

Aktenzeichen: 4 AZR 710/06
Bundesarbeitsgericht 4. Senat

Urteil vom 19. September 2007
- 4 AZR 710/06 -

I. Arbeitsgericht
Rosenheim

Urteil vom 2. Juni 2005
- 4 Ca 2545/03 -

II. Landesarbeitsgericht
München

Urteil vom 23. Juni 2006
- 11 Sa 1015/05 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Entscheidungsstichworte:

Vertragsauslegung - Statische oder dynamische Verweisung auf
Tarifvertrag

Gesetz:

BGB §§ 133, 157

Leitsätze:

keine



BUNDESARBEITSGERICHT



4 AZR 710/06
11 Sa 1015/05
Landesarbeitsgericht
München

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
19. September 2007

URTEIL

Freitag, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Klägerin, Berufungsklägerin und Revisionsklägerin,

pp.

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 19. September 2007 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Beppler, die Richter am Bundesarbeitsgericht Bott und Creutzfeldt sowie die ehrenamtlichen Richter Valentien und Ratayczak für Recht erkannt:



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Auf die Revision der Klägerin wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts München vom 23. Juni 2006 - 11 Sa 1015/05 - aufgehoben. Die Sache wird zur neuen Verhandlung und Entscheidung an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über die Wirksamkeit einer von der beklagten Arbeitgeberin ausgesprochenen Änderungskündigung und über einen Anspruch der Klägerin auf Zahlung von Weihnachtsgeld für die Jahre 2003 und 2004. 1

Die Klägerin ist seit dem 1. November 1998 als Krankenschwester bei der Beklagten beschäftigt. In dem von den Parteien zuletzt unterzeichneten Arbeitsvertrag vom 12. Dezember 2000 heißt es auszugsweise: 2

„§ 1

Tätigkeit

2. Soweit in diesem Anstellungsvertrag nichts anderes geregelt ist, gilt für das Anstellungsverhältnis der Manteltarifvertrag Nr. 2 vom 01.07.2000 und der Entgelttarifvertrag Nr. 1 vom 01.07.2000 für Mitarbeiter der Privatkrankenanstalten in Bayern.

§ 2

Vergütung

1. Entsprechend seiner Tätigkeit wird der Mitarbeiter in die Vergütungsgruppe 6 des Entgelttarifvertrages Nr. 1 vom 01.07.2000 eingruppiert. Das derzeit nach Maßgabe der Übergangsregelung des Entgelttarifvertrages Nr. 1 vom 01.07.2000 monatliche zu zahlende Bruttogehalt beträgt:

3.793,89 DM

2. Ein Anspruch auf Gratifikationen, insbesondere auf Urlaubs- und Weihnachtsgeld, besteht nicht in Zeiten, in denen die gegenseitigen Verpflichtungen aus dem Arbeitsverhältnis kraft Gesetzes oder Vereinbarung oder aus sonstigen Gründen ruhen.



§ 6

Sonstiges

1. Änderungen und Ergänzungen dieses Anstellungsvertrages bedürfen zu ihrer Rechtswirksamkeit der Schriftform. Mündliche Nebenabsprachen sind nicht getroffen.

“

Zum Zeitpunkt des Abschlusses des Arbeitsvertrages war die Beklagte Mitglied im Verband der Privatkrankenanstalten in Bayern e.V., der die in § 1 Ziff. 2 des Arbeitsvertrages in Bezug genommenen Tarifverträge auf Arbeitgeberseite abgeschlossen hatte. Die Beklagte kündigte ihre ordentliche Mitgliedschaft im Verband zum 31. Dezember 2002.

In einer am 1. August 2002 unterzeichneten sog. „Nachtragsvereinbarung Nr. 1 zum Entgelttarifvertrag Nr. 1“ hatten die Tarifvertragsparteien eine Verlängerung der Laufzeit des Entgelttarifvertrages Nr. 1 vom 1. Juli 2000 (im Folgenden: ETV Nr. 1) vereinbart, verbunden mit Sonderzahlungen von je 180,00 Euro im August, Oktober und Dezember 2002. Als die Klägerin diese Sonderzahlungen von der Beklagten verlangte, lehnte diese die Zahlung ab, weil die Nachtragsvereinbarung Nr. 1 im Arbeitsvertrag der Parteien nicht in Bezug genommen worden sei. Im Schreiben der Beklagten vom 18. November 2002 heißt es ua. wörtlich:

„In Ihrem Anstellungsvertrag ist ausdrücklich auf den Entgelttarifvertrag Nr. 1 vom 01.07.2000 Bezug genommen. Damit ist arbeitsvertraglich lediglich die Geltung dieses Entgelttarifs Nr. 1 vom 01.07.2000 vereinbart und somit maßgeblich.“

Zu einer Leistung der Sonderzahlungen an die Klägerin kam es auch später nicht, obwohl das Landesarbeitsgericht München in dem Rechtsstreit einer anderen Arbeitnehmerin der Beklagten die Auffassung vertrat, bei einer Verweisungsklausel wie derjenigen im Arbeitsvertrag der Klägerin handele es sich nicht um eine statische, sondern um eine dynamische Verweisung, und der dortigen Klägerin die Ansprüche auf die drei Sonderzahlungen bestätigte (11. Dezember 2003 - 3 Sa 846/03 -).

Wegen wirtschaftlicher Schwierigkeiten kam es im Jahr 2003 zwischen der Beklagten und der Gewerkschaft ver.di zu Verhandlungen, die am 31. Oktober 2003 mit dem Abschluss eines Firmen-Sanierungstarifvertrages (im Folgenden: SanTV 2003) endeten. Dieser sah ua. einen Wegfall des im ETV Nr. 1 vorgesehenen Weih-



nachtsgeldes für das Jahr 2003 vor. Der SanTV 2003 hat auszugsweise folgenden Wortlaut:

„1. **Geltungsbereich**

Der Tarifvertrag gilt für alle ArbeitnehmerInnen der M C GmbH & Co. KG, die Mitglied der vertragsschließenden Gewerkschaft sind oder deren Arbeitsvertrag auf das mit dem Verband der Privatkrankenanstalten in Bayern abgeschlossene Tarifwerk Bezug nimmt.

3. **Personalkostensenkung**

Das Weihnachtsgeld in Höhe von 98,52 % wird in 2003 nicht gezahlt. Die M C GmbH & Co. KG verpflichtet sich, den Wegfall dieser Zahlung einheitlich durchzuführen und gegenüber allen Mitarbeiterinnen / Mitarbeitern durchzusetzen.

4. **Beschäftigungssicherung**

Die M C GmbH & Co. KG verpflichtet sich, für die Dauer von 12 Monaten, gerechnet ab Inkrafttreten des Tarifvertrages, keine betriebsbedingten Kündigungen auszusprechen.

6. **Zukünftige Tarifgestaltung**

Im Rahmen des für die M-Gruppe ab 2004 angestrebten neuen Tarifwerkes wird für die M C GmbH & Co. KG dasselbe Tarifniveau (= Klinikfaktor) zugestanden wie für die M H GmbH & Co. KG.

8. **Inkrafttreten und Laufzeit**

Der vorliegende Tarifvertrag tritt am 01. November 2003, ... in Kraft. Er endet ohne Kündigung 12 Monate nach Inkrafttreten.“

In einem dazu vom Betriebsrat der Beklagten verfassten Informations- schreiben an die Mitarbeiter der Beklagten vom 30. Oktober 2003 heißt es ua.:

7

„

4. für ver.di Mitglieder und Mitarbeiter mit dynamischem Bezug im Arbeitsvertrag („jeweils gültige Fassung“) gilt dieser Sanierungsvertrag automatisch, die anderen müssen ihn durch ihre Unterschrift akzeptieren.
5. Mitarbeitern, die den Sanierungsvertrag nicht unterschreiben, beabsichtigt die Geschäftsführung eine Änderungskündigung auszusprechen.“

Am 4. November 2003 schickte die Beklagte an die Klägerin wie an andere Mitarbeiter die Aufforderung, die Anwendung des SanTV 2003 zu bestätigen. Wörtlich

8



heißt es in dem Schreiben:

„Wir bitten Sie uns durch Unterzeichnung und Rückgabe der beigefügten Erklärung **bis zum 13.11.2003** zu bestätigen, dass der Sanierungstarifvertrag auch für Sie Anwendung findet. Der Sanierungstarifvertrag liegt als Kopie diesem Schreiben bei.“

Die Klägerin bat in ihrem Antwortschreiben vom 13. November 2003 um nähere Aufklärung, ob und wie sich die in Ziff. 6 SanTV 2003 angekündigte Tarifgestaltung auf ihre Vergütungsansprüche auswirken würde. Daraufhin erklärte die Beklagte mit Schreiben vom 26. November 2003 eine außerordentliche, hilfsweise ordentliche Änderungskündigung mit folgendem Wortlaut:

„Sehr geehrte Frau M,

Sie konnten sich offensichtlich nicht dazu entschließen, innerhalb der gesetzten Frist ausdrücklich die Anwendung des Sanierungstarifvertrages zu bestätigen.

Deshalb kündigen wir hiermit Ihr Arbeitsverhältnis außerordentlich, hilfsweise ordentlich mit der Maßgabe, dass es dann fortbestehen soll, wenn auch der Sanierungstarifvertrag Inhalt Ihres Arbeitsvertrages ist. Wir bitten Sie, diese Änderungskündigung zu akzeptieren. Wenn Sie dies nicht tun wollen, müssten Sie innerhalb von drei Wochen Kündigungsschutzklage erheben. Wir hoffen jedoch, dass Sie dies nicht tun. Es muss unser gemeinsames Ziel sein, dass in dieser schwierigen Phase für alle Mitarbeiter gleiche Bedingungen gelten.“

Die Klägerin hat das Änderungsangebot unter Vorbehalt angenommen und eine Änderungsschutzklage erhoben, mit der sie auch die Zahlung von Weihnachtsgeld für 2003 und 2004 nach dem ETV Nr. 1 in rechnerisch unstreitiger Höhe verlangt.

Am 19. Juli 2004 unterzeichneten die M AG, zugleich handelnd für verschiedene Klinikbetreiber, darunter auch die Beklagte, und die Gewerkschaft ver.di einen „Tarifvertrag zur Einführung des Mantel- und Entgelttarifvertrages für die Arbeitnehmer in den Kliniken M Gruppe“ (im Folgenden: KonzernTV 2004). Weder nach dem dort in Bezug genommenen Manteltarifvertrag noch nach dem Entgelttarifvertrag besteht für die vom persönlichen Geltungsbereich erfassten Arbeitnehmer ein Anspruch auf Weihnachtsgeld.

Die Klägerin hat die Auffassung vertreten, die Änderungskündigung sei sozial nicht gerechtfertigt. Es lägen keine betriebsbedingten Gründe für die ihr angetragene Änderung des Arbeitsvertrages vor. Ferner sei der bei der Beklagten bestehende Betriebsrat nicht ordnungsgemäß angehört worden. Die Verweisungsklausel erfasse

9

10

11

12



auch nicht ohne weiteres den SanTV 2003 und den KonzernTV 2004, da sie die in ihr genannten Verbandstarifverträge nur statisch in Bezug nehme. Eine mögliche frühere dynamische Bindung habe jedenfalls mit dem Austritt der Beklagten aus dem tarifschließenden Verband zu einer nur noch statischen Bindung geführt. Der ETV Nr. 1 sei deshalb nach wie vor für sie maßgebend.

Die Klägerin hat zuletzt beantragt,

13

1. festzustellen, dass die Änderung der Arbeitsbedingungen durch die Beklagte sowohl mit außerordentlicher als auch mit ordentlicher Änderungskündigung vom 26. November 2003 dahingehend, dass das Arbeitsverhältnis fortbestehen soll, wenn auch der Sanierungstarifvertrag Inhalt des Arbeitsvertrages ist, sozial ungerechtfertigt und unwirksam ist und nicht billigem Ermessen entspricht,
2. die Beklagte zu verurteilen, an die Klägerin für das Abrechnungsjahr 2003 in Höhe von 2.404,16 Euro brutto Weihnachtszuwendung nebst 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz der EZB hieraus seit dem 1. Dezember 2003 sowie für das Abrechnungsjahr 2004 in Höhe von 2.404,16 Euro brutto Weihnachtszuwendung nebst 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz der EZB hieraus seit dem 1. Dezember 2004 zu zahlen.

Die Beklagte hat ihren Klageabweisungsantrag damit begründet, dass die von ihr in der Änderungskündigung angeführten Vertragsbedingungen, nämlich die Anwendbarkeit des SanTV 2003 auf das Arbeitsverhältnis der Parteien, durch die Verweisungsklausel im Arbeitsvertrag ohnehin maßgeblich seien; die Änderungskündigung sei lediglich vorsorglich erklärt worden. Die arbeitsvertragliche Verweisungsklausel entfalte dynamische Wirkungen und erfasse als Gleichstellungsabrede entgegen dem Wortlaut nicht nur die dort genannten Tarifverträge, sondern auch den SanTV 2003 und den KonzernTV 2004, welche die genannten Tarifverträge abgelöst hätten. Im Übrigen seien auch die Anforderungen an eine Änderungskündigung mit dem Ziel der Entgeltsenkung gegeben. Die Beklagte habe nur mit dem Abschluss des SanTV 2003 vermeiden können, Personal abzubauen.

14

Arbeitsgericht und Landesarbeitsgericht haben die Klage abgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt die Klägerin ihr Klageziel weiter. Die Beklagte beantragt, die Revision zurückzuweisen.

15



Entscheidungsgründe

Die zulässige Revision ist begründet. Die Vorinstanzen sind zu Unrecht davon
ausgegangen, dass die Verweisklausel im Arbeitsvertrag der Parteien den SanTV
2003 und den KonzernTV 2004 erfasst. 16

I. Das Landesarbeitsgericht hat seine Entscheidung damit begründet, die
Änderungskündigung sei gegenstandslos. Die mit ihr nach der erklärten Absicht der
Beklagten herbeizuführende Rechtslage bestehe bereits. Sie schließe einen Anspruch
der Klägerin auf Weihnachtsgeld sowohl für 2003 als auch für 2004 aus. Die Ver-
weisklausel im Arbeitsvertrag der Parteien sei entgegen ihrem Wortlaut als
dynamische Verweisung zu interpretieren, wie sich aus einer nach der Rechtsprechung
des Bundesarbeitsgerichts anzuwendenden Zweifelsregel ergebe. Es handele sich
auch um eine sog. Gleichstellungsabrede, die auf individualvertraglicher Ebene zu
keinem von der tarifrechtlich bewirkten Rechtslage abweichenden Ergebnis führe.
Insofern habe der MTV Nr. 2 wie auch der ETV Nr. 1 auch nach dem Austritt der
Beklagten aus dem Verband über den 1. Januar 2003 hinaus im Wege der Nach-
bindung gegolten. Sie seien jedoch dann durch den SanTV 2003 und später durch den
KonzernTV 2004 abgelöst worden, die jeweils einen Anspruch auf Zahlung eines
Weihnachtsgeldes nicht vorsähen. 17

II. Die hiergegen gerichtete Revision der Klägerin ist begründet. Mit dieser
Begründung kann die Klage nicht abgewiesen werden. Die für die Unbegründetheit der
Änderungsschutzklage vom Landesarbeitsgericht allein herangezogene Annahme, die
angestrebte Rechtslage sei bereits ohne die streitgegenständliche Änderungs-
kündigung gegeben, ist nicht zutreffend. Das Landesarbeitsgericht hat die formularver-
tragliche Verweisklausel im Arbeitsvertrag der Parteien rechtsfehlerhaft ausgelegt.
Die Verweisung im Arbeitsvertrag erfasst weder den SanTV 2003 noch den KonzernTV
2004. Es kommt deshalb - auch für das Bestehen der geltend gemachten Ansprüche
auf Weihnachtsgeld - darauf an, ob die angefochtene Änderungskündigung wirksam
ist. Für eine abschließende Beurteilung dieser Frage fehlt es an Feststellungen des
Landesarbeitsgerichts, die nachzuholen sind. 18



1. Die Verweisungsklausel im Arbeitsvertrag der Parteien umfasst entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts schon deshalb weder den SanTV 2003 noch den KonzernTV 2004, weil es sich bei der arbeitsvertraglichen Verweisungsklausel um eine statische Inbezugnahme der im Arbeitsvertrag genannten Tarifverträge handelt. 19
- a) Die Auslegung eines Formulararbeitsvertrages wie des streitgegenständlichen durch das Landesarbeitsgericht kann vom Revisionsgericht ohne Einschränkung überprüft werden (*st. Rspr., vgl. nur Senat 30. August 2000 - 4 AZR 581/99 - BAGE 95, 296, 299 mwN*). Nach den §§ 133, 157 BGB sind Verträge so auszulegen, wie die Parteien sie nach Treu und Glauben unter Berücksichtigung der Verkehrssitte verstehen mussten. Dabei ist vom Wortlaut auszugehen. Zur Ermittlung des wirklichen Willens der Parteien sind aber auch die außerhalb der Vereinbarung liegenden Umstände einzubeziehen, soweit sie einen Schluss auf den Sinngehalt der Erklärung zulassen (*Senat 26. September 2001 - 4 AZR 544/00 - BAGE 99, 120, 123 f.*). Dies gilt auch für arbeitsvertragliche Verweisungsklauseln. 20
- b) Die Auslegung der Verweisungsklausel in § 1 Ziff. 2 des Arbeitsvertrages der Parteien vom 12. Dezember 2000 ergibt, dass es sich um eine konstitutive Bezugnahme auf die im Arbeitsvertrag konkret genannten Tarifverträge handelt, nämlich um den MTV Nr. 2 vom 1. Juli 2000 und den ETV Nr. 1 vom 1. Juli 2000. Die Verweisung ist statisch, dh. Änderungen der genannten Tarifverträge oder gar anderer Tarifverträge wirken sich auf den Inhalt des Arbeitsverhältnisses der Parteien nicht aus. 21
- aa) Dafür spricht bereits der Wortlaut der arbeitsvertraglichen Verweisung. Die beiden in Bezug genommenen Tarifverträge sind als singuläre Normenwerke mit konkreter Bezeichnung und Datum unverwechselbar gekennzeichnet, ohne dass der Zusatz „in der jeweiligen Fassung“ oä. vereinbart worden wäre. Es ist zwar zutreffend, dass es eines solchen Zusatzes nicht zwingend bedarf, um auf die Vereinbarung einer Dynamik zu schließen. Das Landesarbeitsgericht beruft sich für den vorliegenden Fall aber zu Unrecht auf eine von ihm angenommene Auslegungsregel des Bundesarbeitsgerichts, wonach „im Zweifel eine Bezugnahmeklausel auch ohne diesbezügliche ausdrückliche Regelung als dynamische Verweisung auszulegen sei“. In dem vom Landesarbeitsgericht angeführten Senatsurteil vom 26. September 2001 (- 4 AZR 544/00 - BAGE 99, 120) ging es um eine Bezugnahme auf die tarifvertraglichen Bestimmungen „in der jeweils geltenden Fassung“, so dass kein Anlass zu der hier vorzunehmenden Abgrenzung bestand. Soweit ansonsten eine generelle Auslegungs- 22



regel angenommen worden ist, wurde sie jeweils ausdrücklich begrenzt auf vertragliche Vereinbarungen, die zwar keine Verweisung auf Tarifverträge „in ihrer jeweiligen Fassung“ oder sonstige eine dynamische Verweisung kennzeichnende Formulierungen enthielten, die aber den in Bezug genommenen Tarifvertrag nur allgemein und nicht nach Datum und Gegenstand eindeutig gekennzeichnet hatten (vgl. nur BAG 17. Januar 2006 - 9 AZR 41/05 - Rn. 30, BAGE 116, 366, 372; 27. Februar 2002 - 9 AZR 562/00 - BAGE 100, 339, 345; ferner auch schon Senat 20. März 1991 - 4 AZR 455/90 - BAGE 67, 330, 335, worauf sich der Senat in 26. September 2001 - 4 AZR 544/00 - aaO bezogen hatte). Gerade diese konkrete Benennung des in Bezug genommenen Tarifvertrages nach dem Datum und nach einer - nicht auf einen anderen, etwa einen Nachfolgetarifvertrag übertragbaren - Bezeichnung liegt im Streitfall jedoch vor. Angesichts dessen ist es für die Auslegung der Verweisklausel im Arbeitsvertrag der Klägerin besonders bedeutsam, dass nicht auf ergänzende, ändernde oder ersetzende Tarifverträge hingewiesen worden ist. Insbesondere durch solche Zusätze wird in der Regel der Wille deutlich, eine dynamische Verweisung vornehmen zu wollen (BAG 23. Mai 2007 - 10 AZR 323/06 - ZTR 2007, 495 mwN für die Verweisklausel in einer Tarifnorm). Der Senat hat in seiner Entscheidung vom 15. März 2006 (- 4 AZR 132/05 - AP TVG § 2 Firmentarifvertrag Nr. 9) selbst den Verweis auf die „gültigen Tarifverträge“ nur deshalb als dynamische Verweisung gelten lassen, weil der gewählte Plural angesichts der konkreten Umstände hierauf einen deutlichen Hinweis lieferte (aaO Rn. 25). Soweit der Dritte Senat in der Regel die Bezugnahme auf außerhalb des Arbeitsvertrages liegende Versorgungsvorschriften als dynamische Verweisung ansieht, ohne zusätzliche Anhaltspunkte zu verlangen (zB 27. Juni 2006 - 3 AZR 212/05 - DB 2007, 2491), ist dies dem besonderen Charakter und dem besonderen konstitutiven kollektiven Bezug der betrieblichen Altersversorgung geschuldet. Im Übrigen ist seit der Schuldrechtsreform „im Zweifel“ über die Auslegung arbeitsvertraglicher Vereinbarungen jedenfalls dann, wenn sie - wie es regelmäßig der Fall ist - vom Arbeitgeber gestellt werden (§ 310 Abs. 3 BGB), die gesetzliche Auslegungsregel des § 305c Abs. 2 BGB heranzuziehen (vgl. zB BAG 9. November 2005 - 5 AZR 128/05 - BAGE 116, 185).

bb) Die Beklagte hat ferner deutlich gemacht, dass sie die Verweisklausel im Arbeitsvertrag auch selbst als statisch verstanden hat. Die Klausel ist als Allgemeine Vertragsbedingung von der Beklagten selbst gestellt worden. Es kommt deshalb jedenfalls dann, wenn dies mit dem Wortlaut der Klausel harmoniert, auf ihr Regelungsverständnis an, wie sie es in ihrem Schreiben an die Klägerin vom 18. November

23



2002 zweifelsfrei in dem Sinne geäußert hat, es handele sich hier um eine lediglich statische Inbezugnahme. Dies gilt um so mehr, wenn es darum geht, ob mit einer Verweisklausel - nur - eine Gleichstellung von nicht organisierten mit organisierten Arbeitnehmern hinsichtlich des in Bezug genommenen Tarifvertrages bezweckt ist. Insoweit kommt es nach der für Verträge aus der Zeit vor dem 1. Januar 2002 maßgeblichen Senatsrechtsprechung besonders auf die Sichtweise und die Interessenlage des Arbeitgebers an (*Senat 14. Dezember 2005 - 4 AZR 536/04 - BAGE 116, 326, 328 ff.*). Diese hat die Beklagte in ihrem Schreiben für die Klägerin unmissverständlich deutlich gemacht. Die Klägerin hat dies akzeptiert und ihre Forderung auf die Sonderzahlungen nach der Nachtragsvereinbarung Nr. 1 zum ETV Nr. 1 nicht mehr weiter verfolgt. Hiernach ist es ausgeschlossen, auf die Auslegungsregel für die Annahme einer dynamischen Gleichstellungsabrede zurückzugreifen, wenn sich die Interessenlage später wieder ändert.

24 Dass in einem von einem anderen Arbeitnehmer geführten Rechtsstreit das Landesarbeitsgericht München zu dem Ergebnis gekommen ist, es handele sich bei der dortigen Klausel um eine dynamische Verweisung (*11. Dezember 2003 - 3 Sa 846/03 -*), bleibt für den vorliegenden Rechtsstreit ohne Auswirkung. Denn es handelt sich jeweils um die Auslegung einer einzelvertraglichen Vereinbarung, bei der gemäß §§ 133, 157 BGB auch die sonstigen Umstände herangezogen werden können und müssen, um den Willen der Parteien festzustellen und zu würdigen. Es bedarf deshalb keiner Erörterung der ohnehin nur einzelfallbezogen zu beurteilenden Frage, ob das von der Beklagten vorgelegte Urteil des Landesarbeitsgerichts München zutreffend ist oder nicht.

25 cc) Soweit die Beklagte und das Landesarbeitsgericht München für die Annahme der Vereinbarung einer Dynamik darauf verweisen, dass in der arbeitsvertraglichen Vergütungsvereinbarung der Bezug zur Vergütungsgruppe zwar auch statisch möglich sei, die Angabe des „derzeit nach Maßgabe der Übergangsregelung“ zu zahlenden Bruttomonatsentgelts jedoch auf eine dynamische Bezugnahme schließen lässt, geht dies fehl. Denn die in dem Wortlaut „derzeit“ zum Ausdruck kommende, von den Parteien vorausgesehene zukünftige Abänderung ist in dem statisch in Bezug genommenen ETV Nr. 1 unmittelbar angelegt. Allein die zeitabhängige Durchführung des ansonsten unveränderten ETV Nr. 1 bewirkt mehrere Änderungen des im Arbeitsvertrag als „derzeit“ bezeichneten Bruttomonatsentgelts der Klägerin, so dass diese



Formulierung auch und gerade einen Sinn bekommt, wenn man von einer statischen Verweisung ausgeht.

- (1) Die Ablösung von sechs Tarifverträgen und die damit bewirkte Schaffung einer neuen Entgeltstruktur durch den ETV Nr. 1 wurde durch die Tarifvertragsparteien mit Übergangsregelungen versehen, die eine Anpassung der bisherigen unterschiedlichen Vergütungen an das Tarifentgelt in mehreren Schritten vorsieht. Dabei sollte die Abschmelzung von bisher höheren Vergütungen - unter Teilnahme an linearen Erhöhungen - in jährlichen Schritten von 20 Prozent, die Aufstockung von bisher niedrigeren Vergütungen dagegen in jährlichen Schritten von 50 Prozent der Differenz erfolgen (§ 12 Abs. 1 und 2 ETV Nr. 1). Ferner waren die Entgelttabellen in Anlage 2 zum ETV Nr. 1 von vornherein auf drei fest bestimmte Zeiträume mit sich steigernden Vergütungen für die vierzehn Entgeltgruppen vereinbart worden. Danach sollte eine erste Erhöhung des Tarifentgelts am 1. Juli 2001 und eine zweite Erhöhung am 1. Januar 2002 erfolgen. Überdies sehen die Entgeltgruppen die Einstufung nach Jahresstufen vor, die ab dem 3., dem 5., dem 8., dem 12. usw. Jahr eine weitere automatische Stufensteigerung bewirken. 26
- (2) Dementsprechend sind durch die von den Parteien statisch in Bezug genommene Regelung des ETV Nr. 1 bereits mehrere in der Zukunft liegende Vergütungsanpassungen des Gehalts der Klägerin fest vereinbart worden. Nach dem Vertragsschluss am 12. Dezember 2000 wäre es zu den in Anlage 2 zum ETV Nr. 1 vorgesehenen Tabellensteigerungen am 1. Juli 2001 und am 1. Januar 2002 gekommen. Sodann wäre der Klägerin zum 1. Juli 2001 die zweite Hälfte des in § 12 ETV Nr. 1 vorgesehenen Aufstockungsbetrages zu zahlen. Ferner standen auch die Stufensteigerungen der Tabelle zum 1. Januar 2002, zum 1. November 2005 und fortlaufend jedes weitere dritte Jahr fest. 27
- (3) Das ist insgesamt Grund genug, das der Klägerin am 12. Dezember 2000 zustehende Bruttogehalt mit dem Zusatz „derzeit“ zu versehen, ohne dass daraus auf eine dynamische Verweisung auf die im Vertrag genannten Tarifverträge geschlossen werden könnte. Schon gar nicht kann dieser Vertragsformulierung entnommen werden, es seien vorsorglich auch weitere Tarifverträge, womöglich - wie hier - sogar mit anderen Tarifvertragsparteien in Bezug genommen worden. 28
2. Da bereits die Auslegung der Verweisklausel im Arbeitsvertrag der Parteien zu dem Ergebnis führt, dass jedenfalls auf Grund dieser Klausel weder der 29



SanTV 2003 noch der KonzernTV 2004 auf das Arbeitsverhältnis zur Anwendung kommen, erweist sich die von der Beklagten ausgesprochene Änderungskündigung nicht schon deshalb als „überflüssig“, weil die durch sie herbeizuführen beabsichtigte Rechtslage bereits aus anderen, nämlich vertraglichen Gründen herbeigeführt worden wäre. Es bedarf deshalb keiner Entscheidung, ob eine Auslegung der Verweisungsklausel als dynamische Inbezugnahme es ermöglichen würde, die (jeweils) von einer anderen Tarifvertragspartei abgeschlossenen SanTV 2003 und KonzernTV 2004 seien im Sinne des Arbeitsvertrages als „der MTV Nr. 2“ und „der ETV Nr. 1“ in der „aktuellen Fassung“ anzusehen. Es muss deshalb auch nicht geklärt werden, ob es hierfür erforderlich wäre, die arbeitsvertragliche Verweisung im Sinne einer Tarifwechselklausel auszulegen, was nach der Rechtsprechung des Senats nur bei Erfüllung besonderer Voraussetzungen möglich ist. Es kann schließlich auch offenbleiben, ob die dynamische Wirkung einer Gleichstellungsabrede in einem Altvertrag, die durch den Verbandsaustritt des Arbeitgebers „abgerissen“ und in eine statische Weiterwirkung übergegangen ist (vgl. dazu die bisherige Senatsrechtsprechung, zB 19. März 2003 - 4 AZR 331/02 - BAGE 105, 284, 286 ff.), durch den Abschluss eines Haustarifvertrages wieder „aufleben“ kann.

3. Der Senat kann in der Sache keine abschließende Entscheidung treffen. Es steht lediglich fest, dass es sich bei der streitgegenständlichen Kündigung jedenfalls nicht um eine „überflüssige Änderungskündigung“ handelt (zur Terminologie vgl. Benecke NZA 2005, 1092; Berkowsky NZA 1999, 293), also eine Änderungskündigung, die eine Vertragsänderung herbeiführen soll, die der Arbeitgeber auf anderem Wege herbeiführen kann oder die schon herbeigeführt worden ist. Liegt eine solche Konstellation vor, ist nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts die gegen die Änderungskündigung gerichtete Änderungsschutzklage auch dann abzuweisen, wenn die Änderungskündigung nicht hätte erfolgen müssen (vgl. nur 24. August 2004 - 1 AZR 419/03 - BAGE 111, 361 mwN). Entgegen der Annahme der Vorinstanzen ist vorliegend aber die Anpassung des Arbeitsverhältnisses an den SanTV 2003 und den KonzernTV 2004 nicht allein über die tarifrechtliche Änderung eingetreten. Die von der Beklagten vorsorglich zum Zweck einer entsprechenden Vertragsänderung ausgesprochene Änderungskündigung muss daher auf ihre Wirksamkeit hin vom Landesarbeitsgericht überprüft werden. Hier wird neben den materiellrechtlichen Voraussetzungen einer betriebsbedingten Änderungskündigung auch zu überprüfen sein, ob - wie die Klägerin behauptet - die Anhörung des Betriebsrates nicht

30



ordnungsgemäß war und ob hinsichtlich der außerordentlichen Änderungskündigung die Ausschlussfrist des § 626 Abs. 2 BGB eingehalten worden ist.

Bepler

Bott

Creutzfeldt

Valentien

J. Ratayczak



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)