

Bundesarbeitsgericht  
Sechster Senat

Urteil vom 24. Mai 2018  
- 6 AZR 308/17 -  
ECLI:DE:BAG:2018:240518.U.6AZR308.17.0

I. Arbeitsgericht Göttingen

Schlussurteil vom 5. Juli 2016  
- 2 Ca 53/16 -

II. Landesarbeitsgericht Niedersachsen

Urteil vom 27. April 2017  
- 7 Sa 944/16 -

---

Entscheidungsstichwort:

Unterschreitung des kirchlichen Vergütungsniveaus

Leitsatz:

Ein kirchlicher Arbeitgeber kann in den durch das staatliche Arbeitsrecht gesetzten Grenzen wirksam Arbeitsverträge abschließen, die keine oder nur eine eingeschränkte Bezugnahme auf kirchliche Arbeitsvertragsregelungen vorsehen.

# BUNDESARBEITSGERICHT



6 AZR 308/17  
7 Sa 944/16  
Landesarbeitsgericht  
Niedersachsen

**Im Namen des Volkes!**

Verkündet am  
24. Mai 2018

## URTEIL

Gaßmann, Urkundsbeamtin  
der Geschäftsstelle

In Sachen

Klägerin, Berufungsklägerin und Revisionsklägerin,

pp.

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,

hat der Sechste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 24. Mai 2018 durch die Richterin am Bundesarbeitsgericht Spelge als Vorsitzende, die Richter am Bundesarbeitsgericht Krumbiegel und Dr. Heinkel sowie die ehrenamtlichen Richter Geyer und Kohout für Recht erkannt:

1. Die Revision der Klägerin gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen vom 27. April 2017 - 7 Sa 944/16 - wird zurückgewiesen.
2. Die Klägerin hat die Kosten der Revision zu tragen.

## **Von Rechts wegen!**

### **Tatbestand**

Die Parteien streiten über Differenzvergütungsansprüche aus einem beendeten Arbeitsverhältnis. Dem Rechtsstreit liegt die Frage zugrunde, ob sich die Höhe der Vergütung der Klägerin nach einer einzelvertraglichen Vereinbarung oder nach den Arbeitsvertragsrichtlinien der Diakonie Deutschland (AVR-DD) richtete. 1

Die Klägerin war vom 17. Februar 2014 bis zum 31. Januar 2016 bei der Beklagten als Alltagsbegleiterin tätig. Die Beklagte betreibt eine stationäre Altenhilfe, ambulante Pflege, Tagespflege sowie betreutes Wohnen. Sie ist eine gemeinnützige GmbH und Mitglied im Diakonischen Werk evangelischer Kirchen in Niedersachsen e.V. 2

Nach § 9 Abs. 2 Buchst. b der Satzung des Diakonischen Werks in Niedersachsen e.V. in der Fassung vom 25. Oktober 2013 waren die Mitglieder ua. verpflichtet, „das nach Kirchengesetz anzuwendende kirchliche Arbeitsrecht“ anzuerkennen und zu beachten. Das Kirchengesetz der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen zur Regelung des Arbeitsrechts für Einrichtungen der Diakonie (Arbeitsrechtsregelungsgesetz Diakonie - ARRG-D) vom 3. November 1997 bestimmte in § 3, dass für alle privatrechtlichen Arbeitsverhältnisse schriftliche Arbeitsverträge abzuschließen seien, in denen die aufgrund der Beschlüsse der Arbeitsrechtlichen Kommission und der Schlichtungskommission zustande gekommenen Regelungen in der jeweils geltenden Fassung vollständig und unverändert vereinbart sind. § 9 Abs. 4 der Satzung des Diakonischen Werks sah bei einem Verstoß gegen die Verpflichtung aus 3

§ 9 Abs. 2 Buchst. b der Satzung nach einer erfolglosen Erinnerung durch den Vorstand als Sanktion zunächst eine Ermahnung durch den Aufsichtsrat und ggf. ein Ruhen der Mitgliedschaftsrechte vor. Als letzte Konsequenz konnte ein Mitglied ausgeschlossen werden.

Am 25. Juni 2014 wurde die Satzung neu gefasst und entsprechend dem geänderten Vereinsnamen als „Satzung des Diakonischen Werkes evangelischer Kirchen in Niedersachsen e.V.“ bezeichnet. Nach § 9 Abs. 2 Buchst. b dieser Satzung sind alle Mitglieder ua. verpflichtet, das am 8. März 2014 neu gefasste Kirchengesetz der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen zur Regelung der Arbeitsbedingungen in Einrichtungen der Diakonie (ARRG-D nF) und mit ihm das Arbeitsrechtsregelungsgrundsätze-gesetz der Evangelischen Kirche in Deutschland (ARGG-EKD) anzuerkennen und zu beachten. Die schon bisher in § 9 Abs. 4 der Satzung vorgesehenen Sanktionsmöglichkeiten blieben erhalten.

Nach § 2 Abs. 1 iVm. § 3 ARRG-D nF haben die Rechtsträger der Diakonie mit allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Arbeitsvertrag die von dem Diakonischen Dienstgeberverband Niedersachsen e.V. (DDN) geschlossenen einschlägigen Tarifverträge in der jeweils geltenden Fassung zu vereinbaren. Hiervon abweichend hat ein Rechtsträger der Diakonie jedoch nach § 2 Abs. 2 ARRG-D nF die AVR-DD anzuwenden, wenn er diese bis zum Inkrafttreten des ARRG-D nF einheitlich angewandt hatte. Nach § 2 Abs. 3 ARRG-D nF dürfen Rechtsträger der Diakonie auf dem Gebiet der Kirchen der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen ein anderes kirchliches Arbeitsrecht als das nach Abs. 1 oder Abs. 2 des § 2 ARRG-D nF bestimmte nur anwenden, wenn die schriftliche Zustimmung der jeweils zuständigen Tarifvertragsparteien nach § 3 ARRG-D nF vorliegt.

Nach § 4 ARGG-EKD in der Fassung des Gesetzes vom 13. November 2013 dürfen Arbeitsverträge nur auf der Grundlage dieses Kirchengesetzes geschlossen werden. Für die Arbeitsverträge sind danach entweder die im Verfahren der Arbeitsrechtsregelung durch Arbeitsrechtliche Kommissionen oder die im Verfahren kirchengemäßer Tarifverträge getroffenen Regelungen verbind-

lich. Auf dieser Grundlage getroffene Arbeitsrechtsregelungen sind für den Dienstgeber verbindlich. Von ihnen darf nicht zu Lasten der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen abgewichen werden. Ergänzende Regelungen der Gliedkirchen müssen dies gewährleisten.

Das Arbeitsverhältnis der Parteien gründete sich auf einen ursprünglich bis zum 28. Februar 2015 befristeten Arbeitsvertrag vom 23. Januar 2014. Demnach trat die Klägerin zum 17. Februar 2014 mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von 11 Stunden in den Dienst der Beklagten. Der Arbeitsvertrag lautete auszugsweise wie folgt:

7

**„Arbeitsvertrag**

...

3. ...

Die Gewährung des Jahresurlaubs richtet sich:

- nach den Bestimmungen des AVR-EKD
- nach der beim Arbeitgeber üblichen Regelung.

...

4. Höhe und Zusammensetzung der Vergütung richten sich:

- nach den Bestimmungen des
- nach der üblichen Regelung;
- nach der hier folgenden Vereinbarung.

Anerkannt werden **Monate** förderlicher Vorzeit in der im Arbeitsvertrag bezeichneten Tätigkeit.

Im Einzelnen gilt:

- Das Arbeitsentgelt erfolgt nach Entgeltgruppe **3** des AVR-EKD in der Stufe
- Einarbeitungs- /  Basisstufe /  Erfahrungsstufe
- Stundenlohn EUR

Familienstand bzw. Zuschlagsberechtigung der Kinder müssen nachgewiesen werden.

5. Die Bestimmungen der Ziffer 4 sollen sich mit Wirkung ab wie folgt ändern:

...

16. Alle beiderseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis und solche, die mit dem Arbeitsverhältnis in Verbindung stehen, verfallen, wenn sie nicht innerhalb von drei Monaten nach Fälligkeit gegenüber der anderen Vertragspartei schriftlich geltend gemacht werden. Lehnt die Gegenseite den Anspruch ab oder erklärt sie sich nicht innerhalb von zwei Wochen nach der Geltendmachung des Anspruchs, so verfällt dieser, wenn er nicht innerhalb von drei Monaten nach der Ablehnung oder dem Fristablauf gerichtlich erhoben wird.
17. Zusätzlich wird vereinbart:  
...  
 Im Stundenlohn ist insbesondere die Jahressonderzahlung anteilmäßig enthalten.“

Unter Ziff. 5 des Arbeitsvertrags war keine Änderung der unter Ziff. 4 8  
getroffenen Abrede vorgesehen.

Ebenfalls unter dem 23. Januar 2014 trafen die Parteien unter der 9  
Überschrift „Änderung der Arbeitsbedingungen mit Wirkung ab Juli 2011 bis  
Dezember 2015“ eine weitere Vereinbarung. Diese lautet ua. wie folgt:

- „1. In der Zeit vom 01.07.2011 bis 31.12.2015 erhöht sich mein monatliches Entgelt um jeweils 1,25 % jeweils zum 1.7. dieser Jahre. Weitere Erhöhungen des monatlichen Entgeltes finden nicht statt.
2. Ein Anspruch auf Jahressonderzuwendung besteht nur zur Hälfte; die zweite Hälfte kann für 2011 bis 2015 auch dann nicht beansprucht werden, wenn das Betriebsergebnis positiv sein sollte.

Die damit nicht zur Auszahlung an mich gelangenden Gehaltsanteile stelle ich meinem Arbeitgeber, der Diakonie A gGmbH, uneingeschränkt zur Verfügung.

Ich erkläre hiermit ausdrücklich, dass ich diese Vereinbarung freiwillig und ohne Zwang unterschreibe.

Alle sonstigen Punkte des Arbeitsvertrages sowie bereits getroffene Zusatzvereinbarungen behalten ihre Gültigkeit, sofern diese hiermit nicht ausdrücklich ausgeschlossen wurden.“

Mit Zusatzvereinbarungen vom 25. Juli 2014 und 16. Februar 2015 vereinbarten die Parteien eine Erhöhung der Wochenarbeitszeit auf 25 Stunden sowie Verlängerungen des Arbeitsverhältnisses letztlich bis zum 31. Januar 2016. Alle sonstigen Punkte des Arbeitsvertrags sowie bereits getroffene Zusatzvereinbarungen behielten ihre Gültigkeit. Zudem wurde in den beiden Zusatzvereinbarungen die bereits im ursprünglichen Arbeitsvertrag vom 23. Januar 2014 enthaltene Ausschlussfristenregelung nochmals wiedergegeben.

Die Klägerin wurde entsprechend Ziff. 4 des Arbeitsvertrags vom 23. Januar 2014 nach Entgeltgruppe 3 AVR-DD vergütet. Entsprechend ihrer Verpflichtung aus Nr. 1 der Änderung der Arbeitsbedingungen vom 23. Januar 2014 erhöhte die Beklagte das Entgelt zum 1. Juli 2014 und 1. Juli 2015. Dies blieb unter den Entgeltsteigerungen, die für die Vergütung nach AVR-DD von der Arbeitsrechtlichen Kommission beschlossen wurden.

Mit Schreiben ihrer Prozessbevollmächtigten vom 29. Oktober 2015 forderte die Klägerin vergeblich rückwirkend eine vollumfängliche Vergütung nach Maßgabe der AVR-DD einschließlich der in Anlage 14 AVR-DD vorgesehenen Jahressonderzahlung. Nach Anlage 14 AVR-DD erhalten die Beschäftigten, die sich am 1. November eines Jahres in einem Beschäftigungsverhältnis befinden, das mindestens bis zum 31. Dezember des Jahres besteht, eine Jahressonderzahlung, deren Höhe der Durchschnittssumme bestimmter Bezüge der Monate Januar bis einschließlich Oktober des Jahres entspricht. Die erste Hälfte der Jahressonderzahlung wird im November des laufenden Jahres geleistet, die zweite Hälfte im Juni des Folgejahres. Die Höhe der Jahressonderzahlung kann sich abhängig vom Betriebsergebnis der jeweiligen Einrichtung verringern. Für das Jahr 2014 verlangte die Klägerin im Schreiben ihrer Prozessbevollmächtigten vom 29. Oktober 2015 bezogen auf die Monate November 2014 und Juni 2015 erfolglos eine hälftige Jahressonderzahlung von jeweils 457,03 Euro brutto, dh. insgesamt 914,06 Euro brutto.

Mit ihrer Klage vom 12. Februar 2016 hat die Klägerin ihre Ansprüche ab Oktober 2014 bis zum Ende des Arbeitsverhältnisses geltend gemacht. Dies hat eine Jahressonderzahlung für das Jahr 2015 in Höhe von insgesamt 1.259,58 Euro brutto umfasst, welche zur Hälfte (jeweils 629,79 Euro brutto) auf die Monate November 2015 und Januar 2016 aufgeteilt wurde. Daraufhin hat die Beklagte im Laufe des erstinstanzlichen Verfahrens für das Jahr 2015 eine hälftige Jahressonderzahlung in Höhe von 509,93 Euro brutto auf Grundlage der vertraglich vorgesehenen Vergütung gezahlt. 13

Die Klägerin hat die Auffassung vertreten, ihr habe eine dynamisierte Vergütung einschließlich einer Jahressonderzahlung nach den Vorgaben der AVR-DD zugestanden. Der ursprüngliche Arbeitsvertrag vom 23. Januar 2014 sehe uneingeschränkt eine Vergütung nach Entgeltgruppe 3 AVR vor. Die am selben Tag vereinbarte Abänderung sei unwirksam. Es handle sich um überraschende Klauseln in Allgemeinen Geschäftsbedingungen iSd. § 305c Abs. 1 BGB. Zudem sei die Änderungsvereinbarung intransparent. Es sei nicht hinreichend erkennbar, dass sie benachteiligende Regelungen enthalte. 14

Die vertragliche Vergütungsvereinbarung sei auch sittenwidrig iSd. § 138 BGB und unwirksam, weil sie gegen kirchenrechtliche Vorgaben, an welche die Beklagte nach der Satzung des Diakonischen Werks gebunden sei, verstoße. Die Beklagte wende weder die einschlägigen kirchlichen Tarifverträge noch die AVR-DD vollumfänglich an. Die von ihr vorgesehenen vertraglichen Vergütungsregelungen seien weder mit den Grundgedanken der Diakonie noch mit denen des kirchlichen Arbeitsrechts, insbesondere mit dem Leitbild der Dienstgemeinschaft, vereinbar. Die Beklagte berufe sich auf eine arbeitsvertragliche Regelung, obwohl sie durch ihre Zugehörigkeit zum Diakonischen Werk den Eindruck erwecke, sich nach den kirchlichen Vorgaben zu richten. Sie handle damit rechtsmissbräuchlich iSd. § 242 BGB. Ihr Vorgehen entspreche nicht der Verkehrssitte. 15

Durch den Verstoß gegen die Satzung des Diakonischen Werks und die Nichtumsetzung der kirchlichen Vorschriften habe die Beklagte sich jedenfalls wegen Verletzung einer Nebenpflicht aus dem Arbeitsverhältnis schadenser- 16



satzpflichtig gemacht. Die Regelungen des ARRG-D stellten Schutznormen iSd. § 823 Abs. 2 BGB dar, da sie ähnlich wie sozialversicherungsrechtliche Normen auch den Schutz des einzelnen Beschäftigten verfolgten. Kirchenrechtliche Vorgaben sollten einheitliche Vergütungsbedingungen im Bereich der Diakonie sichern.

Die Klägerin hat zuletzt beantragt, 17  
die Beklagte zu verurteilen, an die Klägerin 4.714,44 Euro brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 1. Februar 2016 zu zahlen.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt. Nach den vertraglichen 18  
Regelungen stehe der Klägerin keine dynamische Vergütung nach den AVR-DD zu. Die Vertragsgestaltung sei weder überraschend noch intransparent. Ein Verstoß gegen kirchen- oder satzungsrechtliche Vorgaben sei für die geltend gemachten Vergütungsansprüche der Klägerin ohne Bedeutung. Die kirchengesetzlichen Vorgaben hätten ebenso wie die Regelungen der AVR-DD keine normative Wirkung auf die Arbeitsverhältnisse der Beschäftigten. Die Satzung des Diakonischen Werks binde nur die Mitglieder des Diakonischen Werks und entfalte keine Wirkung zu Gunsten der dort Beschäftigten. Etwaige Ansprüche der Klägerin seien ohnehin nach der vertraglich vereinbarten Ausschlussfrist jedenfalls teilweise verfallen.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht 19  
hat die hiergegen gerichtete Berufung der Klägerin zurückgewiesen und die Revision zugelassen. Mit dieser verfolgt die Klägerin ihr Klageziel weiter.

### **Entscheidungsgründe**

Die Revision ist unbegründet. Die Klägerin hat keinen Anspruch auf die 20  
begehrte Differenzvergütung.

- I. Zwischen den Parteien steht außer Streit, dass die Beklagte während der Dauer des Arbeitsverhältnisses das Tabellenentgelt der Entgeltgruppe 3 AVR-DD einschließlich der in der Änderungsvereinbarung vom 23. Januar 2014 vorgesehenen Erhöhungen zum 1. Juli 2014 und 1. Juli 2015 bezahlt hat. Damit wurden die vertraglich begründeten Entgeltansprüche der Klägerin bezogen auf das Tabellenentgelt erfüllt (§ 362 Abs. 1 BGB). Für weiter gehende Entgeltsteigerungen bestand keine Anspruchsgrundlage. 21
1. Die Klägerin hatte keinen vertraglichen Anspruch auf Entgeltsteigerungen, die sich aus einer dynamischen Anwendung der AVR-DD ergeben. 22
- a) Nach ständiger Rechtsprechung handelt es sich bei kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen wie den AVR-DD um Allgemeine Geschäftsbedingungen, welchen mangels normativer Wirkung in privatrechtlichen Arbeitsverhältnissen nur über Bezugnahmeklauseln in Arbeitsverträgen Wirkung verschafft werden kann (vgl. BAG 23. November 2017 - 6 AZR 683/16 - Rn. 12; 20. November 2012 - 1 AZR 179/11 - Rn. 107, BAGE 143, 354; 22. Februar 2012 - 4 AZR 24/10 - Rn. 18). Eine normative Wirkung besteht nicht, weil das säkulare Recht für kirchliche Arbeitsrechtsregelungen keine unmittelbare und zwingende Geltung anordnet. Es fehlt eine etwa § 4 Abs. 1 TVG entsprechende Bestimmung (BAG 13. November 2002 - 4 AZR 73/01 - zu I 3 b bb der Gründe, BAGE 103, 353; zur Frage einer normativen Wirkung kirchlicher Dienstvereinbarungen vgl. BAG 22. März 2018 - 6 AZR 835/16 - Rn. 28 ff.). 23
- b) Der Inhalt Allgemeiner Geschäftsbedingungen ist nach einem objektiv-generalisierenden Maßstab zu ermitteln. Sie sind nach ihrem objektiven Inhalt und typischen Sinn einheitlich so auszulegen, wie sie von verständigen und redlichen Vertragspartnern unter Abwägung der Interessen der normalerweise beteiligten Verkehrskreise verstanden werden. Dabei sind die Verständnismöglichkeiten des durchschnittlichen Vertragspartners des Verwenders zugrunde zu legen (BAG 23. März 2017 - 6 AZR 705/15 - Rn. 14). Ansatzpunkt für die Auslegung Allgemeiner Geschäftsbedingungen ist in erster Linie der Vertragswortlaut. Diese Grundsätze finden nach ständiger Rechtsprechung auch auf die Auslegung von Bezugnahmeklauseln auf kirchliche Regelungswerke wie Ar- 24

beitsvertragsrichtlinien Anwendung (vgl. BAG 22. Juli 2010 - 6 AZR 847/07 - Rn. 12, BAGE 135, 163; 10. Dezember 2008 - 4 AZR 801/07 - Rn. 17, BAGE 129, 1). Bei der Auslegung einer solchen Bezugnahme Klausel ist von der allgemeinen Funktion von Verweisungsklauseln im kirchlichen Arbeitsverhältnis auszugehen. Diese sind grundsätzlich dahin auszulegen, dass sie dem kirchlichen Arbeitsrecht im privatrechtlichen Arbeitsverhältnis umfassend Geltung verschaffen (vgl. BAG 16. Februar 2012 - 6 AZR 573/10 - Rn. 29 mwN, BAGE 141, 16). Ein Arbeitnehmer, der einen Arbeitsvertrag mit einem kirchlichen Arbeitgeber schließt, kann davon ausgehen, dass sein Arbeitgeber mit einer im Vertrag enthaltenen dynamischen Bezugnahme Klausel das spezifisch kirchliche Vertragsrecht in seiner jeweiligen Fassung zum Gegenstand des Arbeitsverhältnisses machen und damit idR kirchenrechtlichen Geboten genügen will. Typischerweise liegt es auch im Interesse beider Vertragsparteien, dass das kirchliche Arbeitsrecht durch eine solche Klausel in seiner jeweiligen Fassung zur Anwendung gebracht wird (vgl. BAG 23. November 2017 - 6 AZR 683/16 - Rn. 12; 28. Juni 2012 - 6 AZR 217/11 - Rn. 40 ff., BAGE 142, 247). Dies gilt auch bezüglich der Anwendbarkeit des kirchlichen Mitarbeitervertretungsrechts und der auf dessen Grundlage geschlossenen Dienstvereinbarungen (BAG 22. März 2018 - 6 AZR 835/16 - Rn. 47 ff.).

c) Eine solche Bezugnahme ist hier nicht erfolgt. Die Parteien haben unter Ziff. 3 und Ziff. 4 des Arbeitsvertrags vom 23. Januar 2014 zwar die Gewährung des Jahresurlaubs nach den Bestimmungen der AVR-EKD (nunmehr AVR-DD) und eine Vergütung nach deren Entgeltgruppe 3 vereinbart. Hierbei handelt es sich aber nur um eine punktuelle Inbezugnahme. Bezüglich der Entgeltsteigerungen haben die Parteien mit der „Änderung der Arbeitsbedingungen“ vom 23. Januar 2014 eine Abweichung von den AVR-DD vorgenommen. Diese hält einer Rechtskontrolle stand. 25

aa) Die in Nr. 1 der Änderungsvereinbarung vom 23. Januar 2014 enthaltene Allgemeine Geschäftsbedingung zur Entgeltsteigerung ist keine überraschende Klausel iSd. § 305c Abs. 1 BGB und nicht intransparent iSd. § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB. 26

- (1) Bei beiden Verträgen vom 23. Januar 2014 handelt es sich um Allgemeine Geschäftsbedingungen. Darauf lässt schon das äußere Erscheinungsbild der formularmäßigen Vertragsgestaltung schließen (vgl. BAG 25. Juni 2015 - 6 AZR 383/14 - Rn. 23, BAGE 152, 82). Bei der Änderungsvereinbarung wird der Formularcharakter auch dadurch deutlich, dass eine Änderung der Arbeitsbedingungen „mit Wirkung ab Juli 2011 bis Dezember 2015“ vereinbart wurde, obwohl die Klägerin erst zum 17. Februar 2014 und zunächst befristet bis zum 28. Februar 2015 eingestellt wurde. 27
- (2) Zu Gunsten der Klägerin kann unterstellt werden, dass die in Ziff. 4 des Arbeitsvertrags vom 23. Januar 2014 getroffene Vergütungsabrede für sich genommen als dynamische Verweisung auf die Entgeltgruppe 3 AVR-DD zu verstehen ist und die von der Arbeitsrechtlichen Kommission beschlossenen Entgeltsteigerungen daher Teil der geschuldeten Vergütung gewesen wären (zum regelmäßigen Verständnis einer Bezugnahme als dynamische Verweisung vgl. BAG 12. Dezember 2012 - 4 AZR 65/11 - Rn. 25; Schaub ArbR-HdB/Treber 17. Aufl. § 206 Rn. 31). 28
- (3) Eine solche dynamische Verweisung wurde aber durch Nr. 1 der Änderungsvereinbarung vom 23. Januar 2014 abgeändert. Entgeltsteigerungen sollten unabhängig von den Beschlüssen der Arbeitsrechtlichen Kommission nur um 1,25 % zum jeweils 1. Juli der Jahre 2014 und 2015 stattfinden. Diese Vereinbarung ist wirksam. 29
- (a) Diese Regelung ist keine überraschende Klausel iSd. § 305c Abs. 1 BGB. Sie wurde zum Vertragsbestandteil. 30
- (aa) Nach § 305c Abs. 1 BGB werden Bestimmungen in Allgemeinen Geschäftsbedingungen, die nach den Umständen, insbesondere nach dem äußeren Erscheinungsbild des Vertrags, so ungewöhnlich sind, dass der Vertragspartner des Verwenders mit ihnen nicht zu rechnen braucht, nicht Vertragsbestandteil. Überraschenden Klauseln muss ein „Überrumpelungseffekt“ innewohnen. Zwischen den durch die Umstände bei Vertragsschluss begründeten Erwartungen und dem tatsächlichen Vertragsinhalt muss ein deutlicher Wider- 31

spruch bestehen. Da sich das Überraschungsmoment auch aus dem Erscheinungsbild des Vertrags ergeben kann, ist es möglich, dass auch das Unterbringen einer Klausel an einer unerwarteten Stelle im Text sie deswegen als Überraschungsklausel erscheinen lässt. Das Überraschungsmoment ist umso eher zu bejahen, je belastender die Bestimmung ist. Im Einzelfall muss der Verwender darauf besonders hinweisen oder die Klausel drucktechnisch hervorheben (*BAG 27. April 2017 - 8 AZR 859/15 - Rn. 71 mwN; zum subjektiven Überraschungsmoment vgl. auch: BAG 19. März 2014 - 5 AZR 252/12 (B) - Rn. 59, BAGE 147, 342; Hoefs in Clemenz/Kreft/Krause AGB-Arbeitsrecht § 305c Rn. 10; Däubler/Bonin/Deinert/Däubler AGB-Kontrolle im Arbeitsrecht 4. Aufl. § 305c Rn. 13; HWK/Gotthardt/Roloff 7. Aufl. § 305c BGB Rn. 4).*

(bb) Ein solches Überraschungsmoment ist hier nicht gegeben. Dies gilt auch bei Berücksichtigung des Umstands, dass Ziff. 5 des ursprünglichen Vertrags vom 23. Januar 2014 keine Änderung der voranstehenden Entgeltabrede vorsieht, weil der hierfür vorgesehene Freiraum nicht ausgefüllt wurde. Inhaltlich ist es bei einer entgeltgruppenbezogenen Vergütungsabrede nicht überraschend, dass die Entgelterhöhungen für einen bestimmten Zeitraum gesondert geregelt werden. Es handelt sich um unterschiedliche Regelungsmaterien. Dem wird die hier vorgenommene Vertragsgestaltung gerecht. Die abweichende Regelung in Nr. 1 der Änderungsvereinbarung vom 23. Januar 2014 ist nicht unerwartet in derselben Vertragsurkunde oder in einem Anhang enthalten, sondern Teil einer gesonderten Vereinbarung. Durch die Verwendung zweier Vertragsformulare ergibt sich das Bild einer Grundlagenregelung (Vergütung nach Entgeltgruppe 3 AVR-DD) in Verbindung mit einer Sonderregelung ua. bezüglich der Entgeltsteigerung. Es mag ungewöhnlich sein, dass ein Arbeitsvertrag noch am Tag seines Abschlusses abgeändert wird. Eine Überrumpelung ergibt sich hieraus aber vorliegend nicht. Durch die gesonderte Vertragsurkunde wurde vielmehr auf die Bedeutung der besonderen Vergütungsregelungen hingewiesen. Selbst wenn bei Abschluss eines Arbeitsvertrags mit einem kirchlichen Arbeitgeber grundsätzlich davon ausgegangen werden kann, dass kirchliches Arbeitsrecht zur Anwendung kommen soll, ist es nicht ausgeschlossen, dass

32

der kirchliche Arbeitgeber eigenständige Vertragsinhalte vereinbaren will. § 305c Abs. 1 BGB schränkt diese Vertragsfreiheit nicht ein.

(b) Nr. 1 der Änderungsvereinbarung vom 23. Januar 2014 ist auch nicht intransparent iSd. § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB. 33

(aa) Das Transparenzgebot des § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB verpflichtet den Verwender Allgemeiner Geschäftsbedingungen, die Rechte und Pflichten seines Vertragspartners möglichst klar, verständlich und durchschaubar darzustellen (*BAG 24. August 2017 - 8 AZR 378/16 - Rn. 18*). Dabei ist zwischen dem Gebot der Abschlusstransparenz und dem der Abwicklungstransparenz zu differenzieren. Erstere soll die zutreffende Information des Arbeitnehmers über die Umstände sicherstellen, die es ihm ermöglichen, die Vor- und Nachteile der beabsichtigten vertraglichen Abreden für den Vertragsabschluss zu beurteilen. Letztere soll die Wahrung seiner Rechte während der Vertragsdurchführung gewährleisten. Bei den an eine hinreichende Abschlusstransparenz zu stellenden Anforderungen ist zu berücksichtigen, dass nach allgemeiner Ansicht eine Inhaltskontrolle von Allgemeinen Geschäftsbedingungen im Bereich der Hauptleistung unterbleibt (*vgl. nur BAG 12. März 2015 - 6 AZR 82/14 - Rn. 23, BAGE 151, 108*) und insoweit gemäß § 307 Abs. 3 Satz 2 BGB nur eine Transparenzkontrolle stattfindet (*vgl. BAG 21. April 2016 - 8 AZR 474/14 - Rn. 61*). Die bei Begründung des Arbeitsverhältnisses gestellten Allgemeinen Geschäftsbedingungen müssen deshalb die tatbestandlichen Voraussetzungen und den Umfang der Hauptleistungspflichten des Arbeitsverhältnisses so genau beschreiben, dass der Arbeitnehmer die konkret geschuldete Arbeit, den Arbeitszeitumfang und die Höhe der dafür vom Arbeitgeber nach Vertragsschluss zu zahlenden Vergütung entnehmen kann. Sonst kann er bei Vertragsschluss nicht erkennen, „was auf ihn zukommt“ (*BAG 26. Januar 2017 - 6 AZR 671/15 - Rn. 22 mwN, BAGE 158, 81*). 34

(bb) Diesem Prüfungsmaßstab hält Nr. 1 der Änderungsvereinbarung vom 23. Januar 2014 stand. Der Wortlaut ist eindeutig. Sowohl die Höhe der Entgeltsteigerung als auch ihr Zeitpunkt sind benannt. Der angegebene Zeitraum („vom 01.07.2011 bis 31.12.2015“) ist zwar offensichtlich nicht auf das ur- 35

sprünglich bis zum 28. Februar 2015 befristete Arbeitsverhältnis der Klägerin zugeschnitten, er umfasst aber zweifelsfrei die gesamte zunächst vereinbarte Dauer des Arbeitsverhältnisses. Die Klägerin wurde auch nicht darüber im Unklaren gelassen, dass diese Entgeltsteigerungen im Vergleich zu den regulären Steigerungen der AVR-Vergütung voraussichtlich nachteilig sind. Dies ergibt sich nicht nur aus der Klarstellung, dass „weitere Erhöhungen des monatlichen Entgelts nicht stattfinden“. Noch deutlicher wird die Nachteiligkeit durch den Passus, dass die nicht zur Auszahlung gelangenden Gehaltsanteile der Arbeitgeberseite „uneingeschränkt zur Verfügung gestellt“ würden. Eine nicht zu beanspruchende Vergütung kann zwar niemandem „zur Verfügung gestellt werden“. Die Formulierung macht aber mehr als deutlich, dass hier eine Art von Sanierungsbeitrag geleistet werden soll und deshalb eine Abweichung von der regulären AVR-Vergütung vereinbart wird. Eine solche Vergütung wurde damit nicht zum Vertragsinhalt (*vgl. demgegenüber zum Fall eines Verzichts auf eine vertraglich bereits begründete Rechtsposition BAG 15. Dezember 2016 - 6 AZR 478/15 - Rn. 30, BAGE 157, 284*).

bb) Eine Unwirksamkeit von Nr. 1 der Änderungsvereinbarung vom 23. Januar 2014 ergibt sich auch nicht aus dem kirchlichen Arbeitsrecht. Die Beklagte konnte als kirchlicher Arbeitgeber in den durch das säkulare Recht gesetzten Grenzen Arbeitsverträge abschließen, die keine oder nur eine eingeschränkte Bezugnahme auf kirchliches Arbeitsrecht wie die AVR-DD vorsahen. 36

(1) Das originäre Kirchenrecht ist Ausdruck des nach Art. 140 GG iVm. Art. 137 Abs. 3 WRV gewährleisteten kirchlichen Selbstbestimmungsrechts (*vgl. BVerfG 22. Oktober 2014 - 2 BvR 661/12 - Rn. 90, BVerfGE 137, 273; zu den Rechtsquellen des evangelischen Kirchenrechts vgl. Anke in Anke/de Wall/Heinig HevKR § 4 Rn. 25 ff.*). Kirchengesetzliche Regelungen wie § 2 ARR-G-D nF binden den kirchlichen Arbeitgeber als Normadressaten im kirchlichen Rechtskreis. Der kirchliche Arbeitgeber muss bei einer Nichtbeachtung ggf. kirchenrechtliche Konsequenzen befürchten und mit einer Zustimmungsverweigerung der Mitarbeitervertretung zur Eingruppierung rechnen (*vgl. für die katholische Kirche: KAGH 12. Oktober 2007 - M 03/07 - ZMV 2008, 29*); 37

30. November 2006 - M 02/06 - ZMV 2007, 81; Eder ZTR 2018, 191; für die evangelische Kirche KGH.EKD 10. Dezember 2012 - II-0124/U5-12 - ZMV 2013, 210; zur Feststellung der Nichtanwendbarkeit einer nicht einschlägigen Arbeitsrechtsregelung vgl. KGH.EKD 8. September 2011 - I-0124/S67-10 - ZMV 2011, 324).

(2) Eine Verletzung kirchengesetzlicher Vorgaben, welche die Schaffung einer vertraglichen Grundlage für die vollumfängliche Geltung des kirchlichen Arbeitsrechts anordnen, berührt jedoch per se nicht die Wirksamkeit einer anderslautenden vertraglichen Vereinbarung. Die von einem kirchlichen Arbeitgeber abgeschlossenen Arbeitsverträge sind nicht (teil-)unwirksam, sofern sie die Vorgabe der Inbezugnahme kirchlicher Arbeitsrechtsregelungen missachten und eigenständige Regelungen vorsehen (vgl. zum Fall einer unter der auflösenden Bedingung einer kirchlichen Ausnahmegenehmigung stehenden Bezugnahme auf eine vom kirchlichen Arbeitgeber selbstgesetzte Arbeitsordnung BAG 24. Februar 2011 - 6 AZR 634/09 - Rn. 22 ff.). Das säkulare Recht ordnet die Unwirksamkeit einer vertraglichen Regelung aus diesem Grund nicht an. Die kirchengesetzlichen Vorgaben können eine Anwendung der einschlägigen Arbeitsrechtsregelungen nicht erzwingen, da die Kirchen nicht die Rechtsmacht haben, eine normative Wirkung dieser Regelungen im privaten Arbeitsverhältnis anzuordnen (vgl. BAG 16. Februar 2012 - 6 AZR 592/10 - Rn. 16; zum kirchlichen Mitarbeitervertretungsrecht vgl. BAG 22. März 2018 - 6 AZR 835/16 - Rn. 28 ff.). Ein Arbeitnehmer, mit dem eine nicht den kirchlichen Regelungen entsprechende Vereinbarung geschlossen wird, kann sich deshalb nicht darauf berufen, die Kirche habe sich durch die Einrichtung des Arbeitsrechtsregelungssystems darauf festgelegt, dass nicht zu seinem Nachteil von der kirchlichen Arbeitsvertragsordnung abgewichen werden dürfe (so aber Richardi Arbeitsrecht in der Kirche 7. Aufl. § 15 Rn. 69, 70). Die staatliche Arbeitsgerichtsbarkeit hat nicht die Aufgabe, im Urteilsverfahren für die Aufrechterhaltung der kirchlichen Ordnung zu sorgen. Dies bleibt den nach Kirchenrecht zuständigen kirchlichen Autoritäten vorbehalten (vgl. Eder ZTR 2018, 191 f.).

38



cc) Ein Verstoß der Vertragspraxis der Beklagten gegen die Satzung des Diakonischen Werks hat bezogen auf die streitgegenständlichen Entgeltansprüche der Klägerin keine Auswirkungen. Nr. 1 der Änderungsvereinbarung vom 23. Januar 2014 ist nicht wegen eines Verstoßes gegen § 9 Abs. 2 Buchst. b der Satzung des Diakonischen Werks unwirksam. Bei der Satzung eines eingetragenen Vereins handelt es sich zwar um staatliches Recht. Dessen Wirkung ist jedoch grundsätzlich auf die Vereinsmitglieder beschränkt (*vgl. BeckOK BGB/Schöpflin Stand 1. November 2017 § 25 Rn. 15 ff.; Staudinger/Weick (2005) § 25 Rn. 9 f.*). Die Frage, ob eine Satzungsbestimmung analog § 328 BGB als Regelung zu Gunsten Dritter ausgelegt werden kann und hierdurch Ansprüche gegen den Verein oder seine Mitglieder begründet werden können, stellt sich vorliegend nicht. § 9 Abs. 2 Buchst. b der Satzung des Diakonischen Werks kann weder in deren Fassung vom 25. Oktober 2013 noch in der vom 25. Juni 2014 entnommen werden, dass dadurch unmittelbar Arbeitnehmerrechte begründet werden sollen, welche gegenüber den Vereinsmitgliedern als Arbeitgeber eingefordert werden können. Dies gilt auch bei Berücksichtigung des Umstands, dass § 9 Abs. 2 Buchst. b der Satzung in der Fassung vom 25. Juni 2014 die Beachtung von § 4 ARGG-EKD verlangt, der eine Abweichung zu Lasten der Beschäftigten verbietet. Die Satzung verpflichtet offensichtlich nur die Mitglieder mit dem Zweck, die kirchenrechtliche Ordnung zu wahren und den kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen im Sinne einer einheitlichen Handhabung Geltung zu verschaffen. Für den Fall eines Verstoßes sieht die Satzung in § 9 Abs. 4 entsprechende Sanktionen des Diakonischen Werks vor. Dementsprechend hat der Kirchengerichtshof der EKD bezogen auf eine Vorgängerregelung des § 9 Abs. 2 Buchst. b der Satzung des Diakonischen Werks entschieden, dass die Satzungsregeln des Diakonischen Werks, dem die betreffende Dienststelle angehört, keine individualschützende Drittwirkung haben (*KGH.EKD 8. September 2011 - I-0124/S67-10 - ZMV 2011, 324; vgl. zu diesem Fall auch BAG 15. Januar 2014 - 10 AZR 403/13 - Rn. 34 ff.*).

39

dd) Nr. 1 der Änderungsvereinbarung vom 23. Januar 2014 ist auch nicht gemäß § 138 Abs. 1 BGB nichtig.

40

(1) Nach § 138 Abs. 1 BGB ist ein Rechtsgeschäft, das gegen die guten Sitten verstößt, nichtig. Das ist der Fall, wenn es nach seinem aus der Zusammenfassung von Inhalt, Zweck und Beweggrund zu entnehmenden Gesamtcharakter mit den grundlegenden Wertungen der Rechts- und Sittenordnung nicht zu vereinbaren ist. Dies ist aufgrund einer umfassenden Gesamtwürdigung unter Berücksichtigung aller zum Zeitpunkt des Vertragsschlusses vorliegenden relevanten Umstände zu beurteilen (*BAG 21. April 2016 - 8 AZR 474/14 - Rn. 31*). 41

(2) Aus den hier relevanten Umständen lässt sich keine Sittenwidrigkeit von Nr. 1 der Änderungsvereinbarung vom 23. Januar 2014 ableiten. Es handelt sich um eine für sich genommen nicht zu beanstandende Vereinbarung bezüglich der Vergütungssteigerung, welche die Parteien in Ausübung ihrer Privatautonomie vorgenommen haben. Der Verstoß gegen kirchenrechtliche Vorgaben änderte daran entgegen der von der Klägerin in der mündlichen Verhandlung vor dem Senat vertretenen Ansicht nichts, selbst wenn die kirchliche Ordnung und deren Wertvorstellungen bei der Gesamtwürdigung zu berücksichtigen wären (*vgl. hierzu Palandt/Ellenberger 77. Aufl. BGB § 138 Rn. 2*). Die Beklagte durfte sich als kirchliche Arbeitgeberin des staatlichen Arbeitsrechts zur Gestaltung des Rechtsverhältnisses bedienen. Die Parteien haben sich mit der Vereinbarung einer Vergütung nach Entgeltgruppe 3 AVR-DD an der kirchlich vorgesehenen Grundvergütung orientiert und nur die Entgeltsteigerungen eigenständig festgelegt. Das „Anstandsgefühl aller billig und gerecht Denkenden“ als Maßstab für den Inhalt der guten Sitten (*vgl. BAG 19. Dezember 2013 - 6 AZR 145/12 - Rn. 48; Staudinger/Sack/Fischinger (2017) § 138 Rn. 57; Erman/Schmidt-Räntsch BGB 15. Aufl. § 138 Rn. 12*) ist hierdurch nicht verletzt. 42

2. Der Beklagten ist es nicht nach den Grundsätzen von Treu und Glauben verwehrt, sich auf Nr. 1 der Änderungsvereinbarung vom 23. Januar 2014 zu berufen. Entgegen der Auffassung der Revision verletzt die Vertragspraxis der Beklagten auch bei Berücksichtigung ihrer Zugehörigkeit zum Diakonischen Werk die Verkehrssitte iSd. § 242 BGB nicht. 43

- a) Nr. 1 der Änderungsvereinbarung vom 23. Januar 2014 ist nicht Ausfluss eines institutionellen Rechtsmissbrauchs der Beklagten (*vgl. hierzu BAG 18. Juli 2012 - 7 AZR 443/09 - Rn. 38, BAGE 142, 308*). Die Beklagte hat lediglich von der Privatautonomie Gebrauch gemacht und eine zulässige Vertragsgestaltung vorgenommen. 44
- b) Die Verweigerung der streitgegenständlichen Entgeltsteigerungen ist auch nicht wegen widersprüchlichen Verhaltens der Beklagten treuwidrig. Zwar kann eine Rechtsausübung gemäß § 242 BGB unzulässig sein, wenn sich eine Partei damit in Widerspruch zu ihrem eigenen vorausgegangenen Verhalten setzt und für die andere Partei ein schützenswerter Vertrauenstatbestand geschaffen worden ist oder wenn sonstige besondere Umstände die Rechtsausübung als treuwidrig erscheinen lassen (*BAG 27. April 2017 - 6 AZR 367/16 - Rn. 31*). Dies ist hier aber nicht der Fall. Die Beklagte hat die Vergütung der Klägerin entsprechend den vertraglichen Vereinbarungen erhöht und keinen Vertrauenstatbestand auf eine höhere Vergütung geschaffen. Ein solcher kann auch nicht allein aus der Zugehörigkeit der Beklagten zum Diakonischen Werk abgeleitet werden. Diese weckte allenfalls Erwartungen, welche bereits mit Vorlage der Vertragsformulare enttäuscht wurden. 45
3. Die Klägerin kann die Differenz, die sich aus einer nach den Beschlüssen der Arbeitsrechtlichen Kommission gesteigerten Vergütung und den gezahlten Beträgen ergibt, auch nicht im Wege des Schadensersatzes verlangen. 46
- a) Ein Anspruch aus § 280 Abs. 1 iVm. § 241 Abs. 2 BGB besteht nicht. Die Beklagte hat die Klägerin bezogen auf das Tabellenentgelt der Entgeltgruppe 3 AVR-DD vertragsgemäß vergütet. Eine vertragliche Nebenpflicht zur Vereinbarung und Leistung einer nach den Beschlüssen der Arbeitsrechtlichen Kommission gesteigerten Vergütung bestand entgegen der Ansicht der Revision nicht. Die Klägerin kann aus den kirchen- und satzungsrechtlichen Vorgaben keine individuellen Rechte ableiten. Wie dargestellt, handelt es sich bei diesen Regelungen letztlich um internes Organisationsrecht der Kirche, dessen Nichtbefolgung arbeitsrechtlich allenfalls durch die Mitarbeitervertretung im Rahmen ihrer Mitwirkungsrechte geltend gemacht werden kann. Die von der Revision 47

behauptete Vergleichbarkeit der kirchenrechtlichen Verpflichtungen mit sozialversicherungsrechtlichen Arbeitgeberpflichten besteht nicht. Es handelt sich um völlig unterschiedliche Regelungswerke des kirchlichen und des staatlichen Rechtskreises. Sie stimmen weder hinsichtlich der Regelungsmaterie noch hinsichtlich der Zielsetzung überein.

b) Mangels individualrechtlichen Bezugs wurde durch Nr. 1 der Änderungsvereinbarung vom 23. Januar 2014 auch kein Schutzgesetz iSd. § 823 Abs. 2 BGB verletzt. Hinsichtlich des Fehlens eines Schutzzweckes der kirchlichen Regelungen wird auf die vorstehenden Ausführungen verwiesen. 48

II. Die Klägerin hat auch bezogen auf die Jahressonderzahlungen keinen Differenzentgeltanspruch. 49

1. Dabei kann offenbleiben, ob Ziff. 17 des ursprünglichen Arbeitsvertrags vom 23. Januar 2014, wonach die Jahressonderzahlung „im Stundenlohn“ bereits enthalten sein sollte, einem Anspruch auf eine neben dem Tabellenentgelt zu leistende Jahressonderzahlung nach Anlage 14 AVR-DD hätte entgegenstehen können. Die Parteien haben mit Nr. 2 der Änderungsvereinbarung vom 23. Januar 2014 eine hinreichend transparente Neuregelung bezüglich der Jahressonderzahlung vorgenommen. Diese bestimmt, dass der Anspruch auf die „Jahressonderzuwendung“, wobei offensichtlich die Jahressonderzahlung nach den AVR-DD gemeint ist, nur zur Hälfte bestehe und die zweite Hälfte auch bei einem positiven Betriebsergebnis nicht beansprucht werden könne. Die Aufteilung in „zwei Hälften“ sowie der Bezug zum Betriebsergebnis entspricht Anlage 14 AVR-DD. Mit Abschluss der Änderungsvereinbarung haben die Parteien somit einen Anspruch der Klägerin auf eine neben dem Tabellenentgelt zu leistende Jahressonderzahlung vorgesehen, deren Höhe jedoch auf die im November des jeweiligen Jahres zu leistende erste Hälfte beschränkt ist. Diese Reduzierung der Ansprüche nach Anlage 14 AVR-DD widerspricht zwar den kirchen- und satzungsrechtlichen Vorgaben. Wie ausgeführt, bewirkt dies aber weder die Unwirksamkeit der Vereinbarung noch werden hierdurch Schadensersatzansprüche ausgelöst. 50

2. Der Klägerin stehen aus Nr. 2 der Änderungsvereinbarung vom 23. Januar 2014 keine weiteren Ansprüche zu. 51
- a) Ihr Anspruch auf eine Jahressonderzahlung für das Jahr 2014 ist verfallen. 52
- aa) Ziff. 16 des Arbeitsvertrags vom 23. Januar 2014 und die Zusatzvereinbarungen vom 25. Juli 2014 und 16. Februar 2015 enthalten eine identische Ausschlussfristenregelung. Diese sieht - anders als § 45 AVR-DD - auf der ersten Stufe einen Verfall von Ansprüchen vor, welche nicht innerhalb von drei Monaten nach Fälligkeit gegenüber der anderen Vertragspartei schriftlich geltend gemacht werden. Diese vertragliche Regelung ist als Allgemeine Geschäftsbedingung bei einem typisierten Verständnis nicht zu beanstanden (vgl. BAG 17. Oktober 2017 - 9 AZR 80/17 - Rn. 17; 28. September 2017 - 8 AZR 67/15 - Rn. 55 ff.; 20. Juni 2013 - 8 AZR 280/12 - Rn. 22). Sie kann hier auch den Anspruch auf den gesetzlichen Mindestlohn nicht entgegen § 3 Satz 1 MiLoG beschränken, da sich die Jahressonderzahlung für das Jahr 2014 aus Bezügen für das Jahr 2014 errechnet und der seit dem 1. Januar 2015 zu entrichtende Mindestlohn daher nicht betroffen ist. Der den Schutz des Mindestlohnanspruchs bezweckende § 3 Satz 1 MiLoG setzt eine zeitliche Parallelität von arbeits- oder tarifvertraglichen Entgeltansprüchen einerseits und dem Mindestlohnanspruch andererseits voraus (vgl. BAG 17. Oktober 2017 - 9 AZR 80/17 - Rn. 20 ff.). 53
- bb) Die erste Hälfte der Jahressonderzahlung für das Jahr 2014 war im November 2014 zur Zahlung fällig. Das Geltendmachungsschreiben vom 29. Oktober 2015 konnte die dreimonatige Ausschlussfrist daher nicht wahren. 54
- b) Der Anspruch auf die erste Hälfte der Jahressonderzahlung für das Jahr 2015 wurde gemäß § 362 Abs. 1 BGB erfüllt. Die Beklagte hat die sich aus der vertraglichen Vergütungsabrede ergebenden Ansprüche befriedigt, indem sie während des erstinstanzlichen Verfahrens diesbezüglich einen Betrag von 509,93 Euro brutto geleistet hat. Einen auf die Entgeltsteigerungen nach den 55

Beschlüssen der Arbeitsrechtlichen Kommission gestützten Differenzbetrag kann die Klägerin aus den genannten Gründen nicht beanspruchen.

III. Die Klägerin hat gemäß § 97 Abs. 1 ZPO die Kosten ihrer erfolglosen Revision zu tragen. 56

Spelge

Heinkel

Krumbiegel

M. Geyer

Kohout