

Aktenzeichen: 4 AZR 493/08
Bundesarbeitsgericht 4. Senat

Urteil vom 18. November 2009
- 4 AZR 493/08 -

I. Arbeitsgericht
Braunschweig

Urteil vom 4. April 2007
- 4 Ca 609/06 -

II. Landesarbeitsgericht
Niedersachsen

Urteil vom 23. April 2008
- 15 Sa 604/07 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Entscheidungsstichwort:

Bezugnahme auf Arbeitsvertrags-Richtlinien

Gesetze:

BGB §§ 133, 157, 242 Gleichbehandlung, § 305 Abs. 1, § 305c Abs. 2, § 308 Nr. 4, §§ 317, 319 Abs. 1; EGBGB Art. 229 § 5 Satz 2; Kirchengesetz der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen zur Regelung des Arbeitsrechts für Einrichtungen der Diakonie (Arbeitsrechtsregelungsgesetz Diakonie - ARRGD) vom 11. Oktober 1997; Arbeitsvertragsrichtlinien der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen für Einrichtungen, die sich dem ARRGD angeschlossen haben (vom 1. Januar 2004 - AVR-K) Teil E § 2

Leitsätze:

keine

Hinweise des Senats:

ähnlich BAG 10. Dezember 2008 - 4 AZR 801/07 - (führend), - 4 AZR 798/07 -, - 4 AZR 802/07 -, - 4 AZR 845/07 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

BUNDESARBEITSGERICHT



4 AZR 493/08

15 Sa 604/07

Landesarbeitsgericht
Niedersachsen

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
18. November 2009

URTEIL

Freitag, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Kläger, Berufungskläger und Revisionskläger,

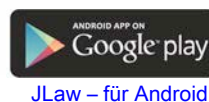
pp.

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 18. November 2009 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Prof. Bepler, den Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Treber, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Dr. Winter sowie die ehrenamtlichen Richter Schmalz und Rupprecht für Recht erkannt:



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



1. Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen vom 23. April 2008 - 15 Sa 604/07 - wird zurückgewiesen.
2. Der Kläger hat die Kosten der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über Entgeltansprüche des Klägers und in diesem Zusammenhang über die zutreffende Anwendung von Arbeitsvertragsrichtlinien. Der Kläger ist seit dem 1. März 1987 bei der Beklagten, einer Evangelischen Stiftung, beschäftigt. Seit dem 1. August 1991 ist er als Heilerziehungspfleger tätig. In § 3 des am 25. Juni 1991 geschlossenen Arbeitsvertrages ist vereinbart:

„Für die Rechte und Pflichten des Mitarbeiters gegenüber der Ev. Stiftung N gelten die ‚Arbeitsvertragsrichtlinien‘ (AVR) in Anstalten und Einrichtungen, die dem ‚Diakonischen Werk - Innere Mission und Hilfswerk - der Evangelischen Kirche in Deutschland‘ angeschlossen sind, in der jeweils gültigen Fassung. Die Vereinbarungen dieses Vertrages haben Vorrang.“

Die Beklagte ist Mitglied im Diakonischen Werk der Evangelisch-Lutherischen Landeskirche in Braunschweig. Die Richtlinien für Arbeitsverträge für Anstalten und Einrichtungen des Diakonischen Werkes der Evangelischen Kirche in Deutschland (AVR-DW-EKD) enthalten ua. folgende Regelung:

„§ 1a Geltungsbereich

...

- (2) Ist für den Bereich eines oder mehrerer gliedkirchlich-diakonischer Werke eine arbeitsrechtliche Kommission gebildet, gelten die AVR nach Maßgabe der gliedkirchlich-diakonischen Arbeitsrechtsregelung. ...
- (3) Abs. 2 ist dann nicht anzuwenden, wenn eine Ein-



richtung nicht unter den Geltungsbereich des gliedkirchlich-diakonischen oder freikirchlichen Arbeitsrechtes fällt, weil

...

c) sie nicht dem Arbeitsrechtsregelungsgesetz der Gliedkirche oder einer entsprechenden Ordnung des gliedkirchlichen Diakonischen Werkes unterfällt.”

Die Evangelisch-Lutherische Landeskirche Hannover sowie die Braunschweigische und die Oldenburgische Landeskirche sind zusammengeschlossen zur Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen. Die Konföderation hat mit Wirkung zum 1. Januar 1998 das Kirchengesetz zur Regelung des Arbeitsrechts für Einrichtungen der Diakonie vom 11. Oktober 1997 (*ARRGD*) erlassen, in dessen § 1 es heißt:

„§ 1 Geltungsbereich

- (1) Einrichtungen der Diakonie im Sinne dieses Kirchengesetzes sind die Diakonischen Werke der beteiligten Kirchen der Konföderation sowie die ihnen angeschlossenen rechtlich selbständigen Rechtsträger mit ihren Einrichtungen und Diensten.
- (2) Dieses Kirchengesetz gilt für alle Einrichtungen der Diakonie, soweit sie sich diesem Kirchengesetz anschließen haben. Die Einrichtungen geben gegenüber der Geschäftsstelle der Konföderation entsprechende Erklärungen ab. ...“

Die auf Grundlage des *ARRGD* erlassenen Richtlinien für Arbeitsverträge der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen (*AVR-K*) gelten nach deren § 1a ua. für diakonische Rechtsträger mit allen ihren Einrichtungen, auf die das *ARRGD* Anwendung findet. Mit Schreiben vom 15. Dezember 1997 informierte die Beklagte den Kläger darüber, dass ab dem 1. Januar 1998 anstelle der *AVR-DW-EKD* die *AVR-K* Bestandteil des Arbeitsvertrages seien.

Die Arbeitsrechtliche Kommission für das Diakonische Werk der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen (*ArbKomm-DW-Niedersachsen*) fasste die *AVR-K* mit Wirkung zum 1. Januar 2004 neu. Sie enthalten von



der AVR-DW-EKD abweichende Entgeltgruppenregelungen und sehen weder Altersstufen noch die Möglichkeit eines Bewährungsaufstiegs vor. Die im Teil E der AVR-K enthaltenen Übergangsregelungen lauten seit dem 1. Juni 2005 ua. wie folgt:

„E: Übergangsregelungen

Die folgenden Regelungen dienen für einen Übergangszeitraum dem Nachteilsausgleich und der Beschleunigung des Umstellungsprozesses auf die ab dem 01.01.2004 geltenden Regelungen zum Entgelt unter Wahrung der Personalkostenneutralität in den Unternehmen ...

§ 1 Vergleichsmaßstab

(1) Vergleichsentgelte

- a) Für alle Arbeitnehmerinnen, die am 31.12.2003 in einem Arbeitsverhältnis standen, das am 01.01.2004 zu demselben Arbeitgeber fortbesteht, werden zum 01.01.2004 zwei Vergleichsentgelte gebildet.
- b) Das Vergleichsentgelt 1 wird berechnet
 - auf der Basis der am 31.12.2003 geltenden Regelungen
 - und auf der Basis der am 01.01.2004 für die Vergütungsberechnung maßgeblichen Verhältnisse der Arbeitnehmerin
 - sowie unter Berücksichtigung der für das Inkrafttreten am 01.01.2004 beschlossenen Erhöhung der Vergütungen.

Hierbei werden jedoch nur folgende Bestandteile der Vergütung berücksichtigt :

- Grundvergütung ...
 - Ortszuschlag der Stufen 1 und 2 ...
 - und Zulagen ...
- c) Auf der Basis der nach § 1 Abs. 1 b) errechneten Monatsvergütung wird - unabhängig von der tatsächlichen Zahlung - unter Hinzurechnung des Urlaubsgeldes (Anlage 12 AVR-K a.F.) und der Zuwendung (Anlage 14 AVR-K a.F.) der Anspruch auf die Jahresvergütung ermittelt. ...

Der so errechnete Betrag dividiert durch 13 ergibt das Vergleichsentgelt 1.
 - d) Das Vergleichsentgelt 2 ist das nach Eingruppierung und Tabelle gemäß Teil B der AVR-K n. F. für die



Arbeitnehmerin maßgebliche Tabellenentgelt.

...

§ 2 Besitzstandswahrung

Für Arbeitnehmerinnen, die am 31.12.2003 in einem Arbeitsverhältnis standen, das am 01.01.2004 zu demselben Arbeitgeber fortbesteht, gelten folgende Regelungen:

Die Vergleichsentgelte gem. § 1 Abs. 1 c) und d) sind gegenüber zu stellen.

- (1) Ist das Vergleichsentgelt 2 höher als das Vergleichsentgelt 1, vermindert sich der Entgeltanspruch um den nachfolgend genannten Prozentsatz des jeweiligen Unterschiedsbetrages:

vom 01.06.2005 bis 31.05.2006 um 75 %,

vom 01.06.2006 bis 31.05.2007 um 60 %,

vom 01.06.2007 bis 31.05.2008 um 45 %,

vom 01.06.2008 bis 31.05.2009 um 30 % und

vom 01.06.2009 bis 31.05.2010 um 15 %.

Ab 01.06.2010 wird das Tabellenentgelt gezahlt. ... Die Verminderung darf höchstens bis zur Höhe des Entgelts erfolgen, das die Arbeitnehmerin gem. § 3 im Falle einer Neueinstellung erhalten würde.

- (2) Ist das Vergleichsentgelt 2 niedriger als das Vergleichsentgelt 1, erhält die Arbeitnehmerin den Unterschiedsbetrag als Besitzstandszulage. Diese wird als unwiderrufliche monatliche Zulage gezahlt. Die Zulage entfällt bei einem Wechsel der Arbeitnehmerin auf einen höher bewerteten Arbeitsplatz im selben Unternehmen soweit das höhere Tabellenentgelt mindestens das bisherige Entgelt einschließlich der Zulage erreicht. Die Zulage nimmt nicht an den allgemeinen Entgeltsteigerungen teil.
- (3) Würde sich das Vergleichsentgelt 1 nach den Regelungen der AVR-K a. F. aufgrund von zu erwartenden Bewährungsaufstiegen und Lebensaltersstufensteigerungen innerhalb der nächsten fünf Jahre erhöhen, so erhöht sich die nach § 2 Abs. 2 zu zahlende Besitzstandszulage zum jeweiligen Zeitpunkt der nach den AVR-K a. F. zu erwartenden Bewährungsaufstiege oder Lebensaltersstufensteigerungen um den entsprechenden Erhöhungsbetrag.
- (4) Übersteigt innerhalb der auf den 01.01.2004 folgen-



den fünf Jahre das Vergleichsentgelt 1 erstmalig das Vergleichsentgelt 2 nach den Regelungen der AVR-K a. F. aufgrund von zu erwartender Bewährungsaufstiege und Lebensaltersstufensteigerungen, so wird zu diesem Zeitpunkt entsprechend § 2 Abs. 2 eine Zulage gezahlt. ...

...

- (6) Erhöht sich das Vergleichsentgelt 2 gemäß § 5 des Teil B I der AVR-K, so vermindert sich die nach § 2 Abs. 2 bis 5 zu zahlende Zulage zum entsprechenden Zeitpunkt um den jeweiligen Erhöhungsbetrag.
- (7) Ändert sich die Wochenarbeitszeit der Arbeitnehmerin ist eine Vergleichsberechnung gemäß den vorangehenden Bestimmungen der Übergangsregelungen auf der Grundlage der neuen Wochenarbeitszeit durchzuführen.

§ 3 Einstellungen ab 01.01.2004

Für neu eingestellte Arbeitnehmerinnen wird während des Übergangszeitraums der Entgeltanspruch um die nachfolgenden Prozentsätze vermindert:

Vom 01.06.2005 bis 31.05.2006 um 9,5 %,

vom 01.06.2006 bis 31.05.2007 um 8 %,

vom 01.06.2007 bis 31.05.2008 um 6 %,

vom 01.06.2008 bis 31.05.2009 um 4 % und

vom 01.06.2009 bis 31.05.2010 um 2 %.

Ab dem 01.06.2010 wird das Tabellenentgelt gezahlt. ...“

Der Kläger erhielt seit dem 1. Januar 1995 aufgrund eines Bewährungsaufstiegs eine Vergütung nach der VergGr. V b AVR-DW-EKD und später nach der VergGr. V b AVR a.F. Zum 1. Januar 2004 wurde er entsprechend der Bestimmungen im Teil B der AVR-K nach der Entgeltgruppe 8 AVR-K vergütet. Da sein neues Entgelt niedriger war als sein nach § 1 Abs. 1 Teil E AVR-K (*Übergangsregelungen*) ermitteltes Vergleichsentgelt 1, zahlte ihm die Beklagte ab dem 1. Januar 2004 eine Besitzstandszulage nach § 2 Unterabschnitt 2 Abs. 2 der Übergangsregelungen.

6



Zum 1. Juni 2004 wurde dem Kläger die Leitung einer Wohngruppe übertragen. Gleichzeitig vereinbarten die Parteien eine Reduzierung der wöchentlichen Arbeitszeit des Klägers. Die hierzu am 10. Mai 2004 geschlossene Nebenabrede lautet:

„Herr M wird ab 01.06.2004 nach E 9 AVR-K vergütet. Die wöchentl. Arbeitszeit beträgt 29 Stunden.

Diese Nebenabrede ist in begründeten Fällen gemäß § 4 Abs. 1 AVR-K mit einer Kündigungsfrist von 3 Monaten zum Ende eines Kalendermonats kündbar.“

Mit Schreiben vom 12. Mai 2004 teilte die Beklagte dem Kläger mit, dass sein Arbeitsplatz der Entgeltgruppe 9 AVR-K zugeordnet sei. Die nach den Übergangsregelungen erstellte Vergleichsberechnung ergebe, dass die bisher gezahlte Besitzstandszulage ab dem 1. Juni 2004 entfalle und seine Vergütung nach der Entgeltgruppe 9 AVR-K sich in Höhe von 90 vH des Unterschiedsbetrages zwischen dem Vergleichsentgelt 1 und dem auf der Grundlage des Tabellenwertes für die Entgeltgruppe 9 AVR-K berechneten Vergleichsentgeltes 2 mindere. In der Folgezeit zahlte die Beklagte ein entsprechend § 2 Unterabschnitt 2 Abs. 1 der Übergangsregelungen vermindertes Entgelt. Mit Schreiben vom 20. September 2006 machte der Kläger gegenüber der Beklagten eine Vergütung in Höhe des ungekürzten Tabellenentgelts der Entgeltgruppe 9 AVR-K für die Monate Februar bis September 2006 sowie ein restliches dreizehntes Entgelt für den Monat Juni 2006 erfolglos geltend.

Mit seiner Klage verfolgt der Kläger diese Ansprüche, zuletzt für die Zeit ab dem Monat April 2006, weiter. Er meint, die Übergangsregelungen seien für seine Höhergruppierung nicht heranzuziehen. Die Verweisungsklausel im Arbeitsvertrag sei sowohl intransparent als auch überraschend und enthalte einen unzulässigen Änderungsvorbehalt. Zudem hielten die AVR-K einer Inhaltskontrolle nicht stand. Der Kläger werde auch gegenüber denjenigen Gruppenleitern, die ihre Stelle schon vor Neufassung der AVR-K innehatten, benachteiligt. Schließlich sei in der Nebenabrede eine ungekürzte Vergütung nach der Entgeltgruppe 9 AVR-K vereinbart worden.



Der Kläger hat zuletzt beantragt,

10

die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger 1.103,43 Euro brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz nach § 247 BGB seit Klagezustellung zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Die AVR-K seien in den Vertrag einbezogen worden. Sowohl die Verweisklausel als auch die Übergangsregelungen der AVR-K seien wirksam. Für den Kläger gelte § 2 Unterabschnitt 2 Abs. 1 der Übergangsregelung.

11

Die Vorinstanzen haben die Klage abgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt der Kläger sein Begehren weiter. Die Beklagte beantragt die Zurückweisung der Revision.

12

Entscheidungsgründe

Die zulässige Revision des Klägers ist unbegründet. Die Vorinstanzen haben die Klage zu Recht abgewiesen. Die Beklagte ist nicht verpflichtet, an den Kläger eine weitere Vergütung zu zahlen. Dem Kläger steht gegen die Beklagte lediglich ein nach § 2 Unterabschnitt 2 Abs. 1 der Übergangsregelungen AVR-K geminderter Vergütungsanspruch nach der Entgeltgruppe 9 AVR-K zu, den die Beklagte in den Monaten April bis September 2006 einschließlich des dreizehnten Entgelts nach § 24 Abs. 4 Satz 1 AVR-K unstreitig erfüllt hat.

13

I. Das Landesarbeitsgericht hat zutreffend erkannt, dass sich der Inhalt des Arbeitsverhältnisses und damit auch die zwischen den Parteien streitige Vergütung nach den AVR-K richtet. Diese sind nach der Verweisklausel in § 3 des Arbeitsvertrages in der jeweils geltenden Fassung anzuwenden.

14

1. Die uneingeschränkte Verweisung auf die AVR-DW-EKD in § 3 des Arbeitsvertrages erfasst auch die Bestimmung in § 1a Abs. 2 AVR-DW-EKD und damit auch die vorrangige materielle Geltung gliedkirchlich-diakonischer

15



Arbeitsrechtsregelungen, soweit der Arbeitgeber Mitglied eines gliedkirchlich-diakonischen Werkes ist (s. auch BAG 14. Januar 2004 - 4 AZR 10/03 - zu II 1 b der Gründe, ZTR 2004, 643; 13. September 2006 - 4 AZR 1/06 - Rn. 24, ZMV 2007, 148).

2. Die AVR-DW-EKD sind bei der Beklagten gemäß § 1a Abs. 2 AVR-DW-EKD durch die AVR-K ersetzt worden. 16

a) Nach § 1a Abs. 2 AVR-DW-EKD gelten die AVR-K nur „nach Maßgabe der gliedkirchlich-diakonischen Arbeitsrechtsregelung“. Dies setzt voraus, dass die AVR des gliedkirchlichen Diakonischen Werkes nach ihren eigenen Regelungen auch tatsächlich Geltung für das Arbeitsverhältnis beanspruchen (ausf. BAG 17. Juni 2003 - 3 AZR 310/02 - zu II 1 der Gründe, BAGE 106, 318). 17

b) Die Beklagte wird vom Geltungsbereich der AVR-K erfasst. Nach § 1a Abs. 1 AVR-K gelten die Arbeitsvertragsrichtlinien der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen für diakonische Rechtsträger mit allen ihren Einrichtungen, auf die das ARRGD Anwendung findet. Die Beklagte ist als Stiftung des privaten Rechts, die dem Diakonischen Werk der Evangelisch-Lutherischen Landeskirche in Braunschweig angehört, diakonischer Rechtsträger im Sinne dieser Vorschrift. Sie ist nach den unangegriffenen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts gemäß § 1 Abs. 2 ARRGD diesem Kirchengesetz beigetreten, so dass es auf sie Anwendung findet. 18

3. Die Verweisungsklausel in § 3 des Arbeitsvertrages ist auch wirksamer Vertragsbestandteil. 19

a) Bei der im Vertrag vom 1. August 1991 vereinbarten Verweisungsklausel handelt es sich nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts um eine Allgemeine Geschäftsbedingung iSv. § 305 Abs. 1 BGB. Diese unterliegt nach Art. 229 § 5 Satz 2 EGBGB seit dem 1. Januar 2003 der Inhaltskontrolle entsprechend den §§ 305 ff. BGB (s. nur BAG 28. November 2007 - 5 AZR 992/06 - Rn. 28, AP BGB § 307 Nr. 33 = EzA BGB 2002 § 307 Nr. 30; 20



10. Dezember 2008 - 4 AZR 801/07 - Rn. 40, AP BGB § 611 Kirchendienst Nr. 52 = EzA BGB 2002 § 611 Kirchliche Arbeitnehmer Nr. 10).

- b) Die Verweisungsklausel ist nicht überraschend und deshalb Vertragsbestandteil (§ 305c Abs. 1 BGB). Weder aus der äußeren Form, noch aus der inhaltlichen Gestaltung der Klausel lässt sich ein Überraschungsmoment ableiten. Ein Arbeitnehmer, der einen Arbeitsvertrag mit einem diakonischen Arbeitgeber schließt, hat davon auszugehen, dass sein Vertragspartner das spezifisch kirchlich-diakonische Arbeitsvertragsrecht in seiner jeweiligen Fassung zum Gegenstand des Arbeitsverhältnisses macht (BAG 10. Dezember 2008 - 4 AZR 801/07 - Rn. 42, AP BGB § 611 Kirchendienst Nr. 52 = EzA BGB 2002 § 611 Kirchliche Arbeitnehmer Nr. 10). 21
- c) Weiterhin verstößt die nur einer eingeschränkten Inhaltskontrolle zugängliche Verweisungsklausel nicht gegen das Transparenzgebot des § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB. 22
- aa) Die Verweisungsklausel unterliegt nicht nach § 307 Abs. 3 Satz 1 BGB einer uneingeschränkten Inhaltskontrolle, da sie nicht von Rechtsvorschriften abweichende oder diese ergänzende Regelungen enthält. Die Revision verkennt, dass Verweisungsklauseln wie die vorliegende über das Transparenzgebot hinaus mangels eigenem kontrollfähigen Inhalt keiner weitergehenden Inhaltskontrolle unterliegen. Der Regelungsgehalt einer Bezugnahme-klausel beschränkt sich lediglich auf die Verweisung als solche. Der Inhalt des Arbeitsverhältnisses wird nahezu ausschließlich durch die Regelungen des Bezugnahmeobjektes bestimmt. Eine Abweichung von Rechtsvorschriften kann sich daher lediglich aus den in Bezug genommenen Regelungen, nicht jedoch aus der Verweisungsklausel selbst ergeben (vgl. ausf. BAG 10. Dezember 2008 - 4 AZR 801/07 - Rn. 43 ff. mwN, AP BGB § 611 Kirchendienst Nr. 52 = EzA BGB 2002 § 611 Kirchliche Arbeitnehmer Nr. 10). Deshalb ist die Verweisungsklausel entgegen der Auffassung der Revision nicht anhand des Klauselverbots in § 308 Nr. 4 BGB zu überprüfen. Im Übrigen enthält die dynamische Verweisung auf ein anderes Regelungswerk keinen Änderungsvorbehalt iSd. § 308 Nr. 4 BGB. Die Beklagte hat sich als Verwenderin der Klausel kein Recht 23



vorbehalten, diesen Vereinbarungsinhalt einseitig abzuändern (*BAG 26. Januar 2005 - 4 AZR 509/03 - zu II 2 c aa der Gründe; 10. Dezember 2008 - 4 AZR 801/07 - Rn. 47 aaO; weiterhin BAG 19. August 2008 - 3 AZR 383/06 - Rn. 33, ZMV 2009, 221*). Eine Änderung des Inhalts des Arbeitsvertrages kann sich ohne Zustimmung des Klägers nur durch eine Änderung der in Bezug genommenen Regelungen ergeben (*dazu unter II 2 a*).

bb) Die Verweisungsklausel ist entgegen der Auffassung der Revision auch nicht unklar oder missverständlich. 24

(1) Eine dynamische Verweisung auf Vorschriften eines anderen Regelungswerkes führt für sich genommen noch nicht zur Intransparenz. Bezugnahmeklauseln, auch dynamische, sind im Arbeitsrecht weit verbreitet, entsprechen einer üblichen Regelungstechnik und dienen den Interessen beider Parteien eines auf die Zukunft gerichteten Arbeitsverhältnisses. Dass bei Vertragsabschluss noch nicht absehbar ist, welchen zukünftigen Inhalt die Arbeitsvertragsrichtlinien haben werden, ist unerheblich. Die im Zeitpunkt der jeweiligen Anwendung geltenden in Bezug genommenen Regelungen sind bestimmbar. Das ist zur Wahrung des Transparenzgebotes ausreichend (*ausf. BAG 10. Dezember 2008 - 4 AZR 801/07 - Rn. 49 ff., AP BGB § 611 Kirchendienst Nr. 52 = EzA BGB 2002 § 611 Kirchliche Arbeitnehmer Nr. 10; 15. April 2008 - 9 AZR 159/07 - Rn. 78, AP TVG § 1 Altersteilzeit Nr. 38 = EzA TVG § 4 Tarifkonkurrenz Nr. 21; 14. März 2007 - 5 AZR 630/06 - Rn. 26 ff., BAGE 122, 12*). 25

(2) Ein anderes Ergebnis folgt nicht aus dem Umstand, dass die auf die AVR-DW-EKD verweisende Klausel wegen § 1a Abs. 2 AVR-DW-EKD auf die AVR-K weiterverweist. Mehrstufige Verweisungen sind im Arbeitsrecht üblich. Auch ein Tarifvertrag, der einzelvertraglich dynamisch in Bezug genommen worden ist, kann seinerseits auf weitere, nicht statische Rechtsquellen verweisen. Für kirchlich-diakonische Arbeitsbedingungen gilt insoweit nichts anderes (*BAG 10. Dezember 2008 - 4 AZR 801/07 - Rn. 50 f. mwN, AP BGB § 611 Kirchendienst Nr. 52 = EzA BGB 2002 § 611 Kirchliche Arbeitnehmer Nr. 10*). Hinzu kommt, dass bei Vertragsabschluss im August 1991 § 1a Abs. 2 26



AVR-DW-EKD schon Bestandteil des unmittelbar in Bezug genommenen Regelungswerkes war. Der Kläger musste daher mit der Anwendung gliedkirchlicher Regelungen rechnen.

II. Dem Kläger steht gegen die Beklagte in Anwendung von § 2 Abs. 1 der Übergangsregelungen lediglich ein geminderter Anspruch auf Zahlung des Entgelts nach der Entgeltgruppe 9 AVR-K zu. Diesen hat die Beklagte erfüllt. 27

1. Das Landesarbeitsgericht ist zutreffend davon ausgegangen, dass § 2 Abs. 1 der Übergangsregelungen auch auf Höhergruppierungen im Übergangszeitraum Anwendung findet. 28

a) Die Auslegung von Arbeitsvertragsrichtlinien erfolgt, obwohl es sich nicht um normativ wirkende Tarifregelungen handelt (*st. Rspr. BAG 25. März 2009 - 7 AZR 710/07 - Rn. 16, AP TzBfG § 14 Nr. 59 = EzA BGB 2002 § 611 Kirchliche Arbeitnehmer Nr. 11; 8. Juni 2005 - 4 AZR 412/04 - Rn. 54 mwN, AP MitbestG-EK Rheinland-Westfalen § 42 Nr. 1 = EzA BGB 2002 § 611 Kirchliche Arbeitnehmer Nr. 6; 10. Dezember 2008 - 4 AZR 801/07 - Rn. 12, AP BGB § 611 Kirchendienst Nr. 52 = EzA BGB 2002 § 611 Kirchliche Arbeitnehmer Nr. 10*), sondern um Kollektivvereinbarungen besonderer Art, nach den für die Tarifauslegung maßgeblichen Grundsätzen (*BAG 13. September 2006 - 4 AZR 1/06 - Rn. 20, ZMV 2007, 148; 23. Januar 2007 - 9 AZR 624/06 - Rn. 19, AP AVR Diakonisches Werk § 1 Nr. 14; 26. Juli 2007 - 7 AZR 515/05 - Rn. 12, BAGE 119, 157; 14. Januar 2004 - 10 AZR 188/03 - zu II 2 a der Gründe, AP AVR Caritasverband Anlage 1 Nr. 3; 18. Mai 2000 - 6 AZR 53/99 - zu 1 der Gründe, ZTR 2001, 172*). 29

b) Die Auslegung von § 2 Unterabschnitt 2 Abs. 1 der Übergangsregelungen ergibt, dass die Vorschrift nicht nur eine Besitzstandregelung für den Fall einer Überleitung in das neue Entgeltgruppensystem der AVR-K zum 1. Januar 2004 darstellt. Vielmehr werden durch § 2 der Übergangsregelungen alle nachfolgenden, bis zum Ende des Übergangszeitraums am 31. Mai 2010 stattfindenden Höhergruppierungen und damit auch die des Klägers aufgrund der Übernahme einer höher bewerteten Tätigkeit erfasst. 30



aa) Nach dem Wortlaut von § 2 Unterabschnitt 1 der Übergangsregelungen gilt die in dieser Vorschrift geregelte Besitzstandswahrung unterschiedslos für alle Arbeitnehmer, die - wie der Kläger - am 31. Dezember 2003 in einem Arbeitsverhältnis standen, das am 1. Januar 2004 zu demselben Arbeitgeber fortbesteht, für das die AVR maßgebend sind. Für den gleichen Arbeitnehmerkreis sieht § 1 Abs. 1 Buchst. a der Übergangsregelungen die Ermittlung der beiden Vergleichsentgelte vor. Eine Beschränkung der beiden Bestimmungen dahingehend, dass eine Ermittlung lediglich einmalig bei Inkrafttreten der neu geregelten AVR-K erfolgen soll und nur für diese Fälle die Besitzstandswahrung nach § 2 der Übergangsregelungen Geltung beansprucht, ist dem Wortlaut nicht zu entnehmen.

31

Einer solchen Auslegung steht auch die Präambel der Übergangsregelungen im Teil E AVR-K entgegen. Danach sollen die „folgenden Regelungen ... für einen Übergangszeitraum“ dem Nachteilsausgleich und der Beschleunigung des Umstellungsprozesses unter Wahrung der Personalkostenneutralität dienen. Darin kommt der Wille zum Ausdruck, die Übergangsregelungen nicht nur einmalig im Zeitpunkt des Inkrafttretens der AVR-K heranzuziehen, sondern diese auch bei späteren Entgeltveränderungen wie der vorliegenden anzuwenden. Dafür spricht weiter das Ziel der Personalkostenneutralität, welches auch in § 1 Abs. 2 und 3 der Übergangsregelungen zum Ausdruck kommt. Die Geltung für den gesamten Übergangszeitraum verdeutlicht sodann § 3 der Übergangsregelungen, der für alle Neueinstellungen in dieser Zeit eine prozentuale Verminderung des Entgeltanspruchs vorsieht. Für die Anwendung der Übergangsregelungen auf alle Fälle während des Übergangszeitraums spricht schließlich § 2 Abs. 3 und Abs. 4 der Übergangsregelungen. Die dort geregelte Vergleichsbetrachtung berücksichtigt zu erwartende Bewährungsaufstiege und Lebensaltersstufensteigerungen nach den AVR-K aF, die erst nach Inkrafttreten der AVR-K eingetreten wären und sichert diesen Besitzstand ab demjenigen Zeitpunkt nach dem Inkrafttreten der AVR-K ab, in dem sie nach den vormaligen Arbeitsvertragsrichtlinien eingetreten wären.

32



bb) Ein anderes ergibt sich nicht aus dem Umstand, dass § 1 Abs. 1 der Übergangsregelungen zur Bestimmung des Vergleichsentgelts auf den Stichtag 1. Januar 2004 abstellt. Das steht der Anwendung der Besitzstandswahrung nach § 2 der Übergangsregelungen im gesamten Übergangszeitraum nicht entgegen. Diese Stichtagsregelung soll lediglich gewährleisten, dass das unmittelbar vor dem Zeitpunkt des Inkrafttretens der neuen AVR-K bestehende Vergütungsniveau nach den bisherigen Entgeltregelungen (§ 1 Abs. 1 Buchst. b Übergangsregelungen) für die Vergleichsbetrachtung nach § 2 Unterabschnitt 2 Abs. 1 und 2 der Übergangsregelungen mit dem zum 1. Januar zu ermittelten Vergleichsentgelt 2 (§ 1 Abs. 1 Buchst. d Übergangsregelungen) für den gesamten Übergangszeitraum maßgebend bleibt. Deshalb werden nach § 1 Abs. 1 Buchst. a der Übergangsregelungen nicht „am“, sondern „zum 1.1.2004 zwei Vergleichsentgelte gebildet“. Allein anhand dieses Vergleichs zwischen bisheriger und neuer Vergütung zum Stichtag soll für alle einschlägigen Sachverhalte innerhalb des Übergangszeitraums ein eventueller Besitzstand ermittelt werden. Spätere Entwicklungen des Tabellenentgelts nach den AVR-K für die Bemessung des Vergleichsentgelts 2 bleiben außer Betracht, weil sich auch die Bemessungsgrundlage für das Vergleichsentgelt 1 gemäß den AVR-K aF nicht mehr verändert.

33

cc) Die Regelungen über die unwiderrufliche Besitzstandszulage in § 2 Abs. 2 Satz 2 der Übergangsregelungen AVR-K steht dieser Auslegung nicht entgegen. Sowohl das „ob“ als auch die Höhe der Besitzstandszulage können zum Stichtag 1. Januar 2004 ermittelt werden. Die Bestimmungen in § 2 Abs. 2 Satz 3 der Übergangsregelungen dienen dazu, in einem solchen Fall die zunächst „unwiderruflich“ gewährte Besitzstandszulage entfallen zu lassen, soweit aufgrund des Wechsels auf einen höher bewerteten Arbeitsplatz das maßgebende Tabellenentgelt das bisherige Entgelt einschließlich der Zulage erreicht. Anderenfalls würde ein Beschäftigter, der bisher das ungekürzte Tabellenentgelt und eine Besitzstandszulage nach § 2 Unterabschnitt 2 Abs. 2 Satz 1 der Übergangsregelungen erhalten hat, weil sein bisheriges Entgelt (Vergleichsentgelt 1) das Tabellenentgelt nach den AVR-K überstieg, nunmehr das neue Tabellenentgelt und die Zulage erhalten.

34



- Die Verwendung des Begriffs „Tabellenentgelt“ in § 2 Unterabschnitt 2 Abs. 2 Satz 2 der Übergangsregelungen veranlasst keine andere Auslegung. Der Wortlaut kann nicht dahingehend verstanden werden, in Fällen einer Höhergruppierung sei stets das ungekürzte Tabellenentgelt zu zahlen. Ein solches Verständnis würde den Anwendungsbereich der Bestimmung nicht beachten. Diese will dem Arbeitnehmer sein bisheriges Entgeltniveau, bestehend aus einem ungekürzten Tabellenentgelt der bisherigen, niedrigeren Entgeltgruppe und der Besitzstandszulage, sichern. Dieses ist gesichert, wenn das - ungekürzte - neue Tabellenentgelt diese Höhe erreicht. Nur bei diesem, hier nicht einschlägigen Sachverhalt, ist das ungekürzte Tabellenentgelt maßgebend. Im Übrigen verbleibt es bei der Vergleichsbetrachtung nach Maßgabe von § 1 Abs. 1, § 2 Unterabschnitt 2 Abs. 1 der Übergangsregelungen. 35
2. Die Übergangsregelungen im Teil E der AVR-K unterliegen entgegen der Ansicht der Revision selbst nicht der Vertragskontrolle nach den §§ 305 ff. BGB. Es handelt sich nicht um Allgemeine Geschäftsbedingungen der Beklagten nach § 305 Abs. 1 BGB. Vielmehr liegt eine Leistungsbestimmung durch einen Dritten gemäß § 317 Abs. 1 BGB vor, die auch nicht grob unbillig iSv. § 319 Abs. 1 BGB ist. 36
- a) Bei den AVR-K handelt es sich nicht um einseitig von der Beklagten gestellte allgemeine Geschäftsbedingungen iSv. § 305 Abs. 1 Satz 1 BGB. Der Inhalt der AVR-K wird nicht von ihr, sondern von der ArbKomm-DW-Niedersachsen festgelegt. Diese der Kommission zustehende Befugnis kann nicht im Wege einer wertenden Gesamtbetrachtung als ein dem Arbeitgeber zustehendes einseitiges Leistungsbestimmungsrecht angesehen werden (*dazu etwa BAG 2. Februar 1988 - 3 AZR 115/86 - AP BetrAVG § 5 Nr. 25 = EzA BetrAVG § 5 Nr. 17; für die Regelung der betrieblichen Altersversorgung durch den sogenannten Bochumer Verband*). Die ArbKomm-DW-Niedersachsen ist vielmehr als ein zur Leistungsbestimmung berechtigter Dritter iSd. § 317 Abs. 1 BGB anzusehen. 37
- aa) Nach der Rechtsprechung des Senats kann eine im kirchlich-diakonischen Bereich eingerichtete Arbeitsrechtliche Kommission nicht als 38



Repräsentantin der Arbeitgeberseite angesehen werden, wenn die paritätische Beteiligung der Arbeitnehmer an den jeweiligen Entscheidungen sowohl durch die Zusammensetzung der Kommission als auch durch das im jeweiligen Kirchengesetz geregelte Verfahren gesichert ist und damit zumindest nahezu gleichgewichtige Durchsetzungschancen bestehen (*ausf. BAG 10. Dezember 2008 - 4 AZR 801/07 - Rn. 58 ff., AP BGB § 611 Kirchendienst Nr. 52 = EzA BGB 2002 § 611 Kirchliche Arbeitnehmer Nr. 10, für die Beschlüsse der Arbeitsrechtlichen Kommission der Evangelischen Kirche und des Diakonischen Werkes in Hessen und Nassau*).

bb) In Anwendung dieser Maßstäbe ist die auf Grundlage des ARRGD errichtete ArbKomm-DW-Niedersachsen nicht Repräsentantin der Arbeitgeberseite, sondern Dritte iSv. § 317 Abs. 1 BGB. Die Beklagte hat keinen maßgebenden Einfluss auf die Entscheidungen der Kommission, der es rechtfertigt, sie selbst als Leistungsbestimmende anzusehen.

39

Der insgesamt 18 Personen umfassenden Kommission gehören nach § 4 ARRGD jeweils neun Vertreter der Mitarbeiter und der diakonischen Einrichtungen an, wobei die Arbeitnehmervertreter nach § 7 ARRGD von den Arbeitsgemeinschaften der Mitarbeitervertretungen bei den beteiligten Diakonischen Werken entsandt werden. Die Mitglieder der Kommission sind unabhängig und an Weisungen Dritter nicht gebunden. Sie genießen während ihrer Amtszeit und innerhalb eines Jahres nach Beendigung ihrer Amtszeit gemäß § 6 Abs. 4 und 5 ARRGD Kündigungsschutz. Der Vorsitz der Kommission wechselt jährlich zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite (§ 11 Abs. 2 Satz 2 ARRGD). Die Mitglieder können nach § 11 Abs. 8 Satz 3 ARRGD zur Vorbereitung der Sitzungen Sachkundige hinzuziehen. Beschlüsse müssen einstimmig von der Arbeitnehmer- und der Arbeitgeberseite gefasst werden (§ 12 Abs. 1 Satz 2 ARRGD) und im Falle der Nichteinigung entscheidet eine paritätisch besetzte Schlichtungskommission durch einstimmigen Beschluss (§§ 13, 14 ARRGD). Kommt auch dort keine Einigung zustande, so kann gemäß § 16 ARRGD auf Antrag jeder Seite ein weiteres Schlichtungsverfahren in einer ebenfalls paritätisch besetzten Kommission mit einem ge-

40



meinsam von den Arbeitsgemeinschaften der Mitarbeitervertretungen und den Diakonischen Einrichtungen vorgeschlagenen Vorsitzenden durchgeführt werden. Diese Kommission kann mit der Mehrheit ihrer Mitglieder verbindliche Schlichtungssprüche fällen. Ein Letztentscheidungsrecht der Synode der Konföderation oder der Leitungsorgane der diakonischen Werke existiert nicht.

b) Die Bestimmungen in § 2 der Übergangsregelungen sind für die Parteien verbindlich, da sie nicht offenbar unbillig iSv. § 319 Abs. 1 BGB sind. Die in der Revisionsinstanz nur eingeschränkt überprüfbare Anwendung des unbestimmten Rechtsbegriffs der „offenbaren Unbilligkeit“ durch das Landesarbeitsgericht weist keinen Rechtsfehler auf. Einen solchen zeigt auch die Revision nicht auf. 41

aa) Offenbar unbillig im Sinne des § 319 Abs. 1 Satz 1 BGB ist die Leistungsbestimmung eines Dritten dann, wenn sie in grober Weise gegen Treu und Glauben verstößt und sich dies bei unbefangener sachkundiger Prüfung sofort aufdrängt (*BAG 10. Dezember 2008 - 4 AZR 801/07 - Rn. 72, AP BGB § 611 Kirchendienst Nr. 52 = EzA BGB 2002 § 611 Kirchliche Arbeitnehmer Nr. 10; 8. Juni 2005 - 4 AZR 412/04 - zu II 1 e bb 1 der Gründe, AP MitarbeitervertretungsG-EK Rheinland-Westfalen § 42 Nr. 1 = EzA BGB 2002 § 611 Kirchliche Arbeitnehmer Nr. 6; 26. Januar 2005 - 4 AZR 171/03 - zu III 1 b bb [3] [b] [aa] der Gründe mwN, BAGE 113, 276*). 42

bb) Danach hat das Landesarbeitsgericht weder den Rechtsbegriff der groben Unbilligkeit verkannt noch bei der Subsumtion Denkgesetze oder allgemeine Erfahrungssätze verletzt. Das Landesarbeitsgericht ist in nicht zu beanstandender Weise davon ausgegangen, dass die Übergangsregelungen in nicht grob unbilliger Weise einen Ausgleich der widerstreitenden Interessen in der Übergangszeit vornehmen. Arbeitnehmern, die in Anwendung der neuen Eingruppierungsregelungen einen Entgeltverlust erleiden würden, wird eine nicht dynamische Besitzstandszulage gezahlt, und diejenigen unter ihnen, die nach den neuen Eingruppierungsregelungen an sich ein höheres Entgelt als bislang beanspruchen könnten, erhalten wegen des aner kennenswerten Sachgrundes der Personalkostenneutralität übergangsweise eine gegenüber dem 43



höheren Tabellenentgelt verminderte Vergütung nach § 2 Unterabschnitt 2 Abs. 1 der Übergangsregelungen. Damit ist das Landesarbeitsgericht zutreffend davon ausgegangen, dass der Zweck der Übergangsregelungen darin besteht, die aus der grundlegenden Neugestaltung des Eingruppierungssystems des AVR-K resultierenden finanziellen Nachteile für die schon beschäftigten Arbeitnehmer auszugleichen und gleichzeitig die damit verbundenen Personalkosten der Arbeitgeber während einer Übergangszeit möglichst neutral zu gestalten. Deshalb erhalten diejenigen Arbeitnehmer, denen aufgrund des neuen Vergütungssystems ein höheres Entgelt als bisher zustehen würde, dieses erst in abgestuften Schritten innerhalb der Übergangszeit (§ 2 Unterabschnitt 2 Abs. 1 der Übergangsregelungen), jedenfalls aber ihr bisheriges Entgelt. Soweit die Revision die „Entgeltminderung“ als unbillig bezeichnet, setzt sie nur ihre Bewertung an die Stelle der vom Landesarbeitsgericht vorgenommenen. Damit zeigt sie aber keinen Rechtsfehler auf.

3. Die Vergütungsregelung in § 2 Unterabschnitt 2 Abs. 1 der Übergangsregelungen stellt auch keinen Verstoß gegen den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz dar, wie es die Revision meint. Dabei kann der Senat offenlassen, ob auf dem Dritten Weg zustande gekommene Beschlüsse einer Arbeitsrechtlichen Kommission wie ein regelbildendes Verhalten eines einzelnen Arbeitgebers am arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz zu messen sind (*auch offen gelassen in BAG 8. Juni 2005 - 4 AZR 412/04 - zu II 1 d der Gründe, AP MitarbeitervertretungsG-EK Rheinland-Westfalen § 42 Nr. 1 = EzA BGB 2002 § 611 Kirchliche Arbeitnehmer Nr. 6*). Denn es fehlt bereits ein solcher Verstoß.

44

a) Der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz verbietet die sachwidrige Schlechterstellung einzelner Arbeitnehmer gegenüber anderen Arbeitnehmern in vergleichbarer Lage sowie die sachwidrige Differenzierung zwischen Arbeitnehmern einer bestimmten Ordnung (*vgl. nur BAG 27. August 2008 - 4 AZR 484/07 - Rn. 40, AP TVG § 1 Auslegung Nr. 210; 20. Juli 1993 - 3 AZR 52/93 - zu 2 b der Gründe, BAGE 73, 343*).

45



b) Dieser Anforderung wird § 2 der Übergangsregelungen gerecht. Ein Verstoß gegen den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz folgt nicht aus dem vom Kläger angeführten Umstand, er werde gegenüber Wohngruppenleitern, die ihre Tätigkeit bereits vor Neufassung der AVR-K ausgeübt hätten, ungerechtfertigt benachteiligt. Es fehlt bereits an einer vergleichbaren Gruppe von Arbeitnehmern. 46

Vor Inkrafttreten der neuen Entgeltgruppen des AVR-K zum 1. Januar 2004 waren Gruppenleiter in die VergGr. V b AVR-K aF und nach vierjähriger Bewährung in die VergGr. IV b AVR-K aF eingruppiert. Hatte ein Wohngruppenleiter am 1. Januar 2004 diese Bewährungszeit noch nicht erfüllt, war auf ihn ebenso wie auf den Kläger die Besitzstandsregelung nach § 2 Unterabschnitt 2 Abs. 1 der Überleitungsregelungen anzuwenden. Denn das Vergleichsentgelt 2 nach der Entgeltgruppe 9 AVR-K übersteigt das auf Grundlage der VergGr. V b AVR-K aF zu bildende Vergleichsentgelt 1. Waren demgegenüber Gruppenleiter schon vor dem 1. Januar 2004 infolge eines Bewährungsaufstiegs in die VergGr. IV b AVR-K eingruppiert, kann je nach Lebensalter und der Dauer ihrer Tätigkeit in dieser Funktion (§ 5 Abs. 2 Teil C AVR-K) die Besitzstandsregelung nach § 2 Unterabschnitt Abs. 2 der Übergangsregelungen oder das verminderte Tabellenentgelt nach Abs. 1 der Regelung einschlägig sein. Mit dieser Gruppe von Arbeitnehmern ist der Kläger aber nicht vergleichbar, da sie schon vor Inkrafttreten der neuen Entgeltgruppen des AVR-K aufgrund der damals geltenden Bestimmung über den Bewährungsaufstieg in eine höhere Vergütungsgruppe eingruppiert waren. 47

III. Der Anspruch des Klägers lässt sich nicht auf die von den Parteien geschlossene Nebenabrede vom 10. Mai 2004 stützen. Dabei kann offenbleiben, ob in Satz 1 der Nebenabrede überhaupt eine konstitutive Vergütungsregelung vereinbart wurde oder - was näher liegt - diese nur ein deklaratorischer Hinweis darauf ist, welche Vergütungsgruppe der Arbeitgeber in Anwendung der maßgebenden Eingruppierungsbestimmungen als zutreffend ansieht (s. nur BAG 9. November 2005 - 4 AZR 437/04 - Rn. 15 mwN, ZTR 2006, 654; 12. Dezember 1990 - 4 AZR 306/90 - AP AVR Diakonisches Werk 48



§ 12 Nr. 1 = EzA TVG § 3 Bezugnahme auf Tarifvertrag Nr. 4). Selbst wenn man zugunsten des Klägers von einer konstitutiven Vereinbarung ausgeht, enthält diese keine Vergütungsabrede des Inhalts, ihm stehe ein ungekürztes Tabellenentgelt nach dem Teil B III der AVR-K zu, ohne dass die Übergangsregelungen im Teil E derselben AVR zur Anwendung kommen sollen. Das ergibt die Auslegung der Vereinbarung.

a) Der Senat kann den Arbeitsvertrag selbst nach §§ 133, 157 BGB auslegen (zu den Maßstäben s. etwa BAG 3. April 2007 - 9 AZR 283/06 - Rn. 48, BAGE 122, 33), da das Landesarbeitsgericht eine solche nicht vorgenommen hat und alle wesentlichen Umstände für die Vertragsauslegung festgestellt sind (st. Rspr., etwa BAG 21. April 2009 - 3 AZR 285/07 - Rn. 23; 17. Juni 2008 - 3 AZR 553/06 - Rn. 17, AP BGB § 133 Nr. 55). 49

b) Bereits der Wortlaut der Nebenabrede macht deutlich, dass der Kläger lediglich eine Vergütung erhalten soll, die „nach“, also „gemäß“ oder „auf Grundlage“ der Entgeltgruppe 9 AVR-K berechnet wird. Diese bestimmt sich aber nicht nur nach den Tabellenwerten des Teil B III der AVR-K, sondern auch in Anwendung der Übergangsregelungen in Teil E derselben und damit in Anwendung der gesamten AVR-K. Ein Anderes ist entgegen der Auffassung der Revision dem Wortlaut der Nebenabrede nicht zu entnehmen. Weder ist ein bestimmter Nominalbetrag in Höhe des ungekürzten Tabellenentgeltes der Entgeltgruppe angegeben noch enthält die Vereinbarung einen Hinweis darauf, ihm solle ein solches unter Nichtanwendung der Überleitungsvorschriften und damit eines Teils der Arbeitsvertragsrichtlinien gezahlt werden. 50

Darüber hinaus sprechen die tatsächlichen Begleitumstände, die zum Abschluss der Nebenabrede geführt haben, gegen die vom Kläger begehrte Auslegung. Die Vereinbarung wurde anlässlich der Übertragung der Leitung einer Wohngruppe an den Kläger geschlossen. Durch diese neue Tätigkeit änderte sich die für ihn maßgebende Entgeltgruppe. Dem wurde durch Satz 1 der Nebenabrede Rechnung getragen. Anhaltspunkte dafür, die Beklagte habe über diesen Erklärungsinhalt hinaus den Willen gehabt, eine Vergütungsabrede 51



unabhängig von den schon damals geltenden Überleitungsregelungen der AVR-K anzubieten, sind weder ersichtlich noch vom Kläger vorgetragen.

- c) Der Kläger kann sich für die vom ihm erstrebte Auslegung auch nicht auf die Unklarheitenregelung des § 305c Abs. 2 BGB stützen. Dabei kann dahinstehen, ob es sich bei der Abrede vom 10. Mai 2004 um allgemeine Geschäftsbedingungen der Beklagten handelt, was nach dem äußeren Erscheinungsbild nicht ohne Weiteres angenommen werden kann (*dazu BAG 26. Januar 2005 - 10 AZR 215/04 - Rn. 17, AP BGB § 611 Gratifikation Nr. 260 = EzA BGB 2002 § 611 Gratifikation, Prämie Nr. 14; 24. September 2008 - 6 AZR 76/07 - Rn. 18, AP BGB § 305c Nr. 11 = EzA BGB 2002 § 305c Nr. 15*). 52

Für eine Anwendung von § 305c Abs. 2 BGB, wonach Zweifel bei der Auslegung von allgemeinen Geschäftsbedingungen zu Lasten des Verwenders gehen, besteht selbst dann kein Raum. Die Unklarheitenregelung setzt voraus, dass die Auslegung nach den einschlägigen Maßstäben zu nicht behebbaren Zweifeln führt (*etwa BAG 17. Oktober 2007 - 4 AZR 812/06 - Rn. 23, AP BAT § 53 Nr. 9*). Das ist aus den vorstehenden Gründen (*unter b*) nicht der Fall. 53

- V. Der Kläger hat nach § 97 Abs. 1 ZPO die Kosten der Revision zu tragen. 54

Bepler

Winter

Treber

Schmalz

Rupprecht



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

[JLaw – für Android](#)[JLaw – für iOS](#)