

Aktenzeichen: 10 AZR 34/03
Bundesarbeitsgericht 10. Senat

Urteil vom 24. September 2003
- 10 AZR 34/03 -

I. Arbeitsgericht
Düsseldorf

Urteil vom 9. Oktober 2001
- 11 Ca 4054/01 -

II. Landesarbeitsgericht
Düsseldorf

Urteil vom 30. August 2002
- 14 Sa 1748/01 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Entscheidungsstichwort:

Zuwendung - Vertragsauslegung

Gesetz:

BGB §§ 611, 133, 157

Leitsätze:

keine



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

BUNDEsarbeitsgericht



10 AZR 34/03
14 Sa 1748/01
Landesarbeitsgericht
Düsseldorf

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
24. September 2003

URTEIL

Gaßmann, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Beklagter, Berufungsbeklagter und Revisionskläger,

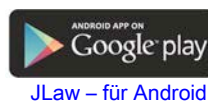
pp.

Kläger, Berufungskläger und Revisionsbeklagter,

hat der Zehnte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 24. September 2003 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Freitag, den Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Fischermeier, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Marquardt sowie den ehrenamtlichen Richter Burger und die ehrenamtliche Richterin Alex für Recht erkannt:



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



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

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.

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.

...



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



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.“

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

Inkrafttreten 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.“

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.

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.

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.

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.



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.

Der Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. 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.

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

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, so daß ihm die geltend gemachten Differenzbeträge zustehen.

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.

II. Dem folgt der Senat.

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.

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

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.



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, zB 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). Dies ist hier der Fall.

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).

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.

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.

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.

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.

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.

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 selbständig begründet werden.

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.

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.

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).



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.

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 Verweisklausel auf die Betriebsvereinbarung darstellt. Dabei wird aber die gesonderte Erwähnung in Ziff. 4 außer acht gelassen.

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 Verweisklausel 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 Verweisklausel 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 Betrie-



bes 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.

Im Falle eines Tarifvertrages ist durch die zwingende Nachwirkung nach § 4 TVG auch gesichert, daß trotz einer Bezugnahmeklausel auch bei einem Verbandswechsel oder sonstigem Außerkrafttreten 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.

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

Dr. Freitag

Dr. Fischermeier

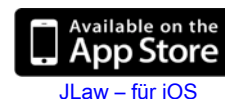
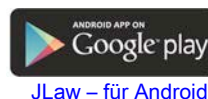
Marquardt

Burger

Alex



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





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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)