Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

Aktenzeichen: 3 AZR 314/01
Bundesarbeitsgericht 3. Senat — Urteil vom 19. November 2002
- 3 AZR 314/01 -

I. Arbeitsgericht
Frankfurt am Main — Urteil vom 16. August 2000
- 7 Ca 1809/00 -

II. Hessisches
Landesarbeitsgericht — Urteil vom 6. Februar 2001
- 2/9 Sa 1641/00 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein
Für die Fachpresse: Nein

Entscheidungsstichwort:

Auslegung einer Ergänzungsvereinbarung zur Zusatzversorgung

Gesetz:

BetrAVG § 1; BGB §§ 133, 157; Tarifvertrag über die Versorgung der Arbeitnehmer des Bundes und der Länder sowie von Arbeitnehmern kommunaler Verwaltungen und Betriebe vom 4. November 1966 idF vom 20. Mai 1998 § 8

Leitsatz:

keine

Hinweise des Senats:

Hinweis des Senats:
Parallelverfahren zu 19. November 2002 - 3 AZR 311/01 - (keine Orientierungssätze)

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

BUNDESARBEITSGERICHT

3 AZR 314/01
2/9 Sa 1641/00
Hessisches
Landesarbeitsgericht

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
19. November 2002

URTEIL

Kaufhold, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Kläger, Berufungsbeklagter und Revisionskläger,

pp.

Beklagter, Berufungskläger und Revisionsbeklagter,

hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts am 19. November 2002 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Reinecke, die Richter am Bundesarbeitsgericht Kremhelmer und Bepler, die ehrenamtlichen Richter Hauschild und Stemmer 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

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

1. Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Hessischen Landesarbeitsgerichts vom 6. Februar 2001 - 2/9 Sa 1641/00 - wird zurückgewiesen.
2. Der Kläger hat die Kosten der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten darum, ob der Beklagte die zum 1. Januar 1999 eingeführten Arbeitnehmerbeiträge zur Zusatzversorgung unter Einschaltung der Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder (VBL) übernehmen muß, sowie über die Wirksamkeit einer zur Änderung einer solchen möglichen Verpflichtung ausgesprochenen außerordentlichen Änderungskündigung des Beklagten.

Der Kläger, der am 17. Januar 1940 geboren und der kein Gewerkschaftsmitglied ist, ist beim Beklagten seit dem 1. Juni 1975 als Angestellter beschäftigt. Grundlage ist der Anstellungsvertrag vom 23. April 1975, in dem es ua. heißt:

"§ 2

Tarifverträge

(1) Für das Arbeitsverhältnis gilt der BAT - Bund und Länder - mit Ausnahme der §§ 22 und 23a in der jeweiligen Fassung, soweit nachfolgend nichts anderes bestimmt ist.

...

§ 3

Sonderregelungen

...

(2) Mit dem Abschluß einer Versorgungsvereinbarung mit der Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder (VBL) kommen die entsprechenden Tarifverträge zum BAT zur Anwendung.

..."

Der Beklagte ist ein 1969 gegründeter eingetragener gemeinnütziger Verein, der seit 1974 Maßnahmen zur beruflichen Rehabilitation für volljährige Behinderte anbietet. Unter anderem waren Gründungsmitglieder das Land Hessen und die Bundesanstalt für Arbeit. Gemäß § 4 Abs. 3 der Satzung können ordentliche Mitglieder nur öffentlich-rechtliche Träger mit Berufsförderungsaufgaben werden.

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

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

Seit dem 1. April 1974 meldete der Beklagte seine jeweiligen Mitarbeiter bei der VBL an. Bis 1977 waren Pflichtbeiträge zu leisten. Seit dem 1. Januar 1978 gab es keine Pflichtbeiträge der Arbeitnehmer zur VBL mehr. Die Finanzierung der Zusatzversorgung im öffentlichen Dienst erfolgte seither in einem Umlageverfahren, an dem allein die Arbeitgeber teilnahmen. Auch der Beklagte übernahm die Zahlung der Umlagen.

In den Jahren 1978 und 1981 vereinbarte der Beklagte mit der Gewerkschaft ÖTV Haustarifverträge, die - von hier nicht interessierenden Ausnahmen abgesehen - auf den BAT und alle (ab 1981: "ändernden bzw.") ergänzenden Tarifverträge verweisen und deren Geltung im hier wesentlichen anordnen.

Im Jahre 1983 kam es zu einem Schriftwechsel zwischen der VBL und dem Beklagten. Mit Schreiben vom 11. Oktober 1983 wiederholte die VBL einen schon zuvor gegebenen Hinweis:

> "Nach § 26 Abs. 1 Buchstabe d unserer Satzung ist jedoch Voraussetzung für die Pflichtversicherung eines Arbeitnehmers, daß auf Grund eines Tarifvertrages oder Arbeitsvertrages die Pflicht zur Versicherung besteht.
>
> Da für Ihre Mitarbeiter die Tarifverträge der Tarifgemeinschaft deutscher Länder gelten, besteht für diejenigen Ihrer Mitarbeiter, die Mitglied der Gewerkschaft ÖTV sind, eine diesbezügliche tarifvertragliche Regelung für die Zusatzversicherung ... . Demzufolge wäre für Ihre übrigen Arbeitnehmer, die nicht Mitglied der Gewerkschaft ÖTV sind, die Pflicht zur Versicherung arbeitsvertraglich zu vereinbaren."

Der Beklagte vereinbarte daraufhin mit dem Kläger unter dem 21. Dezember 1983 ebenso wie mit allen zur VBL angemeldeten Mitarbeitern eine "Ergänzung des Anstellungsvertrages/Arbeitsvertrages":

> "Es besteht die Pflicht zur Versicherung bei der Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder (VBL) vom Beginn des Beschäftigungsverhältnisses an. Das Berufsförderungswerk übernimmt für die Person des Arbeitnehmers die monatlichen Pflichtbeiträge zur Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder."

Mit Schreiben vom 9. Januar 1984 wandte sich der Beklagte erneut an die VBL und führte ua. aus:

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

> "... können wir Ihnen mitteilen, daß nach Beratung dieses Problems in den Gremien des Hauses die von Ihnen geforderten Ergänzungen der Arbeitsverträge mit allen Arbeitnehmern erstellt worden sind. ..."

Am 20. Mai 1998 wurde durch § 1 Nr. 3 des 24. Änderungstarifvertrages § 8 Abs. 1 des gemäß § 46 BAT geschlossenen Tarifvertrages über die Versorgung der Arbeitnehmer des Bundes und der Länder sowie von Arbeitnehmern kommunaler Verwaltungen und Betriebe vom 4. November 1966 (Versorgungs-TV) geändert. Er erhielt den folgenden Wortlaut:

> "Der Arbeitgeber hat eine monatliche Umlage in Höhe des nach § 76 der Satzung der VBL festgesetzten Satzes des zusatzversorgungspflichtigen Entgelts (Absatz 5) des Arbeitnehmers einschließlich des vom Arbeitnehmer zu zahlenden Beitrags an die VBL abzuführen. Bis zu einem Umlagesatz von 5,2 v. H. trägt der Arbeitgeber die Umlage allein, der darüber hinausgehende Finanzierungsbedarf wird zur Hälfte vom Arbeitgeber durch eine Umlage und zur Hälfte vom Arbeitnehmer durch einen Beitrag getragen. Den Beitrag des Arbeitnehmers behält der Arbeitgeber vom Arbeitsentgelt ein."

Die VBL setzte 1998 den Umlagesatz ab 1. Januar 1999 auf 7,7 vH des zusatzversorgungspflichtigen Entgelts des Arbeitnehmers fest. Seit dem 1. Januar 1999 behält der beklagte Verein 1,25 vH der monatlichen Bruttovergütung der Mitarbeiter ein und führt diesen Betrag als Arbeitnehmerbeitrag an die VBL ab. Der Betriebsrat verweigerte seine Zustimmung zu diesem Vorgehen.

Mit Schreiben von August 1999 teilten das Landesarbeitsamt und die LVA Hessen dem beklagten Verein ihre Auffassung mit, daß die weitere Übernahme der Arbeitnehmeranteile durch den beklagten Verein eine nicht erstattungsfähige freiwillige soziale Leistung sei. Dem lag ein "Rahmenvertrag über die Zusammenarbeit zwischen Rehabilitationsträgern und Berufsförderungswerken" aus Anfang 1999 zugrunde, an dem der Beklagte als Vertragspartner beteiligt war, und der eine Berücksichtigung der Personalkosten bei der Kostenerstattung nur vorsah, soweit sie nicht über das tarifvertraglich Gebotene hinausgingen.

Am 19. November 1999 forderte der Beklagte den Kläger auf, sein Einverständnis mit einer Vertragsänderung zu erklären, wonach er, der Kläger, die Arbeitnehmeranteile der Umlage zur Zusatzversorgung tragen sollte. Nachdem der Kläger dies mit Schreiben vom 15. Januar 2000 abgelehnt hatte, kündigte der Beklagte dem

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

Kläger mit am 6. März 2000 zugegangenem Schreiben vom 25. Februar 2000 außerordentlich mit einer sozialen Auslauffrist bis zum 30. September und bot ihm gleichzeitig an, das Arbeitsverhältnis mit der Maßgabe fortzusetzen, daß sich die Zahlungspflicht hinsichtlich der Umlage zur VBL nach den jeweiligen tarifvertraglichen Bestimmungen richtet. Der Kläger nahm das Änderungsangebot unter dem Vorbehalt seiner sozialen Rechtfertigung an und erhob am 16. März 2000 Änderungsschutzklage.

Er hat den Standpunkt eingenommen, die Ergänzungsvereinbarung umfasse unabhängig von den Regelungen des Zusatzversorgungstarifvertrages eine Übernahmepflicht des Beklagten, was alle etwaigen Pflichtbeiträge angehe, die auf die Arbeitnehmer entfielen. Dies ergebe sich schon aus der Verwendung des 1983 nach Satzungsrecht gar nicht mehr vorgesehenen Begriffs der Pflichtbeiträge. Die ihm gegenüber ausgesprochene Änderungskündigung sei unwirksam, weil sie außerhalb der Zwei-Wochen-Frist des § 626 Abs. 2 BGB ausgesprochen worden sei. Außerdem gebe es auch keine sozialen Rechtfertigungsgründe, insbesondere keine hinreichenden betriebsbedingten Gründe für entsprechend dem Änderungsangebot geänderte Arbeitsbedingungen.

Der Kläger hat zuletzt beantragt:

1. Es wird festgestellt, daß die Änderung der Arbeitsbedingungen im Zusammenhang mit der Änderungskündigung vom 25. Februar 2000, zugegangen am 6. März 2000, unwirksam ist und die Beklagte verpflichtet ist, an den Kläger die ihm jeweils zustehende monatliche Vergütung zu zahlen, ohne den Arbeitnehmeranteil der Umlage zur VBL, derzeit 1,25 % seines Bruttogehalts, einzubehalten.

2. Der Beklagte wird verurteilt, an ihn die restlichen Gehälter für die Monate Januar 1999 bis einschließlich Juli 2000 in Höhe von DM 1.888,25 netto nebst 4 % Zinsen seit dem 1. August 2000 zu zahlen.

Der Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Nach seiner Auffassung ist mit der Ergänzungsvereinbarung erkennbar nicht die Festlegung einer übertariflichen Leistungspflicht verbunden gewesen. Eine solche in Zukunft immer teurer werdende, sich auf derzeit rund 300.000,00 DM jährlich belaufende Verpflichtung könne er überhaupt nicht eingehen, weil sie nicht refinanzierbar sei. Für sie habe im Jahre 1983 auch gar kein Anlaß bestanden. Sein Geschäftsführer, der diese Vereinbarungen unterzeichnet habe, sei zu einer solchen Verpflichtungsübernahme auch nicht berechtigt

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

gewesen. Jedenfalls sei die vorsorglich ausgesprochene Änderungskündigung wegen der fehlenden Refinanzierbarkeit der Arbeitnehmerbeiträge sozial gerechtfertigt.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben, das Landesarbeitsgericht hat sie abgewiesen. Mit seiner Revision strebt der Kläger die Wiederherstellung des Urteils erster Instanz an.

Entscheidungsgründe

Die Revision des Klägers ist unbegründet. Seit dem 1. Januar 1999 ist der Beklagte berechtigt, monatlich 1,25 % des zusatzversorgungspflichtigen Entgelts des Klägers einzubehalten und an die VBL abzuführen, ohne daß es hierfür einer Änderung des bis dahin geltenden Arbeitsvertrages bedarf. Das Landesarbeitsgericht hat den Leistungsantrag des Klägers auf Auszahlung der einbehaltenen Beträge deshalb ebenso zu Recht abgewiesen wie die Änderungsschutzklage, die sich im Ergebnis gegen eine arbeitsvertragliche Rechtslage wendet, die ohnehin besteht.

A. Der Beklagte kann die 1999 eingeführten Arbeitnehmerbeiträge zur VBL-Versorgung ohne Änderung des Arbeitsvertrages des Klägers einbehalten.

I. Das Recht des Beklagten, die Arbeitnehmer-Pflichtbeiträge zur Versorgung unter Einschaltung der VBL vom Bruttogehalt des Klägers einzubehalten und an die VBL abzuführen, ergibt sich aus § 8 Abs. 1 Versorgungs-TV in der Fassung des 24. Änderungstarifvertrages.

1. Durch diesen Tarifvertrag ist die Beteiligung der Arbeitnehmer an der Finanzierung der Leistungen der VBL wieder eingeführt worden, wie sie in etwa der Rechtslage zu Beginn der Neuregelung der Zusatzversorgung im öffentlichen Dienst entsprach, die dann durch den 11. Änderungstarifvertrag vom 3. März 1977 von Grund auf verändert wurde. Bis zum 31. Dezember 1977 waren von Arbeitgeber und Arbeitnehmer Beiträge zu leisten. Jedoch hatten die Arbeitgeber seit dem 1. Juli 1972 die Pflichtbeiträge der Arbeitnehmer, die sich auf 1,5 % belaufen hatten, zunächst zur Hälfte und seit dem 1. Juli 1973 vollständig übernommen (*Berger/Kiefer/Langenbrinck Das Versorgungsrecht für die Arbeitnehmer des öffentlichen Dienstes Stand Juni 2002 Teil A 1 § 8 Erl. 1; Clemens/Scheuring/Steingen/Wiese BAT Stand August 2002*

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

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

Teil VII - Versorgungs-TV VBL § 8 Erl. 1.1 a). Seit dem 1. Januar 1978 wurde die Zusatzversicherung durch allein vom Arbeitgeber aufzubringende Umlagen finanziert.

2. Die Geltung des Versorgungs-TV in seiner jeweiligen Fassung ergibt sich aus § 3 Abs. 2 des Arbeitsvertrages der Parteien. Zwar heißt es dort nur, mit dem - bereits 1974 erfolgten - Abschluß einer Versorgungsvereinbarung mit der VBL kämen die entsprechenden Tarifverträge zum BAT zur Anwendung. Daß mit einer solchen Verweisung im Zweifel eine Inbezugnahme des betreffenden Regelwerks in seiner jeweiligen Fassung gewollt ist, hat der Senat schon mehrfach entschieden (*zuletzt 11. Dezember 2001 - 3 AZR 512/00 - zVv., zu I 1 der Gründe mwN*). Hiervon Abstand zu nehmen besteht kein Anlaß. Anhaltspunkte dafür, daß im Arbeitsvertrag ausnahmsweise nur eine statische Verweisung auf den Versorgungs-TV in seiner bei Abschluß der Versorgungsvereinbarung mit der VBL geltenden Fassung gewollt gewesen sein könnte, bestehen nicht.

3. Daß die Höhe der Einbehaltungen durch den Beklagten den tarifvertraglichen Vorgaben entsprach, die ihrerseits auf der satzungsgemäßen Festlegung des Umlagesatzes auf 7,7 vH des zusatzversorgungspflichtigen Entgelts durch die VBL beruhen, steht zwischen den Parteien nicht im Streit.

II. Die Parteien haben mit der Ergänzungsvereinbarung vom 21. Dezember 1983 keine von § 8 Versorgungs-TV nF abweichende, für den Kläger günstigere individualvertragliche Vereinbarung getroffen, auf Grund deren der Beklagte gehindert wäre, den Arbeitnehmerbeitrag zur VBL vom Arbeitsentgelt des Klägers einzubehalten. Dies hat das Landesarbeitsgericht zu Recht festgestellt.

1. Das Landesarbeitsgericht hat zur Auslegung der Ergänzungsvereinbarung ausgeführt: Die einzelvertragliche Ergänzung des Arbeitsvertrages vom 21. Dezember 1983 enthalte keine Abweichung von den tarifvertraglichen Regelungen zur Zusatzversorgung zugunsten des Klägers. Der Kläger habe die Vertragsergänzung nicht dahingehend verstehen dürfen, der beklagte Verein wolle gegebenenfalls tarifvertraglich von ihm zu tragende Zahlungen an die VBL an seiner Stelle übernehmen. Es sei zwar richtig, daß die dem Versorgungs-TV unterfallenden Arbeitnehmer bis 1977 selbst Beiträge zur VBL zu entrichten gehabt hätten. Darauf komme es aber nicht an, weil der für die Umstände der für ihn günstigen Vertragsauslegung darlegungs- und beweispflichtige Kläger nicht dargetan habe, daß diese 1983 nahezu sechs Jahre zurückliegende Tariflage bei Abgabe der beiderseitigen Willenserklärungen eine erkennbare Bedeutung

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

gehabt und man die Vereinbarung getroffen habe, um eine Beitragsverpflichtung der Arbeitnehmer des Beklagten ein für alle Mal auszuschließen. Vom 1. Januar 1978 bis zum 31. Dezember 1998 - mithin 21 Jahre lang - habe es keine Pflichtbeiträge der Arbeitnehmer zur VBL gegeben. Es sei nicht ersichtlich, daß die Parteien 1983 Anlaß gehabt hätten anzunehmen, daß mit der Wiedereinführung von Pflichtbeiträgen der Arbeitnehmer überhaupt und erst recht in absehbarer Zeit zu rechnen gewesen wäre. Aus der Verwendung des offensichtlich unzutreffenden Begriffs der "Pflichtbeiträge", welche es damals nicht gegeben habe, könne der Kläger nichts herleiten. Getragen werde die Auslegung von weiteren auch dem Kläger bekannten Umständen. So sei dem Kläger als Arbeitnehmer des öffentlichen Dienstes im weiteren Sinne bewußt, daß Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes zur sparsamen Haushaltsführung verpflichtet seien und deshalb regelmäßig ihren Mitarbeitern nur die Leistungen gewährten, zu denen sie gesetzlich oder tarifvertraglich verpflichtet seien. Diese Grundsätze würden nicht nur hinsichtlich der Frage gelten, ob eine Handhabung als betriebliche Übung Vertragsinhalt geworden sei, sondern auch bei der Auslegung vertraglicher Vereinbarungen.

2. Dem folgt der Senat im Ergebnis und in wesentlichen Teilen der Begründung.

a) Es ist schon fraglich, inwieweit die Auslegung der Ergänzungsvereinbarung durch das Landesarbeitsgericht überhaupt einer revisionsgerichtlichen Überprüfung unterliegt. Nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ist die Auslegung von atypischen Verträgen und Willenserklärungen Sache der Tatsachengerichte. Sie ist in der Revision nur in Grenzen nachprüfbar. Der Überprüfung unterliegt hier allein, ob bei der Auslegung die Rechtsvorschriften über die Auslegungstechnik, also insbesondere §§ 133, 157 BGB, richtig angewendet worden sind, ob der Tatsachenstoff vollständig verwertet wurde, und ob bei der Auslegung gegen Denkgesetze und Erfahrungssätze verstoßen worden ist *(Germelmann/Matthes/Prütting/Müller-Glöge ArbGG 4. Aufl. § 73 Rn. 16 mwN)*. Anders sieht das Bundesarbeitsgericht seine Aufgabe, wenn es um die Auslegung von typischen Verträgen geht, hier wird eine umfassende Revisibilität angenommen. Solche Verträge werden revisionsrechtlich wie Rechtsnormen behandelt *(Germelmann/Matthes/Prütting/Müller-Glöge aaO § 73 Rn. 15 mwN)*.

Ob es sich bei den mit allen bei der VBL angemeldeten Beschäftigten des Beklagten wortgleich abgeschlossenen Ergänzungsvereinbarungen um typische Verträge in diesem Sinne handelt, ist zweifelhaft. Dafür spricht, daß sie in einer Vielzahl von

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

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

Fällen gleichlautend verwendet werden, so daß es auf besondere Umstände der Einzelfälle bei der Inhaltsfeststellung nicht ankommen kann, dagegen, daß die Vertragsformulierung soweit ersichtlich so nur von einem Arbeitgeber verwendet worden ist (*Germelmann/Matthes/Prütting/Müller-Glöge aaO*).

b) Die aufgeworfene Frage kann unentschieden bleiben. Das Auslegungsergebnis des Landesarbeitsgerichts ist auch dann nicht zu beanstanden, wenn man es einer uneingeschränkten revisionsgerichtlichen Überprüfung unterzieht.

aa) Die Auffassung des Klägers, der Ergänzungsvertrag sei eindeutig in seinem Sinne zu verstehen und weder auslegungsfähig noch auslegungsbedürftig, ist unrichtig.

Es gibt keine Willenserklärung, die nicht auslegungsfähig und auslegungsbedürftig ist. Die Feststellung, daß eine Willenserklärung nach dem vorgefundenen Wortlaut eindeutig sei und ein über den Wortlaut hinausgehender oder von ihm abweichender Wortinhalt nicht bestehe, kann nur mit Hilfe einer an den allgemeinen Auslegungsregeln, insbesondere den §§ 133, 157 BGB, orientierten Auslegung erfolgen.

bb) Die vereinbarte "Ergänzung des Anstellungsvertrages" vom 21. Dezember 1983 ist, anders als der Kläger meint, nicht so zu verstehen, daß sich der Beklagte hiermit verpflichtete, eine etwaige, in der Zukunft tarifvertraglich festgelegte Beitragspflicht der Arbeitnehmer zur VBL als übertarifliche Leistung zu übernehmen. Die Ergänzungsvereinbarung ist insgesamt nur als Wiedergabe der im Jahre 1983 bestehenden Rechtslage in der Zusatzversorgung ohne darüber hinausgehenden Verpflichtungswillen des Beklagten zu verstehen.

(1) Im ersten Satz der Ergänzungsvereinbarung wird "vereinbart", daß eine Pflicht zur Versicherung bei der VBL vom Beginn des Beschäftigungsverhältnisses an "besteht". Schon diese Vereinbarung war allein aus sich heraus für einen Arbeitnehmer wie den Kläger unverständlich. Die hier angesprochene Rechtspflicht bestand bereits seit Beginn des Arbeitsverhältnisses des Klägers im Jahre 1975 auf Grund der arbeitsvertraglichen Vereinbarung in § 3 Abs. 2 des Arbeitsvertrages, nachdem bereits 1974 die erforderliche Versorgungsvereinbarung mit der VBL abgeschlossen worden ist. Der Beklagte hatte dieser Rechtspflicht auch schon längst genügt. Für den Kläger war dieser Teil der Ergänzungsvereinbarung damit nur als formalisierte Wiedergabe der bestehenden Rechtslage zu verstehen.

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

(2) Für den zweiten Satz der Ergänzungsvereinbarung ("Das Berufsförderungswerk übernimmt für die Person des Arbeitnehmers die monatlichen Pflichtbeiträge zur Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder."), von dem die Entscheidung des Rechtsstreits in erster Linie abhängt, gilt Entsprechendes. Der Kläger hatte jedenfalls seit dem Jahre 1978 keine Beiträge mehr aus seinem Arbeitseinkommen an die VBL zu leisten. Es gab seither keine Beitragspflicht mehr und auch der Kläger benennt keine Anhaltspunkte, die im Jahre 1983 dafür gesprochen hätten, sie würden irgendwann wieder eingeführt werden. Wäre es mit der Ergänzungsvereinbarung darum gegangen, für einen solchen derzeit nicht absehbaren Fall Vorsorge zu treffen, hätte es nahe gelegen, die Übernahmeverpflichtung als theoretisch denkbare künftige Pflicht auch entsprechend sprachlich zum Ausdruck zu bringen. Eine Formulierung im Futur und nicht das Ansprechen "der" monatlichen Pflichtbeiträge, sondern "etwaiger" Pflichtbeiträge hätte zumindest nahegelegen.

Darüber hinaus verkennt der Kläger auch, daß die Ergänzungsvereinbarung nicht festlegt, daß der Beklagte nicht vom Arbeitnehmer geschuldete Pflichtbeiträge, sondern "für die Person des Arbeitnehmers die monatlichen Pflichtbeiträge zur Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder übernimmt". Die Ergänzungsvereinbarung regelt damit gar nicht eine etwaige Beitragspflicht des Klägers, sondern gibt nur die im Jahre 1983 geltende Rechtslage wieder, wonach der Beklagte die Zahlungen an die VBL aufzubringen hatte, die "für die Person des Arbeitnehmers", zur Finanzierung seiner Zusatzversorgung aufzubringen waren. Daß die Ergänzungsvereinbarung dabei den früheren Begriff der Pflichtbeiträge und nicht den 1983 satzungs- und tarifgemäßen Begriff der Umlage verwendet, ist ohne wesentliche Bedeutung. Es konnte sich daraus für den Kläger im Kontext der gesamten Ergänzungsvereinbarung nicht die Vorstellung ergeben, es werde hierdurch nur eine Regelung für die Zukunft, für den Fall der Wiedereinführung von Pflichtbeiträgen geschaffen. Im übrigen wäre in einem solchen Fall auch fraglich, ob überhaupt der streitbefangene Sachverhalt mitgeregelt wäre. Satzungsgeber und Tarifvertragsparteien haben im Jahre 1998 den Begriff der Pflichtbeiträge nicht wieder eingeführt, sondern eine als Beitrag bezeichnete Beteiligungspflicht der Arbeitnehmer an der Umlage zur VBL.

Dafür, daß am 21. Dezember 1983 nur der derzeitige Rechtszustand beschrieben werden sollte, spricht auch, daß die knapp gehaltene "Ergänzung des Anstellungsvertrages" einen Arbeitsvertrag betraf, dem es deutlich erkennbar darum ging, das Arbeitsverhältnis umfassend, nur mit Ausnahme der Eingruppierungsbestimmungen, dem Tarifrecht des öffentlichen Dienstes zu unterstellen. Dieses für den Kläger

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

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

wie für alle anderen Arbeitnehmer des Beklagten offenkundige Regelungsziel des Beklagten wurde durch die bereits vor der Ergänzungsvereinbarung abgeschlossenen Firmentarifverträge bestätigt und verstärkt, die ebenfalls jeweils nur die Eingruppierungsbestimmungen aus der umfassenden Inbezugnahme der Tarifverträge für den öffentlichen Dienst ausnehmen. Angesichts dessen hätte eine gewollte Abweichung vom Tarifrecht des öffentlichen Dienstes im Bereich der Zusatzversorgung einer größeren Deutlichkeit bedurft, als sie in der lediglich den derzeitigen Zustand beschreibenden, die Zukunft durch die Formulierung nicht einbeziehenden und nur als Ergänzung und nicht als Änderung bezeichneten Vereinbarung vom 21. Dezember 1983 zum Ausdruck gekommen ist.

cc) Es kann angesichts dieses Auslegungsergebnisses dahinstehen, ob man den Beklagten mit dem Landesarbeitsgericht als einen Teil des öffentlichen Dienstes im weiteren Sinne anzusehen hat. Richtig ist jedenfalls seine Annahme, die Entstehungsgeschichte der Ergänzung des Anstellungsvertrages spreche dafür, daß der Beklagte lediglich das derzeit Geltende, dem Versorgungs-TV Entsprechende schriftlich niedergelegt haben wollte. Hierfür spricht die durch die eingereichten Unterlagen belegte externe Verursachung der Ergänzungsvereinbarung: Die VBL hat mehrfach dringend eine besondere arbeitsvertragliche Vereinbarung der Versicherungspflicht mit den bei ihr angemeldeten Beschäftigten angemahnt. Dem und nur dem wollte der Beklagte genügen, wie etwa sein Schreiben vom 9. Januar 1984 deutlich zeigt. Mit der Ergänzungsvereinbarung vom 21. Dezember 1983 hat der Beklagte aus den genannten Gründen keinen über diese Absicht hinausgehenden Regelungswillen zum Ausdruck gebracht.

Es wird demgegenüber zu Unrecht eingewandt, die Schreiben der VBL hätten nur Ergänzungsvereinbarungen mit den nicht organisierten Beschäftigten des Beklagten verlangt, während der Beklagte die Vereinbarung vom 21. Dezember 1983 mit allen bei der VBL angemeldeten Beschäftigten abgeschlossen habe. Der Beklagte hat zu Recht und in der Sache unwidersprochen darauf hingewiesen, daß er weder gewußt habe, noch habe wissen können, wer seiner Beschäftigten 1983 gewerkschaftlich organisiert gewesen sei und wer nicht. Es entspricht allgemeiner Praxis, daß Arbeitgeber sich in solchen Fällen damit helfen, daß sie gleichlautende Verträge mit allen Arbeitnehmern abschließen, um sicherzustellen, daß sie alle Arbeitnehmer unabhängig davon gleich behandeln können, ob sie Mitglied der zuständigen Gewerkschaft sind oder nicht.

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) Die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zur Abgrenzung von konstitutiven und deklaratorischen Regelungen in Tarifverträgen (*ua. 16. Juni 1998 - 5 AZR 728/97 - BAGE 89, 119*) ist auf den vorliegenden Fall nicht übertragbar. Der Beklagte hat mit der Ergänzung des Anstellungsvertrages keine Regelung formuliert, die für künftige ungewisse Ereignisse eine Ordnung vorgeben sollte. Er hat bereits mit den verwendeten Formulierungen deutlich gemacht, daß es nur um die vertragliche Niederlegung des derzeitigen Rechtszustandes ging.

c) Nach alledem kann unentschieden bleiben, ob der vom Landesarbeitsgericht hilfsweise angestellten Überlegung, der Geschäftsführer des Beklagten hätte für eine vom Tarifinhalt abweichende Individualabrede ohnehin keine Vollmacht gehabt, zu folgen ist. Eine solche Vereinbarung ist nicht getroffen worden. Es kommt deshalb auch nicht auf die insoweit erhobene Aufklärungsrüge des Klägers an.

III. Da die Ergänzung des Anstellungsvertrages nach alledem keine Regelung dazu enthält, daß die tarifvertraglich angeordnete Beitragspflicht für Arbeitnehmer vom Beklagten zu übernehmen ist, bleibt es bei dieser tarifvertraglichen Regelung; eine günstigere einzelvertragliche Vereinbarung ist nicht zustande gekommen.

B. Da der vom Beklagten vorsorglich mit Hilfe einer Änderungskündigung angestrebte Vertragsinhalt unabhängig von der Wirksamkeit der Änderungskündigung besteht, ist auch die Änderungsschutzklage des Klägers unbegründet und vom Landesarbeitsgericht zu Recht abgewiesen worden.

Der Kläger hat das Änderungsangebot unter Vorbehalt angenommen und sich damit in der Sache nur dagegen gewandt, daß er zumindest ab dem 1. Oktober 2000 die Pflicht habe, die 1999 eingeführten Arbeitnehmerbeiträge zur Zusatzversorgung bei der VBL zu tragen. Diese Pflicht besteht aber aus den dargelegten Gründen unabhängig von der Änderungskündigung schon seit dem 1. Januar 1999. Nach der inzwischen ständigen Rechtsprechung des Zweiten Senats des Bundesarbeitsgerichts ist in einem solchen Fall die Änderungskündigung gegenstandslos und die Änderungsschutzklage abzuweisen, wenn die angestrebte Änderung eine Vertragssituation herstellen soll, die auch schon ohne die Kündigung besteht (*15. November 1995 - 2 AZR 521/95 - AP TVG § 1 Tarifverträge: Lufthansa Nr. 20 = EzA BGB § 315 Nr. 45; weitere Nachweise bei KR-Rost 6. Aufl. § 2 KSchG Rn. 106 b; aA Rost aaO*). Der erkennende Senat schließt sich dieser Rechtsprechung jedenfalls für den Fall an, in dem der Arbeitneh-

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

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

mer von Anfang an der Rechtsstandpunkt eingenommen hat, die Vertragslage sei anders, als der Beklagte sie für sich geltend gemacht hatte.

Reinecke Kremhelmer Bepler

G. Hauschild Stemmer

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

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