

Aktenzeichen: 5 AZR 630/06
Bundesarbeitsgericht 5. Senat

Urteil vom 14. März 2007
- 5 AZR 630/06 -

I. Arbeitsgericht
Bremen-Bremerhaven

Urteil vom 29. Juni 2005
- 9 Ca 9117/05 -

II. Landesarbeitsgericht
Bremen

Urteil vom 1. März 2006
- 2 Sa 173/05 -

Für die Amtliche Sammlung: Ja

Entscheidungsstichwort:

Bezugnahme auf Arbeitszeit vergleichbarer Beamter

Gesetze:

BGB §§ 305 ff.; TVG § 4 Abs. 5; Verordnung über die Arbeitszeit von Beamten vom 29. September 1959 (Brem.GBl. S. 138)

Leitsätze:

1. Mit einer in einem Formulararbeitsvertrag enthaltenen dynamischen Verweisung auf die für Beamte geltende Arbeitszeit bestimmen die Parteien die von dem Arbeitnehmer zu erbringende Hauptleistung.
2. Eine Klausel, die zur Bestimmung des Umfangs der Arbeitszeit des Arbeitnehmers auf die durch Rechtsverordnung geregelte Arbeitszeit vergleichbarer Beamter verweist, ist nicht unklar oder unverständlich iSv. § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB.



BUNDESARBEITSGERICHT



5 AZR 630/06
2 Sa 173/05
Landesarbeitsgericht
Bremen

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
14. März 2007

URTEIL

Diederich, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Beklagte, Berufungsklägerin und Revisionsklägerin,

pp.

Klägerin, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 14. März 2007 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Müller-Glöge, den Richter am Bundesarbeitsgericht Prof. Dr. Mikosch und die Richterin am Bundesarbeitsgericht Dr. Laux sowie die ehrenamtlichen Richter Prof. Dr. Dr. h. c. Hromadka und Hinrichs 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 Landesarbeitsgerichts Bremen vom 1. März 2006 - 2 Sa 173/05 - zum Teil aufgehoben und wie folgt neu gefasst: Auf die Berufung der Beklagten wird das Urteil des Arbeitsgerichts Bremen-Bremerhaven vom 29. Juni 2005 - 9 Ca 9117/05 - zum Teil abgeändert: Es wird festgestellt, dass die Beklagte verpflichtet ist, die der Klägerin für die Zeit vom 1. Oktober 2004 bis zum 15. Februar 2005 zustehende Vergütung auf der Grundlage eines Teilzeitners von 38,5 Stunden zu errechnen und die Differenzbeträge nachzuzahlen. Im Übrigen wird die Klage abgewiesen.
2. Im Übrigen werden die Berufung und die Revision der Beklagten zurückgewiesen.
3. Von den Kosten des Rechtsstreits haben die Klägerin 55 % und die Beklagte 45 % zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über die Höhe der Vergütung der teilzeitbeschäftigten Klägerin. 1

Die Klägerin war auf Grund mehrerer befristeter Verträge seit dem 16. April 2002 bei der Beklagten als Erzieherin tätig. Die Klägerin ist Mitglied der Gewerkschaft ver.di. 2

Mit Schreiben vom 26. März 2004 kündigte die Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) ua. die Arbeitszeitvorschriften des Bundes-Angestelltentarifvertrags (BAT) zum 30. April 2004. Ein neuer Tarifabschluss erfolgte für den Klagezeitraum nicht. Im Hinblick auf die Kündigung der Arbeitszeitregelungen beschloss die TdL am 26. März 2004 folgende Richtlinie: 3

„Nach Auffassung der Mitgliederversammlung sollen bei Neueinstellungen sowie Vertragsänderungen Konsequenzen aus der Kündigung der Arbeitszeitvorschriften gezogen werden.

Die Mitgliederversammlung beschließt daher,

- a) bei Neueinstellungen,
- b) bei Statusänderungen,



- c) bei der Übernahme von Auszubildenden,
- d) bei Höhergruppierungen wegen Übertragung höherwertiger Tätigkeiten sowie
- e) bei der Verlängerung befristeter Arbeitsverhältnisse mit Ausnahme von Verlängerungen nach § 14 Abs. 2 und 3 TzBfG und § 57 b Abs. 4 HRG

in die Arbeitsverträge eine Formulierung aufzunehmen, nach der die gekündigten Arbeitszeitvorschriften mit der Maßgabe Anwendung finden, dass als durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit diejenige Wochenarbeitszeit gilt, die für vergleichbare Beamte des Arbeitgebers jeweils maßgebend ist.“

Am 11. August 2004 schlossen die Parteien einen befristeten Arbeitsvertrag für den Zeitraum vom 1. August 2004 bis zum 15. Februar 2005 mit einer durchschnittlichen regelmäßigen Arbeitszeit von 25 Wochenstunden. § 2 des Arbeitsvertrags lautet:

„Das Arbeitsverhältnis bestimmt sich nach dem Bundes-Angestelltentarifvertrag (BAT) und den diesen ergänzenden, ändernden oder ersetzenden Tarifverträgen in der für die Freie Hansestadt Bremen geltenden Fassung. Außerdem finden die für die Freie Hansestadt Bremen jeweils geltenden sonstigen Tarifverträge - mit Ausnahme des Tarifvertrages vom 26. Mai 1964 über die Gewährung von Beihilfen an Angestellte, Lehrlinge und Anlernlinge der Freien Hansestadt Bremen und der Stadtgemeinde Bremen - Anwendung. Auf das Arbeitsverhältnis finden zusätzlich die Vorschriften des § 21 Abs. 1 bis 5 Bundeserziehungsgeldgesetz (BERzGG) Anwendung.“

Die gekündigten §§ 15, 15 a, 16, 16 a und 17 BAT und die Sonderregelungen hierzu gelten bis zum Zeitpunkt einer neuen Vereinbarung zunächst in der bis zum 30. April 2004 geltenden Fassung. Sofern für die Angestellten der Freien Hansestadt Bremen aufgrund der Kündigung der tariflichen Arbeitszeitvorschriften eine hiervon abweichende Regelung zur durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit getroffen wird, ist diese abweichende Regelung ab dem jeweils festgesetzten Termin maßgebend.“

Bis einschließlich September 2004 rechnete die Beklagte die Vergütung der Klägerin auf der Basis eines Teilzeitnehmers von 38,5 Stunden und eines Teilzeitählers von 25 Stunden ab.

Am 7. September 2004 beschloss der Senat der Beklagten, dass bei Statusänderungen, Höhergruppierungen wegen Übertragung höherwertiger Tätigkeiten sowie der Verlängerung befristeter Arbeitsverhältnisse „die Arbeitszeitvorschriften wie bei bremischen Beamten, d.h. 40 Stunden/wöchentl.“ gelten sollen.



Die Beklagte teilte der Klägerin mit Schreiben vom 17. November 2004 mit, dass sich die durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit ab 1. Oktober 2004 ändere, was bei Teilzeitbeschäftigten zu einer Anpassung der Vergütung auf der Basis der höheren regelmäßigen Arbeitszeit führe. Dementsprechend wurde die Klägerin rückwirkend ab 1. Oktober 2004 auf der Basis eines Teilzeitnehmers von 40 Stunden vergütet. Dies ergab eine monatliche Bruttodifferenz von 57,41 Euro.

7

Am 31. Januar 2005 schlossen die Parteien einen weiteren befristeten Arbeitsvertrag - wiederum mit 25 Wochenstunden - für die Zeit vom 16. Februar bis zum 31. Juli 2005. Dessen § 2 lautet:

8

„Das Arbeitsverhältnis bestimmt sich nach dem Bundes-Angestelltentarifvertrag (BAT) und den diesen ergänzenden, ändernden oder ersetzenden Tarifverträgen in der für die Freie Hansestadt Bremen geltenden Fassung. Außerdem finden die für die Freie Hansestadt Bremen jeweils geltenden sonstigen Tarifverträge - mit Ausnahme des Tarifvertrages vom 26. Mai 1964 über die Gewährung von Beihilfen an Angestellte, Lehrlinge und Anlernlinge der Freien Hansestadt Bremen und der Stadtgemeinde Bremen - Anwendung.

Die gekündigten §§ 15, 15 a , 16, 16 a und 17 BAT und die Sonderregelungen hierzu gelten bis zum Zeitpunkt einer neuen Vereinbarung mit der Maßgabe, dass als durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit im Sinne des § 15 Abs. 1 Satz 1 BAT diejenige Wochenarbeitszeit gilt, die für vergleichbare Beamte der Freien Hansestadt Bremen jeweils maßgebend ist.

Die gekündigten Tarifverträge über eine Zuwendung für Angestellte vom 12. Oktober 1973 und über ein Urlaubsgeld für Angestellte vom 16. März 1977 werden bis zum Zeitpunkt einer neuen Vereinbarung mit der Maßgabe angewendet, dass für die Höhe der Zuwendung der tarifliche Bemessungssatz, höchstens aber derjenige Bemessungssatz zugrunde gelegt wird, der für vergleichbare Beamte der Freien Hansestadt Bremen jeweils maßgebend ist, und ein Urlaubsgeld nur gezahlt wird, wenn und soweit vergleichbare Beamte der Freien Hansestadt Bremen ebenfalls ein Urlaubsgeld erhalten.“

Die Klägerin hat die Auffassung vertreten, die vertraglichen Arbeitszeitregelungen seien nichtig. Die von der Beklagten vorformulierten Vertragsbedingungen seien intransparent. Insbesondere sei es für sie nicht erkennbar, ob überhaupt mit ihr vergleichbare Beamte der Beklagten vorhanden seien. Weder Umfang noch Auswirkungen möglicher Änderungen seien ersichtlich. Mit einer Inbezugnahme von Tarifverträ-

9



gen sei die Regelung nicht vergleichbar, weil Arbeitnehmer auf die Entscheidungen des Senats der Beklagten keinen Einfluss nehmen könnten.

Die Klägerin hat zuletzt beantragt

10

festzustellen, dass die Beklagte seit 1. Oktober 2004 jedenfalls bis zum 1. August 2005 verpflichtet ist, die der Klägerin zustehende Vergütung auf Grundlage eines Teilzeitners von 38,5 abzurechnen und die sich soweit zu ihren Gunsten ergebenden Differenzbeträge auszuzahlen.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt. Sie hat vorgetragen, eine kurzfristige Umsetzung der TdL-Richtlinie zum 1. Mai 2004 sei nicht praktikabel gewesen, so dass im ersten Vertrag eine entsprechende Anpassungsklausel vereinbart worden sei. Die Vertragsgestaltung im zweiten Arbeitsvertrag vom 31. Januar 2005 sei wirksam. Nach § 307 Abs. 3 BGB sei die Festlegung von Leistung und Gegenleistung nicht kontrollfähig. Auch erfolge die Festlegung der Arbeitszeit bei Beamten nicht willkürlich, sondern durch Gesetze im materiellen Sinne. Die Arbeitszeitklauseln beider Arbeitsverträge verstießen nicht gegen das Transparenzgebot. Vor dem Hintergrund der öffentlich geführten Diskussion habe kein Zweifel bestanden, welchen Inhalt die Arbeitszeitklauseln hätten. Die Regelung der Wochenarbeitszeit der Beamten der Freien Hansestadt Bremen sei für jedermann zugänglich.

11

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Beklagten zurückgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt die Beklagte ihr Klageabweisungsbegehren weiter.

12

Entscheidungsgründe

Die Revision der Beklagten ist teilweise begründet. Die Beklagte war berechtigt, für den Zeitraum vom 16. Februar bis zum 31. Juli 2005 (nicht 1. August 2005) die anteilige Vergütung der Klägerin auf der Grundlage einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von 40 Stunden als Teilzeittner zu berechnen. Für den Zeitraum vom 1. Oktober 2004 bis zum 15. Februar 2005 war eine Wochenarbeitszeit von 38,5 Stunden zu Grunde zu legen.

13

I. Die Klage ist zulässig.

14



Der Antrag richtet sich nach der gebotenen Auslegung auf die Feststellung, dass die Beklagte verpflichtet sei, die Vergütung der Klägerin in der Zeit vom 1. Oktober 2004 bis zum 31. Juli 2005 auf der Grundlage eines Teilzeitnenners von 38,5 zu errechnen und die Vergütung nachzuzahlen. Für diesen Feststellungsantrag besteht ein rechtliches Interesse nach § 256 Abs. 1 ZPO. Die Klägerin kann nicht auf den Vorrang der Leistungsklage verwiesen werden, denn das angestrebte Urteil mit seiner lediglich ideellen, der Vollstreckung nicht zugänglichen Wirkung ist geeignet, den Konflikt der Parteien endgültig zu lösen und weitere Prozesse zwischen ihnen zu verhindern (vgl. BAG 28. September 2005 - 5 AZR 181/04 -, zu I 4 der Gründe). Überdies ist anzunehmen, die Beklagte als Teil des öffentlichen Dienstes werde auch einem Feststellungsurteil Folge leisten (BAG 9. Februar 2005 - 5 AZR 164/04 - EzA BGB 2002 § 242 Betriebliche Übung Nr. 6, zu I 2 der Gründe; 13. Juni 2006 - 9 AZR 588/05 - AP TVG § 1 Altersteilzeit Nr. 30 = EzA TVG § 4 Altersteilzeit Nr. 21).

15

II. Die Klage ist für den Zeitraum vom 1. Oktober 2004 bis zum 15. Februar 2005 begründet. Die Klägerin hat insoweit gemäß § 34 Abs. 1 BAT Anspruch auf eine mit einem Teilzeitnenner von 38,5 Stunden errechnete Vergütung. Dies entspricht der vertraglichen Vereinbarung in § 2 Abs. 2 Satz 1 des Arbeitsvertrags. Danach sollte § 15 Abs. 1 BAT, der eine regelmäßige Arbeitszeit von 38,5 Wochenstunden vorsah, so lange fortgelten, bis er durch eine Vereinbarung oder eine entsprechende Regelung abgelöst werde. Zu einer Ablösung dieser Regelung kam es während der Laufzeit des ersten Vertrags nicht. Es gibt weder eine „Vereinbarung“ iSv. § 2 Abs. 2 Satz 1 des Arbeitsvertrags, noch stellt der Senatsbeschluss der Beklagten vom 7. September 2004 eine „abweichende Regelung zur durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit“ iSv. § 2 Abs. 2 Satz 2 des Arbeitsvertrags dar. Die Vertragsparteien haben zwar in § 2 Abs. 2 Satz 2 auf eine zukünftige Regelung abgestellt („getroffen wird“), der Senatsbeschluss - wenn man ihn zugunsten der Beklagten überhaupt für eine „Regelung“ iSv. § 2 Abs. 2 Satz 2 des Vertrags hält - erfasst jedoch das Arbeitsverhältnis der Klägerin nicht. Der Senat der Beklagten beschloss am 7. September 2004, also zeitlich nach Abschluss des Arbeitsvertrags der Parteien am 11. August 2004, die Umsetzung der Richtlinie der TdL vom 26. März 2004. Danach sollte ua. bei Neueinstellungen sowie bei der Verlängerung befristeter Arbeitsverhältnisse in die Arbeitsverträge eine Formulierung aufzunehmen sein, nach der die gekündigten Arbeitszeitvorschriften mit der Maßgabe Anwendung finden, dass als durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit diejenige Wochenarbeitszeit gilt, die für vergleichbare Beamte des Arbeitgebers jeweils maßgebend ist. Der Senatsbeschluss erfasst damit nur zukünftige Ver-

16



tragsabschlüsse; er enthält keine rückwirkende inhaltliche Regelung für bereits abgeschlossene Verträge. Die Klägerin wurde aber nach dem 7. September 2004 weder neu eingestellt, noch wurde ihr Arbeitsverhältnis - bezogen auf den ersten Vertrag vom 11. August 2004 - „verlängert“.

III. Die Klägerin hat keinen entsprechenden Anspruch für die Zeit ab 16. Februar 2005. Insoweit ist die Revision der Beklagten begründet. Während dieser Zeit war ein Teilzeitnenner von 40 Stunden anzuwenden. Die Vorschriften des nachwirkenden BAT sind durch die Abmachung im Arbeitsvertrag vom 31. Januar 2005 ersetzt worden (§ 4 Abs. 5 TVG). 17

1. Für die Berechnung der anteiligen Vergütung der Klägerin in der Zeit vom 16. Februar bis zum 31. Juli 2005 war eine Wochenarbeitszeit von 40 Stunden zu Grunde zu legen. Zwar sollten nach § 2 Abs. 2 des zweiten Arbeitsvertrags vom 31. Januar 2005 bis zum Zeitpunkt einer neuen Vereinbarung die gekündigten §§ 15, 15a, 16, 16a und 17 BAT gelten, dies aber nur „mit der Maßgabe, dass als durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit im Sinne des § 15 Abs. 1 Satz 1 BAT diejenige Wochenarbeitszeit gilt, die für vergleichbare Beamte der Freien Hansestadt Bremen jeweils maßgebend ist“. Nach § 2 Satz 1 der auf Grund von § 71 Abs. 1 BremBG (Gesetz vom 16. Juli 1957 - Brem.GBl. 1995, 387) erlassenen Verordnung über die Arbeitszeit von Beamten vom 29. September 1959 (Brem.GBl. S. 138) in der im Jahre 2005 maßgebenden Fassung beträgt die regelmäßige Arbeitszeit für die Beamten des Landes und der Stadtgemeinden Bremen und Bremerhaven (§ 1 BremAZV) im Durchschnitt 40 Stunden in der Woche. 18

2. Die Bezugnahme Klausel ist wirksam. 19

a) Bei der Bezugnahme Klausel handelt es sich - worüber zwischen den Parteien kein Streit besteht - um eine Allgemeine Geschäftsbedingung iSv. § 305 Abs. 1 BGB, so dass die §§ 305 ff. BGB anzuwenden sind (vgl. BAG 14. Dezember 2005 - 4 AZR 536/04 - Rn. 27, AP TVG § 1 Bezugnahme auf Tarifvertrag Nr. 39 = EzA TVG § 3 Bezugnahme auf Tarifvertrag Nr. 32; 19. März 2003 - 4 AZR 331/02 - BAGE 105, 284, 289 f.; ebenso 15. März 2006 - 4 AZR 132/05 - Rn. 40, AP TVG § 2 Firmentarifvertrag Nr. 9). 20

b) Bedenken gegen eine wirksame Einbeziehung eines anderen Regelungswerks folgen nicht aus einer unzureichenden Kenntnismöglichkeit des Arbeit- 21



nehmers. Gemäß § 310 Abs. 4 Satz 2 BGB findet die Vorschrift des § 305 Abs. 2 BGB bei der Kontrolle vorformulierter Vertragsbedingungen im Arbeitsrecht keine Anwendung. Angesichts der klaren gesetzgeberischen Entscheidung scheidet eine analoge Anwendung des § 305 Abs. 2 BGB aus (*ErfK/Preis 7. Aufl. § 310 BGB Rn. 29, 30*).

- c) Die Bezugnahme auf eine anderweitige Regelung der Arbeitszeit nur einer eingeschränkten Inhaltskontrolle zugänglich, denn diese Klausel bestimmt die Hauptleistungspflicht des Arbeitnehmers. 22
- d) Im Übrigen ist die Bezugnahme auf eine anderweitige Regelung der Arbeitszeit nur einer eingeschränkten Inhaltskontrolle zugänglich, denn diese Klausel bestimmt die Hauptleistungspflicht des Arbeitnehmers. 23
- aa) Nach § 307 Abs. 3 Satz 1 BGB unterliegen Bestimmungen in den Allgemeinen Geschäftsbedingungen nur dann der uneingeschränkten Inhaltskontrolle, 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 Klauseln, die den Umfang der von den Parteien geschuldeten Vertragsleistung festlegen. Im Arbeitsverhältnis sind das vor allem die Arbeitsleistung und das Arbeitsentgelt (*Senat 31. August 2005 - 5 AZR 545/04 - Rn. 44, 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 - Rn. 41, AP BGB § 307 Nr. 6 = EzA BGB 2002 § 307 Nr. 5*). 24
- bb) Mit der Verweisung auf die für Beamte geltende Arbeitszeit haben die Parteien die von der Klägerin zu erbringende Hauptleistungspflicht bestimmt. Das gilt zunächst, wenn man auf die im Zeitpunkt des Vertragsschlusses geltende Arbeitszeit abstellt. Das so bestimmte Hauptleistungsversprechen ist des Weiteren auch nicht dadurch modifizierbar (und damit gegebenenfalls kontrollfähig), weil die Parteien die „jeweils“ gültigen Arbeitszeitbestimmungen für Beamte in Bezug genommen haben. Auch diese 25



Dynamik entspricht dem beiderseitigen Willen der Parteien zum Inhalt der Hauptleistungspflicht. Mit einer entsprechenden Verweisung steht der Umfang der vertraglichen Arbeitspflicht zwischen den Parteien fest. Der Umfang der Arbeitszeit (und damit die Höhe des Vergütungsanspruchs) steht nicht zur freien Disposition des Arbeitgebers, sondern ist an Regelungen des Ordnungsgebers gebunden (vgl. Senat 17. Mai 2000 - 5 AZR 783/98 - BAGE 94, 360, 365; BAG 11. April 2006 - 9 AZR 369/05 - Rn. 23, AP ATG § 2 Nr. 7 = EzA ATG § 2 Nr. 2).

e) Das Transparenzgebot des § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB steht der Wirksamkeit der Vereinbarung der Parteien nicht entgegen. Die von den Parteien vereinbarte Geltung der Arbeitszeit eines vergleichbaren Beamten ist weder unklar noch unverständlich. 26

aa) Eine Verweisung auf Vorschriften des Gesetzes oder eines anderen Regelungswerkes führt für sich genommen nicht zur Intransparenz. Eine Verweisung in den Allgemeinen Geschäftsbedingungen auf ein anderes Regelungswerk ist grundsätzlich zulässig. Ein Verstoß gegen das Transparenzgebot liegt nicht schon dann vor, wenn der Arbeitnehmer keine oder nur eine erschwerte Möglichkeit hat, die betreffende Regelung zu verstehen. 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 (vgl. BGH 23. November 1994 - IV ZR 124/93 - BGHZ 128, 54 ff.; 8. November 2001 - III ZR 14/01 - BGHZ 149, 146; Stoffels AGB-Recht 2003 Rn. 567; Oetker JZ 2002, 337, 340). 27

Eine Verweisung auf beamtenrechtliche Regelungen ist nicht unklar. Bezugnahmen entsprechen einer üblichen Regelungstechnik und sind im Arbeitsrecht gebräuchlich. Gerade im Bereich des BAT fanden sich in mehreren Teilbereichen stets für zulässig gehaltene Verweisungen auf das Beamtenrecht (§ 11 BAT: Nebentätigkeit; § 14 BAT: Haftung; §§ 42, 43 BAT: Reisekosten). Insbesondere hat das Bundesarbeitsgericht die für Lehrer im öffentlichen Dienst in der Nr. 3 der SR 21 I BAT enthaltene tarifliche Verweisung auf die Bestimmungen für entsprechende Beamte stets als wirksam angesehen (8. November 2006 - 5 AZR 5/06 - Rn. 17; 12. September 2006 - 9 AZR 675/05 - Rn. 15, NZA 2007, 218 ff.; 11. April 2006 - 9 AZR 369/05 - Rn. 22, AP ATG § 2 Nr. 7 = EzA ATG § 2 Nr. 2; 17. Mai 2000 - 5 AZR 783/98 - BAGE 94, 360; 21. April 1999 - 5 AZR 200/98 - BAGE 91, 262; 15. Dezember 2005 - 6 AZR 227/05 - 28



AP BAT § 2 SR 2/ Nr. 17). Auch in anderen Fällen und bei anderen Berufsgruppen hat das Bundesarbeitsgericht tarifliche Verweisungen auf Regelungen für Beamte gebilligt (28. Juli 1988 - 6 AZR 349/87 - BAGE 59, 177 ff.; 18. August 1998 - 1 AZR 589/97 - NZA 1999, 659 ff.; 6. November 2002 - 5 AZR 330/01 - BAGE 103, 231). Arbeitsvertragliche Bezugnahmen auf nicht immer einfach zugängliche Tarifverträge werden darüber hinaus ausdrücklich in arbeitsrechtlichen Gesetzen erlaubt (vgl. § 622 Abs. 4 Satz 2 BGB; § 13 Abs. 1 Satz 2 BUrlG; § 7 Abs. 3 ArbZG; § 4 Abs. 4 Satz 2 EFZG; § 14 Abs. 2 Satz 4 TzBfG). Auch das Nachweisgesetz lässt einen allgemeinen Hinweis auf Tarifverträge oder Betriebsvereinbarungen genügen (§ 2 Abs. 1 Satz 2 Nr. 10 NachwG).

bb) Die Regelung ist nicht deswegen unverständlich, weil 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 (vgl. BAG 14. Dezember 2005 - 4 AZR 536/04 - AP TVG § 1 Bezugnahme auf Tarifvertrag Nr. 39 = EzA TVG § 3 Bezugnahme auf Tarifvertrag Nr. 32; 6. November 2002 - 5 AZR 330/01 - BAGE 103, 231; Thüsing/Lambrich NZA 2002, 1361, 1364; Oetker JZ 2002, 337, 339). Die im Zeitpunkt der jeweiligen Anwendung in Bezug genommenen Regelungen sind bestimmbar. Das ist ausreichend (Preis Der Arbeitsvertrag 2. Aufl. II V 40 Rn. 58, 77). Das Bundesarbeitsgericht legt eine Bezugnahme auf einen genau bestimmten Tarifvertrag sogar ohne ausdrückliche Regelung als dynamische Bezugnahme aus, wenn keine Anhaltspunkte für eine abweichende Absicht der Parteien bestehen (5. April 2006 - 4 AZR 390/05 - Rn. 43, AP AVR § 1 Diakonisches Werk Nr. 3 mwN).

29

cc) § 2 Abs. 2 des Arbeitsvertrags vom 31. Januar 2005 ist nicht unklar. Es soll die Wochenarbeitszeit gelten, die für „vergleichbare“ Beamte der Freien Hansestadt Bremen jeweils maßgebend ist. Die vertragliche Regelung ist bei der notwendigen Auslegung objektiv so zu verstehen, dass die Arbeitszeit eines solchen Beamten als Bezugsgröße zugrunde zu legen ist, die gelten würde, wenn jener den Arbeitsplatz der Klägerin inne hätte. Das ist die übliche Arbeitszeit nach § 2 Satz 1 BremAZV. Da die BremAZV nach § 1 für alle Beamten gilt, ist mit der Klausel hinreichend klargestellt, dass im Vertrag Bezug auf § 2 der BremAZV und damit auf die 40-Stunden-Woche genommen worden ist. Danach gilt im Streitfall hinsichtlich der Bezugsgröße der Berechnung die 40-Stunden-Woche. Das Landesarbeitsgericht hat zwar zutreffend darauf hingewiesen, dass es im BAT Regelungen gibt, wonach eine individuelle Vereinbarung

30



zu treffen ist, wenn es keine vergleichbaren Beamten gibt (zB Nr. 3, 5 SR 2I I). Für diese Regelungstechnik mag es im Bereich des BAT sachliche Gründe geben. Hieraus lassen sich aber keine Rückschlüsse für die im Streitfall vereinbarte Klausel ziehen, denn allein wegen des Fehlens eines konkreten „entsprechenden“ oder vergleichbaren Beamten innerhalb der Berufsgruppe der Erzieher entsteht hinsichtlich der im Vertrag gewählten Bezugsgröße, dh. der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit keine Regelungslücke. Vielmehr gilt dann die Arbeitszeit eines fiktiv die Arbeit der Klägerin ausführenden Beamten nach § 2 BremAZV. Auch wenn in Bremen für bestimmte Sondergruppen von Beamten andere Wochenarbeitszeiten gelten sollten - was die Klägerin nicht näher vorgetragen hat -, ist die Regelung nicht unverständlich, weil die Klägerin mit diesen nicht „vergleichbar“ ist. Entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts gibt es auch keine Abweichungen für Lehrer. Bei Lehrern wird nur der Umfang der Unterrichtsverpflichtung gesondert geregelt, die sich aber innerhalb der normalen Arbeitszeit bewegt (vgl. BAG 18. Dezember 2003 - 8 AZR 550/02 - EzBAT SR 2I I Nr. 3 Nr. 17, zu II 2 b der Gründe).

Dieser Auslegung des Arbeitsvertrags steht § 34 Abs. 1 Unterabs. 2 BAT nicht entgegen, wonach die Vergütung des entsprechend vollbeschäftigten Angestellten durch das 4,348-fache der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit zu teilen ist, um die Stundenvergütung zu ermitteln. § 34 BAT wurde zwar selbst nicht gekündigt, doch ging diese Regelung auf Grund der Kündigung des § 15 Abs. 1 BAT ins Leere, weil § 34 Abs. 1 Unterabs. 2 BAT auf die wöchentliche Arbeitszeit von 38,5 Stunden verwies.

3. Bei angestellten Arbeitnehmern führt die Anhebung der Pflichtstundenzahl für Vollzeitbeschäftigte zu einer entsprechenden Minderung des Gehalts für Teilzeitbeschäftigte, wenn mit einem Teilzeitbeschäftigten eine bestimmte Zahl von Stunden und die anteilige Vergütung einer Vollzeitkraft vereinbart ist (vgl. Senat 17. Mai 2000 - 5 AZR 783/98 - BAGE 94, 360, 365; ebenso BAG 11. April 2006 - 9 AZR 369/05 - Rn. 23, AP ATG § 2 Nr. 7 = EzA ATG § 2 Nr. 2). Folge der Erhöhung der Arbeitszeit der Vollzeitkräfte ist bei gleichbleibender Arbeitszeit der Teilzeitkraft, dass sich deren Arbeitszeit im Verhältnis zur Arbeitszeit von Vollzeitkräften änderte. Damit betrug die Arbeitszeit der Klägerin seit dem 16. Februar 2005 nicht mehr 25/38,5, sondern 25/40 der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit eines Vollzeitangestellten. Dementsprechend minderte sich ihr Vergütungsanspruch gemäß § 34 Abs. 1 Unterabs. 1 Satz 1 BAT.

31

32



IV. Die Kostenentscheidung beruht auf § 92 ZPO.

Müller-Glöge

Mikosch

Laux

Hromadka

W. Hinrichs



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)