

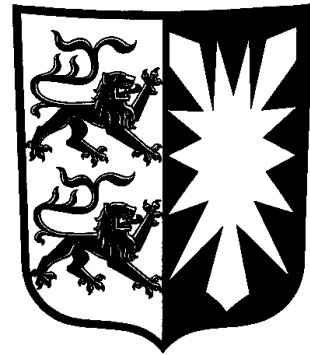
Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein

Aktenzeichen: 3 Sa 230/11

1 Ca 262/10 ArbG Flensburg
(Bitte bei allen Schreiben angeben!)

Verkündet am 21.03.2012

Gez. ...
als Urkundsbeamtin der Geschäftsstelle



Urteil

Im Namen des Volkes

In dem Rechtsstreit
pp.

hat die 3. Kammer des Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein auf die mündliche Verhandlung vom 21.03.2012 durch die Vizepräsidentin des Landesarbeitsgerichts ... als Vorsitzende und d. ehrenamtlichen Richter ... als Beisitzer und d. ehrenamtlichen Richter ... als Beisitzer

für Recht erkannt:

1. Die Berufung der Beklagten gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Flensburg vom 30.03.2011 – 1 Ca 262/10 – wird auf ihre Kosten zurückgewiesen, allerdings mit der Maßgabe, dass Ziffer 1 des Tenors wie folgt gefasst wird:

Es wird festgestellt, dass die Beklagte verpflichtet ist, der Klägerin eine Sonderzahlung für das Jahr 2007 in Höhe von 2.450,42 EUR brutto abzgl. geleisteter 992,33 EUR brutto und für das Jahr 2008 in Höhe von 2.450,42 EUR brutto abzgl. geleisteter 645,58 EUR brutto gemäß TVöD zu zahlen.

2. Die Revision wird zugelassen.

.....

Rechtsmittelbelehrung

Gegen dieses Urteil kann durch Einreichung einer Revisionschrift bei dem Bundesarbeitsgericht in 99084 Erfurt, Hugo-Preuß-Platz 1, Telefax: (0361) 26 36 - 20 00 Revision eingelegt werden.

Die Revisionschrift muss

binnen einer Notfrist von einem Monat

beim Bundesarbeitsgericht eingegangen sein.

Der Revisionskläger muss die Revision begründen. Die Revisionsbegründung ist, sofern sie nicht bereits in der Revisionschrift enthalten ist, in einem Schriftsatz bei dem Bundesarbeitsgericht einzureichen. Die Frist für die Revisionsbegründung beträgt

zwei Monate.

Die Fristen für die Einlegung und die Begründung der Revision beginnen mit der Zustellung des in vollständiger Form abgefassten Urteils, **spätestens aber mit Ablauf von fünf Monaten nach der Verkündung.**

Die Revisionsschrift muss das Urteil bezeichnen, gegen das die Revision gerichtet wird, und die Erklärung enthalten, dass gegen dieses Urteil Revision eingelegt werde.

Die Revision und Revisionsbegründung müssen von einem bei einem deutschen Gericht zugelassenen Rechtsanwalt unterzeichnet sein.

An seine Stelle kann auch ein Vertreter eines Verbandes (Gewerkschaften, Arbeitgebervereinigungen) oder eines Spitzenverbandes (Zusammenschlüsse solcher Verbände) treten, sofern er kraft Satzung oder Vollmacht zur Vertretung befugt und die Partei Mitglied des Verbandes oder Spitzenverbandes ist. An die Stelle der vorgenannten Vertreter können auch Angestellte einer juristischen Person, deren Anteile sämtlich im wirtschaftlichen Eigentum einer dieser Organisationen stehen, treten, sofern die juristische Person ausschließlich die Rechtsberatung der Verbandsmitglieder entsprechend deren Satzung durchführt und der Verband für die Tätigkeit der Bevollmächtigten haftet. Ist die Partei Mitglied eines Verbandes oder Spitzenverbandes, kann sie sich auch durch einen Vertreter eines anderen Verbandes oder Angestellten einer der oben genannten juristischen Personen mit vergleichbarer Ausrichtung vertreten lassen. Die Personen, die für diese Organisationen handeln, müssen über die **Befähigung zum Richteramt** verfügen.

Der Revisionsschrift soll eine Ausfertigung oder beglaubigte Abschrift des angefochtenen Urteils beigelegt werden.

Der Schriftform wird auch durch Einreichung eines elektronischen Dokuments genügt, wenn es für die Bearbeitung durch das Gericht geeignet ist. Schriftsätze können dazu über eine gesicherte Verbindung in den elektronischen Gerichtsbriefkasten des Bundesarbeitsgerichts eingelegt werden. Die erforderliche Zugangs- und Übertragungssoftware kann lizenzkostenfrei über die Internetseite des Bundesarbeitsgerichts (www.bundesarbeitsgericht.de) heruntergeladen werden. Das Dokument ist mit einer qualifizierten Signatur nach dem Signaturgesetz zu versehen. Nähere Informationen finden sich auf der Internetseite des Bundesarbeitsgerichts (s.o.) sowie unter www.egvp.de.

(Rechtsmittelschriften, Rechtsmittelbegründungsschriften und wechselseitige Schriftsätze im Verfahren vor dem Bundesarbeitsgericht sind in siebenfacher - für jeden weiteren Beteiligten eine weitere - Ausfertigung einzureichen.)

Tatbestand

Die Parteien streiten um die Höhe der tariflichen Sonderzahlung für 2007 und 2008 und in diesem Zusammenhang u.a. um die Auslegung einer arbeitsvertraglichen Bezugnahmeklausel und deren Folgen.

Die Klägerin ist am1970 geboren. Mit Wirkung ab 01.05.2003 wurde sie von der M... GmbH (im Folgenden: M...-GmbH), die in kommunaler Trägerschaft geführt wurde, als Krankenschwester eingestellt. Die M...-GmbH war an die Tarifverträge des öffentlichen Dienstes, also den BAT und ab 01.10.2005 den TVöD gebunden. Ab 2006 erwarb die nicht an die Tarifverträge des öffentlichen Dienstes gebundene D...-Gruppe sukzessive mehr und mehr Geschäftsanteile der M...-GmbH bzw. nach Umbenennung von deren Rechtsnachfolgerin, der heutigen Beklagten.

Bis 2009 war die Klägerin nicht Mitglied einer Gewerkschaft. Im Jahre 2009 trat sie der Gewerkschaft ver.di bei.

Ihr Arbeitsvertrag vom 1.4.2003 enthält in § 2 u. a. folgende Klausel:

„Das Arbeitsverhältnis richtet sich nach dem Bundes-Angestelltentarifvertrag (BAT) vom 23. Februar 1961 in der jeweils geltenden Fassung und den sich diesem Tarifvertrag anschließenden Tarifverträgen.“ (Anl. K1 – Bl. 7 d.A.)

Spätere Änderungsverträge bezogen sich nicht auf die oben genannte Klausel.

Bis 2006 erhielt die Klägerin die volle Jahressonderzahlung nach TVöD. Letztere belief sich 2006 auf 3.139,78 EUR brutto (Anl. K 14, Bl. 59 d.A.).

Mit Datum vom 25.3.2007 schlossen die Gewerkschaften ver.di und NGG mit der D... - Holding AG einen Firmen-„Tarifvertrag über die Gewährung einer jährlichen Sonderzahlung“ (im Folgenden: TV- Sonderzahlung). Danach erhalten die Arbeitnehmer mit Wirkung ab 2007 für jedes Wirtschaftsjahr eine vom Betriebsergebnis abhängige Sonderzahlung auf Basis eines bestimmten Faktors. Für die Mitglieder der Gewerkschaften ver.di und der NGG ergeben sich für die Jahre 2007 bis einschließlich 2010 gegenüber den übrigen Arbeitnehmern jeweils höhere Faktoren.

Dieser Sonderzuwendungstarifvertrag der D...-Holding ist durch Urteil des Bundesarbeitsgerichts aus formellen Gründen für nicht anwendbar erklärt worden (BAG vom 18.11.2009 - 4 AZR 491/08 und BAG vom 07.07.2010 – 4 AZR 120/09). Im Anschluss daran haben die Tarifvertragsparteien mit Änderungsstarifvertrag vom 02.03.2010, dem sogenannten Heilungstarifvertrag, den „Formfehler“ rückwirkend korrigiert und den alten Tarifvertrag inhaltlich wiederhergestellt.

Die Beklagte hat der Klägerin die Sonderzahlungen für 2007 und 2008 nach dem TV-Sonderzahlung ohne den Zuschlag für Gewerkschaftsmitglieder rechnerisch korrekt und insoweit unbeanstandet gezahlt. Für 2007 gewährte sie der Klägerin eine Sonderzahlung in Höhe von 992,33 EUR brutto und für 2008 in Höhe von 645,58 EUR brutto (Bl. 186 d.A.). 2009 erhielt die Klägerin infolge des Gewerkschaftsbeitritts dann eine Sonderzahlung in Höhe von 3.431,70 EUR brutto.

Die Klägerin hat stets die Auffassung vertreten, ihr Anspruch auf restliche Jahressonderzahlung für die Jahre 2007 und 2008 ergebe sich aufgrund der arbeitsvertraglichen Verweisungsklausel aus § 20 Abs. 2 TVöD. Jedenfalls aber differenziere die Beklagte im TV-Sonderzahlung unzulässig zwischen Gewerkschafts- und Nichtgewerkschaftsmitgliedern. Sie habe daher hilfsweise mindestens einen Anspruch auf die Sonderzahlung, die Gewerkschaftsmitglieder in den streitigen Jahren bezogen haben.

Die Klägerin hat beantragt,

festzustellen, dass die Beklagte verpflichtet ist,

der Klägerin eine Jahressonderzahlung für die Jahre 2007 und 2008 gemäß TVöD zu zahlen,

hilfsweise

die Klägerin hinsichtlich der Jahressonderzahlung für die Jahre 2007 und 2008 einem verdi-/NGG-Mitglied gleichzustellen,

und zwar bei beiden Anträgen unter Berücksichtigung/Abzug der bisher in den Jahren 2007 und 2008 bereits ausgekehrten Teil-Jahressonderzahlungen.

Die Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Sie hat stets die Ansicht vertreten, die im Arbeitsvertrag vorgesehene Verweisklausel führe zur Anwendung des TV- Sonderzahlung. Die dort vorgenommene Differenzierung sei wirksam.

Das Arbeitsgericht hat der am 06.12.2007 eingegangenen Klage mit Urteil vom 30.03.2011 stattgegeben. Das ist im Wesentlichen mit der Begründung geschehen, der TVöD gelte vorliegend durch einzelvertragliche Einbeziehung. Die nach dem 01.01.2002 vereinbarte Bezugnahme Klausel sei nach der neueren Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts nicht als Gleichstellungsabrede auszulegen und deshalb weiterhin anwendbar. Eine Ablösung durch die Regelungen der Haustarifverträge sei nicht erfolgt. Hinsichtlich der Einzelheiten wird auf den Inhalt der erstinstanzlichen Entscheidung verwiesen.

Gegen dieses der Beklagten am 01.06.2011 zugestellte Urteil hat sie am 09.06.2011 Berufung eingelegt, die am 14.07.2011 begründet wurde.

Die Beklagte beruft sich darauf, dass der Klägerin ein über den bereits gezahlten Betrag hinausgehender Anspruch auf eine Sonderzahlung nicht zustehe. Die Verweisklausel im Arbeitsvertrag stelle eine Gleichstellungsabrede dar, mit der lediglich Nichtgewerkschaftsmitglieder den Gewerkschaftsmitgliedern gleichgestellt werden sollten. Deshalb sei der TV- Sonderzahlung anwendbar. Jedenfalls aber erfasse diese Klausel nicht nur den BAT und den TVöD, sondern erst Recht die speziell auf den Betrieb zugeschnittenen, vom Arbeitgeber abgeschlossenen Haus- bzw.

Firmentarifverträge. Der TV- Sonderzahlung sei trotz seines rückwirkenden Inkrafttretens, der Stichtagsregelung und der Differenzierungsklausel wirksam.

Die Beklagte beantragt,

1. Auf die Berufung der Beklagten wird das Urteil des Arbeitsgerichts Flensburg vom 30.03.2011 – 1 Ca 262/10 – abgeändert:

Die Klage wird abgewiesen.

2. Die Berufungsbeklagte trägt die Kosten des Rechtsstreits.

Die Klägerin beantragt,

die Berufung der Beklagten zurückzuweisen.

Hilfsweise beantragt sie,

die Beklagte zur Zahlung von 3.262,93 EUR brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz ab dem 01.12.2007 zu verurteilen.

Sie hält das angefochtene Urteil sowohl in tatsächlicher als auch in rechtlicher Hinsicht für zutreffend.

Hinsichtlich der weiteren Einzelheiten wird auf den mündlich vorgebrachten Inhalt der gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen Bezug genommen.

Entscheidungsgründe

I. Die Berufung ist zulässig. Sie ist der Beschwer nach statthaft, form- und fristgemäß eingelegt und auch innerhalb der Berufungsbegründungsfrist begründet worden.

II. Die Berufung ist aber unbegründet. Die Beklagte ist verpflichtet, der Klägerin für die Jahre 2007 und 2008 die Sonderzuwendung nach Maßgabe des § 20 Abs. 2 TVöD zu gewähren. Das ergibt die Auslegung der arbeitsvertraglichen Bezugnahmeklausel. Die Regelungen des TV- Sonderzahlung finden für den streitbefangenen Zeitraum 2007 und 2008 auf das Arbeitsverhältnis der Klägerin keine Anwendung.

1. Die Feststellungsklage ist zulässig. Trotz möglicher Leistungsklage ist hier das notwendige Feststellungsinteresse ausnahmsweise zu bejahen. Die Beklagte hat ausdrücklich zu Protokoll erklärt, auch auf ein Feststellungsurteil hin im Falle des Obsiegens der Klägerin die restlichen Sonderzuwendungsbeträge zu zahlen. Die Höhe der sich ergebenden Restforderung ist ausweislich der Erklärungen der Parteien in der Berufungsverhandlung unstrittig geworden. Damit kann eine erneute Inanspruchnahme der Gerichte zur Durchsetzung des Anspruchs ausgeschlossen werden.

2. Auf das Arbeitsverhältnis der Klägerin findet der TVöD Anwendung.

a) Ein normativ aus dem TVöD begründeter Anspruch (§ 4 Abs. 1 TVG) besteht nicht. Die Klägerin war bei Abschluss des Arbeitsvertrages und bis einschließlich 2008 nicht Mitglied der tarifschließenden Gewerkschaft.

b) Der Anspruch der Klägerin auf eine Jahressonderzahlung aus § 20 Abs. 2 TVöD ergibt sich aus der Verweisungsklausel in § 2 des Arbeitsvertrages. Diese Klausel erstreckt sich auch auf den TVöD.

aa) § 2 des Arbeitsvertrages legt zwar an sich nur fest, dass sich das Arbeitsverhältnis nach „dem Bundes-Angestelltentarifvertrag (BAT) vom 23. Februar 1961 in der jeweils geltenden Fassung und den sich diesem Tarifvertrag anschließenden Tarifverträgen richtet“. Damit ist der BAT dynamisch, in seiner jeweiligen durch die ändernden Tarifverträge bestimmten Fassung, in Bezug genommen worden. Die Bezugnahme erstreckt sich ihrem Wortlaut nach zunächst nicht auf den TVöD, aus dem die Klägerin ihren Anspruch herleitet.

bb) Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ist aber nicht mehr zweifelhaft, dass an die Stelle des dynamisch in Bezug genommenen BAT als dessen dynamische Nachfolgeregelung für einen Betrieb wie den der Beklagten der TVöD getreten ist (siehe BAG vom 07.07.2010 – 4 AZR 120/09 – Juris, Rz. 14). Die Rechtsvorgängerin der Beklagten, die den Arbeitsvertrag 2003 geschlossen hat, war an die Tarifverträge des öffentlichen Dienstes, also den BAT und später den TVöD gebunden. Die Klägerin hat von ihrer Ursprungsarbeitgeberin nicht nur stets die Sonderzahlung nach den das Tarifwerk BAT ergänzenden Regelungen des Zuwendungstarifvertrages erhalten, sondern nach Inkrafttreten des TVöD auch die sich aus § 20 Abs. 2 TVöD ergebenden Ansprüche. Die in den Arbeitsvertrag eingetretene Beklagte hat sodann noch im Jahre 2006 in Erfüllung des Arbeitsvertrages die Jahressonderzahlung nach dem TVöD gezahlt.

3. Bei Geltung des TVöD und dessen § 20 Abs. 2 hat die Klägerin einen Anspruch auf eine Jahressonderzahlung für 2007 in Höhe von 2.911,07 EUR brutto, von der nach den Zahlungen der Beklagten nach Maßgabe des TV- Sonderzahlung in Höhe von 992,33 EUR noch 1.918,74 EUR brutto offenstehen. Für das Jahr 2008 hat die Klägerin bei Geltung des § 20 Abs. 2 TVöD einen Anspruch auf eine Jahressonderzahlung in Höhe von 1.893,86 EUR brutto, von der nach den Zahlungen der Beklagten in Höhe von 645,58 EUR brutto noch 1.248,28 EUR offen sind. Diese Beträge sind rechnerisch außer Streit.

4. Der Firmen-TV- Sonderzahlung verdrängt diesen Anspruch der 2007 und 2008 nicht tarifgebundenen Klägerin aus § 20 TVöD nicht. Der Geltungsbereich der arbeitsvertraglichen Bezugnahme Klausel bezieht den TV-Sonderzahlung nicht ein. Letzterer kann daher nicht den sich aus § 20 TVöD ergebenden Anspruch der Klägerin ablösen.

a) Bei der einzelvertraglich vereinbarten Bezugnahme Klausel handelt es sich nicht um eine Gleichstellungsabrede im Sinne der früheren Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts. Vielmehr beinhaltet sie eine konstitutive Bezugnahme auf den BAT in seiner jeweiligen Fassung und den sich diesem Tarifvertrag anschließenden Tarifverträgen.

b) Der Arbeitsvertrag der Klägerin wurde nach Inkrafttreten der Schuldrechtsreform, nämlich am 1. April 2003 zum 1. Mai 2003 geschlossen. Das hat die Anwendung der maßgeblich mit Urteil vom 18.04.2007 – Az. 4 AZR 652/05 - geänderten Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zur Folge. Danach ist eine einzelvertraglich vereinbarte dynamische Bezugnahme auf einen bestimmten Tarifvertrag jedenfalls dann, wenn eine Tarifgebundenheit des Arbeitgebers an den im Arbeitsvertrag genannten Tarifvertrag nicht in einer für den Arbeitnehmer erkennbaren Weise zur auflösenden Bedingung der Vereinbarung gemacht worden ist, eine konstitutive Verweisungsklausel, die durch einen Verbandsaustritt oder einen sonstigen Wegfall seiner Tarifgebundenheit nicht berührt wird. Die dynamische Anwendung des in Bezug genommenen Tarifvertrages ist vorliegend nicht von der Tarifgebundenheit des Arbeitgebers abhängig. Für sie ist auch die Tarifgebundenheit der Klägerin ohne Bedeutung.

c) Da es sich um einen sogenannten „Neuvertrag“ handelt, finden zu dessen Inhaltsbestimmung die allgemeinen Auslegungsregeln uneingeschränkt Anwendung. Dabei ist auch zu berücksichtigen, dass ein Formulararbeitsvertrag vorliegt.

aa) Nach §§ 133, 157 BGB sind Verträge so auszulegen, wie die Parteien sie nach Treu und Glauben unter Berücksichtigung der Verkehrssitte verstehen mussten. Dabei ist vom Wortlaut auszugehen, 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. Das gilt auch für dynamische Verweisungsklauseln (BAG vom 18.04.2007 – 4 AZR 652/05 – zitiert nach Juris, Rz. 24; 18.03.2009 – 4 AZR 64/08 – zitiert nach Juris, Rz. 17 m. w. N.). Bei der Auslegung ist die für den Vertragspartner erkennbare jeweilige typische Interessenlage des anderen Teiles zu berücksichtigen (BAG vom 23.01.2008 - 4 AZR 602/06 – zitiert nach Juris, Rz. 24).

bb) Eine Auslegung von Verweisungsklauseln in Arbeitsverträgen, die nach dem Inkrafttreten der Schuldrechtsreform zum 01.01.2002 abgeschlossen worden sind, hat sich daher in erster Linie am Wortlaut der Verweisungsklausel zu orientieren. Soweit ein Vertragspartner vom Wortlaut abweichende Regelungsziele oder Motive verfolgt,

können diese danach nur in die Auslegung eingehen, wenn sie für den anderen Vertragspartner mit hinreichender Deutlichkeit zum Ausdruck gekommen sind (BAG vom 24.02.2010 – 4 AZR 691/08 – zitiert nach Juris, Rz. 24 m.w.N.). Maßstab ist der objektivierte Empfängerhorizont (vgl. BAG vom 18.04.2007 – 4 AZR 652/05, Rz. 30 m.w.N.).

cc) Bei der arbeitsvertraglichen dynamischen Bezugnahme eines bestimmten Tarifvertrages oder eines Tarifwerkes in seiner jeweiligen Form ist der Wortlaut zunächst eindeutig. Es bedarf vorbehaltlich anderer Anhaltspunkte im Grundsatz keiner weiteren Heranziehung von Auslegungsfaktoren (Schaub-Treber, 14. Auflage, § 206 Rz. 46 m. w. N.).

d) Die Auslegung der vorliegenden Verweisungsklausel ergibt, dass nur der BAT bzw. TVöD, nicht jedoch etwaige weitere von einer Rechtsnachfolgerin der Ursprungsarbeitgeberin abgeschlossene Haustarifverträge anwendbar sind.

aa) Der Wortlaut der Klausel verweist lediglich auf den BAT in der jeweils geltenden Fassung und den sich „diesem Tarifvertrag anschließenden Tarifverträgen“. Hieraus lässt sich unmittelbar keine Anwendbarkeit des Firmen-TV-Sonderzahlung entnehmen. Die Anwendbarkeit von spezielleren Firmentarifverträgen ist in diesem Wortlaut nicht erwähnt.

bb) Nach dem Wortlaut der Verweisungsklausel haben die Arbeitsvertragsparteien auf ein Tarifwerk einer bestimmten Branche, nämlich die Flächentarifverträge des öffentlichen Dienstes verwiesen. „Die sich diesem Tarifvertrag anschließenden Tarifverträge“ sollten ebenfalls maßgeblich sein. Weitere tarifliche Veränderungsmöglichkeiten sind mit keinem Wort erwähnt.

cc) Die Arbeitsvertragsparteien haben explizit die Formulierung „sich diesem Tarifvertrag anschließenden Tarifverträgen“ gewählt. Sie haben damit eine dynamische Verweisung auf einen konkret benannten Flächentarifvertrag und dessen Nachfolgetarifverträge festgelegt. Der Text enthält keinerlei Hinweis darauf, dass nach dem Willen

der Arbeitsvertragsparteien weitere oder andere Tarifverträge als der BAT/TVöD Anwendung finden sollten.

dd) Der TV-Sonderzuwendung schließt sich nicht dem BAT/TVöD an. „Sich anschließen“ bedeutet nach Brockhaus „unmittelbar auf etwas folgen, aufeinanderfolgen“. Die Regelungen des TV-Sonderzuwendung folgen jedoch nicht unmittelbar auf den BAT/TVöD, haben vielmehr ihren Ursprung in einer anderen Ursachenkette. Der TV-Sonderzuwendung ist von anderen TV-Parteien geschlossen worden. Allein die Gewerkschaft ver.di ist auch Partei des BAT/TVöD. Im Übrigen sind sowohl auf Arbeitgeberseite, als auch auf Gewerkschaftsseite mit der NGG andere Vertragspartner gegeben. Damit kann angesichts dieser gewählten Wortwahl schon nicht von einer „sich dem BAT/TVöD anschließenden Regelung“ ausgegangen werden. Anderenfalls würde die vorliegend existierende spezielle Vereinbarung eines Tarifvertrages einer bestimmten Branche überflüssig. Könnte ein Haustarifvertrag als sachnäherer Tarifvertrag per se ohne besondere Erkennbarkeit einen vereinbarten Branchentarifvertrag verdrängen, wäre der tatsächliche Wortlaut einer Verweisungsklausel letztendlich obsolet. Das vereinbarte Tarifwerk BAT/TVöD würde ohne sich aus dem Wortlaut ergebende entsprechende Anhaltspunkte schlicht ersetzt/ausgewechselt werden.

ee) Für die vereinbarte und gewollte Einbeziehung von den Flächentarifvertrag BAT/TVöD abändernden Haustarifverträgen gibt der Wortlaut der arbeitsvertraglichen Bezugnahmeklausel hier keinerlei Anhaltspunkte.

(1) Grundsätzlich bestimmen die Arbeitsvertragsparteien mit ihrer vertraglichen Abrede den Umfang der Inbezugnahme. Vereinbaren sie die Einbeziehung der Tarifverträge der einschlägigen Branche, kann dazu zwar auch gehören, dass auch einschlägige Haustarifverträge Anwendung finden sollen. Dass muss aber für den Arbeitnehmer unter dem Gesichtspunkt seines Empfängerhorizontes erkennbar sein, das heißt, es muss dieses Regelungsziel durch eine irgendwie geartete Formulierung deutlich gemacht worden sein (vgl. BAG vom 23.01.2008 – 4 AZR 602/06 – Rz. 24).

(2) Bei tarifgebundenen Arbeitnehmern verdrängt der Haustarifvertrag zwar als sachnähere Regelung regelmäßig einen Flächentarifvertrag nach dem Spezialitätsprinzip.

Diese Fallkonstellation ist aber hier nicht gegeben. Handelt es sich bei der vertraglichen Vereinbarung um eine Gleichstellungsabrede, spricht selbst dieses nur dann für eine Inbezugnahme der Haustarifverträge, wenn entsprechende Anhaltspunkte vorhanden sind (Schaub-Treber, Rz. 39 m. w. N.). Selbst bei einer klassischen Gleichstellungsabrede bedarf es insoweit entsprechender, dem Wortlaut der Verweisklausel zu entnehmender Hinweise auf andere im Betrieb geltende kollektive Regelungen. (Schaub-Treber a. a. O.). Derartige Hinweise fehlen vorliegend jedoch völlig. Auch handelt es sich nicht um eine klassische Gleichstellungsabrede im Sinne der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts. Die vorliegende Bezugnahme Klausel wurde im Jahre 2003 vereinbart.

(3) Der Wortlaut der Verweisklausel gibt nichts dafür her, dass auf die Geltung der jeweils konkret für den Betrieb einschlägigen Rechtsnormen abgestellt werden sollte. Der Wortlaut verweist vielmehr ausschließlich auf die flächendeckenden tariflichen Regelungen des öffentlichen Dienstes.

ff) Bei der Auslegung ist vorliegend zudem zu beachten, dass die Vertragsparteien im Wortlaut des Arbeitsvertrages gerade nicht festgelegt haben, dass den BAT „ersetzende“ Tarifverträge Anwendung finden sollen. Ebenso wenig enthält der Wortlaut der Vertragsklausel irgendwelche Anhaltspunkte dafür, dass alle für den Arbeitgeber jeweils einschlägigen Tarifverträge maßgeblich sein sollen. Von einem derartigen übereinstimmenden Willen kann auch nicht schlicht ausgegangen werden. Denn eine Arbeitnehmerin, die – wie hier – eine Tätigkeit als Krankenschwester in einem ehemals vom kommunalen Arbeitgeber geführten Krankenhaus ausübt, kann sich gezielt erfolgreich um eine Anstellung im öffentlichen Dienst bemüht haben, um dessen gute tarifliche flächendeckende Arbeitsbedingungen zu erhalten (vgl. hierzu BAG vom 29.08.2007 – 4 AZR 767/06 – zitiert nach Juris, Rz. 17). Für die Klägerin war zum Zeitpunkt des Abschlusses des Vertrages nach dem Wortlaut ihres Arbeitsvertrages auch nicht ansatzweise vorhersehbar, dass etwaige Ansprüche aus dem Flächentarifvertrag BAT/TVöD von einem nur Teilbereiche des BAT/TVöD regelnden, von anderen Parteien abgeschlossenen Haustarifvertrag verdrängt werden könnten. Jedenfalls hat die Beklagte hierzu nichts vorgetragen.

5) Da es vorliegend keinerlei Anhaltspunkte dafür gibt, dass die Arbeitsvertragsparteien vom BAT/TVöD abweichende Haustarifverträge in den Geltungsbereich des Arbeitsvertrages einbeziehen wollten, richtet sich der Anspruch der Klägerin auf Sonderzuwendungen für die Jahre 2007 und 2008 nach wie vor nach § 20 TVöD. Es ist daher zu Recht festgestellt worden, dass die Beklagte eine entsprechende Zahlungsverpflichtung trifft. Die Berufung war zurückzuweisen.

Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 ZPO.

Die Revision war wegen grundsätzlicher Bedeutung gemäß § 72 Abs. 2 ArbGG zuzulassen. Es ist eine Vielzahl von Arbeitsverhältnissen betroffen, die eine entsprechende Verweisungsklausel enthalten.

gez. ...

gez. ...

gez. ...