

Aktenzeichen: 4 AZR 801/07
Bundesarbeitsgericht 4. Senat

Urteil vom 10. Dezember 2008
- 4 AZR 801/07 -

I. Arbeitsgericht
Darmstadt

Urteil vom 20. März 2007
- 3 Ca 364/06 -

II. Hessisches
Landesarbeitsgericht

Urteil vom 27. Juli 2007
- 3 Sa 680/07 -

Für die Amtliche Sammlung: Ja

Entscheidungsstichworte:

Auslegung einer Verweisungsklausel - AVR Diakonie - Vertragskontrolle

Gesetze:

Arbeitsvertragsordnung für Angestellte im kirchlich-diakonischen Dienst des Diakonischen Werkes in Hessen und Nassau vom 25. September 1980 (AngAVO/DWHN) §§ 1 ff.; Kirchengesetz über das Verfahren zur Regelung der Arbeitsverhältnisse im kirchlichen Dienst vom 29. November 1979 - Arbeitsrechts-Regelungsgesetz (ARRG) § 4, §§ 6 f., §§ 10 ff.; BGB §§ 305 ff., §§ 317, 319

Leitsatz:

Die durch einen Beschluss der Arbeitsrechtlichen Kommission der Evangelischen Kirche und des Diakonischen Werkes in Hessen und Nassau nach Maßgabe des einschlägigen Arbeitsrechts-Regelungsgesetzes (ARRG) herbeigeführte Änderung von kirchlich-diakonischen Arbeitsbedingungen unterliegt lediglich der Kontrolle nach § 319 BGB auf grobe Unbilligkeit, weil die Kommission als "Dritter" iSv. § 317 Abs. 1 BGB anzusehen ist.

Hinweise des Senats:

weitgehend parallel zu Senat 10. Dezember 2008 - 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](#))



BUNDEsarBEITSGERICHT



4 AZR 801/07
3 Sa 680/07
Hessisches
Landesarbeitsgericht

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
10. Dezember 2008

URTEIL

Freitag, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsklägerin,

pp.

Klägerin, Berufungsklägerin und Revisionsbeklagte,

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 10. Dezember 2008 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Bepler, die Richter am Bundesarbeitsgericht Bott und Creutzfeldt sowie die ehrenamtlichen Richter Kiefer und Pieper für Recht erkannt:



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1. Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Hessischen Landesarbeitsgerichts vom 27. Juli 2007 - 3 Sa 680/07 - aufgehoben.

Die Berufung der Klägerin gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Darmstadt vom 20. März 2007 - 3 Ca 364/06 - wird zurückgewiesen.

2. Die Klägerin hat die Kosten der Berufung und der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten noch über Ansprüche der Klägerin auf Zahlung von Überstundenvergütung und Urlaubsgeld für das Jahr 2005. 1

Die Klägerin ist seit dem 1. Mai 1981 in dem von der Beklagten getragenen L in L als Kinderkrankenschwester beschäftigt. § 2 des am 23. Juli 1981 hierzu abgeschlossenen Arbeitsvertrages lautet wie folgt: 2

„§ 2

Für das Dienstverhältnis gilt, soweit nicht durch diesen Vertrag etwas anderes bestimmt wird, der Bundesangestelltentarifvertrag in der Fassung der Empfehlung des Diakonischen Werkes der Ev. Kirche in Hessen und Nassau nebst Änderungen und Ergänzungen.

...

§ 6

Die Mitarbeiterin erhält eine Vergütung nach Gruppe Kr IV BAT/DW.“

Im Folgenden vereinbarten die Parteien schriftlich weitere „Nachträge“ zum Arbeitsvertrag, zB vom 16. Januar 1987, vom 29. Januar 1992, vom 11. April 1996, vom 25. April 1996 und vom 21. Februar 2000. Die Änderungen hatten vor allem Änderungen in der vertraglichen Tätigkeit, die Eingruppierung der Klägerin und die Vereinbarung einer Teilzeitarbeit von 75 Prozent der 3



durchschnittlichen regelmäßigen Arbeitszeit eines vollbeschäftigten Angestellten zum Gegenstand. Hinsichtlich der vereinbarten Vergütungsneuregelungen finden sich jeweils folgende Formulierungen:

Nachtrag vom 16. Januar 1987:

„Die/Der Mitarbeiter/in erhält eine Vergütung ab 1.2.1987 nach Gruppe Kr. VI, Fallgr. 17a der Vergütungsordnung Nr. 71 DVR/DWHN.“

Nachtrag vom 29. Januar 1992:

„Der Mitarbeiter erhält aufgrund einer 5-jährigen Bewährungsfrist in der Vergütungsgruppe Kr. VI der Fallgruppe 37 ab 1.2.1992 eine Vergütung nach Gruppe KR VII der Fallgruppe 37 des EGPL 71 DVR/DWHN.“

Nachtrag vom 11. April 1996:

„Die Mitarbeiterin erhält aufgrund einer mindestens 6-jährigen Berufstätigkeit als Kinderkrankenschwester ab 1.4.1996 eine Vergütung nach Gruppe Kr. Va der Fallgruppe 1 des EGPL 71 DVR/DWHN.“

In allen Nachträgen, auch soweit sie nicht die Eingruppierung betreffen, findet sich die Bestimmung, dass die bisherigen Vereinbarungen vollinhaltlich bestehen blieben.

4

Seit dem 1. Oktober 2005 wird die Klägerin im Rahmen ihrer vertraglichen Verpflichtungen auf der Basis einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit eines vollbeschäftigten Angestellten von 40 Stunden eingesetzt; zuvor betrug diese Bezugsgröße 38,5 Wochenstunden. Die Beklagte beruft sich für diesen geänderten Einsatz auf die zum 1. Oktober 2005 in Kraft getretene „Neufassung der Arbeitsvertragsordnung für Angestellte im kirchlich-diakonischen Dienst des DWHN“, die auf einen Beschluss der arbeitsrechtlichen Kommission der Evangelischen Kirche und des Diakonischen Werkes in Hessen und Nassau vom 20. Juli 2005 zurückgeht. Mit derselben Begründung hat die Klägerin - anders als in den Vorjahren - für das Jahr 2005 kein Urlaubsgeld erhalten.

5

Die Klägerin hat die Anwendbarkeit dieser Neuregelungen auf ihr Arbeitsverhältnis bestritten und die Auffassung vertreten, dass für sie weiterhin die

6



bisherige Arbeitszeit von 38,5 Wochenstunden verbindlich ist. Sie hat mit der Klage in rechnerisch unstreitiger Höhe die Vergütung der Differenzwochenstunden für einen Zeitraum von 13 Wochen nach dem 1. Oktober 2005 geltend gemacht. Auch der in den Neuregelungen bestimmte Wegfall des Urlaubsgeldes für das Jahr 2005 sei für sie nicht wirksam geworden. Sie macht dieses Urlaubsgeld in rechnerisch unstreitiger Höhe geltend.

Die Klägerin hat - soweit für die Revision von Interesse - beantragt, die Beklagte zu verurteilen, an sie 464,74 Euro brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz aus 249,26 Euro seit dem 1. August 2006 und aus 215,48 Euro seit dem 16. August 2006 zu zahlen.

7

Die Beklagte hat ihren Klageabweisungsantrag damit begründet, die zum 1. Oktober 2005 in Kraft getretenen Änderungen der Arbeitsbedingungen im Diakonischen Werk Hessen und Nassau seien von der arbeitsvertraglichen Verweisungsklausel erfasst und gestalteten seit ihrem Inkrafttreten das Arbeitsverhältnis der Parteien.

8

Das Arbeitsgericht hat die Klage insoweit abgewiesen. Auf die Berufung der Klägerin hat das Landesarbeitsgericht der Klage stattgegeben. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision begehrt die Beklagte die Wiederherstellung des erstinstanzlichen Urteils. Die Klägerin beantragt die Zurückweisung der Revision.

9

Entscheidungsgründe

Die Revision der Beklagten ist begründet. Das Landesarbeitsgericht hat die klageabweisende Entscheidung des Arbeitsgerichts zu Unrecht abgeändert; sie war deshalb wiederherzustellen. Die arbeitsvertragliche Verweisungsklausel erfasst die Änderungen der diakonischen Arbeitsbedingungen zum 1. Oktober 2005, die seit diesem Zeitpunkt Inhalt des Arbeitsverhältnisses sind. Danach stehen der Klägerin die geltend gemachten Ansprüche nicht zu.

10



- I. Die Klägerin hat keinen Anspruch auf das begehrte Überstundenentgelt. Denn sie hat im Streitzeitraum keine Überstunden geleistet, sondern lediglich diejenigen 40 Wochenstunden, zu denen sie nach ihrem Arbeitsvertrag in Verbindung mit der Arbeitsvertragsordnung für Angestellte im kirchlich-diakonischen Dienst des Diakonischen Werkes in Hessen und Nassau (DWHN) in der Fassung des Beschlusses der Arbeitsrechtlichen Kommission der Evangelischen Kirche und des Diakonischen Werkes in Hessen und Nassau (Arb-Komm/EKDWHN) vom 20. Juli 2005 (im Folgenden: AngAVO/DWHN 2005) mit Wirkung ab 1. Oktober 2005 verpflichtet war. Die aufgrund dieses Beschlusses eingetretenen Änderungen in den allgemeinen Arbeitsbedingungen der Angestellten von Mitgliedern des DWHN sind von der arbeitsvertraglichen Verweisungsklausel der Parteien erfasst. Gegen die Wirksamkeit dieser Änderungen bestehen unter dem Gesichtspunkt der Vertragskontrolle keine Bedenken. 11
1. Zutreffend ist das Landesarbeitsgericht zunächst davon ausgegangen, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien nicht normativ durch eine Arbeitsvertragsordnung des DWHN erfasst wird. § 4 Abs. 1 TVG gilt nur für Tarifverträge. Als solche sind die Arbeitsvertragsordnungen der Diakonischen Werke nicht anzusehen. Denn bei ihnen handelt es sich nicht um Tarifverträge im Sinne des Tarifvertragsgesetzes, weil sie nicht nach dessen Maßgaben, insbesondere nicht unter Beteiligung von Gewerkschaften (§ 2 Abs. 1 TVG) zustande gekommen sind (*st. Rspr., vgl. zB Senat 8. Juni 2005 - 4 AZR 412/04 - mwN, AP MitarbeitervertretungsG-EK Rheinland-Westfalen § 42 Nr. 1 = EzA BGB 2002 § 611 Kirchliche Arbeitnehmer Nr. 6*). 12
2. Die Anwendbarkeit der AngAVO/DWHN in ihrer jeweiligen Fassung ergibt sich jedoch aus der im Arbeitsvertrag der Parteien vereinbarten Inbezugnahme. 13
- a) Die Auslegung eines Formulararbeitsvertrages durch das Landesarbeitsgericht kann vom Revisionsgericht ohne Einschränkung überprüft werden (*st. Rspr., vgl. nur Senat 30. August 2000 - 4 AZR 581/99 - mwN, BAGE 95, 296, 299*). Nach §§ 133, 157 BGB sind Verträge so auszulegen, wie 14



die Parteien sie nach Treu und Glauben unter Berücksichtigung der Verkehrssitte verstehen mussten. Dabei ist vom Wortlaut auszugehen, aber zur Ermittlung des wirklichen Willens der Parteien sind 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 Vertragsklauseln, die dynamisch auf Tarifverträge verweisen (*Senat 18. April 2007 - 4 AZR 652/05 - BAGE 122, 74*). Hiervon für die Auslegung einer Verweisung auf kirchlich-diakonische Arbeitsbedingungen abzugehen, bei denen es sich ebenfalls um ein nicht zwischen den Parteien vereinbartes und als solches von ihnen auch nicht abzuänderndes externes Regelwerk handelt, besteht kein Anlass.

b) Das Landesarbeitsgericht hat die Verweisklausel im Arbeitsvertrag der Parteien,

15

„für das Dienstverhältnis gilt ... der Bundesangestellten-tarifvertrag in der Fassung der Empfehlung des Diakonischen Werkes der Ev. Kirche in Hessen und Nassau nebst Änderungen und Ergänzungen“,

dahin ausgelegt, dass der Gegenstand der Bezugnahme der „BAT mit den ihn ändernden Regelungen in der Fassung des Diakonischen Werkes“ sei. Die im Jahr 2005 von der ArbKomm/EKDWHN beschlossene Neuregelung der Arbeitsbedingungen für Angestellte konstituierte mit der KDAVO ein anderes Normenwerk. Da es sich bei der Verweisklausel nicht um eine „Tarifwechselklausel“ handele und die Änderungen nicht mehr auf den BAT bezogen seien, sondern eine Ablösung des BAT in der Fassung des DWHN darstelle, erstrecke sich die Verweisklausel nach dem Willen der Vertragsparteien nicht auf dieses neue Regelwerk.

c) Diese Auslegung ist nicht frei von Rechtsfehlern. Sie berücksichtigt weder den Wortlaut noch die außerhalb des Wortlauts der Vereinbarung liegenden Umstände, die bei der Auslegung zwingend heranzuziehen sind. Die zutreffende Auslegung ergibt dagegen die dynamische Verweisung auf die AngAVO/DWHN in ihrer jeweiligen Fassung.

16



aa) Ausgangspunkt der Auslegung ist der Wortlaut der Vereinbarung. Dieser ist hinsichtlich der Bezeichnung des in Bezug genommenen Regelwerkes nicht ganz eindeutig. Wie die Klägerin selbst bereits in der Berufungsbegründung ausführlich und überzeugend dargelegt hat, gab es einen BAT in der Fassung der Empfehlung des Diakonischen Werkes der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau (DWHN) als ein abgeschlossenes Normenwerk dieses Namens weder zum Zeitpunkt des Vertragsschlusses noch in den Jahren danach. Das gleiche gilt für die in der Eingruppierungsvereinbarung genannte Bezeichnung „BAT/DW“. Eine derartige Abkürzung eines kirchlich-diakonischen Arbeitsvertragswerkes ist zwar durchaus gebräuchlich. So lag der Senatsentscheidung vom 20. März 2002 zB eine Verweisungsklausel auf den „Bundes-Angestellentarifvertrag in der für die Angestellten im Bereich der Evangelischen Kirche von Westfalen jeweils geltenden Fassung (BAT/KF) und den diesen ergänzenden, ändernden oder ersetzenden Tarifverträgen in der für den Arbeitgeber geltenden Fassung“ zugrunde (- 4 AZR 101/01 - BAGE 101, 9). Der damit gemeinte BAT/KF ist ein einheitliches Normenwerk, das nach Maßgabe des hierzu geltenden Arbeitsrechts-Regelungsgesetzes (ARRG) beschlossen worden ist und auch geändert werden kann. Auch aus diesem Grund hat der Senat eine Erstreckung der Dynamik in der Klausel auf die Arbeitsvertragsrichtlinien des Diakonischen Werkes der EKD nach einem Wechsel des Trägers der Einrichtung abgelehnt (*Senat 20. März 2002 - 4 AZR 101/01 - BAGE 101, 9, 15 ff.*). Demgegenüber gab es ein entsprechendes einheitliches Regelwerk im Bereich des DWHN unter der im Arbeitsvertrag genannten Bezeichnung nicht.

17

bb) Die deshalb erforderliche Auslegung der Vertragsbestimmung zur Frage, welches Regelwerk mit welchem Inhalt Bestandteil des Arbeitsverhältnisses der Parteien werden sollte, führt zu dem Ergebnis, dass sich die Parteien darauf geeinigt haben, die AngAVO/DWHN in ihrer jeweiligen Fassung in Bezug zu nehmen.

18



(1) Bereits die Funktion einer solchen Verweisungsklausel auf allgemeine Arbeitsbedingungen im kirchlich-diakonischen Bereich legt nahe, dass sie sich zumindest an der für den Arbeitgeber verpflichtenden Regellage orientiert. 19

Im Jahre 1981 gab es beim DWHN ein einheitliches Regelwerk über die Arbeitsvertragsbedingungen, allerdings nicht unter der Bezeichnung „BAT/DW“. Die materiellen Arbeitsbedingungen der Angestellten im Bereich des DWHN waren durch einen Beschluss des DWHN vom 25. September 1980 in einer Neufassung der „Arbeitsvertragsordnung für Angestellte im kirchlich-diakonischen Dienst des Diakonischen Werkes in Hessen und Nassau“ (im Folgenden: AngAVO/DWHN 1980) geregelt worden. Zwar erfolgte diese Regelung zunächst noch nach Maßgabe des früheren Verfahrensrechtes („Erster Weg“), obwohl die Hauptversammlung des DWHN am 23. Januar 1980 die Übernahme des bis dahin nur für die Evangelische Kirche in Hessen und Nassau (EKHN) geltenden „Kirchengesetzes über das Verfahren zur Regelung der Arbeitsverhältnisse im kirchlichen Dienst“ (Arbeitsrechtsregelungsgesetz - ARRG) vom 29. November 1979 beschlossen hatte. Mit diesem Kirchengesetz hatte sich der kirchlich-diakonische Bereich in Hessen und Nassau an sich schon für den sog. „Dritten Weg“ entschieden. Die sodann nach dem Kirchengesetz gebildete gemeinsame „Arbeitsrechtliche Kommission der Evangelischen Kirche und des Diakonischen Werkes in Hessen und Nassau“ (Arb-Komm/EKDWHN) hat dann aber auch der Neufassung der AngAVO/DWHN jedoch mit Beschluss vom 2. Oktober 1980 zugestimmt. 20

Für die vor dem Beschluss vom 25. September 1980 geltenden Regelungen waren - soweit erkennbar - verschiedene Bezeichnungen üblich, ua. auch der Begriff „BAT/DW“. Auch enthielt die AngAVO/DWHN 1980 weitgehende Verweisungen auf den BAT. So lautete § 1 AngAVO/DWHN 1980: 21

„§ 1

Anzuwendende Vorschriften; BAT

(1) Auf die Arbeitsverhältnisse der im kirchlich-diakonischen Dienst des Diakonischen Werks in Hessen und Nassau (DWHN) als Angestellte beschäftigten Mitarbeiter finden der Bundesangestelltentarifvertrag (BAT) vom 23.2.1961 sowie die für BAT-Angestellte zusätzlich



abgeschlossenen oder noch abzuschließenden Tarifverträge in der für das Land Hessen jeweils geltenden Fassung Anwendung, soweit in Abschnitt II durch die zuständigen Gremien des DWHN nichts anderes bestimmt ist oder wird.

(2) Auf die Arbeitsverhältnisse der Angestellten finden ferner Anwendung solche arbeitsrechtlichen Regelungen, die von den zuständigen Gremien des DWHN für alle im kirchlich-diakonischen Bereich beschäftigten Mitarbeiter gemeinsam beschlossen sind oder werden.“

Mit der Schaffung der AngAVO/DWHN 1980 ist jedoch das gesamte Regelwerk der von den diakonischen Arbeitgebern in Hessen und Nassau vorgegebenen Vertragsbedingungen für Angestellte unter eben dieser einheitlichen Bezeichnung geführt worden. Das ergibt sich auch aus der Ablösungsregelung zu den bisherigen allgemeinen Regelungen in § 37 der AngAVO/DWHN 1980:

„§ 37

Schlußvorschriften

Durch die vorliegende Ordnung werden die für Angestellte geltenden Bestimmungen des DVR/DWHN, insbesondere der Bundesangestelltentarifvertrag vom 23. Februar 1961 in der Fassung des Diakonischen Werks (BAT/DW) vom 18. April 1963 neu gefasst.“

(2) Der Wortlaut der Bezugnahmeklausel enthält dementsprechend auch keine Verweisung auf den BAT, sondern auf den BAT in der Fassung des DWHN, wobei dem Zusatz „der Empfehlung“ keine eigenständige Bedeutung zukommt, weil die Fassung der arbeitsrechtlichen Regelungen beim DWHN schon zum Zeitpunkt des Vertragsschlusses allein auf den Beschlüssen der ArbKomm/EKDWHN beruhte und auch im davor liegenden Zeitraum des „Ersten Weges“ einseitige Maßnahmen und Anordnungen der satzungsmäßigen Leitungsorgane des DWHN die allgemeinen Arbeitsbedingungen festlegten. Die Bezeichnung des Bezugnahmeobjekts gibt deshalb die durch § 1 Abs. 1 AngAVO/DWHN geschaffene Rechtslage inhaltlich wieder. Die im Arbeitsvertrag zusätzlich vereinbarte Dynamik bezieht sich auch nicht auf den BAT, sondern

22

23



auf diese in § 1 AngAVO/DWHN 1980 erfolgte Regelung insgesamt; die „Änderungen und Ergänzungen“ der Gesamtheit der Arbeitsbedingungen ist im Arbeitsvertrag der Parteien in Bezug genommen, nicht diejenigen des BAT selbst. Dem entspricht die in der Eingruppierungsvereinbarung der Parteien im Arbeitsvertrag genannte Verweisung auf die Vergütungsordnung des „BAT/DW“. Auch dabei ist trotz der Verwendung des für die Vorgängerregelungen verwandten Bezeichnung das gesamte Vertragsregelwerk des DWHN gemeint, das gerade in der Vergütungsordnung - soweit es nicht in §§ 23 bis 32 AngAVO/DWHN ganz eigene Tätigkeitsmerkmale bestimmte - nicht auf die Vergütungsordnung des BAT (Anl. 1a und 1b) verwies, sondern diese zugunsten derjenigen des Diakonischen Werkes der Evangelischen Kirche in Deutschland und der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau für unanwendbar erklärte (§ 9 AngAVO/DWHN 1980). Auch hier hatten die Parteien entgegen dem Wortlautbestandteil „BAT“ gerade nicht diesen, sondern die Vergütungsordnung der AngAVO/DWHN 1980 mit den entsprechenden Verweisen in Bezug genommen. Dem Gebrauch des Wortes „Bundesangestelltentarifvertrag“ oder „BAT“ kommt damit keine inhaltlich-eingrenzende Bedeutung zu. Er ist lediglich kennzeichnender Bestandteil der von den Parteien übereinstimmend genutzten Benennung des dynamisch in Bezug genommenen Regelwerkes.

(3) Angesichts der mit der Konstituierung der AngAVO/DWHN 1980 geschaffenen und im innerdiakonischen Bereich verbindlichen Rechtslage ist eine Auslegung dahingehend, dass die Parteien eines Arbeitsverhältnisses nach dieser Ausformulierung und Neubezeichnung der allgemeinen Arbeitsbedingungen unter der Bezeichnung AngAVO/DWHN im Jahr 1980 durch die satzungsmäßig vorgesehenen Gremien des DWHN im darauf folgenden Jahr die alten, soeben verbindlich abgelösten Arbeitsvertragsbedingungen vereinbaren wollten und die dynamisch gefasste AngAVO/DWHN gerade nicht zwischen ihnen gelten sollte, sehr fernliegend. Es erscheint zwar verständlich und nachvollziehbar, dass sowohl im allgemeinen Sprachgebrauch als auch in (alten) Formularverträgen die bis dahin jedenfalls überwiegend benutzte Formulierung für die Gesamtheit der arbeitgeberseitig gestellten Arbeits-

24



vertragsbedingungen weiter verwandt wurde. Dass diese jedoch in - dann notwendig statischer Form - in ihrer Gesamtheit die Zukunft des soeben abgeschlossenen Arbeitsverhältnis gestalten sollten, kann nicht angenommen werden.

(4) Dem entspricht auch auf Seiten der Beklagten die rechtliche Verpflichtung, nur Arbeitsverträge mit dem sich aus der AngAVO/DWHN 1980 ergebenden Inhalt abzuschließen. So lautet deren § 33:

„§ 33

Satzungsbindung, Arbeitsverträge

(1) Diese Ordnung ist Bestandteil des Dienstvertragsrechts des Diakonischen Werks in Hessen und Nassau (DVR/DWHN) im Sinne der Satzung vom 26. Oktober 1976.

(2) Aufgrund der satzungsmäßigen Verpflichtung der dem DWHN angeschlossenen Mitglieder zur Anwendung des Dienstvertragsrechts dürfen nur Arbeitsverträge geschlossen werden, die dieser Ordnung entsprechen. ...“

Niemand, der im kirchlich-diakonischen Bereich bei einem Träger arbeitet, der Mitglied im Diakonischen Werk ist, konnte und kann davon ausgehen, dass er - zumal aufgrund einer derartigen Formulierung - allgemeine Arbeitsbedingungen vereinbart, die gravierend von denjenigen allgemeinen Bedingungen abweichen, die den kirchenrechtlichen Anforderungen entsprechen und im Übrigen für alle Mitarbeiter des Arbeitgebers und aller anderen Arbeitgeber im Bereich des Diakonischen Werkes gelten.

(5) Hiervon ist auch die Klägerin nicht ausgegangen. In den folgenden 24 Jahren des Arbeitsverhältnisses wurden alle nach dem ARRG 1979 ordnungsgemäß zustande gekommenen - und regelmäßig zugunsten der Arbeitnehmer ausgefallenen - Änderungen des Regelwerks AngAVO/DWHN 1980 jeweils von den Parteien auch vollzogen. Zwar ist die praktische Durchführung eines Arbeitsverhältnisses nur dann geeignet, eine bestimmte Auslegung des zuvor geschlossenen Arbeitsvertrages zu stützen, wenn sich aus der Praxis gerade Hinweise auf den zum Zeitpunkt des Ver-



tragsschlusses vorliegenden Willen der Parteien ergeben (*Senat 7. Juni 2006 - 4 AZR 272/05 - mwN, AP TVG § 1 Nr. 37 = EzA TVG § 1 Auslegung Nr. 43*). Dies ist hier jedoch der Fall. Das Arbeitsverhältnis richtete sich bereits vom ersten Tage an nach der für alle Angestellten geltenden AngAVO/DWHN 1980 und gerade nicht nach den Vorgängerregelungen. Auch in den konkret auf das Arbeitsverhältnis der Klägerin bezogenen Änderungsverträgen wird diese Bezugnahme auf die allgemeinen Arbeitsbedingungen bei dem DWHN deutlich, wenn in den jeweiligen Neuregelungen der Eingruppierung in den Ergänzungsverträgen vom 16. Januar 1987, 29. Januar 1992 und 11. April 1996 mit der Formulierung „DVR/DWHN“ jeweils ausdrücklich auf das Vergütungssystem des Dienstvertragsrechts des DWHN Bezug genommen wird.

Auch die Klägerin selbst greift die Anwendung der jeweiligen Fassung der AngAVO/DWHN auf ihr Arbeitsverhältnis im Kern nicht an, sondern hält lediglich die letzte Änderung im Jahr 2005 für eine Abkehr von dem bisher in Bezug genommenen Regelwerk, die nicht von der Verweisklausel umfasst sei (*dazu sogleich unten 3b*). Dementsprechend beruft sie sich auf die Wirksamkeit der allein nach den Bestimmungen des ARRG 1979 nach Beginn ihres Arbeitsverhältnisses erst herbeigeführten Änderung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit in der AngAVO/DWHN auf 38,5 Wochenstunden und will lediglich die „Rückkehr“ zu der bei Vertragsschluss geltenden Arbeitszeitregelung angreifen. Damit macht aber auch die Klägerin deutlich, dass sie von der dynamischen Inbezugnahme der jeweiligen AngAVO/DWHN ausgeht.

28

3. Von diesem Auslegungsergebnis ausgehend erfassen die im Jahr 2005 beschlossenen Änderungen der Arbeitsbedingungen für die Angestellten des DWHN auch das Arbeitsverhältnis der Parteien.

29

a) Nach einer Änderung der AngAVO/DWHN durch den Beschluss der ArbKomm/EKDWHN vom 17. Mai 2005 zum Wegfall des Urlaubsgeldes wurde mit Beschluss der ArbKomm/EKDWHN vom 20. Juli 2005 eine neue, (weitgehend) einheitliche Formulierung der materiellen Arbeitsbedingungen aller Arbeitnehmer sowohl der EKHN als auch des DWHN im Rahmen einer „Arbeitsrechtsregelung zur Einführung der Kirchlich-Diakonischen Arbeitsvertrags-

30



ordnung“ (im Folgenden: ARR 2005) herbeigeführt, die am 1. Oktober 2005 in Kraft getreten ist.

In Art. 1 der ARR 2005, die wie ein sog. Artikelgesetz aufgebaut ist, ist die Kirchlich-Diakonische Arbeitsvertragsordnung (im Folgenden: KDAVO) für die ab dem 1. Oktober 2005 abgeschlossenen Arbeitsverhältnisse (im Folgenden: „Neuverträge“) nahezu vollständig und in der Form einem Manteltarifvertrag vergleichbar neu geregelt, wobei hinsichtlich des inneren Aufbaus eine Orientierung am BAT unverkennbar ist. Hinsichtlich der für Neuverträge geltenden Arbeitszeit enthält § 13 KDAVO folgende Regelung:

31

„§ 13 Regelmäßige Arbeitszeit

(1) Die regelmäßige Arbeitszeit einer Mitarbeiterin oder eines Mitarbeiters in Vollzeitbeschäftigung beträgt ausschließlich der Pausen durchschnittlich 40 Stunden wöchentlich.

...“

Die Art. 4 bis 6 ARR 2005 befassen sich mit den bisherigen Regelwerken der KDO (Kirchliche Dienstvertragsordnung der EKHN von 1970), der AngAVO/DWHN von 1980 und der 1982 eigenständig geregelten Arbeitervertragsordnung des DWHN. Dabei wurde durch Art. 5 ARR 2005 die AngAVO/DWHN „neu gefasst“. Sie hat auszugsweise folgenden Wortlaut:

32

„§ 1 Geltungsbereich

Diese arbeitsrechtliche Regelung gilt für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Bereich des DWHN, wenn

1. das Arbeitsverhältnis vor dem 1. Oktober 2005 begonnen hat und
2. im Arbeitsvertrag bestimmt wurde, dass die Arbeitsvertragsordnung für Angestellte im kirchlich-diakonischen Dienst des Diakonischen Werkes in Hessen und Nassau (AngAVO/DWHN) in der jeweils geltenden Fassung Anwendung findet.

§ 2 Anwendung der KDAVO

Auf die Arbeitsverhältnisse finden ab dem 1. Oktober 2005 die Bestimmungen der Kirchlich-Diakonischen Arbeitsvertragsordnung (KDAVO) in der jeweils geltenden Fassung Anwendung, soweit im Folgenden nichts anderes



bestimmt ist.

§ 3 Änderung der Arbeitszeit

(1) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, bei denen die Arbeitszeit im Arbeitsvertrag nicht in Prozenten der Regelarbeitszeit, sondern in Wochenstunden oder Monatsstunden angegeben ist, haben einen Anspruch auf Erhöhung ihrer individuellen Arbeitszeit um 3,9 Prozent. Der Anspruch muss bis zum 31. März 2006 geltend gemacht werden.

(2) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, bei denen die Arbeitszeit im Arbeitsvertrag in Prozenten der Regelarbeitszeit angegeben ist, haben einen Anspruch auf Verringerung ihrer individuellen Arbeitszeit um 3,75 Prozent. Der Anspruch muss bis zum 31. März 2006 geltend gemacht werden. § 15 Abs. 2 KDAVO bleibt unberührt.“

Mit der letztgenannten Regelung in § 3 wird den bisherigen Teilzeitbeschäftigten (je nach Bezugsgröße: bei fester Stundenzahl Abs. 1, bei Prozent der Regelarbeitszeit - wie bei der Klägerin - Abs. 2) die Auswahl ermöglicht, ob sie angesichts der Verlängerung der Wochenarbeitszeit ohne Lohnausgleich (§ 13 KDAVO iVm. § 2 AngAVO/DWHN 2005) weiterhin ihre bisherige absolute Arbeitszeit ableisten und dafür eine Vergütungsabsenkung in Kauf nehmen wollen, oder ob sie bei gleichbleibender Vergütung ihre Arbeitszeit um den genannten Prozentsatz erhöhen wollen. Im Folgenden finden sich ferner von der KDAVO abweichende Regelungen über ua. die Eingruppierung, Regelungen zur Besitzstandssicherung, Krankengeldzuschuss-, Urlaubs- und Kündigungsschutzbestimmungen (zB eine „Arbeitsplatzgarantie“ in § 16) sowie eine Verlängerung der in § 61 Satz 1 KDAVO geregelten Ausschlussfrist von sechs auf zwölf Monate. Weitere Sonderregelungen zur Arbeitszeit enthält Art. 5 ARR 2005 nicht, so dass auch für „Altverträge“ die regelmäßige Arbeitszeit von 40 Wochenstunden gilt, die in § 13 der neuen KDAVO für „Neuverträge“ festgesetzt worden ist.

b) Diese Änderung der Arbeitsbedingungen bezüglich der regelmäßigen Arbeitszeit gilt auch für das Arbeitsverhältnis der Klägerin.

33

34



aa) Die durch die ARR 2005 bewirkte Änderung betrifft nicht nur das materielle Arbeitsvertragsrecht beim DWHN durch Schaffung eines neuen, materiell-rechtlich abweichenden Regelwerkes (KDAVO), sondern unmittelbar den Wortlaut und Inhalt der AngAVO/DWHN selbst. Diese ist als solche - wie dargelegt - von den Arbeitsvertragsparteien dynamisch in Bezug genommen worden. Dabei erfasst die entsprechende Willenserklärung der Parteien jede nach Maßgabe der geltenden Verfahrensregelungen ergangene Änderung. Das ergibt sich zunächst aus der Formulierung der Verweisungsklausel, die „Änderungen und Ergänzungen“ der AngAVO/DWHN 1980 jedenfalls dann umfasst, wenn sie nach dem innerkirchlichen Verfahrensrecht, hier: nach dem ARRG 1979 ordnungsgemäß zustande gekommen sind. Die Parteien haben mit der dynamischen Verweisungsklausel auf die AngAVO/DWHN auch die dabei vorausgesetzten Regelungen für die Änderung in Bezug genommen, namentlich das schon seit 1979 geltende Arbeitsrechtsregelungsgesetz (ARRG). Wie der Senat bereits in dem Urteil vom 19. Februar 2003 (- 4 AZR 11/02 - BAGE 105, 148) entschieden hat, enthält die Bezugnahmeklausel auf die jeweilige Fassung von kirchlich-diakonischen Arbeitsrechtsregelungen notwendigerweise auch die Verweisung auf das ARRG. Denn hierin ist das Verfahren geregelt, nach dem gerade die „Änderungen und Ergänzungen“, auf die im Arbeitsvertrag Bezug genommen wird, beschlossen werden und Wirksamkeit erlangen (*ebenso schon BAG 17. April 1996 - 10 AZR 558/95 - AP BGB § 611 Kirchendienst Nr. 24 = EzA BGB § 611 Gratifikation, Prämie Nr. 140*). Überdies ergibt sich dieser „Änderungsvorbehalt“ auch aus der AngAVO/DWHN 1980 selbst, die einerseits schon grundsätzlich der Befugnis des kirchenrechtlichen Normgebers, der ArbKomm/EKDWHN, unterliegt, dies aber auch andererseits in ihre eigenen Regelungen aufgenommen hat, so etwa in § 1 Abs. 2, § 35 Abs. 1 AngAVO/DWHN 1980. Wird die AngAVO/DWHN daher durch eine formell ordnungsgemäße Arbeitsrechtsregelung, die auf einem Beschluss der ArbKomm/EKDWHN beruht, geändert, so gilt sie auch in geänderter Form für das Arbeitsverhältnis der Parteien.

bb) Das gilt auch für die Änderung der Arbeitszeit. Es sind unter einzelvertraglichen Aspekten keine Gesichtspunkte ersichtlich, aus denen sich für

35

36



gerade diese Änderung der AngAVO/DWHN eine Unwirksamkeit ergeben könnte. Die Erwägungen des Landesarbeitsgerichts, dass mit der Schaffung der KDAVO „unmissverständlich zum Ausdruck gebracht (werde), dass eine Abkopplung vom BAT gewollt ist und nunmehr ähnliche Arbeitsbedingungen wie im öffentlichen Dienst üblich nicht mehr automatisch gewährt werden sollen“, ist schon deshalb nicht durchgreifend, weil sie von der inhaltlichen Begrenzung der Bezugnahme auf den BAT (in welcher abgeänderten Form auch immer) ausgeht, was aber nicht der Vertragslage entspricht. Im Übrigen ist die KDAVO selbst nicht unmittelbar Bestandteil der AngAVO/DWHN, sondern diese verweist auf jene, so wie sie bisher auf andere (externe) Regelwerke verwiesen hat.

cc) Zu irgendwelchen Zweifeln an der formellen Ordnungsgemäßheit der ARR 2005 gibt es keinen Anlass. 37

4. Gegen die Wirksamkeit der geänderten Arbeitszeitregelung bestehen unter dem Gesichtspunkt der Arbeitsvertragskontrolle nach Maßgabe der §§ 305 ff. BGB keine Bedenken. Die neue Arbeitszeitregelung beruht auf einem Beschluss der ArbKomm/EKDWHN, der die AngAVO/DWHN und damit den materiellen Inhalt des Arbeitsvertrages der Parteien geändert hat. Die arbeitsvertragliche Verweisungsklausel auf die AngAVO/DWHN in ihrer jeweiligen Fassung ist wirksam. Die zum Zeitpunkt des Vertragsschlusses einseitig von der Beklagten gestellte AngAVO/DWHN 1980 ist nicht entscheidungserheblich. Die Änderung der Arbeitszeitregelung durch die ARR 2005 selbst ist keine Allgemeine Geschäftsbedingung iSv. §§ 305 ff. BGB, sondern eine Leistungsbestimmung durch einen Dritten nach § 317 Abs. 1 BGB und hält der Billigkeitskontrolle nach § 319 Abs. 1 BGB stand. 38

a) Gegen die Wirksamkeit der Verweisungsklausel im Arbeitsvertrag bestehen unter dem Gesichtspunkt der Vertragskontrolle nach §§ 305 ff. BGB keine Bedenken. 39

aa) Die Inbezugnahme der AngAVO/DWHN im Arbeitsvertrag der Parteien unterliegt der Vertragskontrolle nach §§ 305 ff. BGB. Bei dem zwischen den 40



Parteien vereinbarten Formularvertrag handelt es sich um Allgemeine Geschäftsbedingungen, die die Beklagte gestellt hat (§ 305 Abs. 1 BGB). Dies ist bereits mit der nötigen Eindeutigkeit aus der äußeren Gestaltung des Vertrages erkennbar und wird von den Parteien nicht in Frage gestellt. Damit ist auch für die Verweisungsklausel in § 2 des Arbeitsvertrages die Vertragskontrolle grundsätzlich eröffnet. Dem steht nicht entgegen, dass der Vertrag am 23. Juli 1981 geschlossen wurde, mithin lange vor dem Inkrafttreten der Erstreckung der allgemeinen AGB-Kontrolle auf Arbeitsverträge durch das Schuldrechtsmodernisierungsgesetz vom 26. November 2001 (BGBl. I S. 3138). Für vor dem 1. Januar 2002 abgeschlossene Verträge über Dauerschuldverhältnisse gelten nach der Übergangsregelung in Art. 229 § 5 Satz 2 EGBGB ab dem 1. Januar 2003 die §§ 305 ff. BGB ohne Einschränkung (vgl. dazu auch BAG 28. November 2007 - 5 AZR 992/06 - AP BGB § 307 Nr. 33 = EzA BGB 2002 § 307 Nr. 30).

bb) Die Verweisungsklausel des § 2 des Arbeitsvertrages ist Vertragsbestandteil; sie ist keine überraschende Klausel im Sinne von § 305c Abs. 1 BGB.

41

Weder aus der äußeren Form und der Positionierung der in einem gesonderten Paragraphen vereinbarten Klausel im Vertragstext (vgl. zu einem solchen Fall Senat 9. Mai 2007 - 4 AZR 319/06 - ZTR 2008, 164) noch aus der inhaltlichen Gestaltung der Klausel ist ein Überraschungsmoment abzuleiten. Ein Arbeitnehmer, der einen Arbeitsvertrag mit einer Einrichtung eines Diakonischen Werkes schließt, hat davon auszugehen, dass sein Vertragspartner das spezifisch kirchliche Vertragsrecht in seiner jeweiligen Fassung zum Gegenstand des Arbeitsverhältnisses machen will und ggf. - wie hier - machen muss.

42

cc) Die Verweisungsklausel in § 2 des Arbeitsvertrages unterliegt keiner uneingeschränkten Inhaltskontrolle, da sie als solche nicht von Rechtsvorschriften abweichen kann, weil sie keinen eigenen kontrollfähigen Inhalt aufweist.

43



- (1) Nach § 307 Abs. 3 Satz 1 BGB können Bestimmungen in den Allgemeinen Geschäftsbedingungen nur dann nach §§ 308, 309 BGB sowie uneingeschränkt nach § 307 Abs. 1 und 2 BGB unwirksam sein, wenn durch sie von Rechtsvorschriften abweichende oder diese ergänzende Regelungen vereinbart werden. Andere Bestimmungen in den Allgemeinen Geschäftsbedingungen, durch die nicht von Rechtsvorschriften abgewichen wird, sind gem. § 307 Abs. 3 Satz 2 iVm. § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB bei einem Verstoß gegen das Transparenzgebot unwirksam. Dieser eingeschränkten Kontrolle unterliegen zB Klauseln, die den Umfang der von den Parteien geschuldeten Vertragsleistung festlegen. Im Arbeitsverhältnis sind das vor allem die Arbeitsleistung und das Arbeitsentgelt (*BAG 31. August 2005 - 5 AZR 545/04 - AP ArbZG § 6 Nr. 8 = EzA ArbZG § 6 Nr. 6*). Der inhaltlichen Überprüfung entzogen ist der Bereich der Leistungsbezeichnungen, ohne deren Vorliegen mangels Bestimmtheit oder Bestimmbarkeit des wesentlichen Vertragsinhalts ein wirksamer Vertrag nicht angenommen werden kann (*BAG 27. Juli 2005 - 7 AZR 486/04 - AP BGB § 307 Nr. 6 = EzA BGB 2002 § 307 Nr. 5; 14. März 2007 - 5 AZR 630/06 - BAGE 122, 12*). 44
- (2) Demnach unterfällt die Verweisungsklausel in § 2 des Arbeitsvertrages als solche keiner uneingeschränkten Inhaltskontrolle. 45
- (a) Die Verweisungsklausel hat keinen kontrollfähigen Inhalt. Ihr Regelungsgehalt beschränkt sich auf die (dynamische) Verweisung als solche. Der Inhalt des Arbeitsverhältnisses wird nahezu ausschließlich durch die Regelungen des Bezugnahmeobjekts bestimmt. Dies war zum Zeitpunkt des Vertragschlusses das Dienstvertragsrecht des Diakonischen Werkes in der Ausgestaltung durch die AngAVO/DWHN 1980. Das in Bezug genommene Regelwerk umfasst sowohl Bestimmungen der Hauptleistungspflichten als auch der Nebenleistungspflichten. Die AngAVO/DWHN 1980 enthielt darüber hinaus weitere dynamische Verweisungen auf andere Regelwerke, wie die Bestimmungen für Werkdienstwohnungen der Beamten des Landes Hessen (§ 20) und für die Vergütungsordnungen der EKHn und des Diakonischen Werkes der Evangelischen Kirche in Deutschland (§ 9). Soweit hier eine Inhaltskontrolle 46



auszuüben wäre, müsste sie sich auf die Regelungen der AngAVO/DWHN 1980 als gleichfalls vom Arbeitgeber gestellte Allgemeine Geschäftsbedingungen beziehen.

b) Die Verweisungsklausel gibt der Beklagten als Verwenderin auch nicht 47
in Abweichung von dem Grundsatz pacta sunt servanda ein einseitiges Leistungsbestimmungsrecht. Sie beschränkt sich auf die Vereinbarung der dynamischen Inbezugnahme. Diesen Vereinbarungsinhalt kann die Beklagte einseitig nicht abändern. Eine etwaige Veränderung des Inhalts des Arbeitsvertrages ohne jeweils ausdrückliche Zustimmung der Klägerin kann sich allenfalls durch eine Änderung der in Bezug genommenen Regelungen ergeben.

dd) Die Verweisungsklausel ist auch nicht gem. § 307 Abs. 3 Satz 2 iVm. 48
§ 307 Abs. 1 Satz 2 BGB wegen fehlender Transparenz unwirksam.

(1) Eine Verweisung auf die Vorschriften eines Gesetzes oder eines ande- 49
ren Regelungswerkes ist grundsätzlich zulässig und führt für sich genommen nicht zur Intransparenz. Sinn des Transparenzgebotes ist es, der Gefahr vorzubeugen, dass der Arbeitnehmer von der Durchsetzung bestehender Rechte abgehalten wird. Erst in der Gefahr, dass der Arbeitnehmer wegen unklar abgefasster Allgemeiner Vertragsbedingungen seine Rechte nicht wahrnimmt, liegt eine unangemessene Benachteiligung iSv. § 307 Abs. 1 BGB (BAG 14. März 2007 - 5 AZR 630/06 - BAGE 122, 12, 18 f. mwN).

Eine Regelung ist überdies nicht bereits deswegen unverständlich, weil 50
sie dynamisch ausgestaltet ist. Auch dynamische Bezugnahme Klauseln entsprechen einer üblichen Regelungstechnik und dienen den Interessen beider Parteien. Dies ergibt sich aus der Zukunftsgerichtetheit von Arbeitsverhältnissen. Es ist ausreichend, wenn die im Zeitpunkt der jeweiligen Anwendungen in Bezug genommenen Regelungen bestimmbar sind. Dabei ist auch eine mehrstufige Verweisung im Arbeitsrecht durchaus üblich. So kann ein Tarifvertrag, der einzelvertraglich dynamisch in Bezug genommen worden ist, seinerseits auf weitere, nicht statische Rechtsquellen verweisen, etwa auf das Be-



amtenrecht (vgl. BAG 14. März 2007 - 5 AZR 630/06 - BAGE 122, 12, 19 mit zahlr. Beispielen).

(2) Die Klausel in § 2 des Arbeitsvertrages ist eine dynamische Bezug-
nahmeklausel. Das Objekt der Bezugnahme ist die allgemeine Regelung der
Arbeitsvertragsbedingungen im Bereich des DWHN, konkret: die Ang-
AVO/DWHN. Dies ist hinreichend ersichtlich. Wenn es im Vertragswortlaut
abweichend vom Rechtsverkehr bezeichnet wird, nämlich mit einer älteren
Bezeichnung der jeweilig verbindlichen Arbeitsbedingungen, hindert das die
Erkennbarkeit nicht. Dies gilt insbesondere vor dem Hintergrund, dass auch der
Wortlaut mit der Benennung des BAT in der jeweiligen Fassung des DWHN an
die abgelöste Vorgängerregelung anknüpft und auch nach der Neuregelung
1980 einen Bezug in § 1 der AngAVO/DWHN 1980 findet. Ferner haben die
Parteien vom Beginn des Arbeitsverhältnisses an über zahlreiche Änderungen
hinweg die AngAVO/DWHN 24 Jahre lang vertragsgemäß und überein-
stimmend angewandt sowie die Bezeichnungen in späteren Änderungsver-
trägen angepasst. Auch die von der Klägerin als zutreffend angesehene
Regelung der regelmäßigen Arbeitszeit von 38,5 Wochenstunden ist erst nach
Arbeitsvertragsschluss durch Änderung des materiellen Arbeitsvertragsrechts
der AngAVO/DWHN nach Maßgabe des ARRG 1979 zustande gekommen.

51

Ferner sind die sich aus der Dynamik ergebenden, zu einem be-
stimmten Zeitpunkt jeweils geltenden Arbeitsbedingungen hinreichend deutlich
bestimmbar. Die jeweiligen Beschlüsse der ArbKomm/EKDWHN unterliegen
- deutlich weitergehend als Tarifverträge - der Pflicht zur Publikation. § 12
Abs. 2 ARRG schreibt vor, dass sie im Amtsblatt der EKHN und im Mitteilungs-
blatt des DWHN zu veröffentlichen sind.

52

b) Auf die Frage, ob die allein vom Arbeitgeber, der Beklagten, gestellte
AngAVO/DWHN 1980 der Vertragskontrolle nach §§ 305 ff. BGB standhielt,
kommt es nicht an.

53

Die entscheidungserhebliche Bestimmung der regelmäßigen wöchent-
lichen Arbeitszeit in § 2 AngAVO/DWHN 2005 in Verbindung mit § 13 KDAVO
war in der bei Vertragsschluss geltenden AngAVO/DWHN 1980 nicht enthalten.

54



- Zwar weist auch die AngAVO/DWHN 1980 dynamische Klauseln auf, die die Weiterentwicklung des Regelwerkes betreffen. Letztlich ist die Anwendung der geänderten Fassungen der AngAVO/DWHN als allgemeine Arbeitsvertragsbedingungen jedoch nicht auf diese Klauseln, sondern auf die im Arbeitsvertrag selbst enthaltene Zustimmung der Klägerin zur Dynamik zurückzuführen, so dass es nur auf deren Wirksamkeit nach §§ 305 ff. BGB ankommt, die - wie dargelegt - gegeben ist. 55
- c) Gegen die Anwendung der Arbeitszeitregelung aus der AngAVO/DWHN 2005 in der Fassung der ARR 2005 bestehen unter dem Gesichtspunkt der Vertragskontrolle ebenfalls keine Bedenken. 56
- aa) Die AngAVO/DWHN 2005 unterliegt in den hier entscheidungserheblichen Regelungen nicht der Vertragskontrolle nach §§ 305 ff. BGB. Denn es handelt sich nicht um Allgemeine Geschäftsbedingungen iSv. § 305 Abs. 1 BGB. 57
- (1) Allgemeine Geschäftsbedingungen liegen nur dann vor, wenn sie einseitig vom Verwender gestellt werden, § 305 Abs. 1 Satz 1 BGB. 58
- (2) Die ARR 2005, in dem die von der Klägerin in Frage gestellte Neuregelung der Arbeitszeit enthalten ist, ist nicht von der Beklagten einseitig gestellt worden. Einseitig hat die Beklagte lediglich die AngAVO/DWHN 1980 in der seinerzeit geltenden Form in das Vertragsverhältnis eingeführt. Diese enthielt zwar die dynamische Verweisung auf Änderungen der Vertragsbedingungen. Die weitere inhaltliche Ausgestaltung der verbindlichen Arbeitsbedingungen unterlag jedoch nicht ihrer Veränderungsbefugnis. Die von ihr im Wege der AGB in das Vertragsverhältnis eingebrachte Dynamik mit der Bindung an die jeweiligen Beschlüsse der ArbKomm/EKDWHN galt für die Beklagte im Ergebnis ihrer Anwendung ebenso wie für die Klägerin. Keine der Parteien konnte hierüber allein entscheiden. 59
- bb) Die der ArbKomm/EKDWHN zustehende Änderungsbefugnis hinsichtlich der materiellen Arbeitsbedingungen ist auch nicht wertend als eine der 60



Beklagten selbst zustehende anzusehen. Es handelt sich vielmehr um die Übertragung eines Leistungsbestimmungsrechtes auf einen Dritten iSv. § 317 Abs. 1 BGB.

(1) Ist das Leistungsbestimmungsrecht in einem Vertragsverhältnis einseitig einer Vertragspartei zugewiesen, unterliegt seine Ausübung nach den allgemeinen Regeln den Beschränkungen des § 315 BGB. Soweit dieses Recht als Änderungsvorbehalt in Allgemeinen Geschäftsbedingungen geregelt ist, greifen vorrangig bereits bei der Klauselgestaltung die Kontrollbestimmungen der §§ 309, 308 (*insbes. Nr. 4*), 307 Abs. 1 BGB. Die Überprüfung der Leistungsbestimmung durch einen Dritten gem. § 317 Abs. 1 BGB ist dagegen weniger streng, weil die Gefahr einer einseitigen Interessenwahrnehmung geringer ist. Dabei kann es im Einzelfall zweifelhaft sein, ob es für eine solche eingeschränkte Kontrolle genügt, dass der Dritte formal vom Verwender der AGB getrennt ist. Vielmehr kann der Dritte dann der Verwenderseite zuzuordnen sein, wenn diese maßgebenden Einfluss auf die Leistungsbestimmung durch den Dritten hat.

61

Das Bundesarbeitsgericht hat demgemäß in mehreren Entscheidungen das Leistungsbestimmungsrecht durch einen Dritten deshalb als einseitiges Leistungsbestimmungsrecht des Arbeitgebers angesehen, weil der Dritte dem Arbeitgeber eng verbunden war. So hat der Dritte Senat die Regelung der betrieblichen Altersversorgung durch den sog. Bochumer Verband für die ihm angeschlossenen Arbeitgeber als Leistungsbestimmung des Arbeitgebers selbst angesehen, weil sie durch einen Arbeitgeberverband zum Zwecke der Koordinierung der betrieblichen Altersversorgung erfolgte (*2. Februar 1988 - 3 AZR 115/86 - AP BetrAVG § 5 Nr. 25 = EzA BetrAVG § 5 Nr. 17; ähnlich für die Festsetzung von Beihilfeleistungen durch das Land Baden-Württemberg 8. Mai 2003 - 6 AZR 43/02 - BAGE 106, 51*). Andererseits sind tariflich vorgesehene und paritätisch zusammengesetzte Kommissionen über Leistungsbeurteilungen oder über die Prämienvergabe für betriebliche Verbesserungsvorschläge als Dritte iSv. § 317 Abs. 1 BGB angesehen worden (*22. Januar 1997 - 10 AZR 468/96 - AP TVG § 1 Tarifverträge: Metallindustrie Nr. 146 =*

62



EzA TVG § 4 Schiedsgutachten Nr. 1; 20. Januar 2004 - 9 AZR 393/03 - BAGE 109, 193; auch ist der Deutsche Fußballbund wegen fehlender eigener vereinsrechtlicher Beziehung zu dem angestellten Spieler eines Mitgliedsvereins Dritter iSv. § 317 Abs. 1 BGB, 17. Januar 1979 - 5 AZR 498/77 - AP BGB § 611 Berufssport Nr. 2 = EzA BGB § 611 Berufssport Nr. 1).

(2) Unter Anwendung dieser Grundsätze ist die ArbKomm/EKDWHN als Dritter iSv. § 317 Abs. 1 BGB anzusehen. Die Einflussmöglichkeit der Beklagten ist durch mehrere Stufen vermittelt und deshalb so gering, dass die für die Annahme einer einseitigen Leistungsbestimmung erforderliche Durchsetzungsfähigkeit nicht besteht.

(a) Dabei kann dahinstehen, ob ein Dritter iSv. § 317 Abs. 1 BGB nur eine juristische oder natürliche Person sein kann (*so Staudinger/Rieble BGB (2004) § 317 Rn. 27; MünchKommBGB/Gottwald 5. Aufl. § 317 Rn. 14; Erman/J.Hager BGB 12. Aufl. § 317 Rn. 2*), was allerdings der Regelung in § 317 Abs. 1 BGB entsprechen würde, wonach der berufene Dritte mindestens beschränkt geschäftsfähig sein muss (*Joussen AcP 203 <2003> , 429, 434*).

Hierauf kommt es nicht streitentscheidend an. Bei der ArbKomm/EKDWHN handelt es sich zwar nicht um eine natürliche oder juristische Person. Sie ist gemäß §§ 3, 2 Abs. 2 ARRG 1979 ein gemeinsames Organ der EKHN und des DWHN. Die Änderungsbefugnis steht jedoch nicht im freien Belieben der Dachverbände, sondern unterliegt dem formalisierten Verfahren des ARRG 1979. Darüber hinaus sind nicht nur die Beschlüsse der Kommission selbst, sondern auch das Verfahren sinngemäß durch die arbeitsvertragliche Verweisungsklausel und ausdrücklich durch die AngAVO/DWHN 1980 in Bezug genommen worden. Die Eigenschaft, Dritter iSv. § 317 Abs. 1 BGB zu sein, muss angesichts dessen unter Einbeziehung der Verfahrensregelungen des ARRG 1979 bewertet werden.

(b) Die im kirchlich-diakonischen Bereich auch außerhalb von Hessen und Nassau regelmäßig eingerichteten Arbeitsrechtlichen Kommissionen sind in der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts als (möglicher) Dritter iSv. § 317



Abs. 1 BGB angesehen worden, so ua. diejenige der Evangelischen Kirche von Westfalen (*Senat 19. Februar 2003 - 4 AZR 157/02 - ZTR 2003, 510*), der Evangelischen Kirche im Rheinland (*Senat 19. Februar 2003 - 4 AZR 11/02 - BAGE 105, 148*), der Diakonischen Werke der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen (*17. Juni 2003 - 3 AZR 310/02 - BAGE 106, 318*), des Diakonischen Werkes der Evangelischen Kirche Deutschlands (*Senat 26. Januar 2005 - 4 AZR 171/03 - BAGE 113, 276*) sowie die ua. für das Diakonische Werk der Evangelischen Kirche von Westfalen zuständige Rheinisch-Westfälisch-Lippische Arbeitsrechtliche Kommission (*Senat 8. Juni 2005 - 4 AZR 412/04 - AP MitarbeitervertretungsG-EK Rheinland-Westfalen Nr. 1 = EzA BGB 2002 § 611 Kirchlicher Arbeitnehmer Nr. 6*). Danach kann die Kommission nicht als Repräsentantin der Arbeitgeberseite angesehen werden, weil die paritätische Beteiligung der Arbeitnehmer an den jeweiligen Entscheidungen gesichert ist und damit zumindest nahezu gleichgewichtige Durchsetzungschancen bestehen. Der von den betreffenden Körperschaften gewählte sog. „Dritte Weg“ soll verfahrensmäßig eine gleichberechtigte Teilhabe der Mitarbeiter am Zustandekommen der einheitlichen Vertragsregelungen garantieren, auch wenn er nicht durch ausgehandelte und ggf. erkämpfte Tarifverträge zustande gekommen ist. Die dadurch auch im Ausmaß der Angemessenheitsvermutung bewirkten Unterschiede rechtfertigen zwar eine ungleiche Behandlung im Hinblick auf die Tarifverträgen gesetzlich vorbehaltenen Rechtswirkungen, zB bei § 310 Abs. 4 Satz 1 BGB, § 4 Abs. 1 TVG. Gleichwohl hindert die institutionell abgesicherte Beteiligung der Arbeitnehmer die Annahme, es handele sich bei den auf dem „Dritten Weg“ zustande gekommenen Arbeitsrechtsregelungen um durch den Arbeitgeber bzw. dessen Dachverband einseitig festsetzbare Arbeitsbedingungen.

(c) Die dargelegten Erwägungen treffen auch im Streitfall zu. Der insgesamt 20 Personen umfassenden ArbKomm/EKDWHN gehören je 5 Dienstgeber- und je 5 Arbeitnehmervertreter der beiden Dachverbände an (§ 6 Abs. 1 ARRG 1979), wobei die Arbeitnehmervertreter von Mitarbeitervereinigungen entsandt werden, an die in struktureller Hinsicht teilweise einer Gewerkschaft vergleichbare Anforderungen gestellt werden (§ 7 Abs. 2 ARRG 1979) und die

67



eine gewisse Mächtigkeit aufweisen müssen (§ 7 Abs. 3 ARRG 1979). Die Mitglieder dürfen in der Ausübung des Amtes weder benachteiligt noch begünstigt werden; die Arbeitnehmervertreter genießen Kündigungsschutz für die Dauer ihrer Amtszeit und ein Jahr nach deren Ende (§ 10 ARRG 1979). Der Vorsitz der Kommission wechselt jährlich zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretern (§ 11 Abs. 1 ARRG 1979). Die Mitarbeitervertreter können sich eines juristisch sachkundigen Beistandes bedienen (§ 16 ARRG 1979). Im Nichteinigungsfall entscheidet ein ebenfalls paritätisch besetzter Schlichtungsausschuss (§ 12 Abs. 3 iVm. § 14 ARRG 1979) und nicht etwa die Synode oder Leitungsorgane des DWHN. Die mit absoluter Mehrheit zu fassenden Beschlüsse der Kommission sind nach Erlangung der Rechtskraft ua. im Mitteilungsblatt des DWHN zu veröffentlichen (§ 12 ARRG 1979).

Damit ist hinreichend gewährleistet, dass die Beklagte als Mitglied des DWHN keinen so maßgebenden Einfluss auf die Entscheidungen der ArbKomm/EKDWHN hat, dass diese der Beklagten selbst als Leistungsbestimmender zuzuordnen wäre. Sämtliche Einzelmitglieder des DWHN stellen als Verband lediglich ein Viertel der Kommissionsmitglieder. Hinzu kommt die paritätische Besetzung mit Arbeitnehmervertretern. Ohne dass es für sich genommen ausreichen würde, ist festzuhalten, dass überdies die kirchlich-diakonischen Arbeitgeber nach § 1 ARRG 1979 auf die vertrauensvolle partnerschaftliche Zusammenarbeit verpflichtet sind.

cc) Von diesem ihr im ARRG, aber auch in der AngAVO/DWHN 1980 eingeräumten Leistungsbestimmungsrecht hat die ArbKomm/EKDWHN mit der Schaffung der AngAVO/DWHN 2005 durch die ARR 2005 Gebrauch gemacht.

Die dabei von § 317 Abs. 1 BGB vorausgesetzte Zweckbestimmung der entsprechenden Vertragsinhaltsfestsetzung durch den Dritten liegt vor. Anders als bei der Änderung eines in Bezug genommenen Tarifvertrages durch die Tarifvertragsparteien, die unmittelbar die für das Arbeitsverhältnis geltenden Regeln verändert, muss der Dritte die Bestimmung in Ausübung der ihm vertraglich übertragenen Kompetenz vornehmen (*MünchKommBGB/Gottwald § 317 Rn. 15; Staudinger/Rieble § 317 Rn. 24*). Dies ist im Streitfall geschehen.



Die ArbKomm/EKDWHN hat gerade zur Aufgabe, durch Arbeitsrechtliche Regelungen die Arbeitsbedingungen ua. der bei den Mitgliedern des DWHN beschäftigten Mitarbeiter einheitlich zu regeln.

dd) Die danach eröffnete Ausübungskontrolle nach § 317 BGB gibt zu Beanstandungen kein Anlass. Die durch die ArbKomm/EKDWHN in der ARR 2005 getroffene Regelung für Altverträge bei den Mitgliedsunternehmen des DWHN (und der EKHN) ist nicht grob unbillig iSv. § 319 BGB. 71

(1) Eine Leistungsbestimmung durch einen Dritten ist offenbar unbillig, wenn die Bestimmung in grober Weise gegen Treu und Glauben verstößt und sich dies bei unbefangener sachkundiger Prüfung sofort aufdrängt (*st. Rspr., vgl. Senat 8. Juni 2005 - 4 AZR 412/04 - mwN, AP MitarbeitervertretungsG-EK Rheinland-Westfalen § 42 Nr. 1 = EzA BGB 2002 § 611 Kirchliche Arbeitnehmer Nr. 6*). 72

(2) Die ARR 2005 stellt hinsichtlich der Änderung der AngAVO/DWHN keine offenbar unbillige Entscheidung iSv. § 319 Abs. 1 BGB dar. Hierfür fehlt es an jedem Anhaltspunkt; auch die Klägerin hat insoweit nichts vorgetragen. 73

(a) Die Änderung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ist nicht schon deshalb offenbar unbillig, weil die Parteien des Arbeitsvertrages in der Verweisklausel eine solche Änderung ausgeschlossen hätten. Das Landesarbeitsgericht hält zwar die Änderungsbefugnis der ArbKomm/EKDWHN für inhaltlich durch die Erwähnung des BAT in der Verweisklausel auf eine - unspezifische - Modifikation des BAT begrenzt. Eine solche Begrenzung, deren Überschreitung zur Unbilligkeit führen könnte, weil sie den vertraglichen Rahmen nicht einhält, ist indes aus den dargelegten Gründen der einzelvertraglichen Verweisung nicht zu entnehmen. Es fehlte ihr überdies jede für eine Anwendung im Einzelfall notwendige Kontur; die Modifikationen, die auch nach Auffassung des Landesarbeitsgerichts vorgenommen werden könnten und auch vorgenommen worden sind, können mit der vom Landesarbeitsgericht gewählten Formel inhaltlich nicht eingegrenzt werden. Der alleinige Wegfall der wörtlichen Bezugnahme auf den BAT könnte eine solche Eingrenzung nicht 74



begründen. Es kann allenfalls um die inhaltliche Reichweite einer von den Parteien übereinstimmend vereinbarten Begrenzung gehen. In der Sache verweist das Landesarbeitsgericht denn auch auf den von ihm angenommenen Willen, sich weitgehend an den für die Arbeitnehmer im öffentlichen Dienst bestehenden Arbeitsbedingungen zu orientieren. Dies lässt sich aber nur anhand eines inhaltlichen Vergleichs ermöglichen, zudem der BAT die aktuellen Arbeitsbedingungen nicht mehr regelt. Soweit das Landesarbeitsgericht hier darauf verweist, dass ein „Tarifwechsel“ nicht vereinbart sei, geht dies schon terminologisch fehl. Der Wechsel des Arbeitgebers in den Geltungsbereich eines anderen Tarifvertrages und die Gleichstellungsabsicht einer darauf bezogenen einzelvertraglichen Bezugnahme zur Herstellung einheitlicher Arbeitsbedingungen für organisierte und nicht organisierte Arbeitnehmer ist mit der vertraglichen Bindung an für die kirchlich-diakonische Arbeitsverhältnisse festgesetzten Regelungen und ihre jeweilige Anpassung durch eine paritätisch besetzte neutrale Kommission nicht zu vergleichen.

(b) Die durch die ARR 2005 vorgenommene Änderung der allgemeinen Arbeitsbedingungen im kirchlich-diakonischen Bereich in Hessen und Nassau verlassen im Übrigen nicht die Orientierung an den Arbeitsbedingungen im öffentlichen Dienst. Sie müssen als Bestandteil einer Umorientierung gerade im Bereich des öffentlichen Dienstes - etwa durch die Vereinbarung des zum 1. Oktober 2005 in Kraft getretenen TVöD und die anschließende, allerdings das Land Hessen (noch) nicht erfassende Einigung im Bereich der TdL durch den TV-L - als auch im weiteren kirchlichen Bereich gesehen werden. Die (Wieder-)Heraufsetzung der wöchentlichen Arbeitszeit ohne Lohnausgleich orientiert sich dabei an in vergleichbaren Bereichen ebenfalls durchgeführten Veränderungen. So ist in § 6 TV-L die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit der Arbeitnehmer zwar jeweils länderspezifisch, im Ergebnis aber weitgehend einheitlich auf zwischen 39 und 40 Stunden festgelegt. Ferner ist die Arbeitszeit für die Beamten in Hessen, auf deren jeweilige Arbeitsbedingungen in der AngAVO/DWHN 1980 in Abänderung des BAT zB für Reisekosten (§ 12) und für Verweisungsregelungen im BAT selbst (§ 2 Abs. 3 iVm. Abs. 1 Ang-
AVO/DWHN 1980) Bezug genommen worden ist, durch die Hessische Arbeits-

75



zeitverordnung vom 13. Dezember 2003 (GVBl. I S. 326) ab dem 1. Januar 2004 altersgestaffelt auf 40 bis 42 Wochenstunden festgelegt worden. Damit sind schon die für die Klägerin negativen Folgen der ARR 2005 nicht ausreichend, um als grob unbillig angesehen zu werden. Es kommt hinzu, dass die ARR 2005 neben belastenden auch begünstigende Änderungen gegenüber der bis dahin geltenden Fassung der AngAVO/DWHN vorgenommen hat, zB einen erweiterten Kündigungsschutz und eine Verlängerung der Ausschlussfrist.

II. Die Klägerin hat auch keinen Anspruch auf das von ihr geltend gemachte Urlaubsgeld für das Jahr 2005. 76

1. Bis einschließlich 2004 hat die Klägerin von der Beklagten Urlaubsgeld erhalten. Ursprüngliche Rechtsgrundlage hierfür war der Arbeitsvertrag der Klägerin iVm. der in Bezug genommenen AngAVO/DWHN 1980 und speziell der dortige Verweis in § 1 Abs. 1 auf den Tarifvertrag über ein Urlaubsgeld für Angestellte vom 16. März 1977 (*im Folgenden: TV Urlaubsgeld*) als ein für BAT-Angestellte abgeschlossener und im Lande Hessen geltender Tarifvertrag. Die zwischenzeitlichen Änderungen des TV Urlaubsgeld sind jeweils durch Beschluss der ArbKomm/EKDWHN auch im kirchlich-diakonischen Bereich und damit auch im Vollzug des Arbeitsverhältnisses der Klägerin umgesetzt worden. 77

2. Diese Anspruchsgrundlage ist mit dem Beschluss der ArbKommEK/DWHN vom 17. Mai 2005 über eine Arbeitsrechtsregelung zum Wegfall des Urlaubsgeldes 2005 (*ABl. EKHN 2005 S. 195*) entfallen. 78

a) Mit der genannten Regelung wurde ein neuer § 31 in die AngAVO/DWHN aufgenommen, der folgenden Wortlaut hat: 79

„§ 31 Zum Tarifvertrag über ein Urlaubsgeld für Angestellte

Der Tarifvertrag über ein Urlaubsgeld für Angestellte vom 16. März 1977 findet keine Anwendung. Urlaubsgeld wird nicht gezahlt.“

Mit derselben Arbeitsrechtsregelung wurden entsprechende Bestimmungen in die KDO 1970 und in die Arbeitsrechtsordnungen für Arbeiter, 80



für Auszubildende und für Schwesternschülerinnen ua. der EKHN und des DWHN aufgenommen.

- b) Das Landesarbeitsgericht hat insofern einen von den zur Arbeitszeit angestellten Erwägungen abweichenden Gesichtspunkt zur Begründung der von ihm angenommenen Unwirksamkeit dieser Änderung für das Arbeitsverhältnis der Parteien angeführt. Zwar sei die Verweisungsklausel hinsichtlich der ergänzenden Tarifverträge als dynamisch anzusehen, so dass auch spätere Änderungen von der Klausel erfasst würden. Bei § 31 AngAVO aber handle es sich nicht um eine Änderung des in Bezug genommenen TV Urlaubsgeld, sondern um eine Streichung. Eine solche Außerkraftsetzung der von der Verweisungsklausel ursprünglich erfassten Tarifverträge sei vom Wortlaut der Bezugnahmevereinbarung jedoch nicht gedeckt. Sie berechtige lediglich zu einer Änderung, die immer noch als Fortschreibung der ursprünglichen Regelung anzusehen sei. Eine solche erlaube zwar eine Kürzung, aber keine gänzliche Streichung des Urlaubsgeldes. Zwar entfalle damit die „Geltung“ der bisherigen Urlaubsgeldregelung, weil diese kirchenrechtlich abgelöst worden sei; dann müsse die Klausel aber dahin ausgelegt werden, dass die bisher „geltende“ Regelung in statischer Form weiterhin in Bezug genommen sei. 81
- c) Auch diese Auslegung hält einer revisionsrichterlichen Überprüfung nicht stand. Der Anspruch auf Urlaubsgeld für 2005 besteht nicht. 82
- aa) Zunächst gilt auch hier, dass die Verweisungsklausel im Arbeitsvertrag der Parteien den jeweiligen Bestand der materiellen Arbeitsbedingungen für die Angestellten des DWHN und speziell die AngAVO/DWHN erfasst. Die „Geltung“ der anderen, in § 1 Abs. 1 AngAVO/DWHN 1980 genannten Tarifverträge war von vorneherein subsidiär gegenüber den spezielleren, in der AngAVO/DWHN getroffenen ausdrücklichen Regelungen. Um eine solche handelt es sich bei § 31 AngAVO/DWHN 2005 aber. Inhaltliche Einschränkungen einer möglichen Änderung sind weder der Verweisungsklausel noch der AngAVO/DWHN selbst noch dem sonstigen Dienstvertragsrecht des DWHN zu entnehmen. 83



bb) Es kommt hinzu, dass der Anspruch überhaupt erst durch die Anwendung der Bezugnahmeklausel in ihrer dynamischen Form begründet worden ist. Vom Tarifvertrag über ein Urlaubsgeld ist im Arbeitsvertrag nicht die Rede. Die dort genannten „Änderungen und Ergänzungen“ beziehen sich bereits dem Wortlaut nach nicht auf den BAT selbst, sondern auf den BAT in der Fassung des DWHN, dh. nach dem oben dargelegten auf die Ang- AVO/DWHN; deren Ergänzungen und Änderungen sind gemeint, nicht die des BAT selbst. Wie von § 4 ARRG vorgeschrieben, ist die Beklagte verpflichtet, nur Arbeitsverträge abzuschließen, die den arbeitsrechtlichen Regelungen entsprechen. Die Annahme, es könne eine Bezugnahme auf eine einzelne, nur durch einen Beschluss der ArbKomm/EKDWHN zur Anwendung kommende Regelung erfolgen, deren Inhalt oder Bestand einer Änderung durch einen weiteren ordnungsgemäß zustande gekommenen Beschluss der ArbKomm/EKDWHN nicht zugänglich wäre, hat für den Regelfall keine Grundlage. So entfaltet die durch den Beschluss der ArbKomm/EKDWHN vom 17. Mai 2005 bewirkte Änderung die dort bestimmte Rechtswirkung auch im Arbeitsverhältnis der Klägerin. Die Inbezugnahme der AngAVO/DWHN umfasst sowohl die Einbeziehung eines Tarifvertrages über ein Urlaubsgeld mit der Begründung eines entsprechenden einzelvertraglichen Anspruches als auch die Nicht-Mehr-Anwendung dieser externen tariflichen Regelung. Unter einzelvertraglichen Aspekten bestehen hier keine Anhaltspunkte für die Annahme einer Unwirksamkeit.

84

cc) Auch die Durchführung der Vertragskontrolle nach §§ 305 ff. BGB führt nicht zu einem der Klägerin günstigen Ergebnis. Insoweit kann auf die Ausführungen zur Neuregelung der Arbeitszeit verwiesen werden. Auch der Urlaubsgeldanspruch beruhte allein auf der Verweisungsklausel in § 2 des Arbeitsvertrages, die nicht zu beanstanden ist. Die damit von den Parteien übereinstimmend der ArbKomm/EKDWHN übertragenen Befugnis zur Abänderung ist durch den Beschluss vom 17. Mai 2005 ausgeübt worden.

85

dd) Die geänderte Regelung ist nicht grob unbillig iSv. § 319 Abs. 1 BGB. Die Streichung eines zusätzlichen Urlaubsgeldes ist Bestandteil zahlreicher

86



Sanierungsvereinbarungen und -tarifverträge. Gerade im Bereich der Arbeitsverhältnisse des öffentlichen Dienstes sind vom Bund und von der Tariftgemeinschaft deutscher Länder (TdL) im Juni 2003 die Urlaubsgeldtarifverträge gekündigt worden. Auch im Beamtenbereich ist nach der Ermächtigung der Länder zu eigenständigen Regelungen durch Art. 18 Abs. 1 Nr. 2 des Bundesbesoldungs- und -versorgungsanpassungsgesetzes 2003/2004 vom 10. September 2003 (*BGBI. I S. 1798*) das Urlaubsgeld in zehn Bundesländern gestrichen worden; das Land Hessen hat für die Zeit ab 2004 nur noch für Beamte der Besoldungsgruppen A2 bis A8 eine im Juli fällige jährliche Sonderzahlung in Höhe von 161,17 Euro vorgesehen (*GVBl. I 2003 S. 280*). Die von der ArbKomm/EKDWHN vorgesehene Streichung des Urlaubsgeldes gilt für alle Arbeitnehmer und sonstigen Mitarbeiter der EKHN und des DWHN. Angesichts dieser Gesamtlage ist eine grobe Unbilligkeit iSv. § 319 Abs. 1 BGB nicht erkennbar.

III. Die Klägerin hat die Kosten des Revisionsverfahrens zu tragen, § 91 Abs. 1, sowie nach § 97 Abs. 1 ZPO auch die Kosten der Berufung.

87

Bepler

Der Richter am
Bundesarbeitsgericht
Bott ist an der Unterschriftsleistung wegen Eintritts in den Ruhestand gehindert.

Bepler

Creutzfeldt

Kiefer

B. Pieper



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

