

Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein

Aktenzeichen: 6 Sa 223/15

ö. D. 5 Ca 144 e/15 ArbG Kiel
(Bitte bei allen Schreiben angeben!)

Verkündet am 16.12.2015

als Urkundsbeamtin der Geschäftsstelle



Urteil

Im Namen des Volkes

In dem Rechtsstreit

pp.

die mündliche Verhandlung vom 16.12.2015 durch den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht ... als Vorsitzenden und d. ehrenamtliche Richterin ... als Beisitzerin und d. ehrenamtliche Richterin ... als Beisitzerin

für Recht erkannt:

Auf die Berufung der Beklagten wird das Urteil des Arbeitsgerichts Kiel vom 11.06.2015 – 5 Ca 144 e/14 – teilweise abgeändert und wie folgt gefasst:

Die Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin 962,50 EUR brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 31.07.2014 zu zahlen.

Im Übrigen wird die Klage abgewiesen.

Von den Kosten des Rechtsstreits (beide Rechtszüge) trägt die Klägerin 1/12 und die Beklagte 11/12.

Die Revision wird nicht zugelassen.

Rechtsmittelbelehrung:

Gegen dieses Urteil ist das Rechtsmittel der Revision nicht gegeben; im Übrigen wird auf § 72 a ArbGG verwiesen.

Tatbestand

Die Parteien streiten um die Zahlung einer erfolgsorientierten Jahresabschlussvergütung für das Jahr 2013.

Die am1970 geborene Klägerin ist seit dem 20.12.2010 bei der Beklagten als Fachärztin beschäftigt und in der Patientenversorgung tätig. Sie ist Mitglied des Marburger Bundes. Dem Arbeitsverhältnis der Parteien liegt der schriftliche Arbeitsvertrag vom 29.11.2010 (K 1 = Bl. 8 – 11 d. A.) zugrunde. Gemäß § 5 Abs. 1 und 2 des Arbeitsvertrages sind die allgemeinen Arbeitsbedingungen (AAB) für die Arbeitnehmer des Zentrums für I. P. – Z. gGmbH und die allgemeinen Vergütungsbedingungen (AVB) zu den AAB für die Arbeitnehmer des Zentrums für I. P. – Z. gGmbH, jeweils vom 17.12.2004, Bestandteil des Arbeitsvertrages (Anlagen B 2 = Bl. 46 ff. d. A.). Nach § 4 Abs. 1 des Arbeitsvertrages richtet sich der Vergütungsanspruch sowohl bezüglich der Höhe der Grundvergütung als auch bezüglich der Zulagen und der ergebnisorientierten Jahresabschlussvergütung nach den AVB zu den AAB.

§ 1 AAB bestimmt zum Geltungsbereich:

„(1) Diese Allgemeinen Arbeitsvertragsbedingungen (AAB) finden Anwendung in allen Einrichtungen und Betriebsteilen der Z. gGmbH.

(2) Die AAB gelten persönlich für alle Arbeitnehmer, die ab dem 01.01.2004 ein Arbeitsverhältnis mit der Z. gGmbH begründen....“

Unter der Überschrift „Vergütung“ heißt es in Abs. 1 von § 10 AAB:

„Vergütung und Eingruppierung werden in den Allgemeinen Vergütungsbedingungen für die Beschäftigten der Z. gGmbH (AVB) geregelt.“

§ 15 Abs. 2 Sätze 2 und 3 AAB bestimmen, dass die AAB und die AVB u.a. durch Tarifverträge mit Tarifvertragsparteien geändert oder ersetzt werden können und dass die Zustimmung des Arbeitnehmers hierzu als erteilt gilt.

Die AVB lauten auszugsweise:

„§ 1 AVB

Geltungsbereich

Diese Regelungen finden Anwendung für die in § 1 AAB bezeichneten Arbeitnehmer, für die die AAB der Z. gGmbH anzuwenden sind. ...

§ 5 AVB

Ergebnisorientierte Jahresabschlussvergütung

- (1) Der Einsatz und die Verbundenheit der Arbeitnehmer zur Z. gGmbH soll durch Beteiligung an einem positiven Betriebsergebnis der Z. gGmbH honoriert werden.
- (2) Die Regelungen über die ergebnisorientierte Jahresabschlussvergütung ersetzen die Regelungen über eine jährliche Zuwendung (Weihnachtsgeld) und die Regelungen über ein Urlaubsgeld für Arbeiter und Angestellte im öffentlichen Dienst oder bei anderen Arbeitgebern.

§ 6 AVB

Anspruchsberechtigung und persönliche Voraussetzungen

- (1) Anspruch auf eine ergebnisorientierte Jahresvergütung haben bei Vorliegen der übrigen Voraussetzungen diejenigen unter § 1 AVB genannten Arbeitnehmer, für die die AVB gelten und die am 31.12. des jeweiligen Kalenderjahres in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis zur Z. gGmbH stehen. Keinen Anspruch auf die ergebnisorientierte Jahresabschlussvergütung haben jedoch diejenigen Arbeitnehmer, mit denen die Z. gGmbH eine gesonderte Ergebnisbeteiligung vereinbart haben.
- (2) Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis ruhte bzw. unterbrochen war und die im Übrigen die Voraussetzungen des Abs. 1 erfüllen, erhalten für jeden vollen Beschäftigungsmonat, in dem Anspruch auf eine sozialversicherungspflichtige Vergütung bestand, eine anteilige ergebnisorientierte Jahresabschlussvergütung.

§ 7 AVB

Zahlung der ergebnisorientierten Jahresabschlussvergütung

- (1) Die Jahresabschlussvergütung kann nur im Rahmen der von der Z. gGmbH für diesen Zweck bereitgestellten Finanzmittel gewährt werden. Die Jahresabschlussvergütung bleibt bei der Bemessung von Zulagen und Zuschlägen unberücksichtigt. Die ergebnisorientierte Jahresabschlussvergütung wird nach Abschluss des Geschäftsjahres spätestens mit der Vergütung für den Monat Juli des darauffolgenden Jahres unter dem Vorbehalt des jederzeitigen Widerrufs gezahlt. Die Zahlung der Jahresabschlussvergütung begründet auch bei wiederholter Zahlung keinen Anspruch auf künftige Zahlungen.

(2) Der Anteil, der den einzelnen Arbeitnehmern der Z. gGmbH an der Jahresabschlussvergütung gewährt wird, bemisst sich nach der persönlichen, tatsächlichen Arbeitszeit des Vorjahres, unter Berücksichtigung von Ausfallzeiten auf der Grundlage der Ausfallstatistik und der Vollkräftestatistik ...“

Für die Geschäftsjahre 2011 und 2012 erhielt die Klägerin jeweils eine erfolgsabhängige Jahressondervergütung, und zwar in gleicher Höhe wie das nicht-ärztliche Personal.

Am 30.11.2013 schloss die Beklagte mit dem Marburger Bund einen Haustarifvertrag (Haus-TV; Anlage K 3 = Bl. 16 f. d. A.). Dieser trat am 01.12.2013 in Kraft. Der Haus-TV gilt für die Ärztinnen und Ärzte, die bei der Beklagten überwiegend Aufgaben in der Patientenversorgung wahrnehmen. Gemäß § 1 III. Abs. 2 Haus-TV ersetzt dieser Tarifvertrag die AAB vom 17.12.2004 sowie die AVB vom 17.12.2004 der Beklagten.

§ 2 Haus-TV lautet:

„Auf die Arbeitsverhältnisse des unter § 1 genannten Unternehmens findet für die bei der Z. gGmbH angestellten Ärzte der Tarifvertrag für Ärztinnen und Ärzte an Universitätskliniken (TV-Ärzte) vom 30.10.2006 in der jeweiligen Fassung sowie die diesen ergänzende als auch ersetzende Tarifverträge in ihrer jeweiligen Fassung Anwendung, soweit dieser Tarifvertrag keine abweichenden Regelungen enthält.“

Weder der TV-Ärzte, noch der Haus-TV enthält eine Vereinbarung über eine erfolgsorientierte Jahresabschlussvergütung. Im Rahmen des Abschlusses des Haus-TV sind die Gehälter der Ärzte angehoben worden.

Die Beklagte zahlte ihren nicht-ärztlichen Mitarbeitern für das Geschäftsjahr 2013 eine erfolgsorientierten Jahresabschlussvergütung im Mai 2014 in Höhe von 1.050,00 Euro, nicht jedoch den ärztlichen Mitarbeiter wie der Klägerin.

Die Klägerin hat mit Schreiben vom 21.08.2014 die Zahlung der erfolgsorientierten Jahresabschlussvergütung für das Geschäftsjahr 2013 geltend gemacht (K 5 = Bl. 21 d. A.). Die Beklagte hat eine Zahlung abgelehnt (Schreiben vom 21.10.2014; K 6 = Bl. 22 d. A.).

Die Klägerin hat die Ansicht vertreten, dass ihr die erfolgsorientierte Jahresabschlussvergütung für das Jahr 2013 in Höhe von 1.050,00 Euro zustehe. Sie beruft sich auf das Günstigkeitsprinzip. Günstigere einzelvertragliche Abmachungen, die bereits vor Inkrafttreten des Haus-TV gegolten hätten, würden durch diesen nicht berührt. § 1 Ziffer III. Abs. 2 des Haus-TV sei weder eine positive noch eine negative Inhaltsnorm. Die Vorschrift sei unwirksam. Falls eine Kollisionslage bestehe, sei diese im Wege des Sachgruppenvergleichs aufzulösen. Dieser Vergleich ergebe, dass die auf Zahlung einer erfolgsorientierten Jahresabschlussvergütung gerichtete Regelung in den AVB im Verhältnis zum abgeschlossenen Haus-TV günstiger sei, da der Haus-TV und der TV-Ärzte keine entsprechende Zahlung enthielten. Jedenfalls habe sie Anspruch auf eine anteilige Zahlung, da die AAB/AVB jedenfalls bis zum 30.11.2013 gegolten hätten.

Die Klägerin hat beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an die Klägerin 1.050,00 Euro brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 01.06.2015 zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Sie hat gemeint, dass der Klägerin für das Jahr 2013 keine erfolgsorientierte Jahressonderversgütung zustehe. Die AVB fänden auf das Arbeitsverhältnis der Klägerin keine Anwendung. Die Tarifvertragsparteien hätten den Haus-TV geschlossen, um die AAB und AVB durch den TV-Ärzte in der jeweiligen Fassung zu ersetzen. Aus diesem Grund hätten die Tarifvertragsparteien in § 2 eine tarifdynamische Bezugnahme auf den TV-Ärzte vorgesehen. Bei § 1 III. Abs. 2 Haus-TV handele es sich um eine tarifliche Inhaltsnorm, die dazu führe, dass sämtliche Regelungen der AAB und AVB mit tariflicher Wirkung aufgehoben würden. Diese Inhaltsnorm sei aufgrund beiderseitiger Tarifbindung auch für das streitbefangene Arbeitsverhältnis maßgebend.

Daher fänden die AAB/AVB seit Inkrafttreten des Haus-TV am 01.12.2013 auf das Arbeitsverhältnis der Parteien keine Anwendung mehr. Da die AAB/AVB ersatzlos entfallen seien, sei keine Kollisionslage nach § 4 Abs. 3 TVG eingetreten, die einen Günstigkeitsvergleich erfordere.

Bei Weitergeltung der AAB/AVB wäre der Günstigkeitsvergleich im Wege eines Gesamtvergleichs vorzunehmen. Die Tarifvertragsparteien hätten ein kollektives Regelwerk durch ein anderes kollektives Regelwerk ersetzen wollen. Es würde einer „Rosinenpickerei“ gleichkommen, wenn die für die Arbeitnehmer angeblich günstigeren Regelungen weitergelten würden. Der TV-Ärzte sei schon deswegen günstiger, weil er eine dynamische Regelung enthalte.

Im Übrigen habe die Klägerin auch deshalb keinen Anspruch auf die begehrte Zahlung, da die AVB zum Fälligkeitszeitpunkt der Zahlung der erfolgsorientierte Jahressondervergütung, nämlich im Juli des Folgejahres, nicht mehr anwendbar gewesen seien. Deutlich werde dies durch die Regelung in § 6 Abs. 1 AVB, wonach ein Anspruch auf eine ergebnisorientierte Abschlussvergütung nur für diejenigen unter § 1 AVB genannten Arbeitnehmer bestehe, für die die AVB gelten und die am 31.12. des jeweiligen Kalenderjahres in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis stehen würden. § 5 Abs. 1 AVB habe keine Anspruchsqualität, § 7 beinhalte einen Widerruf und eine Regelung zur Freiwilligkeit der Zahlung. Daraus folge, dass die Ärzte nur einen Anspruch auf ermessensfehlerfreie Entscheidung hätten, ob die Zahlung erfolgen solle.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Die Klägerin habe gemäß der vertraglich in Bezug genommenen §§ 5 – 7 AVB Anspruch auf Zahlung einer erfolgsorientierten Jahressondervergütung für das Jahr 2013.

Die AVB/AAB seien nicht durch § 1 III. Abs. 2 des Haus-TV aufgehoben worden. Den Tarifvertragsparteien fehle die Regelungsmacht, derartige individualvertragliche Vereinbarungen zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber aufzuheben. Die Regelungen in den §§ 5 – 7 der AVB seien nicht tarifvertragsoffen formuliert. Eine Öffnungsklausel für tarifvertragliche Regelungen fehle.

§ 1 III. Abs. 2 des Haus-TV sei auch keine Inhaltsnorm. Der vollständige Austausch der AAB/AVB durch den Tarifvertrag sei tarifrechtlich im Hinblick auf bestehende günstigere arbeitsvertragliche Vereinbarungen nicht möglich.

Da die AAB/AVB neben dem TV-Ärzte weiterbeständen, komme es zu einer Kollisionslage zwischen dem im Haustarifvertrag in Bezug genommenen TV-Ärzte und den Regelungen der AVB. Ein Sachgruppenvergleich sei vorzunehmen. Da zwar die AVB, nicht aber der TV-Ärzte Regelungen über Sondervergütungen enthielten, seien die AVB für die Klägerin günstiger.

Die Beklagte könne sich auch nicht darauf berufen, dass die §§ 5 - 7 AAB/AVB keinen Anspruch auf die Zahlung der erfolgsorientierten Jahressonderzahlung begründen würden. Die Anspruchsqualität der Norm folge aus § 6 Abs. 1 AVB mit den Worten „Anspruch auf eine ergebnisorientierte Jahressondervergütung haben...“. Die Klägerin gehöre zum anspruchsberechtigten Personenkreis. Es komme nicht darauf an, wann die Zahlung fällig sei. Im Juli 2014 hätten die AAB/AVB für die Klägerin weiter gegolten. Außerdem seien die Anspruchsvoraussetzungen allein in § 6 Abs. 1 AVB geregelt.

Die Beklagte könne sich nicht darauf berufen, dass die Zahlung der Jahresabschlussvergütung freiwillig sei und keinen Anspruch für die Zukunft begründe. Die Zahlung habe Mischcharakter und sei weder zeitlich noch inhaltlich begrenzt. Der in § 7 Abs.1 der AVB vorgesehene Freiwilligkeitsvorbehalt benachteilige die Klägerin unangemessen und sei deshalb unwirksam.

Die Klägerin habe Anspruch auf eine Zahlung von 1.050,00 Euro, denn in den vorangegangenen Jahren seien die Zahlungen an das ärztliche und das nicht-ärztliche Personal gleich hoch gewesen. Das nicht-ärztliche Personal habe für das Jahr 2013 eine Zahlung in Höhe von 1.050,00 Euro erhalten.

Gegen das ihr am 10.07.2015 zugestellte Urteil des Arbeitsgerichts hat die Beklagte am 21.07.2015 Berufung eingelegt und diese nach Verlängerung der Berufungsbe gründungsfrist bis zum 12.10.2015 am 06.10.2015 begründet.

Die Beklagte ist der Ansicht, die Klägerin könne die Jahressondervergütung nicht nach § 5 Arbeitsvertrag iVm. § 6 AVB verlangen. Der Haustarifvertrag habe die AVB aufgehoben und durch die Inbezugnahme des TV-Ärzte ersetzt. An die Stelle der AVB sei also der TV-Ärzte getreten. Bei § 1 III. Abs. 2 und § 2 Haus-TV handele es sich um Inhaltsnormen, jedenfalls um Betriebsnormen. Eine Weitergeltung der AVB und der AAB neben dem TV-Ärzte hätten die Tarifvertragsparteien nicht gewollt.

Eine mit dem Günstigkeitsprinzip zu lösende Kollision bestehe nicht. Der Haus-TV habe in einem ersten Schritt die individualvertraglich in Bezug genommenen AVB und AAB aufgehoben und in einem zweiten Schritt die Geltung des TV-Ärzte angeordnet. Selbst wenn die Tarifvertragsparteien die AVB nicht aufheben durften, so überlagerten die Regelungen des TV-Ärzte die AVB jedenfalls für die Dauer der Geltung des Haus-TV.

Hinzu komme, dass die AAB mit § 15 Abs. 2 Satz 2 eine Öffnungsklausel enthielten, wonach AAB und AVB durch Tarifverträge geändert oder ersetzt werden können. Die AAB/AVB müssten daher hinter die tarifvertragliche Regelung zurücktreten.

Selbst wenn eine Kollisionslage bestünde, müsste diese durch einen Gesamtvergleich gelöst werden, denn der Sachgruppenvergleich führe im vorliegenden Fall zu einem unbilligen Ergebnis. Nach dem Haus-TV sollte der TV-Ärzte die AVB/AAB unmittelbar ablösen. Die Regelungen erwiesen sich im Vergleich als günstigkeitsneutral, so dass es bei der tarifvertraglichen Regelung bleibe.

Die Beklagte meint, die AVB gewährten nur einen Anspruch auf ermessensfehlerfreie Entscheidung, ob die Jahresabschlussvergütung gezahlt werden solle oder nicht. Hier sei es sachlich gerechtfertigt gewesen, dem ärztlichen Personal keine (anteilige) Jahresabschlussvergütung für das Jahr 2013 zu zahlen. Denn seit dem 01.12.2013 sei der TV-Ärzte aufgrund der Inbezugnahme im Haus-TV anzuwenden. Schließlich sei die Geltendmachung treuwidrig.

Die Beklagte beantragt,

das Urteil des Arbeitsgerichts Kiel vom 11.06.2015 – ÖD 5 Ca 144e/15
– abzuändern und die Klage abzuweisen.

Die Klägerin beantragt,
die Berufung zurückzuweisen.

Die Klägerin verteidigt unter Bezugnahme auf ihren erstinstanzlichen Vortrag die Entscheidung des Arbeitsgerichts. § 1 III. Abs. 2 Haus-TV, der die Nichtanwendung der AVB vorsehe, sei weder eine Inhalts- noch eine Betriebsnorm. Durch Tarifvertrag dürften günstigere arbeitsvertragliche Abmachungen nicht verdrängt werden. Darauf abzielende Tarifnormen seien nichtig. Folglich bestünden die AVB neben dem TV-Ärzte. Die Kollision sei durch Sachgruppenvergleich zu lösen. Die Öffnungsklausel in § 15 Abs. 2 Satz 2 AAB sei unwirksam, denn sie greife in den Kernbereich des Arbeitsverhältnisses ein. Außerdem führe die Regelung zu unzumutbarer Ungewissheit über die geltenden Arbeitsbedingungen.

Wegen des weiteren Vortrags der Parteien in der Berufung wird auf die gewechselten Schriftsätze verwiesen.

Entscheidungsgründe:

I. Die Berufung der Beklagten ist zulässig. Sie ist dem Wert der Beschwer nach statthaft (§ 64 Abs. 2 b) ArbGG) und frist- sowie formgerecht eingelegt und begründet worden (§§ 66 Abs. 1 ArbGG, 519, 520 ZPO).

II. Die Berufung ist nur teilweise begründet. Die Klägerin hat Anspruch auf eine anteilige erfolgsorientierte Jahresabschlussvergütung für die Zeit vom 01.01.bis 30.11.2013 in Höhe von 962,50 EUR brutto nebst Zinsen. Weitere Ansprüche stehen ihr nicht zu.

1. Der Anspruch der Klägerin auf Zahlung einer (anteiligen) erfolgsorientierten Jahresabschlussvergütung ergibt sich aus §§ 4 Abs. 1, 5 Abs. 2 Arbeitsvertrag iVm. §§ 6, 7 AVB. Unstreitig handelt es sich bei dem Arbeitsvertrag um einen Formulararbeitsvertrag und damit ebenso um Allgemeine Geschäftsbedingungen iSv. §§ 305 ff. BGB wie bei den AAB und AVB.

a) Bis zum 30.11.2013 hatte die Klägerin einen arbeitsvertraglichen Anspruch auf die erfolgsorientierte Jahresabschlussvergütung. Der Anspruch ist zwar im Arbeitsvertrag vom 29.11.2010 selbst nicht ausdrücklich formuliert. Der Arbeitsvertrag nimmt aber in § 5 Abs. 1 und 2 sowohl die AVB als auch die AAB vom 17.12.2004 in Bezug und erklärt sie zum Bestandteil des Vertrags. In § 4 Abs. 1 heißt es weiter, dass sich der Vergütungsanspruch bezüglich der ergebnisorientierten Jahresabschlussvergütung nach den allgemeinen Vergütungsbedingungen (AVB) zu den AAB richtet.

Hierin liegt eine konstitutive Verweisung auf die AVB und AAB in einer bestimmten Fassung, nämlich der vom 17.12.2004. Es handelt sich um eine statische Verweisung auf allgemeine Arbeitsbedingungen. Die AAB und AVB sind durch die Verweisung in eben dieser Fassung Bestandteil des Arbeitsvertrag der Klägerin geworden. Die AVB sehen in den §§ 5 – 7 die Gewährung einer erfolgsorientierten Jahresabschlussvergütung vor.

b) Die Klägerin erfüllt die sich aus § 6 AVB ergebenden Anspruchsvoraussetzungen für die Zahlung der Jahresabschlussvergütung.

aa) Anspruch auf die Jahresabschlussvergütung haben nach § 6 Abs. 1 AVB diejenigen unter § 1 AVB genannten Arbeitnehmer, für die die AVB gelten und die am 31.12. des jeweiligen Kalenderjahres in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis zur Arbeitgeberin stehen. Gemäß § 1 AVB finden die AVB Anwendung für die in § 1 AAB bezeichneten Arbeitnehmer, für die die AAB der Z. gGmbH anzuwenden sind. Die AAB gelten gemäß § 1 Abs. 2 AAB persönlich für alle Arbeitnehmer, die ab dem 01.01.2004 ein Arbeitsverhältnis mit der Beklagten begründen. Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis unterbrochen war oder ruhte, haben nur einen anteiligen Anspruch (§ 6 Abs. 2 AVB).

bb) Die Klägerin fällt in den persönlichen Geltungsbereich der AAB, denn sie hat nach dem 01.01.2004 ein Arbeitsverhältnis mit der Beklagten begründet (vgl. § 1 Abs. 2 AAB). Danach finden auch die AVB auf ihr Arbeitsverhältnis Anwendung, denn diese gelten für die in § 1 AAB bezeichneten Arbeitnehmer, für die die AAB anzuwenden sind. Bis zum 30.11.2013 galten die AVB für das Arbeitsverhältnis der Klägerin auch nach Auffassung der Beklagten. Die Klägerin stand schließlich am 31.12.2013 in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis zur Beklagten. Das Arbeitsverhältnis ruhte auch nicht oder war unterbrochen; vielmehr hat die Klägerin ihre Arbeitsleistung erbracht.

cc) Entgegen der Auffassung der Beklagten kann die Zahlung der erfolgsabhängigen Jahressondervergütung nicht vom Vorliegen weiterer Voraussetzungen abhängig gemacht werden, etwa der Geltung der AVB auch noch bei Fälligkeit der Leistung oder von der Entscheidung der Beklagten, die Leistung für das Jahr 2013 (überhaupt) zu gewähren. Das ergibt sich aus dem Leistungszweck der Vergütung. Vergütet wird nicht nur die Betriebstreue. Vielmehr handelt es sich um eine Sonderzahlung mit Mischcharakter. Die Auslegung ergibt, dass die streitbefangene Leistung zumindest auch Vergütungscharakter hat. Hierfür spricht bereits der in § 5 Abs. 1 AVB genannte Zweck der Leistung. Denn danach soll (auch) der Einsatz der Arbeitnehmer honoriert werden. Der Einsatz des Arbeitnehmers zeigt sich in der Arbeitsleistung. Dass die Arbeitsleistung vergütet werden soll, legt darüber hinaus § 6 Abs. 2 AVB nahe. Denn dort ist geregelt, dass die ergebnisorientierte Jahresabschlussvergütung für die Beschäftigungsmonate gewährt werden soll, in denen Anspruch auf eine sozialversicherungspflichtige Vergütung bestand. Dagegen sollte sie nicht gezahlt werden, wenn aufgrund Ruhens oder Unterbrechung des Arbeitsverhältnisses keine Vergütungspflicht bestand. Für den Vergütungscharakter spricht ferner § 7 Abs. 2 AVR, weil der Anteil der den einzelnen Arbeitnehmern zu gewährenden Jahresabschlussvergütung von ihrer persönlichen, tatsächlichen Arbeitszeit abhängen soll. Damit wird die Leistungsgewährung vom Umfang der Arbeitsleistung abhängig gemacht.

Stehen eine Sonderzuwendung und die Arbeitsleistung – wie hier - zumindest auch im Synallagma und ist die Zuwendung vom Arbeitnehmer durch die Erbringung der

geschuldeten Arbeitsleistung verdient worden, kann ihre Zahlung nicht vom Vorliegen weiterer Voraussetzungen abhängig gemacht werden. Auch eine erfolgsabhängige Vergütung wird als unmittelbare Gegenleistung für die entsprechend der Zielvereinbarung erbrachte Arbeitsleistung geschuldet. Der Anspruch auf eine solche Zuwendung entsteht während des Bezugszeitraums entsprechend der zurückgelegten Dauer und wird nur zu einem anderen Zeitpunkt insgesamt fällig (BAG, 18.01.2012, - 10 AZR 667/10 -). Dies gilt gleichermaßen für Sonderzuwendungen, die nur an den Unternehmenserfolg anknüpfen. Auch diese werden regelmäßig als zusätzliche Vergütung für eine im Geschäftsjahr erbrachte Arbeitsleistung des Arbeitnehmers gezahlt (BAG, 18.01.2012, - 10 AZR 667/10 -).

dd) Die Beklagte kann sich nicht darauf berufen, sie habe die Leistungsgewährung wirksam unter einen Widerrufs- oder Freiwilligkeitsvorbehalt gestellt. Vielmehr hat sie in § 7 Abs. 1 AVB beides kombiniert, was zur Unwirksamkeit des Freiwilligkeitsvorbehaltensregelung führt.

In § 7 Abs. 1 Satz 2 AVR ist davon die Rede, dass die ergebnisorientierte Jahresabschlussvergütung unter dem Vorbehalt des jederzeitigen Widerrufs gezahlt wird. Im folgenden Satz wird ein Freiwilligkeitsvorbehalt verankert, indem bestimmt wird, dass durch die Zahlung der Jahresabschlussvergütung auch im Wiederholungsfall kein Anspruch auf künftige Leistungen begründet wird. Eine solche Verknüpfung ist widersprüchlich und damit intransparent im Sinne von § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB (vgl. BAG 14.09.2011, - 10 AZR 526/10 -). Die Kombination von Freiwilligkeits- und Widerrufsvorbehalt führt regelmäßig zur Unwirksamkeit der Klausel wegen des Verstoßes gegen das Transparenzgebot; der Arbeitgeber kann sich nicht auf den Freiwilligkeitsvorbehalt berufen. Der Begriff des Widerrufsvorbehalts hat eine bestimmte arbeitsrechtliche Bedeutung. Nutzt der Verwender Allgemeiner Geschäftsbedingungen – hier die Beklagte - einen solchen Begriff, so darf sein Vertragspartner diesem eine entsprechende Bedeutung zumessen. Im Widerrufsvorbehalt liegt damit nicht nur eine „Verstärkung“ des Freiwilligkeitsvorbehalts. Bei der Kombination von Freiwilligkeits- und Widerrufsvorbehalt wird vielmehr schon nach dem Vertragstext auch für den um Verständnis bemühten Vertragspartner nicht deutlich, ob nun jegliche zukünftige Bindung ausgeschlossen oder lediglich eine Möglichkeit eröffnet werden soll, sich später wieder von einer vertraglichen Bindung loszusagen. Wird dann noch

mehrfach eine bestimmte Leistung gewährt, so ist erst recht nicht mehr erkennbar, ob ein Rechtsbindungswille für die Zukunft ausgeschlossen bleiben soll. Folge ist, dass ein unbedingter Anspruch auf Zahlung besteht.

c) Demnach hat die Klägerin (jedenfalls) Anspruch auf 11/12 der erfolgsabhängigen Jahressondervergütung für das Jahr 2013. Unstreitig hat sie im Jahr 2013 ihre Arbeitsleistung erbracht. Die Anspruchshöhe bemisst sich nach der dem nicht-ärztlichen Personal für das Jahr 2013 gezahlten Vergütung in Höhe von 1.050,00 EUR brutto. Unstreitig hat die Beklagte in den Vorjahren an das ärztliche und an das nicht-ärztliche Personal Jahressondervergütung in gleicher Höhe gezahlt.

2. Für die Zeit nach dem 30.11.2013 hat die Klägerin keine Ansprüche mehr auf Zahlung einer erfolgsorientierten Jahresabschlussvergütung aus §§ 4 Abs. 1, 5 Abs. 2 Arbeitsvertrag iVm. §§ 6, 7 AVB. Der bis zu diesem Zeitpunkt bestehende Anspruch (s.o. II. 1.) ist mit Wirkung zum 01.12.2013 auf arbeitsvertraglicher Ebene beseitigt worden. Davon ging nach ihrem Bekunden im Berufungstermin im Übrigen auch die Klägerin aus.

a) Richtig ist, dass arbeitsvertragliche Ansprüche nicht ohne weiteres durch eine (ungünstigere) tarifliche Regelung – hier den Haus-TV iVm. dem TV-Ärzte - abgelöst werden können. Die Änderung arbeitsvertraglicher Vereinbarungen kann grundsätzlich nur durch Maßnahmen auf arbeitsvertraglicher Ebene, nicht aber durch normative tarifliche Bestimmungen erreicht werden (BAG 25.07.2001 – 10 AZR 391/00 -). Folglich konnte der Haus-TV den arbeitsvertraglichen Anspruch der Klägerin auf die Jahresabschlussvergütung nicht ohne weiteres beseitigen. Dabei wird nicht übersehen, dass der Haus-TV und damit auch dessen § 1 III. Abs. 2 und § 2 kraft beiderseitiger Tarifbindung auf das Arbeitsverhältnis anwendbar sind. Sofern aufgrund der beiderseitigen Tarifgebundenheit von Arbeitgeber und Arbeitnehmer – wie hier – ein Arbeitsverhältnis vom Geltungsbereich eines Tarifvertrags erfasst wird, gehen die tariflichen Bestimmungen den arbeitsvertraglichen Regelungen zwar grundsätzlich vor (vgl. § 4 Abs. 1 TVG). Das gilt aber nicht, wenn die „abweichende Abmachung“, der Arbeitsvertrag, günstigere Regelungen enthält als der Tarifvertrag (§ 4 Abs. 3 Var. 2 TVG). In dem Fall bleibt die „abweichende Abmachung“, etwa die arbeitsver-

tragliche Regelung, trotz der unmittelbaren und zwingenden Wirkung der Tarifnorm erhalten. Voraussetzung ist also, dass die vertragliche Regelung den Arbeitnehmer nach einem Günstigkeitsvergleich besser stellt als die tarifliche Regelung. Eine „abweichende Abmachung“ iSv. § 4 Abs. 3 TVG kann dabei auch in allgemeinen Arbeitsbedingungen liegen, die im Arbeitsvertrag in Bezug genommen sind, und zwar selbst dann, wenn sie vor Inkrafttreten des Tarifvertrags zustande gekommen sind (BAG 25.07.2001 – 10 AZR 391/00 -). Im Ergebnis können daher allgemeine Arbeitsbedingungen als vertragliche Einheitsregelung nicht durch Tarifverträge verdrängt werden (BAG 16.09.1986 – GS 1/82 -).

b) Ob der Arbeitsvertrag mit seiner Bezugnahme auf die AAB/AVB für die Klägerin günstiger ist als der Haustarifvertrag, kann offen bleiben. Im vorliegenden Fall hat der Haustarifvertrag den Anspruch der Klägerin auf Zahlung einer erfolgsorientierten Jahresabschlussvergütung zum 30.11.2013 nicht auf normativer, sondern auf vertraglicher Ebene beseitigt. Das war hier möglich, weil die im Arbeitsvertrag in Bezug genommenen AAB tarifvertragsoffen ausgestaltet sind. Tarifvertragliche Änderungen gehen selbst günstigeren vertraglichen Abreden dann entgegen § 4 Abs. 3 TVG vor, wenn der Arbeitsvertrag wirksam tarifvereinbarungsoffen gestaltet ist. Das ist hier der Fall.

aa) Die AAB enthalten in § 15 Abs. 2 Satz 2 eine Öffnungsklausel, die für das Arbeitsverhältnis der Parteien maßgeblich ist. Die AAB finden auf das Arbeitsverhältnis Anwendung. Der Arbeitsvertrag der Klägerin verweist in § 5 Abs. 1 auf die AAB vom 17.12.2004. Hierbei handelt es sich um eine wirksame statische Verweisung auf das Regelwerk „Allgemeine Arbeitsbedingungen“. Anders als dynamische Bezugnahmen auf vom Arbeitgeber einseitig gesetzte Regelwerke, die den Arbeitnehmer wegen des einseitigen Veränderungsrechts des Arbeitgebers unangemessen im Sinne von § 308 Nr. 4 BGB benachteiligen können, ist die statische Verweisung auf ein anderes Regelwerk unbedenklich. Eine Verweisung auf die Vorschriften eines anderen Regelwerkes ist grundsätzlich zulässig und führt für sich genommen nicht zur Intransparenz. Es ist ausreichend, wenn die im Zeitpunkt der jeweiligen Anwendung in Bezug genommenen Regelungen bestimmbar sind (BAG, 16.02.2010 – 3 AZR 181/08 -). Die Verweisungsklausel in § 5 Abs. 1 des Arbeitsvertrags verweist eindeu-

tig auf die AAB vom 17.12.2004 als Bezugnahmeobjekt. Sie ist nicht deswegen intransparent, weil sie nicht schon in der Verweisung klarstellt, ob die AAB ggf. betriebsvereinbarungs- oder tarifvertragsoffen sind. Entscheidend ist, dass – wie vorliegend – die Abänderbarkeit dem Arbeitnehmer als Vertragspartner des Klauselverwenders erkennbar wird. Eines weitergehenden Hinweises auf die zulässigen Regulationsformen, mit denen der Inhalt des in Bezug genommenen Regelwerks abgeändert werden kann, bedarf es nicht. Dies ist vielmehr eine Frage der Zulässigkeit der ablösenden Regelung (BAG, 17.07.2012 – 1 AZR 476/11 -).

bb) Durch die arbeitsvertragliche Bezugnahme auf die AAB und die dort in § 15 Abs. 2 Satz 2 enthaltenen Öffnungsklausel ist der Arbeitsvertrag sowohl betriebsvereinbarungs- als auch tarifvertragsoffen ausgestaltet. Die AAB sehen in § 15 Abs. 2 Satz 2 vor, dass die AAB und die AVB u. a. durch Betriebsvereinbarungen oder durch Tarifverträge mit den Tarifvertragsparteien geändert oder ersetzt werden können. Entgegen der Ansicht der Klägerin ist diese Regelung wirksam. Die Arbeitsvertragsparteien können ihre vertraglichen Absprachen so gestalten, dass sie einer späteren betrieblichen oder tariflichen Regelung den Vorrang einräumen (vgl. Preis, Der Arbeitsvertrag, 5. Aufl. II O 10 Rn. 3 ff.; zur Betriebsvereinbarungsoffenheit BAG, 17.07.2012 – 1 AZR 476/11 -). Die Öffnungsklausel selbst verstößt auch nicht gegen das Transparenzgebot. Sie stellt klar, durch welche kollektiven Vereinbarungen die ABB geändert oder abgelöst werden können. Dem Arbeitgeber wird dadurch auch kein Änderungsvorbehalt eingeräumt, denn zur Änderung bedarf es entweder der Zustimmung des Betriebsrats oder der Tarifvertragspartei(en). Im Ergebnis steht der Arbeitnehmer nicht schlechter als bei einer von vornherein vereinbarten Bezugnahme auf den Tarifvertrag.

3. Der Zinsanspruch folgt aus §§ 286, 288 BGB. Die erfolgsorientierte Jahresabschlussvergütung für das Jahr 2013 war spätestens mit der Vergütung für den Monat Juli des darauffolgenden Jahres zu zahlen (§ 7 Abs. 1 Satz 2 AVB). Die Vergütung für den Monat Juli 2014 war nach dem TV-Ärzte zum Monatsende fällig.

III. Die Kostenentscheidung folgt aus § 92 ZPO.

Anlass, die Revision zuzulassen, besteht nicht. Die Voraussetzungen des § 72 Abs. 2 ArbGG liegen nicht vor. Die Entscheidung steht im Einklang mit den vom Bundesarbeitsgericht zur Inhaltskontrolle von Formularverträgen entwickelten Rechtsgrundsätzen. Dass eine entscheidungserhebliche Rechtsfrage grundsätzliche Bedeutung hat, ist nicht erkennbar.