

Bundesarbeitsgericht
Zehnter Senat

Urteil vom 16. Juni 2021
- 10 AZR 31/20 -
ECLI:DE:BAG:2021:160621.U.10AZR31.20.0

I. Arbeitsgericht Rosenheim
- Kammer Traunstein -

Endurteil vom 27. Februar 2019
- 4 Ca 134/17 -

II. Landesarbeitsgericht München

Urteil vom 13. November 2019
- 11 Sa 375/19 -

Entscheidungsstichwort:

Schicht- und Einmannfahrerzulagen für Omnibusfahrer

Hinweis des Senats:

Führende Entscheidung zu weiteren teilweisen Parallelsachen

BUNDESARBEITSGERICHT



10 AZR 31/20
11 Sa 375/19
Landesarbeitsgericht
München

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
16. Juni 2021

URTEIL

Jatz, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Kläger, Berufungsbeklagter, Berufungskläger und Revisionskläger,

pp.

Beklagte, Berufungsklägerin, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,

hat der Zehnte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der Beratung vom 16. Juni 2021 durch die Vorsitzende Richterin am Bundesarbeitsgericht Gallner, die Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Pulz und Pessinger sowie die ehrenamtlichen Richter Budde und Beitz für Recht erkannt:

1. Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts München vom 13. November 2019 - 11 Sa 375/19 - wird zurückgewiesen.
2. Der Kläger hat die Kosten der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten darüber, ob der Kläger als Busfahrer Anspruch auf Schicht- und Einmannfahrerzulagen hat. 1

Die Beklagte betreibt ein Busunternehmen, das im öffentlichen Personennahverkehr verschiedene Linienbusverbindungen bedient. Der Kläger ist seit dem 2. März 1992 als Busfahrer bei der Beklagten beschäftigt. Er war nicht Mitglied der Gewerkschaft der Eisenbahner Deutschlands (Transnet). In Nr. 6 des zwischen den Parteien geschlossenen Arbeitsvertrags vom 25. Februar 1992 wird für die Vergütung auf die Anlage 2 zum Arbeitsvertrag verwiesen. Die Anlage 2 zum Arbeitsvertrag lautet auszugsweise: 2

„6. Tätigkeitsvergütung

6.1. Linienverkehr, Berufsverkehr, 19,31 DM/Stunde
Schülerverkehr

(Grundstundenlohn zuzügl. 10 %
Schicht- und 10 % Einmannfahrerzulage; siehe Ziffer 6.4.)

...

6.4. Die Schicht- und Einmannfahrerzulage werden - soweit die tariflichen Voraussetzungen nicht vorliegen - übertariflich gezahlt. Die übertariflichen Leistungen werden freiwillig, jederzeit nach freiem Ermessen widerruflich gewährt. Auf tarifliche Lohnerhöhungen können sie durch Erklärung des Arbeitgebers auch rückwirkend zum Zeitpunkt der Tarifierhöhung ganz oder teilweise angerechnet werden.“

Zu den auf das Arbeitsverhältnis anwendbaren Tarifverträgen ist in 3
Nr. 10 des Arbeitsvertrags bestimmt:

„10. Kollektivregelungen

Das Arbeitsverhältnis unterliegt im Übrigen den für den Arbeitgeber geltenden Tarifverträgen für die gewerblichen Arbeitnehmer im Omnibusverkehr in ihrer jeweils letzten Fassung. Die Tarifverträge können im Büro eingesehen werden.“

Die Beklagte wandte zum Zeitpunkt des Abschlusses des Arbeitsvertrags 4
im Jahr 1992 einen Lohntarifvertrag aus dem Jahr 1991 an, den zwischen dem Landesverband bayerischer Omnibusunternehmer e. V. und der Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr, Bezirksverwaltung Bayern, geschlossenen Lohntarifvertrag Nr. 14 für alle arbeiterrentenversicherungspflichtigen Arbeitnehmer des privaten Omnibusgewerbes in Bayern vom 6. Juni 1991 (*LTV LBO 1991*). In § 3 LTV LBO 1991 war ua. geregelt:

„§ 3

Zulagen und Zuschläge

1. Omnibusfahrer im Einmannfahrdienst des Orts- und Stadtverkehrs nach § 42 PBefG bzw. Omnibusfahrer im Fahrdienst mit Gelenkonnibussen erhalten je Einsatzstunde für die zusätzlichen Tätigkeiten, die sich durch den Fahrscheinverkauf, Fahrscheinkontrollen, Schülerwochen- und -monatskarten ergeben, eine Einmannfahrerzulage zu ihrem tariflichen Monatsgrundlohn in Höhe von 10 % des tariflichen Grundstundenlohnes, derzeit DM 1,61.
2. Omnibusfahrer erhalten je Einsatzstunde, wenn die Voraussetzungen gemäß § 6 Absatz II Ziffer 2 Buchstabe a) oder b) des Manteltarifvertrages erfüllt sind, eine Schichtzulage zu ihrem tariflichen Monatsgrundlohn in Höhe von 10 % des tariflichen Grundstundenlohnes, derzeit DM 1,61.“

Bei Abschluss des Arbeitsvertrags galt im privaten Omnibusgewerbe in 5
Bayern zwischen tarifgebundenen Arbeitnehmern und Arbeitgebern ein Manteltarifvertrag aus dem Jahr 1991. Es handelte sich um den zwischen dem Landes-

verband bayerischer Omnibusunternehmer e. V. und der Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr, Bezirksverwaltung Bayern, geschlossenen Manteltarifvertrag Nr. 5 für alle arbeiterrentenversicherungspflichtigen Arbeitnehmer des privaten Omnibusgewerbes in Bayern vom 6. Juni 1991 (*MTV LBO 1991*). In § 6 Abs. II Nr. 2 MTV LBO 1991 war auszugsweise geregelt:

„II. Schichtarbeit

...

2. Schichtarbeit liegt vor:

- a) wenn im Fahrdienst oder im Werkstättenbereich mindestens zwei Arbeitsschichten notwendig werden und sich mindestens zwei Arbeitnehmer gemäß Dienstplan abwechselnd in aufeinanderfolgenden Schichten ablösen;
- b) wenn ein Arbeitnehmer nach einem täglichen Schichtplan arbeiten muss, der eine Teilung der Arbeitszeit vorsieht (2 Teilschichten). ...“

Am 8. Februar 2000 schloss die Beklagte mit der Gewerkschaft Transnet 6
Haustarifverträge. Dazu gehören der Manteltarifvertrag (*MTV RVO 2000*) und der
Tarifvertrag über Löhne und Gehälter (*LTV RVO 2000*), die beide im Jahr 2000
in Kraft traten.

Der LTV RVO 2000 sieht eine Einmannfahrer- und eine Schichtzulage in 7
Höhe von jeweils 10 % nicht mehr vor. Nach der Lohntabelle des LTV RVO 2000
für den Zeitraum vom 1. April bis 31. Dezember 2000 stieg der dem Kläger ge-
zahlte Stundenlohn nach Lohngruppe V bei einer Beschäftigungszeit von über
sechs Jahren auf 23,34 DM. Er erhöhte sich damit gegenüber dem nach dem
LTV LBO 1991 und seinen Nachfolgetarifverträgen bis März 2000 gezahlten
Stundenlohn von 19,45 DM um 20 %.

Die Beklagte rechnete spätestens ab dem 1. Juni 2000 neben dem er- 8
höhten Stundenlohn keine Schicht- und Einmannfahrerzulagen zugunsten des
Klägers ab. Der Kläger machte nach dem Inkrafttreten der Haustarifverträge bis
zum Jahr 2017 keine Schicht- und Einmannfahrerzulagen geltend.

Der Kläger hat die Auffassung vertreten, er habe einen arbeitsvertraglichen Anspruch auf die begehrten Zulagen. Der Anspruch auf Schicht- und Einmannfahrerzulagen sei nicht durch die höhere Stundenvergütung im LTV RVO 2000 und den nachfolgenden Entgelttarifverträgen „abgelöst“ worden. Die Zulagen seien in den Entgelttarifverträgen ab dem Jahr 2000 nicht verstetigt worden. In den Haustarifverträgen sei gerade nicht geregelt, dass der Anspruch auf Zulagen durch ein höheres tarifliches Grundentgelt ersetzt werde. Nach dem Günstigkeitsprinzip könne ihm durch die Haustarifverträge ein übertariflicher arbeitsvertraglicher Anspruch auf Zulagen nicht entzogen werden. Die Verweisungsklausel in Nr. 10 des Arbeitsvertrags auf die für den Arbeitgeber geltenden Tarifverträge sei unwirksam, weil sich aus der Bestimmung nicht ergebe, auf welche Tarifverträge der Arbeitsvertrag Bezug nehme. 9

Der Kläger hat beantragt, 10

1. die Beklagte zu verurteilen, an ihn 2.985,96 Euro brutto Vergütung für den Zeitraum vom 1. Juli bis 31. Dezember 2016 zu zahlen;
2. die Beklagte zu verurteilen, an ihn 9.206,80 Euro brutto Vergütung für den Zeitraum vom 1. Januar 2017 bis 31. August 2018 zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat gemeint, der Kläger habe seit dem Inkrafttreten der Haustarifverträge im Jahr 2000 keinen Anspruch mehr auf Schicht- und Einmannfahrerzulagen. Der arbeitsvertragliche Anspruch auf die früheren übertariflichen Zulagen sei mit Inkrafttreten der Haustarifverträge in die tarifvertragliche Grundvergütung einbezogen worden. Das ergebe sich daraus, dass das neue Tarifwerk die streitigen Zulagen nicht enthalte und stattdessen die Grundvergütung um 20 % gestiegen sei. 11

Das Arbeitsgericht hat der Klage teilweise stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Klägers zurückgewiesen. Auf die Berufung der Beklagten hat es das Urteil des Arbeitsgerichts teilweise abgeändert und die Klage insgesamt abgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt der Kläger seine Zahlungsanträge weiter. 12

Entscheidungsgründe

Die zulässige Revision ist unbegründet. Das Landesarbeitsgericht hat zutreffend erkannt, dass dem Kläger die beanspruchten Schicht- und Einmannfahrerzulagen nicht zustehen. 13

I. Der Kläger hat keinen Anspruch auf die geltend gemachten Zulagen aus Nr. 6 seines Arbeitsvertrags iVm. der Anlage 2 zum Arbeitsvertrag. Das ergibt die Auslegung des zwischen den Parteien geschlossenen Arbeitsvertrags. 14

1. Die arbeitsvertraglichen Regelungen zu den Schicht- und Einmannfahrerzulagen sind nach den für Allgemeine Geschäftsbedingungen geltenden Maßstäben auszulegen. 15

a) Bei den Bestimmungen im Arbeitsvertrag und in dessen Anlage 2 zu den Schicht- und Einmannfahrerzulagen handelt es sich um Allgemeine Geschäftsbedingungen iSv. § 305 Abs. 1 Satz 1 BGB. Der Arbeitsvertrag und die zugehörige Anlage 2 weisen in den maßgeblichen Teilen keine individuellen Besonderheiten auf. Das begründet, wie auch das äußere Erscheinungsbild, eine tatsächliche Vermutung dafür, dass es sich bei den Bestimmungen des Arbeitsvertrags um Allgemeine Geschäftsbedingungen iSv. § 305 Abs. 1 Satz 1 BGB handelt (vgl. BAG 11. Dezember 2018 - 9 AZR 383/18 - Rn. 15, BAGE 164, 316; 18. September 2018 - 9 AZR 162/18 - Rn. 30, BAGE 163, 282). Der Arbeitsvertrag mit der Anlage 2 ist von der Beklagten für eine Vielzahl von Arbeitnehmern gleichlautend verwendet worden. Das ergibt sich bereits aus dem Umstand, dass für die streitigen Schicht- und Einmannfahrerzulagen in zwei Parallelverfahren gleichlautende Arbeitsverträge mit identischen Anlagen vorgelegt worden sind. 16

b) Für die Auslegung Allgemeiner Geschäftsbedingungen kommt es darauf an, wie die Klauseln nach ihrem objektiven Inhalt und typischen Sinn von verständigen und redlichen Vertragspartnern unter Abwägung der Interessen der normalerweise beteiligten Verkehrskreise verstanden werden. Dabei sind nicht die Verständnismöglichkeiten des konkreten, sondern die des durchschnittlichen 17

Vertragspartners des Verwenders zugrunde zu legen (*st. Rspr.*, zB BAG 3. Juni 2020 - 3 AZR 730/19 - Rn. 51; 30. Januar 2019 - 5 AZR 450/17 - Rn. 47, BAGE 165, 168). Ansatzpunkt für die nicht am Willen der jeweiligen Vertragspartner zu orientierende Auslegung Allgemeiner Geschäftsbedingungen ist in erster Linie der Vertragswortlaut. Ist er nicht eindeutig, kommt es für die Auslegung entscheidend darauf an, wie der Vertragstext aus Sicht der typischerweise an Geschäften dieser Art beteiligten Verkehrskreise zu verstehen ist, wobei der Vertragswille verständiger und redlicher Vertragspartner beachtet werden muss. Soweit auch der mit dem Vertrag verfolgte Zweck einzubeziehen ist, kann das nur in Bezug auf typische und von redlichen Geschäftspartnern verfolgte Ziele gelten (*st. Rspr.*, zB BAG 23. März 2021 - 3 AZR 99/20 - Rn. 15; 30. Januar 2019 - 5 AZR 450/17 - aaO). Die einzelne Klausel ist im Kontext des Formularvertrags zu interpretieren und darf nicht aus einem Zusammenhang gerissen werden, der ihre Beurteilung beeinflusst. Zu berücksichtigen sind dabei Regelungen, die mit der maßgeblichen Klausel in einem dem typischen und durchschnittlich aufmerksamen Vertragspartner erkennbaren Regelungszusammenhang stehen (BAG 23. September 2020 - 5 AZR 193/19 - Rn. 17; BGH 10. Juni 2020 - VIII ZR 289/19 - Rn. 30). Bleibt nach Ausschöpfung der Auslegungsmethoden ein nicht behebbarer Zweifel, geht dies nach § 305c Abs. 2 BGB zulasten des Verwenders (*st. Rspr.*, zB BAG 23. März 2021 - 3 AZR 99/20 - aaO; 30. Januar 2019 - 5 AZR 450/17 - aaO). Das Revisionsgericht kann die Auslegung Allgemeiner Geschäftsbedingungen uneingeschränkt überprüfen (*st. Rspr.*, zB BAG 17. Dezember 2020 - 6 AZR 639/19 - Rn. 22; 16. Oktober 2019 - 5 AZR 352/18 - Rn. 23, BAGE 168, 122).

2. Die Auslegung der arbeitsvertraglichen Regelungen zu den Schicht- und Einmannfahrerzulagen nach diesen Maßstäben ergibt, dass neben der mit Inkrafttreten der Haustarifverträge erhöhten Grundvergütung kein Anspruch auf gesonderte Schicht- und Einmannfahrerzulagen besteht. Durch die bei der Beklagten seit dem Jahr 2000 geltenden Haustarifverträge sind die Schicht- und Einmannfahrerzulagen in Höhe von 20 % in die Grundvergütung einbezogen worden. Die arbeitsvertraglichen Zulagenregelungen sind dahin auszulegen, dass

18

mit ihnen nicht nur die tarifvertraglichen Bestimmungen zu Schicht- und Einmannfahrerzulagen nachvollzogen wurden. Mit ihnen sollten die bei Abschluss des Arbeitsvertrags geltenden tarifvertraglichen Regelungen zu Schicht- und Einmannfahrerzulagen ergänzt werden. Begünstigte Arbeitnehmer sollten einen Anspruch auf Zulagen in Höhe von insgesamt 20 % unabhängig davon haben, ob die komplexen tarifvertraglichen Voraussetzungen im Einzelfall erfüllt waren. Dagegen sollte kein von dem tarifvertraglichen Anspruch auf Schicht- und Einmannfahrerzulagen unabhängiger Anspruch begründet werden, der in der Summe zu höheren Zulagen als 20 % der Grundvergütung führt.

a) Das Landesarbeitsgericht hat zutreffend erkannt, dass mit den arbeitsvertraglichen Regelungen zu den Schicht- und Einmannfahrerzulagen nicht nur die tarifvertraglichen Zulagenregelungen nachgezeichnet wurden. Die Arbeitnehmer sollten arbeitsvertraglich nicht lediglich so gestellt werden, wie sie gestanden hätten, wenn sie tarifgebunden gewesen wären. Das ergibt sich aus dem Wortlaut der Regelung in Nr. 6.4 der Anlage 2 zum Arbeitsvertrag. Danach werden Schicht- und Einmannfahrerzulagen „übertariflich“ gezahlt, soweit die tariflichen Voraussetzungen nicht vorliegen. Aus der Wortwahl ergibt sich, dass die arbeitsvertragliche Zulagenregelung über den Anspruch hinausgeht, der zum Zeitpunkt des Abschlusses des Arbeitsvertrags nach dem Tarifvertrag bestand. Die Formulierung in Nr. 6.4 Satz 3 der Anlage 2 zum Arbeitsvertrag, wonach die Schicht- und Einmannfahrerzulagen durch Erklärung des Arbeitgebers auf tarifliche Entgelterhöhungen angerechnet werden können, setzt ebenfalls voraus, dass die arbeitsvertraglich zugesagten Zulagen über den tarifvertraglichen Anspruch hinausreichen.

19

b) Die Auslegung des Arbeitsvertrags mit dessen Anlage 2 ergibt weiter, dass neben einem bereits im Tarifvertrag geregelten Anspruch auf Schicht- und Einmannfahrerzulagen nicht zusätzlich noch ein weiterer arbeitsvertraglich begründeter Anspruch auf diese Zulagen treten soll. Die arbeitsvertraglichen und die tarifvertraglichen Bestimmungen zu Schicht- und Einmannfahrerzulagen stehen nicht beziehungslos nebeneinander. Die arbeitsvertraglichen Regelungen bringen vielmehr deutlich zum Ausdruck, dass der Anspruch auf Schicht- und

20

Einmannfahrerzulagen nur einmal in Höhe von insgesamt 20 % der Grundvergütung bestehen soll. Die arbeitsvertraglichen Regelungen ergänzen die tarifvertraglichen insoweit, als ein Anspruch auch dann bestehen soll, wenn die im Tarifvertrag geregelten Voraussetzungen von Schicht- und Einmannfahrerzulagen nicht gegeben sind.

aa) Die Beklagte wandte den MTV LBO 1991 und den LTV LBO 1991 zum Zeitpunkt des Abschlusses des Arbeitsvertrags auf das Arbeitsverhältnis an. Seit dem Inkrafttreten der Haustarifverträge im Jahr 2000 richtete sich das Arbeitsverhältnis aufgrund der Bezugnahme Klausel in Nr. 10 des Arbeitsvertrags nach dem MTV RVO 2000 und dem LTV RVO 2000 sowie den jeweiligen Nachfolgetarifverträgen. Nach Nr. 10 Satz 1 des Arbeitsvertrags unterliegt das Arbeitsverhältnis im Übrigen den für den Arbeitgeber geltenden Tarifverträgen für die gewerblichen Arbeitnehmer im Omnibusverkehr in ihrer jeweils letzten Fassung. 21

(1) Die arbeitsvertragliche Bezugnahme Klausel ist ebenfalls eine Allgemeine Geschäftsbedingung. Bereits das äußere Erscheinungsbild begründet eine tatsächliche Vermutung dafür. Im Übrigen ist die Bezugnahme Klausel in mehreren Arbeitsverträgen wortgleich verwendet worden, wie sich aus den Parallelverfahren ergibt. 22

(2) Die Bezugnahme Klausel in Nr. 10 des Arbeitsvertrags ist keine überraschende Klausel iSv. § 305c Abs. 1 BGB und deshalb Vertragsbestandteil geworden. Dynamische Verweisungen auf einschlägige Tarifverträge sind im Arbeitsleben als Gestaltungsinstrument so verbreitet, dass ihre Aufnahme in Formularverträge nicht iSd. § 305c Abs. 1 BGB überraschend ist (*BAG 26. September 2018 - 7 AZR 797/16 - Rn. 30; 14. Juni 2017 - 7 AZR 390/15 - Rn. 19*). Der Senat muss nicht darüber entscheiden, ob tarifliche Bestimmungen, die für die Vertragspartner bei Abschluss des Vertrags schlechterdings nicht vorhersehbar waren, nicht Vertragsinhalt werden (*vgl. dazu BAG 20. Januar 2021 - 4 AZR 283/20 - Rn. 18; 20. März 2019 - 7 AZR 98/17 - Rn. 31*). Der MTV RVO 2000 und der LTV RVO 2000 enthalten für Mantel- und Lohntarifverträge übliche Regelungen, mit denen Arbeitnehmer bei einer dynamischen Verweisung auf die für den 23

Arbeitgeber geltenden Tarifverträge rechnen mussten. Das gilt insbesondere für Regelungen der Höhe des Entgelts und der hier streitigen Zulagen.

(3) Die arbeitsvertragliche Bezugnahmeklausel ist wirksam. Sie verstößt nicht gegen das Transparenzgebot aus § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB. Das Bestimmtheitsgebot als maßgebliche Ausprägung des Transparenzgebots verlangt lediglich, die tatbestandlichen Voraussetzungen und Rechtsfolgen so genau zu beschreiben, dass für den Verwender der Klausel keine ungerechtfertigten Beurteilungsspielräume entstehen und der Gefahr vorgebeugt wird, den Vertragspartner von der Durchsetzung bestehender Rechte abzuhalten. Im Zeitpunkt der jeweiligen Anwendung müssen die geltenden, in Bezug genommenen Regelungen bestimmbar sein (*BAG 20. März 2019 - 7 AZR 98/17 - Rn. 33; 20. Juni 2018 - 7 AZR 689/16 - Rn. 32*). Eine Regelung, die auf einen Tarifvertrag verweist, ist weder unverständlich noch unklar. Dies gilt auch dann, wenn die Verweisung dynamisch ausgestaltet ist. Welche konkreten tariflichen Regelungen jeweils das Arbeitsverhältnis ausfüllen sollen, ist von den Arbeitnehmern durch Einsicht in die Tarifverträge feststellbar (*BAG 20. März 2019 - 7 AZR 98/17 - Rn. 34; 26. Oktober 2016 - 7 AZR 140/15 - Rn. 39, BAGE 157, 141*). 24

(4) Die Auslegung der arbeitsvertraglichen Bezugnahmeklausel ergibt, dass der MTV RVO 2000 und der LTV RVO 2000 seit dem Inkrafttreten der Haustarifverträge im Jahr 2000 arbeitsvertraglich in Bezug genommen worden sind. 25

(a) Nach Nr. 10 des Arbeitsvertrags unterliegt das Arbeitsverhältnis im Übrigen den für den Arbeitgeber geltenden Tarifverträgen für die gewerblichen Arbeitnehmer im Omnibusverkehr. Damit nimmt der Arbeitsvertrag Bezug auf Tarifverträge, an die die Beklagte normativ nach § 3 Abs. 1, § 4 Abs. 1 TVG gebunden ist (*vgl. BAG 13. Mai 2020 - 4 AZR 528/19 - Rn. 14; 20. März 2019 - 7 AZR 98/17 - Rn. 20*). Die arbeitsvertragliche Verweisung auf die für den Arbeitgeber geltenden Tarifverträge ist zeitdynamisch ausgestaltet und darüber hinaus inhaltldynamisch, insoweit jedoch begrenzt auf Tarifverträge für gewerbliche Arbeitnehmer im Omnibusverkehr. 26

(b) Die Bezugnahmeklausel in Nr. 10 des Arbeitsvertrags wurde vor dem 1. Januar 2002 vereinbart. Es handelt sich um einen sog. Altvertrag. Sofern die Beklagte zum Zeitpunkt des Abschlusses des Arbeitsvertrags tarifgebunden gewesen sein sollte, wäre daher die frühere Rechtsprechung des Vierten Senats des Bundesarbeitsgerichts zur sog. Gleichstellungsabrede anzuwenden. In diesem Fall hätte die zeitliche Dynamik geendet, sobald die Beklagte als Arbeitgeberin nicht mehr tarifgebunden gewesen wäre (*BAG 3. Juli 2019 - 4 AZR 312/18 - Rn. 18; 14. Dezember 2005 - 4 AZR 536/04 - Rn. 24 ff., BAGE 116, 326*). Im zu entscheidenden Fall kommt es darauf nicht an, weil die Bezugnahmeklausel inhaltlich dynamisch auf die für den Arbeitgeber geltenden Tarifverträge für die gewerblichen Arbeitnehmer im Omnibusverkehr verweist. Die Tarifgebundenheit der Beklagten an die Tarifverträge für die gewerblichen Arbeitnehmer im Omnibusverkehr hat nicht geendet. Als Partei der Tarifverträge ist die Beklagte seit dem Jahr 2000 nach § 3 Abs. 1 TVG an den MTV RVO 2000 und den LTV RVO 2000 sowie deren Nachfolgetarifverträge gebunden. 27

(c) Zu den in Bezug genommenen Tarifverträgen gehören der MTV RVO 2000 und der LTV RVO 2000 mit ihren jeweiligen Nachfolgetarifverträgen. Dem steht nicht entgegen, dass der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts im Jahr 2018 mehrfach entschieden hat, dass eine arbeitsvertragliche Bezugnahmeklausel nicht zwingend später vom Arbeitgeber abgeschlossene Haustarifverträge erfasst. 28

(aa) Nehmen Arbeitsvertragsparteien individualvertraglich auf die jeweils geltenden Tarifverträge einer bestimmten Branche Bezug, handelt es sich dabei in der Regel um eine zeitdynamische Bezugnahme auf die entsprechenden Flächentarifverträge, die Haustarifverträge eines einzelnen Arbeitgebers nicht erfasst (*BAG 11. Juli 2018 - 4 AZR 533/17 - Rn. 21 ff., BAGE 163, 175*). Eine Bezugnahmeklausel, die auf konkret bezeichnete Flächentarifverträge in ihrer jeweiligen Fassung verweist, kann ohne besondere Anhaltspunkte nicht ergänzend dahin ausgelegt werden, sie erfasse auch später abgeschlossene Haustarifverträge (*BAG 12. Dezember 2018 - 4 AZR 123/18 - Rn. 22 ff., BAGE 164, 345*). 29

(bb) Der Vierte Senat hat von einer arbeitsvertraglichen Bezugnahme auf „die Tarifverträge für den Hamburger Einzelhandel“ nicht die später von einem Arbeitgeber abgeschlossenen Haustarifverträge als erfasst angesehen, weil auf die Tarifverträge einer Branche abgestellt wurde. Eine Branche umfasst regelmäßig eine Vielzahl von Unternehmen, sodass mit einem einzelnen Arbeitgeber abgeschlossene Tarifverträge nicht erfasst sind (*BAG 12. Dezember 2018 - 4 AZR 123/18 - Rn. 22, BAGE 164, 345*). Mit dieser Begründung hat der Vierte Senat auch eine arbeitsvertragliche Verweisung auf die „jeweils geltenden Tarifverträge des Einzelhandels“ dahin ausgelegt, dass später abgeschlossene Haustarifverträge nicht erfasst sind (*BAG 11. Juli 2018 - 4 AZR 533/17 - Rn. 21 ff., BAGE 163, 175*). 30

(cc) Im Unterschied zu den Konstellationen, über die der Vierte Senat entschieden hat, bezieht sich die hier auszulegende Bezugnahme Klausel jedoch ausdrücklich auf die „für den Arbeitgeber geltenden Tarifverträge“. Damit bezieht sich die Verweisung nach ihrem Wortlaut auf Tarifverträge, die bei einem bestimmten Arbeitgeber gelten, unabhängig davon, ob es sich um Flächen- oder Haustarifverträge handelt. Etwas anderes ergibt sich nicht aus dem Umstand, dass die Bezugnahme Tarifverträge „für die gewerblichen Arbeitnehmer im Omnibusverkehr“ betrifft. Damit wird die inhaltliche Dynamik auf Tarifverträge für eine bestimmte Gruppe von Arbeitnehmern begrenzt, ohne dass sich daraus ein Hinweis ergäbe, es seien nur Flächentarifverträge erfasst, die für mehrere Arbeitgeber gelten. Ausgangspunkt der Bezugnahme sind die für den Arbeitgeber geltenden Tarifverträge, nicht die für eine bestimmte Branche geltenden Tarifverträge. 31

bb) Die Auslegung der arbeitsvertraglichen Klauseln zu den Schicht- und Einmannfahrerzulagen nach Wortlaut sowie Sinn und Zweck ergibt, dass der Anspruch auf Schicht- und Einmannfahrerzulagen nur einmal in Höhe von insgesamt 20 % der Grundvergütung entsteht. Die Regelungen im Arbeitsvertrag sollen dagegen nicht dazu führen, dass in Kombination mit den arbeitsvertraglich in Bezug genommenen tarifvertraglichen Bestimmungen ein höherer Anspruch begründet wird. 32

(1) Der Wortlaut von Nr. 6.4 der Anlage 2 zum Arbeitsvertrag spricht deutlich für dieses Ergebnis. In Nr. 6.4 Satz 1 der Anlage 2 zum Arbeitsvertrag ist nicht lediglich festgehalten, dass die Schicht- und Einmannfahrerzulagen übertariflich gezahlt werden. Durch eine Parenthese wird hervorgehoben, dass die arbeitsvertragliche Leistung zu zahlen ist, „soweit die tariflichen Voraussetzungen nicht vorliegen“. Damit wird ausgedrückt, dass der arbeitsvertragliche Anspruch aus der Anlage 2 zum Arbeitsvertrag nicht begründet wird, soweit die Zulagen bereits nach den tarifvertraglichen Regelungen zu zahlen sind. 33

(2) Die Regelungen in der Anlage 2 zum Arbeitsvertrag zu den Schicht- und Einmannfahrerzulagen sind nach ihrem Sinn und Zweck erkennbar darauf ausgerichtet, den tarifvertraglich geregelten Anspruch zu ergänzen. Ziel war, dass die begünstigten Arbeitnehmer die Zulagen unabhängig von den tarifvertraglichen Voraussetzungen erhalten sollten. Indem der Anspruch auf Schicht- und Einmannfahrerzulagen in Nr. 6.4 der Anlage 2 zum Arbeitsvertrag von den tarifvertraglichen Voraussetzungen gelöst wird, tritt eine erhebliche inhaltliche Erweiterung ein. 34

(a) Nach § 3 Nr. 1 LTV LBO 1991 hatten Omnibusfahrer einen Anspruch auf eine Einmannfahrerzulage in Höhe von 10 % des tariflichen Grundstundenlohns, wenn sie im Orts- und Stadtverkehr nach § 42 PBefG bzw. im Fahrdienst mit Gelenkonnibussen eingesetzt waren. Nach § 42 Satz 1 PBefG ist Linienverkehr eine zwischen bestimmten Ausgangs- und Endpunkten eingerichtete regelmäßige Verkehrsverbindung, auf der Fahrgäste an bestimmten Haltestellen ein- und aussteigen können. Eine Einmannfahrerzulage wäre danach beispielsweise nicht zu leisten gewesen, wenn ein Omnibusfahrer auf einer Überlandstrecke einen Bus fuhr, der kein Gelenkbus war. 35

(b) Nach § 3 Nr. 2 LTV LBO 1991 erhielten Omnibusfahrer je Einsatzstunde eine Schichtzulage zu ihrem tariflichen Monatsgrundlohn in Höhe von 10 % des tariflichen Grundstundenlohns, wenn die Voraussetzungen nach § 6 Abs. II Nr. 2 Buchst. a oder b MTV LBO 1991 erfüllt waren. Nach § 6 Abs. II Nr. 2 Buchst. a MTV LBO 1991 war Schichtarbeit gegeben, wenn im Fahrdienst oder im Werk- 36

stättenbereich mindestens zwei Arbeitsschichten notwendig waren und sich mindestens zwei Arbeitnehmer nach Dienstplan abwechselnd in aufeinanderfolgenden Schichten ablösten. § 6 Abs. II Nr. 2 Buchst. b MTV LBO 1991 regelte, dass Schichtarbeit gegeben war, wenn ein Arbeitnehmer nach einem täglichen Schichtplan arbeiten musste, der eine Teilung der Arbeitszeit in zwei Teilschichten vorsah. Damit entstand für einen Teil der von den Omnibusfahrern geschuldeten Arbeiten nach den tarifvertraglichen Regelungen kein Anspruch auf eine Schichtzulage.

(c) Aufgrund der arbeitsvertraglichen Bestimmungen bestand ein Anspruch auf Schicht- und Einmannfahrerzulagen nicht nur unter den tarifvertraglich geregelten Voraussetzungen, sondern - insoweit übertariflich - auch für andere Tätigkeiten. Die tarifvertraglichen Voraussetzungen sowohl der Schichtzulage als auch der Einmannfahrerzulage waren zum Zeitpunkt des Abschlusses des Arbeitsvertrags komplex und nur für bestimmte Tätigkeiten der beschäftigten Omnibusfahrer erfüllt. Die Beklagte sieht den Zweck der arbeitsvertraglichen Regelung zutreffend darin, die Voraussetzungen, unter denen die Schicht- und Einmannfahrerzulagen zu zahlen waren, zu erweitern und gleichzeitig zu vereinfachen. Aufgrund der arbeitsvertraglichen Erweiterung der Anspruchsvoraussetzungen musste nicht mehr geprüft werden, ob die tarifvertraglichen Voraussetzungen für Schicht- oder Einmannfahrerzulagen gegeben waren. Dieses Verständnis entspricht der typischen Interessenlage der auf beiden Seiten des Vertragsschlusses beteiligten Verkehrskreise. Die Arbeitnehmerseite profitiert von einem erhöhten Anspruch auf Schicht- und Einmannfahrerzulagen, dessen Höhe von der Art des konkreten Arbeitseinsatzes unabhängig ist. Für die Arbeitgeberseite sind die Kosten zwar höher. Dem steht jedoch der Vorteil gegenüber, dass die Abrechnung vereinfacht wird. 37

c) Aus dem Umstand, dass die arbeitsvertraglichen Regelungen die tarifvertraglichen Bestimmungen über die Schicht- und Einmannfahrerzulagen nur ergänzen, folgt, dass die Voraussetzungen für die Zahlung der Zulagen nicht mehr gegeben waren, sobald die Haustarifverträge in Kraft traten. Ein tarifvertraglicher Anspruch auf Schicht- und Einmannfahrerzulagen bestand ab diesem 38

Zeitpunkt nicht mehr. Der Arbeitsvertrag setzt jedoch einen tarifvertraglichen Anspruch auf Schicht- und Einmannfahrerzulagen voraus, der arbeitsvertraglich für den Fall erweitert wird, dass nicht alle tarifvertraglichen Voraussetzungen der Zulagen erfüllt sind. Mit der voraussetzungslosen Einbeziehung der Schicht- und Einmannfahrerzulagen in die Grundvergütung entfiel die Grundlage für ergänzende arbeitsvertragliche Zulagenansprüche. Das Landesarbeitsgericht hat deshalb zutreffend erkannt, dass die Schicht- und Einmannfahrerzulagen in die tarifvertragliche Grundvergütung integriert wurden. Das ergibt die Auslegung des LTV RVO 2000 und des MTV RVO 2000.

aa) Für die Auffassung der Beklagten, dass die Schicht- und Einmannfahrerzulagen in die Grundvergütung integriert wurden, spricht der Wortlaut der Haustarifverträge. Sie regeln im Unterschied zum LTV LBO 1991 keinen gesonderten Anspruch auf Schicht- und Einmannfahrerzulagen mehr. Zwar finden sich weder im LTV RVO 2000 noch im MTV RVO 2000 ausdrückliche Ausführungen dazu, dass die Schicht- und Einmannfahrerzulagen in die Grundvergütung integriert wurden. Die Einbeziehung der Zulagen in die Grundvergütung ergibt sich jedoch einerseits aus dem Umstand, dass die Zulagen nicht mehr geregelt sind. Die Höhe der Stundenvergütung nach der für den Zeitraum vom 1. April bis 31. Dezember 2000 geltenden Lohntabelle zum LTV RVO 2000 entspricht andererseits rechnerisch der zuvor zu zahlenden Stundenvergütung zuzüglich Schicht- und Einmannfahrerzulagen. 39

bb) Der von den Tarifvertragsparteien verfolgte Sinn und Zweck der Erhöhung der Stundenvergütung liegt darin, die wegfallenden Schicht- und Einmannfahrerzulagen zu kompensieren. 40

(1) Nach den Regelungen des LTV RVO 2000 ist ausgeschlossen, dass es sich um eine gewöhnliche Tarifentgelterhöhung handelt. Eine um 20 % höhere Vergütung überstiege den Rahmen üblicher tariflicher Entgeltsteigerungen deutlich. Zudem regelt § 3 Abs. 1 LTV RVO 2000, dass ua. die gewerblichen Arbeitnehmer für den Zeitraum vom 1. April bis 31. Dezember 2000 bei unveränderter Entgelthöhe eine Einmalzahlung von 500,00 DM erhalten. Ab dem 1. Januar 2001 erhöhen sich nach der Lohntabelle in der Anlage 2 zum LTV RVO 2000 die 41

tarifvertraglichen Stundenlöhne um etwa 2 %. Die üblichen Tarifentgelterhöhungen sind damit unabhängig von der um 20 % höheren Stundenvergütung geregelt.

(2) Der Zweck einer um 20 % erhöhten Stundenvergütung liegt ersichtlich darin, den bereits vor Inkrafttreten der Haustarifverträge durch ein Zusammenspiel von arbeitsvertraglichen mit tarifvertraglichen Regelungen erreichten Zustand durch eine neue einheitliche tarifvertragliche Regelung zu ersetzen. Bereits bei Abschluss des Arbeitsvertrags griffen die arbeitsvertraglichen und die tarifvertraglichen Bestimmungen in einer Weise ineinander, dass die Schicht- und Einmannfahrerzulagen von der Beklagten durchgehend gezahlt wurden. Im Ergebnis erhielten die Omnibusfahrer unabhängig von der konkreten Art ihrer Tätigkeit eine um 20 % erhöhte Vergütung. Unter der Geltung des LTV RVO 2000 wurden die sich ergänzenden arbeitsvertraglichen und tarifvertraglichen Regelungen insgesamt kollektiviert. Die bisherige Entgelthöhe wurde ohne die frühere Differenzierung zwischen Grundvergütung einerseits und ergänzenden Schicht- und Einmannfahrerzulagen andererseits auf eine einheitliche kollektive Grundlage gestellt. Der Zweck der neuen tarifvertraglichen Entgeltregelungen war, die bisherigen Bestimmungen zu vereinfachen und zu vereinheitlichen, nicht dagegen, das Entgelt um 20 % zu erhöhen. 42

d) Die arbeitsvertraglichen Bestimmungen sind nicht aufgrund von § 305c Abs. 2 BGB zulasten der Beklagten dahin auszulegen, dass die Schicht- und Einmannfahrerzulagen übertariflich zu zahlen sind, wenn die Zulagen in einem späteren Tarifvertrag in das regelmäßige Stundenentgelt einbezogen werden. 43

aa) Bleibt nach Ausschöpfung der Auslegungsmethoden ein nicht behebbarer Zweifel, geht dies nach § 305c Abs. 2 BGB zulasten des Verwenders. Die Anwendung der Unklarheitenregel des § 305c Abs. 2 BGB setzt allerdings voraus, dass die Auslegung einer einzelnen AGB-Bestimmung mindestens zwei Ergebnisse als vertretbar erscheinen lässt und von ihnen keines den klaren Vorzug verdient. Es müssen „erhebliche Zweifel“ an der richtigen Auslegung bestehen. Die entfernte Möglichkeit, zu einem anderen Ergebnis zu kommen, genügt für die 44

Anwendung der Bestimmung nicht (*BAG 12. Juni 2019 - 7 AZR 428/17 - Rn. 17; 3. August 2016 - 10 AZR 710/14 - Rn. 16, BAGE 156, 38*).

bb) Nach Ausschöpfung der Auslegungsmethoden bleibt kein nicht behebbarer Zweifel daran, dass die arbeitsvertraglich vereinbarten Schicht- und Einmannfahrerzulagen nicht weiterzuzahlen sind, wenn diese Zulagen in einem späteren Tarifvertrag in die Grundvergütung integriert werden. Das Ergebnis verdient aufgrund von Wortlaut sowie Sinn und Zweck der arbeitsvertraglichen Regelungen den klaren Vorzug vor dem vom Kläger zugrunde gelegten Verständnis, dass Schicht- und Einmannfahrerzulagen auf arbeitsvertraglicher Grundlage weiterzuzahlen sind. Allein die entfernte Möglichkeit, die Allgemeinen Geschäftsbedingungen in der Anlage 2 zum Arbeitsvertrag dahin zu verstehen, dass die Schicht- und Einmannfahrerzulagen zusätzlich zu der um diese Zulagen erhöhten tariflichen Grundvergütung zu zahlen sind, rechtfertigt kein anderes Ergebnis. Erhebliche Zweifel an der richtigen Auslegung iSv. § 305c Abs. 2 BGB bestehen nicht. 45

II. Der Kläger kann sich nicht mit Erfolg auf das Günstigkeitsprinzip berufen und geltend machen, die günstigeren arbeitsvertraglichen Regelungen gingen den Bestimmungen in den Haustarifverträgen vor. Der Streit der Parteien betrifft nicht die Frage, ob im Hinblick auf die begehrten Schicht- und Einmannfahrerzulagen den arbeitsvertraglichen oder den tarifvertraglichen Regelungen der Vorrang einzuräumen ist. In Betracht kommt allein eine arbeitsvertragliche Anspruchsgrundlage. Die Haustarifverträge enthalten keine Regelungen, die Ansprüche auf Schicht- oder Einmannfahrerzulagen begründen könnten. 46

III. Der Kläger hat nach § 97 Abs. 1 ZPO die Kosten seiner erfolglosen Revision zu tragen. 47

Gallner

Pessinger

Pulz

Beitz

Budde