Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

Aktenzeichen: 10 AZR 447/06

Bundesarbeitsgericht 10. Senat	Urteil vom 23. Mai 2007 - 10 AZR 447/06 -
I. Arbeitsgericht Hamburg	Urteil vom 1. März 2005 - 19 Ca 443/04 -
II. Landesarbeitsgericht Hamburg	Urteil vom 27. Februar 2006 - 5 Sa 50/05 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Entscheidungsstichwort:

Anspruch auf 14. Monatsgehalt

Gesetze:

BetrVG § 77 Abs. 3 und Abs. 5; BGB §§ 133, 305b; HmbPersVG § 83 Abs. 1 Satz 2 und Abs. 2 Satz 2

Leitsätze:

keine

Hinweise des Senats:

Teilweise Parallelsachen 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 - (vorliegend), - 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 -

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

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

JLaw – für Android
JLaw – für iOS

BUNDESARBEITSGERICHT

10 AZR 447/06
5 Sa 50/05
Landesarbeitsgericht
Hamburg

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
23. Mai 2007

URTEIL

Gaßmann, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Klägerin, Berufungsklägerin und Revisionsklägerin,

pp.

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,

hat der Zehnte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 23. Mai 2007 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Freitag, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Marquardt, den Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Brühler sowie den ehrenamtlichen Richter Schaeff und die ehrenamtliche Richterin Alex für Recht erkannt:

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

1. Die Revision der Klägerin gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamburg vom 27. Februar 2006 - 5 Sa 50/05 - wird zurückgewiesen.
2. Die Klägerin hat die Kosten der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten noch über die Verpflichtung der Beklagten zur Zahlung eines restlichen 14. Monatsgehalts für das Jahr 2003 und eines vollen 14. Monatsgehalts für das Jahr 2004. 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

Die Klägerin war bei der Beklagten seit dem 1. Oktober 1978 als Angestellte beschäftigt. In § 2 des schriftlichen Arbeitsvertrags vom selben Tag ist vereinbart, dass für das Arbeitsverhältnis die Bestimmungen des Bundes-Angestelltentarifvertrages (BAT) gelten, soweit nicht zwischen dem Vorstand und dem Personalrat der Kassenärztlichen Vereinigung Hamburg besondere Vereinbarungen getroffen wurden, die Bestandteil dieses Arbeitsvertrags sind. 3

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

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

barung 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

...

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.“

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
ANDROID APP ON Google play
JLaw – für Android
Available on the App Store
JLaw – für iOS

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 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. 5

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 Monatsbeträgen 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 der Klägerin im April 2004 entsprechend ihrer Ankündigung im Schreiben vom 12. Februar 2004 ein anteiliges 14. Monatsgehalt für die Monate Mai bis Dezember 2003. Im April 2005 erhielt die Klägerin kein 14. Monatsgehalt mehr. 7

Die Klägerin hat gemeint, ihr stehe ein 14. Monatsgehalt zu, so dass die Beklagte an sie für das Jahr 2003 weitere 658,64 Euro brutto und für das Jahr 2004 1.916,39 Euro brutto zu zahlen habe. Ihr Anspruch auf ein 14. Monatsgehalt ergebe sich aus einer mündlichen Zusage der Beklagten in dem im August 1978 geführten Einstellungsgespräch, aus § 2 des schriftlichen Arbeitsvertrags und aus der Regelung in Abschn. I Nr. 8 Buchst. e BV Gelbe Seiten. Die Beklagte habe ihr vor der Unterzeichnung des schriftlichen Arbeitsvertrags in einem im August 1978 geführten Einstellungsgespräch mitgeteilt, dass sie ihre Arbeitnehmer zwar grundsätzlich in Anlehnung an die Vorschriften des Bundes-Angestelltentarifvertrages (BAT) vergüte, wegen der 8

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

höheren Gehälter in der „freien Wirtschaft“ jedoch beschlossen habe, jedem Beschäftigten ein festes Jahresgehalt iHv. 14 Monatsgehältern zu zahlen. Damit habe sie sich einverstanden erklärt. Ihr stehe ein 14. Monatsgehalt jedoch nicht nur auf Grund der mündlichen Zusage der Beklagten im Einstellungsgespräch zu, sondern auch auf Grund der Bezugnahme in § 2 des schriftlichen Arbeitsvertrags auf die zwischen der Beklagten und dem Personalrat geschlossenen Dienstvereinbarungen. Damit seien die bei der Beklagten geltenden Dienstvereinbarungen, insbesondere die BV Gelbe Seiten, konstitutiv und lediglich eingeschränkt dynamisch in Bezug genommen worden. Jedenfalls hätten die entsprechenden Regelungen in den Dienstvereinbarungen ihren 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 Klägerin hat zuletzt beantragt, 9

die Beklagte zu verurteilen, an die Klägerin

1. 658,64 Euro brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit 1. Mai 2004,
2. weitere 1.916,39 Euro brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit 29. April 2005

zu zahlen.

Die Beklagte hat zu ihrem Klageabweisungsantrag die Auffassung vertreten, 10
ein Anspruch der Klägerin auf ein restliches 14. Monatsgehalt für das Jahr 2003 und auf ein volles 14. Monatsgehalt für das Jahr 2004 ergebe sich weder aus einer mündlichen Zusage noch aus der Bezugnahmeklausel im schriftlichen Arbeitsvertrag. Die von ihr zum 31. Dezember 2003 gekündigte BV Gelbe Seiten wirke nicht nach.

Das Arbeitsgericht hat - soweit für die Revision von Bedeutung - die Klage ab- 11
gewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Klägerin gegen das Urteil des Arbeitsgerichts insoweit zurückgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt die Klägerin ihre Zahlungsansprüche weiter. Die Beklagte beantragt, die Revision der Klägerin zurückzuweisen.

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

Entscheidungsgründe

Die Revision der Klägerin hat keinen Erfolg. Das Landesarbeitsgericht hat die Klage mit Recht abgewiesen, soweit die Klägerin die Zahlung eines restlichen 14. Monatsgehalts für das Jahr 2003 und eines vollen 14. Monatsgehalts für das Jahr 2004 beansprucht hat. 12

I. Das Landesarbeitsgericht hat seine klageabweisende Entscheidung im Wesentlichen damit begründet, die Parteien hätten die Zahlung eines 14. Monatsgehalts nicht vor Abschluss des schriftlichen Arbeitsvertrags mündlich vereinbart. Die Beklagte habe das Vorbringen der Klägerin zum Inhalt des Einstellungsgesprächs bestritten. Nicht im Streit stehe nur, dass über die Zahlung eines 14. Monatsgehalts im Einstellungsgespräch gesprochen worden sei. Der auf Antrag der Klägerin einvernommene Zeuge S habe die Behauptungen der Klägerin bezüglich einer einzelvertraglichen Abrede über die Zahlung eines 14. Monatsgehalts nicht bestätigt. Dieser Zeuge sei als damaliger Personalratsvorsitzender erst nach Abschluss erfolgreicher Einstellungsgespräche hinzugebeten worden. Er habe damit keine sachdienliche Aussage zum Inhalt des mit der Klägerin geführten Einstellungsgesprächs machen können. Ein Anspruch auf ein 14. Monatsgehalt ergebe sich nicht aus § 2 des schriftlichen Arbeitsvertrags. Die Klägerin könne ihren Anspruch auch nicht aus der BV Gelbe Seiten herleiten. 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 der BV Gelbe Seiten hätten auch nicht nachgewirkt. 13

II. Diese Ausführungen halten den Angriffen der Revision im Ergebnis und in Teilen der Begründung stand. Das Landesarbeitsgericht hat mit Recht erkannt, dass für das von der Klägerin beanspruchte 14. Monatsgehalt eine Anspruchsgrundlage fehlt. 14

1. Der Anspruch auf das 14. Monatsgehalt ergibt sich nicht aus einer entsprechenden Zusage der Beklagten im Einstellungsgespräch. Die Klägerin hat die Beweiswürdigung des Landesarbeitsgerichts nicht mit Revisionsrügen angegriffen und insoweit keine Fehler des Landesarbeitsgerichts aufgezeigt. Sie räumt in ihrer Revisionsbegründung selbst ein, die Beweisaufnahme habe ergeben, dass der Zeuge S erst nach der Beendigung des Einstellungsgesprächs mit ihr gesprochen hat und zu diesem 15

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Zeitpunkt die wesentlichen Punkte des zukünftigen Arbeitsverhältnisses bereits geklärt waren.

2. Das Landesarbeitsgericht hat zutreffend erkannt, dass der Anspruch nicht aus § 2 des schriftlichen Arbeitsvertrags vom 1. Oktober 1978 folgt. 16

a) Bei den Erklärungen der Parteien in § 2 dieses Vertrags 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. 17

b) Mit der Vereinbarung in § 2 des schriftlichen Arbeitsvertrags, dass für das Arbeitsverhältnis die Bestimmungen des Bundes-Angestelltentarifvertrages (BAT) gelten, soweit nicht zwischen dem Vorstand und dem Personalrat der Kassenärztlichen Vereinigung Hamburg besondere Vereinbarungen getroffen wurden, die Bestandteil dieses Vertrags sind, 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 der Klägerin jährlich 14 Monatsgehälter zahlt. 18

c) Mit Recht hat das Landesarbeitsgericht der Regelung in § 2 des Arbeitsvertrags auch keine konkludente arbeitsvertragliche Zusage in der Weise entnommen, dass der Klägerin jährlich 14 Monatsgehälter unabhängig von der Geltung der in Bezug genommenen besonderen Vereinbarungen zwischen dem Vorstand und dem Personalrat zustehen sollten. 19

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

aa) Verweisungen im Arbeitsvertrag auf ohnehin anwendbare gesetzliche, tarifliche oder betriebsverfassungsrechtliche Vorschriften sind im Zweifel deklaratorisch gemeint *(BAG 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 Verweisungsklausel 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)*. 20

bb) Die Regelung in § 2 des Arbeitsvertrags erschöpft sich allerdings nicht in der Bezugnahme auf die zwischen dem Vorstand und dem Personalrat getroffenen besonderen Vereinbarungen. Die Parteien haben in dieser Vertragsvorschrift darüber hinaus bestimmt, dass die genannten besonderen Vereinbarungen Bestandteil des Arbeitsvertrags sind. Selbst wenn § 2 des Arbeitsvertrags auf Grund dieser Abrede einen rechtsgeschäftlichen Inhalt hätte, würde diese Vertragsbestimmung den Anspruch nicht begründen. Der Klausel lässt sich nicht der Wille der Vertragsparteien entnehmen, es sollten die bei Abschluss des Arbeitsvertrags geltenden besonderen Vereinbarungen unabhängig von ihrem kollektivrechtlichen Fortbestand und allein mit ihrem seinerzeit gültigen Inhalt als vertraglich vereinbart gelten. Hätten die Parteien eine solche konstitutive, statische Verweisung auf die Dienstvereinbarungen gewollt, um der Klägerin 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 der Klägerin ändern. Auch die Klägerin geht davon aus, dass die Regelungen der bei Abschluss des Arbeitsvertrags geltenden besonderen Vereinbarungen zwischen Vorstand und Personalrat nicht ungeachtet ihres 21

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

kollektivrechtlichen Fortbestandes Inhalt des Arbeitsvertrags geworden sind. Sie stützt ihren Anspruch auf jährlich 14 Monatsgehälter auf § 2 des schriftlichen Arbeitsvertrags 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 viele Jahre nach Abschluss des Arbeitsvertrags vom 1. Oktober 1978 in Kraft getreten.

cc) Abschn. I Nr. 8 Buchst. e Abs. 1 BV Gelbe Seiten begründet den Anspruch der Klägerin nicht. 22

(1) 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. 23

(2) 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. 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 ergänzender Dienstvereinbarungen zuzulassen. Deshalb 24

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

verstößt eine Dienstvereinbarung, die die Höhe der jährlichen Zuwendung anders festlegt, gegen § 83 Abs. 1 Satz 2 HmbPersVG und ist unwirksam. Dabei kommt es entgegen der Annahme des Landesarbeitsgerichts 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)*.

(3) 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 der Klägerin 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. 25

(4) 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. 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 Geltungsanspruch *(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. Die Klägerin hat selbst behauptet, 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. 26

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

dd) Allerdings kann eine arbeitsvertragliche Bezugnahmeklausel auch kollektivrechtlich unwirksame Betriebs- oder Dienstvereinbarungen erfassen. Nicht jeder kollektivvertragliche Unwirksamkeitsgrund hindert den inhaltsgleichen Arbeitsvertrag *(vgl. zur geltungsverschaffenden arbeitsvertraglichen Bezugnahme auf unwirksame Betriebsvereinbarungen Rieble/Schul RdA 2006, 339, 346 ff.; zu deren Umdeutung in eine vertragliche Einheitsregelung (Gesamtzusage oder gebündelte Vertragsangebote) vgl. BAG 30. Mai 2006 - 1 AZR 111/05 - AP BetrVG 1972 § 77 Tarifvorbehalt Nr. 23 = EzA BetrVG 2001 § 77 Nr. 14; 5. März 1997 - 4 AZR 532/95 - BAGE 85, 208)*. Selbst wenn zugunsten der Klägerin eine solche geltungsverschaffende Bezugnahme in § 2 des Arbeitsvertrags angenommen würde, hätte die Klägerin trotzdem keinen Anspruch auf ein restliches 14. Monatsgehalt für das Jahr 2003 und ein volles 14. Monatsgehalt für das Jahr 2004, weil die Beklagte die BV Gelbe Seiten zum 31. Dezember 2003 gekündigt hat. 27

(1) Gemäß Abschn. XII Nr. 3 Satz 1 BV Gelbe Seiten konnten die Regelungen der BV Gelbe Seiten mit einer Frist von drei Monaten zum Jahresende einzeln oder in ihrer Gesamtheit gekündigt werden. Nach Abschn. XII Nr. 3 Satz 2 BV Gelbe Seiten war die Kündigung erstmals zum 31. Dezember 2000 möglich. 28

(2) Von dieser Kündigungsmöglichkeit hat die Beklagte zum 31. Dezember 2003 Gebrauch gemacht. Für die Kündigung von Betriebsvereinbarungen ist in der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts anerkannt, dass diese unter Einhaltung der dreimonatigen Frist des § 77 Abs. 5 BetrVG gekündigt werden können und grundsätzlich keine weiteren Voraussetzungen für die Wirksamkeit der Kündigung bestehen, insbesondere die Kündigung einer Betriebsvereinbarung keines sachlichen Grundes bedarf *(19. September 2006 - 1 ABR 58/05 -; 18. November 2003 - 1 AZR 604/02 - BAGE 108, 299, 305; 11. Mai 1999 - 3 AZR 21/98 - BAGE 91, 310, 314)*. Das gilt auch für Dienstvereinbarungen nach dem HmbPersVG, wenn diese eine Kündigung vorsehen und die Kündigung nicht an das Vorliegen von Kündigungsgründen knüpfen. Die Regelung in § 83 Abs. 2 Satz 2 HmbPersVG, wonach Dienstvereinbarungen, soweit in ihnen nichts anderes bestimmt ist, wirksam bleiben, bis sie durch neue Dienstvereinbarungen ersetzt sind, schließt die Kündigung einer Dienstvereinbarung jedenfalls dann nicht aus, wenn in dieser wie in der BV Gelbe Seiten die Möglichkeit der Kündigung ausdrücklich vorgesehen ist. Auch in der Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts ist anerkannt, dass § 83 Abs. 2 Satz 2 HmbPersVG der Kündigung einer Dienst- 29

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

vereinbarung nicht entgegensteht, wenn die Dienstvereinbarung eine Kündigungsregelung enthält *(3. Dezember 2001 - 6 P 12/00 - AP LPVG Hamburg § 83 Nr. 1)*.

Dr. Freitag Marquardt Brühler

Schaeff Alex

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

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

JLaw – für Android

JLaw – für iOS