Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

Aktenzeichen: 5 AZR 142/05

Bundesarbeitsgericht 5. Senat	Urteil vom 9. November 2005 - 5 AZR 142/05 -
I. Arbeitsgericht Bonn	Urteil vom 19. August 2004 - 3 Ca 987/04 -
II. Landesarbeitsgericht Köln	Urteil vom 28. Januar 2005 - 4 (7) Sa 1201/04 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Entscheidungsstichworte:

AGB-Kontrolle - Dynamische Verweisung auf Tarifvertrag

Gesetze:

BGB §§ 133, 157, 305, 305c Abs. 2; Vergütungstarifvertrag Nr. 35 zum BAT vom 31. Januar 2003

Leitsätze:

keine

Hinweis des Senats:

Teilweise Parallelsache zu Senat 9. November 2005 - 5 AZR 128/05 - zVv.

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

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

JLaw – für Android
JLaw – für iOS

BUNDESARBEITSGERICHT

5 AZR 142/05
4 (7) Sa 1201/04
Landesarbeitsgericht
Köln

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
9. November 2005

URTEIL

Metze, Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

Beklagter, Berufungskläger und Revisionskläger,

pp.

Klägerin, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 9. November 2005 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Müller-Glöge, die Richter am Bundesarbeitsgericht Prof. Dr. Mikosch und Dr. Linck sowie die ehrenamtlichen Richter Hinrichs und Sappa für Recht erkannt:

1. Die Revision des Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Köln vom 28. Januar 2005 - 4 (7) Sa 1201/04 - wird mit der Maßgabe zurückgewiesen, dass der Beklagte

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

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

für Januar 2004 69,52 Euro brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 19. März 2004 zu zahlen hat.

2. Der Beklagte hat die Kosten der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten darüber, ob der Beklagte die Tariflohnerhöhung des Vergütungstarifvertrags Nr. 35 zum BAT vom 31. Januar 2003 (im Folgenden: 35. Vergütungs-TV) an die Klägerin weitergeben muss. 1

Die Klägerin ist seit 1996 als Altenpflegehelferin in einem Seniorenwohnpark des Beklagten in B beschäftigt. Der Beklagte ist nicht tarifgebunden. Dem Arbeitsverhältnis liegt ein Formulararbeitsvertrag vom 12. April 1996 zugrunde, in dem es ua. heißt: 2

„§5 Der Arbeitnehmer erhält folgende Vergütung:

Vergütungsgruppe/-Stufe KR III/7	= DM	2.521,07
Ortszuschlag	= DM	1.039,48
Allgemeine Zulage	= DM	181,70
	= DM	3.742,25

Bei der Verrichtung von Überstunden, für Arbeiten an Sonntagen, Wochenfeiertagen und für Nachtarbeit vereinbaren die Parteien Zuschläge. Hinsichtlich deren Höhe orientieren sich die Parteien an den Beträgen des BAT. Die Vergütungsbestandteile sind abschließend aufgeführt. Die Zahlung der Freiwilligen Zulage (AT) erfolgt freiwillig und unter dem Vorbehalt jederzeitigen Widerrufs. Auch bei wiederholter Gewährung entsteht kein Anspruch.

…

§14 Soweit dieser Arbeitsvertrag ausdrückliche Regelungen nicht enthält, gelten die Bestimmungen des Tarifvertrages zwischen der DSK Sozialdienste gGmbH in Rheinland-Pfalz und der Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr (ÖTV), Bezirksverwaltung Rheinland-Pfalz, in Kraft seit 1. Juli 1990, längstens jedoch bis zum Zustandekommen eines Tarifvertrages für das jeweilige Tarifgebiet oder die jeweilige Einrichtung. Ab diesem

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

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

Zeitpunkt gelten dann die Bestimmungen des geschlossenen Tarifvertrages.

…“

Nach dem Tarifvertrag zwischen der DSK Sozialdienste gGmbH in Rheinland-Pfalz und der Gewerkschaft ÖTV finden auf die Arbeitsverhältnisse der Arbeitnehmer grundsätzlich die Bestimmungen des „Bundesmanteltarifvertrages für Angestellte bei Bund und Ländern (BAT)“ sowie weitere im Einzelnen aufgeführte Tarifverträge zum BAT (ua. Vergütungstarifvertrag und Tarifvertrag über allgemeine Zulagen) in der jeweils gültigen Fassung Anwendung. 3

Durch den 35. Vergütungs-TV wurden die Grundvergütung, der Ortszuschlag und die Allgemeine Zulage ua. für die Vergütungsgruppen KR I bis KR XI ab dem 1. Januar 2003 um 2,4 % erhöht. In dem Tarifvertrag heißt es außerdem: 4

„§ 3

Einmalzahlungen

(1) Die Angestellten, die im Monat Februar 2003 Anspruch auf Bezüge aus einem Arbeitsverhältnis haben, das am 2. Januar 2003 bereits bestanden hat, erhalten im Monat März 2003 eine Einmalzahlung. Die Einmalzahlung beträgt 7,5 % der Vergütung (§ 26 BAT) einschließlich der allgemeinen Zulage, höchstens jedoch 185 €. Bei der Bemessung der Einmalzahlung ist die Vergütung des Monats Dezember 2002 zu Grunde zu legen. Hat der Angestellte im Monat Dezember 2002 keinen Anspruch oder nur für Teile des Monats Anspruch auf Vergütung gehabt, ist die Vergütung zu Grunde zu legen, die er erhalten hätte, wenn er für den gesamten Monat Dezember 2002 Anspruch auf Vergütung gehabt hätte.

…“

Der Beklagte gab bis Ende 2002 die Tariflohnerhöhungen im Bereich des BAT stets an die Klägerin weiter. Ab dem 1. Januar 2003 wurde das Gehalt nicht mehr erhöht. Die Klägerin war seit August 2003 mit 32,72 Wochenstunden teilzeitbeschäftigt. Zuletzt wurde sie ausweislich ihrer Verdienstabrechnung für Oktober 2003 gem. „Tarif BAT KR (Anlage 1b) Gruppe 06 Stufe 9“ vergütet. 5

Die Klägerin verlangt die Einmalzahlung nach § 3 des 35. Vergütungs-TV sowie den Monatsbetrag der Tariflohnerhöhung für die Zeit von Januar 2003 bis Januar 6

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

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

2004. Sie hat die Auffassung vertreten, die Vergütung sei in § 5 des Arbeitsvertrags nicht abschließend geregelt. Vielmehr finde über die Verweisung in § 14 des Arbeitsvertrags die Vergütungsregelung zum BAT Anwendung. Jedenfalls enthalte § 5 des Arbeitsvertrags eine Verweisung auf die jeweilige BAT-Vergütung.

Die Klägerin hat beantragt: 7

1. Der Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin für den Zeitraum von Januar 2003 bis Dezember 2003 794,02 Euro brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 10. Januar 2004 zu zahlen.
2. Der Beklagte wird verurteilt, für den Monat Januar 2004 an die Klägerin einen Betrag von 69,52 Euro brutto nebst gesetzlicher Zinsen ab Rechtshängigkeit zu zahlen.
3. Es wird festgestellt, dass der Beklagte verpflichtet ist, an die Klägerin ab Februar 2004 die jeweilige tarifliche Vergütung nach BAT KR (Anlage 1b), Gruppe VI, Stufe 9, zu zahlen.

Der Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Die Vergütung sei in § 5 des Arbeitsvertrags ausdrücklich und abschließend geregelt. Diese Bestimmung enthalte keine dynamische Verweisung auf die jeweilige Vergütungshöhe nach dem BAT. Eine Orientierung am BAT sei ausschließlich für die Höhe der Zuschläge bei Überstunden, Sonntags-, Wochenend-, Feiertags- und Nachtarbeit vereinbart. Aus § 14 des Arbeitsvertrags lasse sich entnehmen, dass vertraglich geregelte Arbeitsbedingungen nur bei einer ausdrücklichen Verweisung dem Tarifrecht unterstehen sollten. 8

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Auf die Berufung des Beklagten hat das Landesarbeitsgericht die Klage hinsichtlich des Zeitraums Januar bis Juni 2003 im Umfang von 492,48 Euro nebst Zinsen wegen Verfalls der Ansprüche abgewiesen. Im Übrigen hat es die Berufung des Beklagten zurückgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision begehrt der Beklagte weiterhin die vollständige Abweisung der Klage. 9

Entscheidungsgründe

Die Revision ist nicht begründet. Der Beklagte hat die jeweilige tarifliche Vergütung nach BAT KR VergGr. VI Stufe 9 nebst den ausgeurteilten Rückständen zu zahlen. 10

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

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

I. Die streitigen Ansprüche ergeben sich nicht aus einer unmittelbaren Geltung des Tarifvertrags. Der Beklagte ist nicht tarifgebunden (§§ 3, 4 TVG). 11

II. In Betracht kommt allein eine einzelvertragliche Geltung der jeweiligen Tarifvergütung auf Grund einer Verweisung in § 14 oder § 5 des Arbeitsvertrags. 12

1. § 14 des Arbeitsvertrags verweist auf Tarifrecht nur, soweit der Arbeitsvertrag „ausdrückliche Regelungen nicht enthält“. Die in § 5 ausdrücklich genannten Vergütungsbestandteile sind selbständig durch Arbeitsvertrag geregelt und unterliegen nicht der allgemeinen Verweisung nach § 14. § 5 stellt eine der Auffangbestimmung des § 14 vorgehende spezielle Regelung dar. 13

2. Der Anspruch der Klägerin folgt aus § 5 des Arbeitsvertrags iVm. dem 35. Vergütungs-TV. 14

a) Es handelt sich bei § 5 des Arbeitsvertrags um Allgemeine Geschäftsbedingungen iSd. § 305 Abs. 1 BGB. Das ist zwischen den Parteien unstreitig. Das Revisionsgericht hat die Auslegung Allgemeiner Geschäftsbedingungen selbständig nach den Grundsätzen der Auslegung von Normen vorzunehmen. Allgemeine Geschäftsbedingungen sind nach ihrem objektiven Inhalt und typischen Sinn einheitlich so auszulegen, wie sie von verständigen und redlichen Vertragspartnern unter Abwägung der Interessen der normalerweise beteiligten Verkehrskreise verstanden werden, wobei die Verständnismöglichkeiten des durchschnittlichen Vertragspartners des Verwenders zugrunde zu legen sind *(Senat 31. August 2005 - 5 AZR 545/04 - zur Veröffentlichung vorgesehen, zu II 2 b der Gründe; BGH 21. September 2005 - VIII ZR 284/04 -, zu II 1 a aa der Gründe mwN)*. Die Überprüfung der Auslegung von Seiten des Berufungsgerichts ist nicht eingeschränkt *(BAG 18. August 1998 - 1 AZR 589/97 - NZA 1999, 659, zu II 1 der Gründe; 25. September 2002 - 4 AZR 294/01 - BAGE 103, 9, 12, zu II 2 a der Gründe mwN)*. Ein vom Landesarbeitsgericht etwa festgestellter übereinstimmender Wille der Parteien bleibt aber maßgebend. 15

b) Nach § 305c Abs. 2 BGB gehen Zweifel bei der Auslegung Allgemeiner Geschäftsbedingungen zu Lasten des Verwenders. Diese Regelung gibt einen allgemeinen Rechtsgrundsatz wieder, der schon vor In-Kraft-Treten des Schuldrechtsmodernisierungsgesetzes auch im Arbeitsrecht Geltung besaß *(vgl. BAG 18. August 1998 - 1 AZR 589/97 - NZA 1999, 659, zu II 1 c der Gründe)*. Die Unklarheitenregel beruht auf dem Gedanken, dass es Sache des Verwenders ist, sich 16

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

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

klar und unmissverständlich auszudrücken. Danach kann sich der Beklagte nicht darauf berufen, die von ihm verwendeten Formularverträge seien hinsichtlich der Verweisung auf die tarifliche Vergütung unklar und deshalb sei davon auszugehen, die Vergütung richte sich allein nach dem bei Abschluss des Arbeitsvertrags geltenden Tarifgehalt *(vgl. BAG 18. August 1998 - 1 AZR 589/97 - aaO)*.

c) § 5 des Arbeitsvertrags bezieht sich ersichtlich auf die Vergütungsbestimmungen KR der Anlage 1b zum BAT für das Krankenpflegepersonal des öffentlichen Dienstes. Das ist zwischen den Parteien auch nicht streitig. Umstritten ist nur, ob eine statische oder eine dynamische Verweisung vorliegt. 17

d) Die Vereinbarung ist dahin auszulegen, dass sich der Vergütungsanspruch hinsichtlich Grundvergütung, Ortszuschlag und Allgemeiner Zulage nach der jeweiligen Tarifvergütung der arbeitsvertraglich festgelegten Vergütungsgruppe richtet. 18

aa) Der Wortlaut ist nicht eindeutig. Die Formulierung „Der Arbeitnehmer erhält folgende Vergütung“ in Verbindung mit der Benennung einer bestimmten Vergütungsgruppe/Stufe kann mangels einer entgegenstehenden Bestimmung eine Verweisung auf das jeweilige Entgelt der betreffenden Entgeltgruppe darstellen *(vgl. BAG 18. August 1998 - 1 AZR 589/97 - NZA 1999, 659, zu II 1 a der Gründe; 13. November 2002 - 4 AZR 351/01 - BAGE 103, 338, 343, zu III 1 b bb der Gründe mwN; 13. November 2002 - 4 AZR 64/02 - BAGE 103, 346, 350, zu 2 der Gründe)*. Die den tariflichen Vergütungsbestandteilen zugeordneten Zahlbeträge sollen dann nur über das bei Vertragsabschluss aktuelle Vergütungsniveau informieren. Gemeint sein kann aber auch die bloße Zuordnung zu einer tariflichen Gehaltsgruppe, ohne dass damit etwas zur Frage der dynamischen Anpassung an die jeweilige tarifliche Gehaltsentwicklung ausgesagt wird *(vgl. Senat 9. Februar 2005 - 5 AZR 284/04 -, zu III 2 der Gründe, zur entsprechenden Auslegung eines Arbeitsvertrags durch das Berufungsgericht)*. 19

bb) Der Zusammenhang der arbeitsvertraglichen Regelungen gibt keinen Aufschluss. Die Eingruppierungsautomatik des § 22 BAT soll offenbar nicht gelten. Die Vereinbarung von Zuschlägen steht selbständig neben der Vergütungsregelung. Aus der hier vorgesehenen Orientierung an den Beträgen des BAT lässt sich nichts hinreichend deutlich herleiten. Die Verweisung auf den DSK-Tarifvertrag betrifft ausdrücklich nur die Arbeitsbedingungen im Übrigen. Danach bestehen keine ausreichenden Anhaltspunkte für die Bestimmung von Sinn und Zweck der Regelung. Die Auslegung 20

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

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

allein nach den Regeln der §§ 133, 157 BGB bleibt zweifelhaft. Danach durfte weder der Beklagte von einer Festlegung auf die seinerzeit aktuelle Tarifvergütung ausgehen, noch die Klägerin ohne weiteres annehmen, es sei die jeweilige Tarifvergütung vereinbart.

cc) Der Beklagte beruft sich ohne Erfolg auf das Senatsurteil vom 3. November 2004 *(- 5 AZR 622/03 - AP BGB § 611 Lohnanspruch Nr. 28 = EzA BGB 2002 § 242 Betriebliche Übung Nr. 4)*. Die Lohngruppe war hier nicht in einem Arbeitsvertrag, sondern in den Lohnabrechnungen angegeben. Diese bezeichnen allerdings nur die Höhe der aktuellen Vergütung, ein Erklärungswert über Ansprüche auf künftige Lohnerhöhungen kommt ihnen nicht zu *(3. November 2004 - 5 AZR 622/03 - aaO, zu II 2 der Gründe)*. Ebenso ergibt sich nichts aus der Senatsrechtsprechung zur Bedeutung von regelmäßigen Lohnerhöhungen entsprechend den tariflichen Lohnerhöhungen *(3. November 2004 - 5 AZR 622/03 - aaO, zu II 4, 5 der Gründe mwN)*. Der Streitfall betrifft die Auslegung des schriftlichen Arbeitsvertrags, nicht die einer wiederholten tatsächlichen Handhabung. Derartige Umstände lassen auch nicht auf den Willen der Parteien bei Vertragsabschluss schließen, sondern können auf nachträglichen Entscheidungen beruhen. 21

dd) Somit bleiben nach Ausschöpfung der anerkannten Auslegungsmethoden nicht behebbare Zweifel. Die von der Klägerin vertretene Auslegung ist ebenso rechtlich vertretbar wie die des Beklagten. Keine der Auslegungen verdient den klaren Vorzug *(vgl. BGH 3. Juli 2002 - XII ZR 327/00 - NJW 2002, 3232, zu 4 der Gründe)*. Die Unklarheitenregel des § 305c Abs. 2 BGB führt deshalb zu einer Auslegung zu Lasten des Beklagten. Diese Auslegungsregel gilt gerade auch für den Fall, dass die Tragweite einer Verweisung auf Tarifnormen zweifelhaft ist. Dem steht das Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 19. März 2003 *(- 4 AZR 331/02 - BAGE 105, 284)* nicht entgegen. Der Vierte Senat hat hier eine Bezugnahmeklausel als Gleichstellungsabrede ausgelegt und dabei Zweifel als nicht berechtigt bezeichnet *(19. März 2003 - 4 AZR 331/02 - aaO S. 289 f., zu I 2 d bb der Gründe)*. Demnach ist eine zeitdynamische Verweisung anzunehmen, denn in der Regel wird die Vergütung in Entgelttarifverträgen für den Arbeitnehmer verbessert und nicht verschlechtert *(vgl. BAG 20. April 2005 - 4 AZR 292/04 -, zu A II 1 der Gründe)*. 22

ee) Die Verweisung auf Tarifrecht betrifft nicht nur die Grundvergütung. Mit der ausdrücklichen Nennung des Ortszuschlags und der Allgemeinen Zulage, die jeweils 23

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

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

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

auch im Tarifvertrag geregelt sind, sind die betreffenden tariflichen Vergütungsbestandteile gemeint. Auch insoweit entsprachen die im Arbeitsvertrag genannten Beträge bei Vertragsabschluss der tariflichen Vergütung, so dass von keiner anderen Vergütungsordnung als der des BAT ausgegangen werden konnte.

e) Die zeitdynamische Verweisung umfasst tarifliche „Einmalzahlungen“, die an die Stelle einer (prozentualen) Erhöhung der im Arbeitsvertrag genannten Vergütungsbestandteile treten. Solche Einmalzahlungen stellen nach der tariflichen Systematik keinen „neuen“ Vergütungsbestandteil, sondern eine pauschale Erhöhung der laufenden Vergütungsbestandteile dar oder gleichen deren - aus der Sicht der Tarifvertragsparteien - verspätete Erhöhung einmalig aus. Sie können nicht anders behandelt werden als die Vergütungsbestandteile selbst. Sofern an diesem Auslegungsergebnis überhaupt Zweifel bestehen können, gehen sie gem. § 305c Abs. 2 BGB zu Lasten des Beklagten. 24

3. Die zugrunde gelegte Vergütungsgruppe VI und Vergütungsstufe 9 sowie die Höhe der monatlichen Differenzbeträge sind zwischen den Parteien unstreitig. 25

III. Soweit das Landesarbeitsgericht die Klage abgewiesen hat, hat die Klägerin keine Revision oder Anschlussrevision eingelegt. 26

IV. Die Verurteilung zu „gesetzlichen Zinsen ab Rechtshängigkeit“ durch das Landesarbeitsgericht muss klargestellt werden *(§ 291 Satz 1, § 288 Abs. 1 Satz 2 BGB)*. 27

V. Der Feststellungsantrag ist zulässig *(vgl. Senat 9. November 2005 - 5 AZR 128/05 -zVv.)* und begründet (oben II). 28

VI. Der Beklagte hat gemäß § 97 Abs. 1 ZPO die Kosten der Revision zu tragen. 29

Müller-Glöge Mikosch Linck

W. Hinrichs Sappa

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

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