden, Sonntagen und Feiertagen abweichend von den Bestimmungen des BAT Wegestunden gewährt und damit die Vergütung anders festlegt, gegen § 83 Abs. 1 Satz 2 HmbPersVG und ist unwirksam.

30

Dr. Freitag

Marquardt

Brühler

W. Huber

Alex



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

