

Bundesarbeitsgericht
Vierter Senat

Urteil vom 10. Dezember 2014
- 4 AZR 503/12 -

I. Arbeitsgericht Flensburg

Urteil vom 5. Mai 2011
- 2 Ca 16/11 -

II. Landesarbeitsgericht Schleswig-
Holstein

Urteil vom 22. März 2012
- 4 Sa 285/11 -

Für die Amtliche Sammlung: Ja

Entscheidungsstichworte:

Jubiläumswendung - Günstigkeitsvergleich

Bestimmungen:

TVG § 4 Abs. 3; MTV Damp §§ 8, 17; BAT §§ 20, 39 Abs. 1

Leitsatz:

Führt ein Günstigkeitsvergleich nicht zweifelsfrei zu dem Ergebnis, dass die vom normativ geltenden Tarifvertrag abweichende arbeitsvertragliche Regelung für den Arbeitnehmer günstiger ist, bleibt es bei der zwingenden, normativen Geltung des Tarifvertrags.

BUNDESARBEITSGERICHT



4 AZR 503/12
4 Sa 285/11
Landesarbeitsgericht
Schleswig-Holstein

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
10. Dezember 2014

URTEIL

Freitag, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Kläger, Berufungskläger und Revisionskläger,

pp.

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der Beratung vom 10. Dezember 2014 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Eylert, den Richter am Bundesarbeitsgericht Creutzfeldt, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Dr. Rinck sowie den ehrenamtlichen Richter Drechsler und die ehrenamtliche Richterin Schuldts für Recht erkannt:

Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein vom 22. März 2012 - 4 Sa 285/11 - wird auf seine Kosten zurückgewiesen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über einen Anspruch des Klägers auf Zahlung einer Jubiläumsszuwendung. 1

Der Kläger war seit dem 1. Oktober 1971 bei der Beklagten und ihren Rechtsvorgängerinnen im Bereich der Klinik für Psychiatrie und Neurologie in Schleswig beschäftigt. Er ist Mitglied der Gewerkschaft ver.di. 2

In dem zwischen ihm und dem Land Schleswig-Holstein am 1. Oktober 1971 abgeschlossenen Arbeitsvertrag heißt es: 3

„§ 2

Das Arbeitsverhältnis bestimmt sich nach dem Bundesangestelltentarifvertrag (BAT) vom 23.2.1961 und diesen ergänzenden oder ändernden Tarifverträgen.

...“

Dem Kläger wurde mitgeteilt, dass sich seine Dienst- und Jubiläumszeit unter Berücksichtigung seines Wehrdienstes vom 1. Januar 1967 bis zum 30. Juni 1968 und einer Wehrübung vom 10. November bis zum 10. Dezember 1970 ab dem 3. März 1970 errechne und sein 40-jähriges Dienstjubiläum am 2. März 2010 erreicht werde. 4

Das Arbeitsverhältnis des Klägers ging in der Folgezeit auf die neu gegründete Fachklinik Schleswig, Anstalt des öffentlichen Rechts (AöR), über. Am 27. September 2004 schloss diese im Hinblick auf eine geplante Privatisierung 5

mit dem bei ihr bestehenden Gesamtpersonalrat eine Dienstvereinbarung, in der es ua. heißt:

„§ 2

**Fortgeltung der arbeitsrechtlichen Vereinbarun-
gen**

...

3. Alle bei der AöR erworbenen und dort als erworben anerkannten Rechte der Mitarbeiterinnen werden auch weiterhin bei der umgewandelten GmbH und insbesondere auch nach dem Gesellschafterwechsel von dem Übernehmer als bei der umgewandelten GmbH erworben anerkannt. Dienst- sowie Beschäftigungszeiten werden nach den entsprechenden tariflichen Bestimmungen angerechnet.

Soweit grundsätzliche Festlegungen und Richtungsentscheidungen für die künftigen Strukturen und Organisationsprinzipien des Betriebes festgelegt werden, garantiert der oder die Gesellschafter die bisher abgeschlossenen Regelungen sowie diese Dienstvereinbarung.

Anmerkung: Dieser Satz wird später in den Kaufvertrag an die passende Stelle verschoben.

...“

Die Fachklinik Schleswig AöR wurde nach Maßgabe des Gesetzes zur Umwandlung der Fachklinik Schleswig und der psychiatrium GRUPPE vom 24. September 2004 (Fachkliniken-Umwandlungsgesetz - FklUmwG) im Wege des Formwechsels in die nicht tarifgebundene „Fachklinik Schleswig gGmbH“ umgewandelt. Mit Wirkung zum 1. November 2005 erwarben die Damp Holding AG und eine weitere Gesellschaft die Geschäftsanteile an der Beklagten, die in der Folgezeit in „SCHLEI-Klinikum Schleswig FKSL GmbH“ umbenannt wurde. Die Eintragung in das Handelsregister erfolgte am 3. November 2005.

6

Der Anteilskaufvertrag zwischen dem Land Schleswig-Holstein und den Käuferinnen lautet in § 9 auszugsweise:

7

„...“

2. Die Käuferin sowie die Damp Holding AG garantieren im Wege eines selbständigen, verschuldensunabhängigen Garantieversprechens gemäß § 311 Abs. 1

BGB und nicht im Wege einer Garantie i.S.d. §§ 443, 444 BGB, dass sie und die Fachklinik Schleswig gGmbH die Bestimmungen der in Anlage 9 beigefügten Dienstvereinbarung ... als für sich verbindlich anerkennen und einhalten werden.

...“

Die Damp Holding AG schloss - ausdrücklich auch im Namen und in Vollmacht der Beklagten handelnd - mit der Gewerkschaft ver.di am 2. März 2010 den Manteltarifvertrag Damp (MTV Damp), der rückwirkend zum 1. Januar 2007 in Kraft trat. 8

Am 26. April 2010 machte der Kläger gegenüber der Beklagten schriftlich die Zahlung der Jubiläumswendung geltend. Am 30. April 2010 endete sein Arbeitsverhältnis. 9

Der Kläger hat die Auffassung vertreten, er habe Anspruch auf Zahlung einer Jubiläumswendung nach § 17 MTV Damp. Bei der Ermittlung der zurückgelegten Beschäftigungszeit seien auch die Zeiten seines Grundwehrdienstes und der Wehrübung zu berücksichtigen. Die Beklagte sei an die von ihrer Rechtsvorgängerin anerkannten Beschäftigungszeiten gebunden. Danach habe er am 2. März 2010 sein 40-jähriges Dienstjubiläum erreicht. Jedenfalls stehe ihm die Zuwendung aufgrund der arbeitsvertraglichen Bezugnahmeklausel auf den BAT zu. Die Regelung in § 39 Abs. 1 iVm. § 20 BAT sei - falls die Zeiten des Wehrdienstes bei der in § 17 MTV Damp geregelten Jubiläumswendung nicht anzurechnen seien - für ihn günstiger. Der Anspruch sei zwar von geringerer Höhe, jedoch sei er aufgrund der Anrechnung weiterer Dienstzeiten zu einem früheren Zeitpunkt entstanden. 10

Der Kläger hat zuletzt beantragt, 11
die Beklagte zu verurteilen, an ihn 409,03 Euro brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 1. April 2010 zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Auf das Arbeitsverhältnis der Parteien finde sowohl kraft beiderseitiger Tarifgebundenheit als auch aufgrund der arbeitsvertraglichen Bezugnahmeklausel nur der MTV Damp An- 12

wendung. Aus dessen § 17 ergebe sich der geltend gemachte Anspruch nicht. Der Kläger habe die erforderliche Beschäftigungszeit nicht erfüllt. Die tarifvertragliche Regelung sehe die Berücksichtigung von Wehrdienstzeiten nicht vor.

Die Vorinstanzen haben die Klage abgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt der Kläger sein Klagebegehren weiter. 13

Entscheidungsgründe

Die zulässige Revision ist unbegründet. Das Landesarbeitsgericht hat die Klage im Ergebnis zu Recht abgewiesen. Der Kläger hat keinen Anspruch auf Zahlung der Jubiläumszuwendung. 14

I. Ein Anspruch ergibt sich nicht aus § 17 MTV Damp. 15

1. Die Regelung des § 17 MTV Damp gilt für das Arbeitsverhältnis der Parteien kraft beiderseitiger Tarifgebundenheit gemäß § 3 Abs. 1, § 4 Abs. 1 TVG. 16

2. Für den vom Kläger geltend gemachten Anspruch sind die nachstehenden Regelungen des MTV Damp maßgebend: 17

„...“

§ 8 Beschäftigungszeit

1. Beschäftigungszeit ist die in der Damp Gruppe zurückgelegte Zeit. Beschäftigungszeiten in den Rechtsvorgängern von Unternehmen der Damp Gruppe werden dabei vollständig berücksichtigt.

...

§ 17 Jubiläumszuwendungen

Die Arbeitnehmer erhalten als Jubiläumszuwendung bei Vollendung einer Beschäftigungszeit (§ 8) ...

von 40 Jahren € 450,00 ...

brutto.“

3. Der Kläger hat die erforderliche Beschäftigungszeit von 40 Jahren nicht erfüllt. Die bei der Beklagten und ihren Rechtsvorgängerinnen zurückgelegte Beschäftigungszeit betrug bei Ausscheiden des Klägers aus dem Arbeitsverhältnis zum 30. April 2010 38 Jahre und sieben Monate. Die Zeiten des Grundwehrdienstes und der Wehrübung sind entgegen der Auffassung des Klägers keine Beschäftigungszeiten iSv. § 8 MTV Damp. Das ergibt die Auslegung der Tarifvorschrift. 18
- a) Die Auslegung des normativen Teils eines Tarifvertrags folgt nach ständiger Rechtsprechung des Senats den für die Auslegung von Gesetzen geltenden Regeln (*näher dazu zB BAG 7. Juli 2004 - 4 AZR 433/03 - zu I 1 b aa der Gründe, BAGE 111, 204; 30. Mai 2001 - 4 AZR 269/00 - zu B I 1 d aa der Gründe, BAGE 98, 35; jeweils mwN*). Sie ist in der Revisionsinstanz in vollem Umfang nachzuprüfen (*BAG 19. September 2007 - 4 AZR 670/06 - Rn. 30, BAGE 124, 110*). 19
- b) Nach dem Wortlaut des § 17 iVm. § 8 MTV Damp sind der Berechnung der Jubiläumszuwendung nur „Beschäftigungszeiten“ zugrunde zu legen. Dabei handelt es sich um alle Beschäftigungszeiten, die in einem Unternehmen der Damp Gruppe oder in einem ununterbrochenen Arbeitsverhältnis vor Übernahme durch ein solches zurückgelegt worden sind (*BAG 28. August 2013 - 10 AZR 497/12 - Rn. 11*). Bei den Zeiten des Grundwehrdienstes und der Wehrübung handelt es sich nicht um Beschäftigungszeiten im tariflichen Sinne. Sie wurden weder in einem Unternehmen der Damp Gruppe noch im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses bei einer Rechtsvorgängerin zurückgelegt. Die Anrechnung weiterer „Dienstzeiten“ sieht der MTV Damp nicht vor. 20
- c) Entgegen der Auffassung des Klägers kommt eine über den Wortlaut hinausgehende Auslegung, nach der auch Dienstzeiten zu berücksichtigen wären, die nicht gleichzeitig Beschäftigungszeiten sind, unter Berücksichtigung der „Tarifgeschichte“ nicht in Betracht. 21

- aa) Die Berücksichtigung der Entstehungsgeschichte bei der Auslegung eines Tarifvertrags unterliegt bereits grundsätzlichen Bedenken. Wegen der weitreichenden Wirkung von Tarifnormen auf die Rechtsverhältnisse Dritter, die an den Tarifvertragsverhandlungen nicht beteiligt waren, kann der Wille der Tarifvertragsparteien im Interesse der Rechtssicherheit und Rechtsklarheit nur ausnahmsweise dann berücksichtigt werden, wenn er in den tariflichen Normen unmittelbar seinen Niederschlag gefunden hat (*BAG 21. März 2012 - 4 AZR 254/10 - Rn. 40; 19. September 2007 - 4 AZR 670/06 - Rn. 32 mwN, BAGE 124, 110*). Die an einen Tarifvertrag gebundenen Arbeitsvertragsparteien müssen aus dessen Wortlaut ermitteln können, welchen Regelungsgehalt die Tarifnormen haben. Sie können regelmäßig nicht darauf verwiesen werden, sich - über den Wortlaut und die Systematik hinaus - Kenntnisse über weitere Auslegungsaspekte und -methoden zu verschaffen, zB durch Einholung von Auskünften ihrer Koalition über die Entstehungsgeschichte des Tarifvertrags oder durch Ermittlung der Existenz und des Inhalts von - vermeintlichen - Vorgängertarifverträgen. Dies gilt insbesondere, wenn der Wortlaut zu Zweifeln keinerlei Anlass gibt. Eine solche Verpflichtung widerspräche dem Normcharakter eines Tarifvertrags. Sie nähme der Gewissheit des Geltungsgrundes und des Geltungsinhalts der Tarifnormen die notwendige Sicherheit. Die Tarifvertragsparteien können einem vom Wortlaut der tariflichen Vorschrift abweichenden Regelungswillen vielmehr dadurch Rechnung tragen, dass sie diesen in einer auch für Außenstehende erkennbaren Weise zum Ausdruck bringen (*BAG 21. März 2012 - 4 AZR 254/10 - aaO*). Dies haben sie im Streitfall nicht getan. 22
- bb) Ungeachtet dieser Bedenken ergibt sich auch aus der Vorgeschichte im Streitfall nicht, dass Zeiten des Grundwehrdienstes und von Wehrübungen nach dem Willen der Tarifvertragsparteien bei der Ermittlung der Beschäftigungszeiten iSv. § 8 MTV Damp zu berücksichtigen wären. 23
- (1) Im Rahmen der Dienstvereinbarung vom 27. September 2004 hat sich die Rechtsvorgängerin der Beklagten, die Fachklinik Schleswig AöR, zwar verpflichtet, alle bei der AöR erworbenen und dort als erworben anerkannten Rechte der Mitarbeiterinnen auch weiterhin bei der umgewandelten GmbH und ins- 24

besondere auch nach dem Gesellschafterwechsel von dem Übernehmer als bei der umgewandelten GmbH erworben anzuerkennen. Dienst- sowie Beschäftigungszeiten sollten nach den entsprechenden tariflichen Bestimmungen anerkannt werden. Nach dem Anteilskaufvertrag garantieren die Käuferin und die Damp Holding AG, die Bestimmungen der Dienstvereinbarung als für sich verbindlich anzuerkennen und einzuhalten.

(2) Diese Dienstvereinbarung enthält aber keine Definition des Begriffs der „Dienst- und Beschäftigungszeiten“. Da sie den Zweck verfolgt, die von den Arbeitnehmern erworbenen Rechte zu sichern, und die AöR ebenso wie das Land Schleswig-Holstein dem Bereich des öffentlichen Dienstes zugehörig war, folgt die Terminologie ersichtlich der des BAT. Dieser differenziert zwischen „reinen“ Beschäftigungszeiten (§ 19 BAT) auf der einen und weiteren anrechenbaren Dienstzeiten (§ 20 BAT) auf der anderen Seite. Die Dienstzeit umfasst neben der Beschäftigungszeit iSv. § 19 BAT Zeiten einer früheren Beschäftigung, die nicht gleichzeitig Beschäftigungszeiten sind. Darunter fallen nach § 20 Abs. 6 Buchst. a BAT ua. Zeiten erfüllter Dienstpflicht bei der Bundeswehr. Haben die Tarifvertragsparteien des MTV Damp in der Folge ausschließlich die Berücksichtigung von „Beschäftigungszeiten“ geregelt, kann dem Begriff mit Blick auf die im BAT vorgesehene und den Tarifvertragsparteien bekannte Differenzierung nicht die Bedeutung beigemessen werden, sie umfasse auch die von den Beschäftigungszeiten zu unterscheidenden Dienstzeiten. Hätten die Tarifvertragsparteien auch die Anrechnung von Dienstzeiten im Sinne von § 20 BAT regeln wollen, hätte es nahegelegen, die entsprechende Terminologie aus der Dienstvereinbarung aufzugreifen. Dies haben sie nicht getan. 25

(3) Der Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 28. August 2013 (- 10 AZR 497/12 -) liegt kein abweichendes Verständnis der betreffenden Tarifnormen zugrunde. Gegenstand der Entscheidung war lediglich die Anrechnung von „Beschäftigungszeiten“, nicht - wie im Streitfall - diejenige von weiteren „Dienstzeiten“. 26

II. Ein Anspruch des Klägers ergibt sich auch nicht aus seinem Arbeitsvertrag iVm. § 39 Abs. 1, § 20 BAT, weil diesem § 17 MTV Damp entgegensteht. 27

1. Allerdings finden die Vorschriften des BAT entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts aufgrund einzelvertraglicher Bezugnahme auf das Arbeitsverhältnis der Parteien Anwendung. 28
- a) Nach § 2 des Arbeitsvertrags vom 1. Oktober 1971 bestimmt sich das Arbeitsverhältnis der Parteien nach dem Bundesangestelltentarifvertrag vom 23. Februar 1961 und den diesen ergänzenden oder ändernden Tarifverträgen. Diese Abrede enthält eine zeitdynamische Bezugnahme auf die jeweiligen Regelungen des BAT (*zu den Maßstäben der Auslegung einer solchen Allgemeinen Geschäftsbedingung BAG 19. Mai 2010 - 4 AZR 796/08 - Rn. 15, BAGE 134, 283*). 29
- b) Entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts verweist die arbeitsvertragliche Bezugnahme Klausel nicht auf den MTV Damp. Nach dem Wortlaut des § 2 des Arbeitsvertrags werden ausschließlich der BAT und die „diesen ergänzenden oder ändernden Tarifverträge“ in Bezug genommen. Das sind solche, die die Regelungen des BAT ergänzen (wie etwa die Vergütungstarifverträge zum BAT, der Tarifvertrag über eine Zuwendung für Angestellte und weitere Tarifverträge oder der Tarifvertrag über ein Urlaubsgeld für Angestellte) oder ggf. ändern (wie etwa die Sonderregelungen SR 2y BAT). Danach wollten die Vertragsparteien das Arbeitsverhältnis ersichtlich den Tarifbestimmungen des öffentlichen Dienstes unterstellen. Eine Verweisung auf Haustarifverträge eines privaten Arbeitgebers ist der Bezugnahme Klausel dagegen nicht zu entnehmen. Diese sind keine den BAT „ergänzenden oder ändernden Tarifverträge“. Sie sind nicht von den Tarifvertragsparteien des BAT abgeschlossen worden. Aus damaliger Sicht gab es auch keine erkennbaren Anhaltspunkte oder Umstände, wonach der Arbeitgeber als Partei des Arbeitsvertrags andere, weitergehende und ggf. sogar konkurrierende Haustarifverträge einbeziehen wollte (*vgl. auch BAG 5. September 2012 - 4 AZR 749/10 - Rn. 16*). 30
- c) Die als sog. Gleichstellungsabrede auszulegende Bezugnahme Klausel hat ihre Dynamik in dem Zeitpunkt verloren, in dem die normative Tarifgebundenheit der Arbeitgeberin an die Tarifverträge des öffentlichen Dienstes entfallen ist. 31

- aa) Nach der früheren Rechtsprechung des Senats waren bei entsprechender Tarifgebundenheit des Arbeitgebers Bezugnahmeklauseln wie diejenige im Arbeitsvertrag der Parteien in aller Regel als sog. Gleichstellungsabreden auszulegen (*vgl. etwa BAG 10. Dezember 2008 - 4 AZR 881/07 - Rn. 18 mwN*). Diese verweisen dynamisch auf die fachlich einschlägigen Tarifverträge. War der Arbeitgeber zum Zeitpunkt des Vertragsschlusses tarifgebunden, führt jedoch der Wegfall der Tarifgebundenheit dazu, dass die in Bezug genommenen Tarifverträge nur noch statisch in der Fassung anzuwenden waren, die in diesem Zeitpunkt galt. Aus Gründen des Vertrauensschutzes wendet der Senat diese Rechtsprechung weiterhin auf Bezugnahmeklauseln an, die vor dem 1. Januar 2002 vereinbart worden sind (*st. Rspr., BAG 19. Oktober 2011 - 4 AZR 811/09 - Rn. 20; 18. November 2009 - 4 AZR 514/08 - Rn. 18 mwN, BAGE 132, 261*). 32
- bb) Um einen solchen sog. Altvertrag handelt es sich hier. Die arbeitsvertragliche Abrede wurde vor dem 1. Januar 2002 getroffen. Der Arbeitsvertrag der Parteien wurde - soweit ersichtlich - seither nicht geändert. Die damalige Arbeitgeberin des Klägers war bei Abschluss des Arbeitsvertrags tarifgebunden. 33
- d) Danach verweist die Bezugnahmeklausel auf den BAT in der zuletzt gültigen Fassung des 78. Änderungstarifvertrags vom 31. Januar 2003. 34
- aa) Die Beklagte ist nicht an die Tarifverträge des öffentlichen Dienstes gebunden. In welchem genauen Zeitpunkt die entsprechende Tarifgebundenheit ihrer Rechtsvorgängerinnen entfallen ist, hat das Landesarbeitsgericht nicht festgestellt. Dies kann jedoch dahinstehen. Die Tarifgebundenheit - und damit die Dynamik der Bezugnahmeklausel - endete spätestens mit dem Übergang des Arbeitsverhältnisses auf die Beklagte im November 2005. 35
- bb) In diesem Zeitpunkt war der BAT noch nicht durch einen anderen Tarifvertrag ersetzt worden. Der Arbeitsvertrag vom 1. Oktober 1971 war mit dem Land Schleswig-Holstein geschlossen worden. Ein Bezug zu einem kommunalen Arbeitgeber ist nicht zu erkennen. Eine Ablösung des in Bezug genommenen BAT wäre deshalb allenfalls durch den Tarifvertrag für den öffentlichen 36

Dienst der Länder (TV-L) in Betracht gekommen, welcher zum 1. November 2006 und damit in jedem Fall nach Wegfall der Tarifgebundenheit der Beklagten bzw. einer ihrer Rechtsvorgängerinnen in Kraft getreten ist. Es kann deshalb offenbleiben, ob die Bezugnahmeklausel durch die spätere Ablösung des BAT lückenhaft geworden wäre und ggf. einer ergänzenden Auslegung bedurft hätte (*ausf. zu den Voraussetzungen und Maßstäben einer solchen Auslegung BAG 19. Mai 2010 - 4 AZR 796/08 - Rn. 23, 31 ff., BAGE 134, 283; 6. Juli 2011 - 4 AZR 706/09 - Rn. 27, 31 ff., BAGE 138, 269*).

2. Die tatbestandlichen Voraussetzungen für die Zahlung einer Jubiläumszuwendung gemäß § 39 Abs. 1 BAT sind gegeben. 37

a) Die maßgebenden Vorschriften des BAT vom 23. Februar 1961 in der hier anzuwendenden Fassung vom 31. Januar 2003 lauten: 38

„§ 19 Beschäftigungszeit

- (1) Beschäftigungszeit ist bei demselben Arbeitgeber nach Vollendung des achtzehnten Lebensjahres in einem Arbeitsverhältnis zurückgelegte Zeit, auch wenn sie unterbrochen ist. ...

...

§ 20 Dienstzeit

- (1) Die Dienstzeit umfasst die Beschäftigungszeit (§ 19) und die nach den Absätzen 2 bis 6 angerechneten Zeiten einer früheren Beschäftigung, soweit diese nicht schon bei der Berechnung der Beschäftigungszeit berücksichtigt sind.

...

- (6) Anzurechnen sind ferner:

- a) die Zeiten erfüllter Dienstpflicht in der Bundeswehr ...

...

§ 39 Jubiläumszuwendungen

...

- (1) Die Angestellten im Bereich des Bundes und im Bereich der Tarifgemeinschaft deutscher Länder erhalten als Jubiläumszuwendung bei Vollendung einer Dienstzeit (§ 20)

...

von 40 Jahren 409,03 Euro“

- b) Unter Berücksichtigung seiner bei der Bundeswehr zurückgelegten Dienstzeiten iSv. § 20 Abs. 6 Buchst. a BAT hat der Kläger am 2. März 2010 das Dienstjubiläum von 40 Jahren erreicht. 39
3. Einem Anspruch nach § 39 Abs. 1 BAT iVm. dem Arbeitsvertrag steht jedoch § 17 MTV Damp entgegen. Der MTV Damp, der kraft beiderseitiger Tarifgebundenheit unmittelbar und zwingend im Arbeitsverhältnis der Parteien gilt, enthält seinerseits die Regelung einer Jubiläumszuwendung. Das Günstigkeitsprinzip führt nicht zu einem Vorrang der Regelungen des über den Arbeitsvertrag anwendbaren BAT. 40
- a) Die Kollision zwischen den kraft beiderseitiger Tarifgebundenheit für das Arbeitsverhältnis der Parteien normativ geltenden und den aufgrund arbeitsvertraglicher Bezugnahme anwendbaren Tarifvorschriften ist nach dem Günstigkeitsprinzip (§ 4 Abs. 3 TVG) zu lösen (vgl. nur BAG 24. Februar 2010 - 4 AZR 691/08 - Rn. 43). Hiernach treten unmittelbar und zwingend geltende Tarifbestimmungen hinter einzelvertragliche Vereinbarungen mit für den Arbeitnehmer günstigeren Bedingungen zurück. Ob ein Arbeitsvertrag abweichende günstigere Regelungen gegenüber dem Tarifvertrag enthält, ergibt ein Vergleich zwischen der tarifvertraglichen und der arbeitsvertraglichen Regelung (sog. Günstigkeitsvergleich). Unerheblich ist, ob die Parteien des Arbeitsvertrags die vertraglichen Regelungen vor oder nach Inkrafttreten des Tarifvertrags vereinbart haben (BAG 17. April 2013 - 4 AZR 592/11 - Rn. 14, BAGE 145, 37; 25. Juli 2001 - 10 AZR 391/00 - zu II 2 a bb (2) der Gründe). 41
- aa) Zu vergleichen sind die in einem inneren sachlichen Zusammenhang stehenden Teilkomplexe der unterschiedlichen Regelungen (sog. Sachgruppenvergleich, s. nur BAG 21. April 2010 - 4 AZR 768/08 - Rn. 39, BAGE 134, 130; 30. März 2004 - 1 AZR 85/03 - zu II 4 b bb der Gründe mwN). Dabei sind die abstrakten Regelungen maßgebend, nicht das Ergebnis ihrer Anwendung 42

im Einzelfall. Die Günstigkeit der einzelvertraglichen Regelung gegenüber der normativ geltenden Tarifnorm muss bereits im Voraus feststehen (*vgl. BAG 12. April 1972 - 4 AZR 211/71 - BAGE 24, 228; zur Kollision von Betriebsvereinbarung und einzelvertraglicher Abrede BAG 27. Januar 2004 - 1 AZR 148/03 - zu II 2 b aa der Gründe, BAGE 109, 244*). Hängt es von den Umständen des Einzelfalls ab, ob die betreffende Regelung günstiger ist oder nicht (sog. ambivalente Regelung), ist diese Voraussetzung nicht gegeben (*BAG 17. April 2002 - 5 AZR 644/00 - zu II 4 b der Gründe*).

bb) Bei der Prüfung ist ein objektiver Beurteilungsmaßstab zugrunde zu legen. Maßgebend ist die Einschätzung eines verständigen Arbeitnehmers unter Berücksichtigung der Verkehrsanschauung (*Schubert/Zachert in Kempfen/Zachert TVG 5. Aufl. § 4 Rn. 307; Löwisch/Rieble TVG 3. Aufl. § 4 Rn. 310; Däubler/Deinert TVG 3. Aufl. § 4 Rn. 689; JKOS/Jacobs TVG 2. Aufl. § 7 Rn. 44; für eine Kollision von Betriebsvereinbarung und einzelvertraglicher Abrede BAG 27. Januar 2004 - 1 AZR 148/03 - zu II 2 b aa der Gründe, BAGE 109, 244*). Ist die einzelvertragliche Regelung danach gleich oder gleichwertig (sog. neutrale Regelung), ist sie nicht günstiger iSv. § 4 Abs. 3 TVG.

43

cc) Ist nach diesen Maßstäben nicht zweifelsfrei feststellbar, dass die einzelvertragliche Regelung für den Arbeitnehmer günstiger ist - sei es, weil es sich um eine „neutrale“, sei es, weil es sich um eine „ambivalente“ Regelung handelt -, bleibt es bei der zwingenden Geltung des Tarifvertrags (*vgl. BAG 12. April 1972 - 4 AZR 211/71 - BAGE 24, 228*). Das ergibt sich sowohl aus dem Wortlaut als auch aus der systematischen Stellung von § 4 Abs. 3 Alt. 2 TVG. Der Gesetzgeber hat eine Abweichung vom Grundsatz der zwingenden Wirkung geltender Tarifnormen (Regel) nur für den Fall vorgesehen, dass die betreffende Regelung „günstiger“ ist als die tarifliche Norm (Ausnahme). Ist die Günstigkeit der abweichenden Regelung nicht feststellbar, greift § 4 Abs. 3 Alt. 2 TVG nicht ein (*vgl. Schubert/Zachert in Kempfen/Zachert TVG 5. Aufl. § 4 Rn. 420 mwN; Wiedemann/Wank TVG 7. Aufl. § 4 Rn. 478; Däubler/Deinert TVG 3. Aufl. § 4 Rn. 690; Löwisch/Rieble TVG 3. Aufl. § 4 Rn. 562; JKOS/Jacobs TVG 2. Aufl. § 7 Rn. 48 mwN*).

44

- b) In Anwendung dieser Grundsätze ist im Streitfall die arbeitsvertraglich in Bezug genommene Regelung des § 39 Abs. 1 iVm. § 20 BAT für eine Jubiläumswendigung nicht günstiger iSv. § 4 Abs. 3 TVG als die normativ geltende des § 17 iVm. § 8 MTV Damp. 45
- aa) Nach § 17 MTV Damp haben die Arbeitnehmer bei einer Beschäftigungszeit von 40 Jahren Anspruch auf eine Jubiläumswendigung iHv. 450,00 Euro brutto, wobei bei der Bundeswehr zurückgelegte Dienstzeiten allerdings nicht zu berücksichtigen sind. Nach § 39 Abs. 1 iVm. § 20 Abs. 6 Buchst. a BAT steht einem Arbeitnehmer bei einer Dienstzeit von 40 Jahren demgegenüber eine - geringere - Jubiläumswendigung iHv. 409,03 Euro brutto zu, jedoch sind Dienstzeiten bei der Bundeswehr anzurechnen. Dadurch können die Anspruchsvoraussetzungen im Einzelfall zeitlich früher erfüllt sein. 46
- bb) Bei der Jubiläumswendigung nach § 39 Abs. 1 iVm. § 20 Abs. 6 Buchst. a BAT handelt es sich damit um eine sog. ambivalente Regelung. Abhängig von den Umständen des Einzelfalls kann sie günstiger oder ungünstiger sein als die normativ für das Arbeitsverhältnis geltenden Tarifvorschriften. So ist sie für den Fall, dass der Arbeitnehmer die Beschäftigungszeit von 40 Jahren nach beiden Regelungen zum gleichen Zeitpunkt erreicht, ungünstiger, weil der Anspruch von geringerer Höhe ist. Erreicht der Arbeitnehmer die maßgebende Beschäftigungszeit - wie der Kläger - hingegen nur dann, wenn auch Wehrdienstzeiten berücksichtigt werden, erweist sich der BAT insoweit als günstiger. Da danach nicht zweifelsfrei festgestellt werden kann, welche Regelung die günstigere ist, tritt die normativ für das Arbeitsverhältnis der Parteien geltende nicht hinter der kraft einzelvertraglicher Bezugnahme anwendbaren Regelung zurück. § 39 Abs. 1 und § 20 Abs. 6 Buchst. a BAT kommen deshalb nicht zur Anwendung. 47

III. Der Kläger hat gemäß § 97 Abs. 1 ZPO die Kosten seiner erfolglosen Revision zu tragen. 48

Eylert

Creutzfeldt

Rinck

Drechsler

Schuldt