

Bundesarbeitsgericht
Fünfter Senat

Urteil vom 28. Juni 2023
- 5 AZR 9/23 -
ECLI:DE:BAG:2023:280623.U.5AZR9.23.0

I. Arbeitsgericht München

Endurteil vom 18. März 2022
- 23 Ca 9984/21 -

II. Landesarbeitsgericht München

Urteil vom 26. Oktober 2022
- 5 Sa 221/22 -

Entscheidungsstichwort:

Vertraglicher Anspruch auf ein 13. Monatsgehalt

BUNDESARBEITSGERICHT



5 AZR 9/23
5 Sa 221/22
Landesarbeitsgericht
München

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
28. Juni 2023

URTEIL

Münchberg, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Kläger, Berufungskläger und Revisionskläger,

pp.

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 28. Juni 2023 durch den Vizepräsidenten des Bundesarbeitsgerichts Dr. Linck, den Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Biebl, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Dr. Bubach sowie die ehrenamtlichen Richter Bürger und Look für Recht erkannt:

1. Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts München vom 26. Oktober 2022 - 5 Sa 221/22 - wird zurückgewiesen.
2. Der Kläger hat die Kosten der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über eine Verpflichtung der Beklagten zur Zahlung eines 13. monatlichen Bezugs auf arbeitsvertraglicher Grundlage. 1

Der Kläger ist bei der Beklagten seit dem 1. Januar 1989 auf Basis eines schriftlichen Formulararbeitsvertrags vom 10. November 1988 zu einem Bruttomonatsgehalt von zuletzt durchschnittlich 4.933,55 Euro beschäftigt. Der Arbeitsvertrag sieht ua. folgende Regelungen vor: 2

- „3. Die Rechte und Pflichten des Mitarbeiters ergeben sich aus den jeweils gültigen Tarifverträgen, den Betriebsvereinbarungen und Dienstvorschriften der DLH. Im Hinblick auf die vorgesehene Tätigkeit erfolgt eine Eingruppierung in die Vergütungsgruppe 03. ...
4. Entsprechend der in Ziffer 3 vorgenommenen Eingruppierung belaufen sich die monatlichen Bezüge auf:

...

Gesamtvergütung	2.253,-- DM
-----------------	-------------

...

Eine zu den derzeitigen Tarifbezügen gezahlte Ausgleichszulage kann widerrufen oder gegen Vergütungserhöhungen jeder Art angerechnet werden.
5. Die Bezüge werden 13mal jährlich bargeldlos gezahlt.“

Die Beklagte ist Mitglied des Arbeitgeberverbandes Luftverkehr e.V. (im Folgenden: AGVL). Sie war im streitgegenständlichen Zeitraum - den Jahren 3

2020 und 2021 - an den Manteltarifvertrag Nr. 14 für das Bodenpersonal (im Folgenden: MTV Nr. 14 Boden) gebunden und zum Zeitpunkt des Abschlusses des Arbeitsvertrags im Jahr 1988 an dessen Vorgänger, den Manteltarifvertrag Nr. 13 für das Bodenpersonal (im Folgenden: MTV Nr. 13 Boden). Beide Tarifverträge enthalten nahezu wortgleich jeweils in § 26 eine Regelung zur bargeldlosen Zahlung der „feststehenden monatlichen Vergütungsbestandteile“ jeweils zum 27. eines Monats. Weiter sehen sie als „Sozialbezüge“ in § 30 ebenfalls nahezu wortgleich ein jährliches Urlaubs- und Weihnachtsgeld in Höhe von je einer halben Grundvergütung zuzüglich bestimmter Zulagen vor. MTV Nr. 14 Boden lautet auszugsweise:

„§ 30 Urlaubs- und Weihnachtsgeld

- (1) Alle Mitarbeiter erhalten jährlich Urlaubs- und Weihnachtsgeld in Höhe von je einer halben Grundvergütung zuzüglich des halben Betrages eventuell zustehender Lehr-, Fremdsprachen- und Schleppzulagen. Die Berechnung des Urlaubsgeldes richtet sich nach der für Monat Mai, des Weihnachtsgeldes nach der für Monat November des betreffenden Jahres zugrunde liegenden vollen Vergütung (Grundvergütung zuzüglich eventueller Lehr-, Fremdsprachen- und Schleppzulagen).

...“

Nach § 30 Abs. 4 MTV Nr. 14 Boden wird das Urlaubsgeld mit der Mai- 4
vergütung und das Weihnachtsgeld mit der Novembervergütung gezahlt.

Seit April 2020 befand sich die Beklagte wegen der Auswirkungen der 5
Corona-Pandemie in Verhandlungen mit der Gewerkschaft ver.di über Maßnahmen zur Reduzierung der Personalkosten, über die laufend im Konzern-Intranet berichtet wurde. Unter dem 16. Dezember 2020 schloss die Beklagte als Mitglied des AGVL mit ver.di einen Tarifvertrag zur Bewältigung des Corona-Krisenfalls für das Bodenpersonal (im Folgenden: TV Corona-Krise). Dieser sah für seine Laufzeit vom 10. November 2020 bis zum 31. Dezember 2021 in § 4 Abs. 1 vor, dass kein Urlaubs- und Weihnachtsgeld gemäß § 30 MTV Nr. 14 Boden gezahlt wird.

Der Kläger erhielt seit Beginn des Arbeitsverhältnisses bis einschließlich Mai 2020 jeweils mit dem Gehaltslauf für Mai und November eine zusätzliche Leistung, deren Höhe den Regelungen zum tarifvertraglich vorgesehenen Urlaubs- und Weihnachtsgeld entsprach. Im November 2020 und im Mai und November 2021 erfolgten diese Zahlungen, wie im TV Corona-Krise vorgesehen, nicht. Ein (weiteres) 13. Monatsgehalt zu einem von den zwölf regulären Gehaltsläufen abweichenden Termin zahlte die Beklagte während des Arbeitsverhältnisses zu keinem Zeitpunkt an den Kläger. Ebenso wenig erhielt er während seines Arbeitsverhältnisses eine außertarifliche Zulage.

6

Der Kläger hat gemeint, er könne jährlich einen 13. Monatsbezug beanspruchen. In der Vergangenheit habe er insoweit die von der Beklagten gewählten Auszahlungsmodalitäten akzeptiert. Zur Begründung der Klageforderung hat sich der Kläger in der Berufungs- und Revisionsinstanz nur noch auf § 611a BGB iVm. Ziffern 4 und 5 des Arbeitsvertrags gestützt. Hieraus ergebe sich - was die nach AGB-rechtlichen Maßstäben vorzunehmende Auslegung zeige - eine individualrechtliche Anspruchsgrundlage hinsichtlich eines 13. Monatsbezugs bzw. eine Garantie des tariflichen Anspruchs auf die Sozialbezüge Urlaubs- und Weihnachtsgeld. Ziffer 5 des Arbeitsvertrags habe konstitutive Wirkung. Die Regelung sei jedenfalls mehrdeutig iSv. § 305c Abs. 2 BGB. Dies gehe zu Lasten des Verwenders der AGB, der Beklagten.

7

Der Kläger hat zuletzt beantragt,

8

1. die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger 2.177,42 Euro brutto nebst Zinsen iHv. fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 28. November 2020 zu zahlen,
2. die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger 2.177,42 Euro brutto nebst Zinsen iHv. fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 28. Mai 2021 zu zahlen,
3. die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger 2.177,42 Euro brutto nebst Zinsen iHv. fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 28. November 2021 zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat gemeint, Ziffer 5 des Arbeitsvertrags enthalte lediglich eine deklaratorische Regelung. Der Vertrag verschaffe dem Kläger keinen vertraglichen Anspruch auf ein Urlaubs- und Weihnachtsgeld bzw. auf einen 13. Bezug unabhängig von den tariflichen Regelungen. Dies ergebe die Auslegung des Arbeitsvertrags. Die vertraglichen Regelungen seien auch nicht mehrdeutig iSv. § 305c Abs. 2 BGB. 9

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Klägers zurückgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt der Kläger den Anspruch auf Zahlung eines 13. Monatsbezugs weiter, während die Beklagte die Zurückweisung der Revision beantragt. 10

Entscheidungsgründe

Die zulässige Revision des Klägers ist unbegründet. Seine Berufung war bereits teilweise unzulässig, soweit er die geltend gemachten Ansprüche in der ersten Instanz hilfsweise auf den arbeitsvertraglich in Bezug genommenen Tarifvertrag gestützt hat. Im Übrigen hat das Landesarbeitsgericht zutreffend erkannt, dass dem Kläger kein tarifunabhängiger arbeitsvertraglicher Anspruch auf Zahlung eines 13. Bezugs zusteht. 11

I. Soweit erstinstanzlich ein Anspruch aus § 30 Abs. 1 MTV Nr. 14 Boden iVm. der arbeitsvertraglichen Bezugnahme streitgegenständlich war, ist die Revision des Klägers schon deshalb unbegründet, weil insoweit bereits seine Berufung unzulässig war. 12

1. Die Zulässigkeit der Berufung ist Prozessvoraussetzung für das gesamte weitere Verfahren nach der Berufungseinlegung und deshalb vom Revisionsgericht von Amts wegen zu prüfen. Das gilt auch, wenn das Berufungsgericht das Rechtsmittel für zulässig gehalten hat (*BAG 13. Oktober 2021 - 5 AZR 291/20 - Rn. 16*). Eine Berufungsbegründung muss gemäß § 520 Abs. 3 Satz 2 Nr. 2 ZPO 13

die Umstände bezeichnen, aus denen sich die Rechtsverletzung durch das angefochtene Urteil und deren Erheblichkeit für das Ergebnis der Entscheidung ergeben. Für die erforderliche Auseinandersetzung mit den Urteilsgründen der angefochtenen Entscheidung reicht es nicht aus, die tatsächliche oder rechtliche Würdigung durch das Arbeitsgericht mit formelhaften Wendungen zu rügen und lediglich auf das erstinstanzliche Vorbringen zu verweisen (*BAG 20. März 2018 - 3 AZR 861/16 - Rn. 38; 8. Oktober 2008 - 5 AZR 526/07 - Rn. 15*). Bei mehreren Streitgegenständen muss für jeden Streitgegenstand eine ausreichende Begründung gegeben werden. Fehlt sie zu einem Streitgegenstand, ist das Rechtsmittel insoweit unzulässig. Etwas anderes gilt nur dann, wenn die Begründetheit des einen Anspruchs denotwendig von der des anderen abhängt (*BAG 23. August 2017 - 10 AZR 136/17 - Rn. 13*).

2. Diesen Anforderungen wird die Berufungsbegründung des Klägers nicht hinsichtlich aller erstinstanzlich von ihm geltend gemachten prozessualen Ansprüche (Streitgegenstände) gerecht. 14

a) Der Kläger hat sein Klagebegehren ausschließlich mit Regelungen des Arbeitsvertrags vom 10. November 1988 begründet. Vorrangig hat er für die von ihm behauptete vertragliche Vereinbarung oder Garantie eines 13. Monatsbezugs Ziffern 4 und 5 des Arbeitsvertrags herangezogen. Er spricht insoweit in der Revisionsbegründung - nur noch - von einem „Anspruch aus § 611a Abs. 2 BGB, Ziffern 4, 5 des Arbeitsvertrags vom 10. November 1988“. Seine erstinstanzliche Hilfsbegründung hat der Kläger auf „§ 611a BGB iVm. § 30 MTV Nr. 14 Boden“ bzw. auf „§ 611a BGB iVm. dem Arbeitsvertrag iVm. § 30 MTV Nr. 14 Boden“ gestützt. Damit bezog er sich auf den durch die Bezugnahme Klausel im Arbeitsvertrag vermittelten vertraglichen Anspruch auf die im Tarifvertrag geregelten Leistungen. Zur Geltung der Tarifverträge auf normativer Grundlage nach § 3 Abs. 1, § 4 Abs. 1 TVG hat der Kläger hingegen nichts vorgetragen. Ein unmittelbarer, normativer Anspruch aus § 30 Abs. 1 MTV Nr. 14 Boden - bei dem es sich wiederum um einen eigenen Streitgegenstand handeln würde (*vgl. dazu BAG 7. September 2022 - 5 AZR 128/22 - Rn. 25; 28. April 2021 - 4 AZR 230/20 - Rn. 18 f.; 25. Januar 2017 - 4 AZR 517/15 - Rn. 74, BAGE 158, 54*) - 15

war demnach nicht Gegenstand seiner Anträge. Auch wenn das Arbeitsgericht im Rahmen der Abweisung des Hilfsbegehrens von einem tariflichen Anspruch aus § 30 MTV Nr. 14 Boden spricht (*S. 21 unter C. der Entscheidungsgründe*), ist davon auszugehen, dass es mit einer gewissen begrifflichen Unschärfe den vom Kläger geltend gemachten Anspruch auf vertraglicher Grundlage meint. Denn es gibt im Tatbestand zutreffend die Anspruchsgrundlage, auf die sich der Kläger insoweit stützt, als „§ 30 MTV Nr. 14 Boden iVm. § 611a Abs. 2 BGB iVm. Ziffer 3 des Arbeitsvertrags“ wieder. Hierauf will es sich offensichtlich in den Entscheidungsgründen beziehen. Die Einführung eines weiteren Streitgegenstands und damit ein Verstoß gegen § 308 Abs. 1 ZPO kann dem Arbeitsgericht vor diesem Hintergrund nicht unterstellt werden.

- b) Bezogen auf den Streitgegenstand des erstinstanzlichen Hilfsbegehrens - den durch die Bezugnahmeklausel im Arbeitsvertrag vermittelten vertraglichen Anspruch auf tarifliches Weihnachts- und Urlaubsgeld - war die Berufung des Klägers unzulässig. Die Berufungsbegründung setzt sich mit den ausführlichen Erwägungen des Arbeitsgerichts zu den Fragen der (unechten) Rückwirkung des TV Corona-Krise und des Vertrauensschutzes nicht auseinander (*vgl. hierzu - auch bei normativer Geltung eines Tarifvertrags - BAG 30. November 2022 - 5 AZR 27/22 - Rn. 47 ff.*). Die bloße „volumfängliche“ Bezugnahme auf das erstinstanzliche Vorbringen reichte zur Begründung der Berufung nicht aus. 16
- c) Im Übrigen - hinsichtlich des behaupteten eigenständigen vertraglichen Anspruchs auf einen 13. Monatsbezug - genügte die Berufungsbegründung den dargestellten Anforderungen. 17
- II. Soweit damit die Prozessvoraussetzungen der Revision im Übrigen vorliegen, ist sie ebenfalls unbegründet. Dem Kläger steht nach den Regelungen des Arbeitsvertrags vom 10. November 1988 kein Anspruch auf einen „13. monatlichen Bezug“ zu. Ziffer 5 des Vertrags ist deklaratorisch und begründet weder einen vom Tarifvertrag unabhängigen Anspruch noch beinhaltet sie eine Garantie der tariflichen Sozialbezüge. Hiervon sind die Vorinstanzen zutreffend ausgegangen. 18

1. Auf die Regelungen des Arbeitsvertrags vom 10. November 1988 finden die Auslegungsmaßstäbe für Allgemeine Geschäftsbedingungen Anwendung. Das Arbeitsgericht hat festgehalten, dass der Vertrag von der Beklagten formelmäßig verwendet und vorformuliert wurde. Das Landesarbeitsgericht hat hierauf in seiner Entscheidung Bezug genommen. Der im Jahr 1988 geschlossene Arbeitsvertrag ist nach Art. 229 § 5 Satz 2 EGBGB einer AGB-Kontrolle am Maßstab der §§ 305 ff. BGB zu unterziehen. 19

a) Für die Auslegung des Arbeitsvertrags vom 10. November 1988 kommt es deshalb darauf an, wie die Klauseln - ausgehend vom Vertragswortlaut - nach ihrem objektiven Inhalt und typischen Sinn von verständigen und redlichen Vertragspartnern unter Abwägung der Interessen der normalerweise beteiligten Verkehrskreise verstanden werden, wobei nicht die Verständnismöglichkeiten des konkreten, sondern die des durchschnittlichen Vertragspartners des Verwenders zugrunde zu legen sind. Die einzelne Klausel ist dabei im Kontext des Formularvertrags zu interpretieren und darf nicht aus einem ihre Beurteilung mit beeinflussenden Zusammenhang gerissen werden. 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*). Von Bedeutung für das Auslegungsergebnis können ferner der von den Parteien verfolgte Regelungszweck sowie die der jeweils anderen Seite erkennbare Interessenlage der Beteiligten sein (*vgl. BAG 27. April 2022 - 4 AZR 289/21 - Rn. 18; 16. Dezember 2015 - 5 AZR 567/14 - Rn.12, BAGE 154, 8*). 20

b) Bleibt nach Ausschöpfung der Auslegungsmethoden ein nicht behebbarer Zweifel, geht dies gemäß § 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 diesen keines den klaren Vorzug verdient. Es müssen „erhebliche Zweifel“ an der richtigen Auslegung bestehen. Die entfernte Möglichkeit, zu einem anderen Ergebnis zu kommen, genügt 21

für die Anwendung der Bestimmung nicht (*BAG 16. Juni 2021 - 10 AZR 31/20 - Rn. 44 mwN*).

c) Die Auslegung Allgemeiner Geschäftsbedingungen unterliegt der uneingeschränkten Überprüfung durch das Revisionsgericht (*st. Rspr., zB BAG 16. Oktober 2019 - 5 AZR 352/18 - Rn. 23 mwN, BAGE 168, 122*). 22

2. Ausgehend hiervon haben die Vorinstanzen die zwischen den Parteien getroffenen vertraglichen Vereinbarungen richtig ausgelegt. Ziffer 5 des Arbeitsvertrags vom 10. November 1988 begründet - auch in Zusammenschau mit Ziffer 4 - keinen vertraglichen Anspruch auf einen „13. monatlichen Bezug“. Ebenso wenig garantiert diese Regelung die Zahlung der tariflichen Sozialbezüge - Urlaubs- und Weihnachtsgeld - unabhängig vom jeweiligen Inhalt der entsprechenden tariflichen Regelungen. 23

a) Der Wortlaut von Ziffer 5 des Arbeitsvertrags - „Die Bezüge werden 13mal jährlich bargeldlos gezahlt“ - ist nicht eindeutig. Die Formulierung ähnelt üblichen Regelungen zu den Zahlungsmodalitäten. Dies zeigt sich in der Verwendung des Passivs und dem Hinweis auf die bargeldlose Überweisung. Das spricht gegen eine Auslegung als eigenständige Anspruchsgrundlage. Allerdings schließt der Wortlaut der Klausel es auch nicht aus, den Hinweis auf die 13-mal erfolgende Zahlung „der Bezüge“ als eigenständige Regelung der insgesamt jährlich geschuldeten Vergütungssumme zu verstehen. 24

b) Zieht man die Systematik der vertraglichen Regelungen und das Gesamtbild des Vertrags heran, wird unter Berücksichtigung des Verständnisses der beteiligten Verkehrskreise hinreichend deutlich, dass das Arbeitsverhältnis insgesamt - einschließlich der Sozialbezüge - den tariflichen Regelungen dynamisch unterworfen werden sollte. Ziffer 5 des Arbeitsvertrags stellt in diesem Regelungskontext lediglich eine deklaratorische Bestimmung zu den Zahlungsmodalitäten und eine Information zur Gesamtvergütung unter Geltung der damaligen tariflichen Regelungen dar. 25

- aa) Wenn ein tarifgebundener Arbeitgeber in einem Formulararbeitsvertrag den bei ihm geltenden Tarifvertrag mit einer uneingeschränkten Bezugnahme-
klausel in das Arbeitsverhältnis einbezieht, wird damit für die beteiligten Ver-
kehrskreise erkennbar, dass das Arbeitsverhältnis umfassend nach den entspre-
chenden tariflichen Regelungen gestaltet werden soll. Dann bedarf es für die An-
nahme, mit weiteren Regelungen des Arbeitsvertrags solle eine - konstitutive -
Besser- oder Schlechterstellung gegenüber diesen tariflichen Regelungen ver-
einbart werden, besonderer Anhaltspunkte (*vgl. BAG 10. Juli 2013 - 10 AZR
898/11 - Rn. 21, 23*). 26
- bb) Ausgehend hiervon stellt Ziffer 5 des Vertrags mangels besonderer An-
haltspunkte für eine Abweichung von tarifvertraglichen Regelungen keine eigen-
ständige, konstitutive Regelung eines 13. Monatsbezugs dar. 27
- (1) Der Arbeitsvertrag vom 10. November 1988 enthält in Ziffer 3 Satz 1 28
- unmittelbar nach der Regelung des Vertragsbeginns und Arbeitsorts (Ziffer 1)
und der Probezeit (Ziffer 2) - eine uneingeschränkte (zeit-)dynamische Bezug-
nahme-klausel. Die Rechte und Pflichten des Mitarbeiters sollen sich „aus den
jeweils gültigen Tarifverträgen, den Betriebsvereinbarungen und Dienstvorschrif-
ten der DLH“ ergeben. Diese Bezugnahme-klausel steht am Beginn des kurzen
Vertrags und ist nicht Bestandteil etwaiger Schlussbestimmungen. Sie verweist
also - vorangestellt - auf die Regelungen, nach denen das Arbeitsverhältnis
durchgeführt werden soll. Die dynamische Bezugnahme-klausel enthält keine Ein-
schränkungen hinsichtlich ihres Geltungsumfangs. Weder sieht sie nur eine An-
wendung der in Bezug genommenen Regelungen „im Übrigen“ vor, noch „soweit
im Arbeitsvertrag nichts anderes geregelt ist“. All dies spricht - erkennbar - für
den Willen, ausschließlich und umfassend die tariflichen Regelungen anzuwen-
den.
- (2) Tragfähige Anhaltspunkte dafür, dass gerade Ziffer 5 des Arbeitsvertrags 29
konstitutiv gelten sollte und insoweit tarifvertragliche Regelungen - seien sie
günstiger oder ungünstiger - keine Anwendung finden sollten, gibt es nicht. Der
Arbeitsvertrag ist in seiner Kürze logisch aufgebaut. Ziffer 3 regelt die Bezug-

nahme auf den Tarifvertrag und die daraus folgende Eingruppierung, Ziffer 4 informiert darüber, welche „Bezüge“ aus dieser Eingruppierung folgen und Ziffer 5 erläutert, wie diese gezahlt werden. Zwar mag die Formulierung in Ziffer 5 des Vertrags mit ihrem Verweis auf die 13-malige Zahlung missglückt sein, sie ist aber - zumal unter Berücksichtigung der beteiligten Verkehrskreise - nicht unverständlich. Die Information, die Bezüge würden „13mal“ gezahlt, war im Zeitpunkt des Vertragsschlusses mit Blick auf die (damals) in § 30 MTV Nr. 13 Boden vorgesehene Zahlung von Urlaubs- und Weihnachtsgeld für die rechnerische Höhe der Jahresbezüge zutreffend, auch wenn diese Summe in zwölf Teilbeträgen überwiesen wurde.

(3) Aus der Erwähnung einer zu den jeweiligen Tarifbezügen gezahlten „Ausgleichszulage“ in Ziffer 4 des Vertrags, die „widerrufen oder gegen Vergütungserhöhungen jeder Art aufgerechnet werden (kann)“, ergibt sich nicht anderes. Unabhängig davon, dass der Kläger eine derartige Zahlung nie erhalten hat, kann die Regelung für die Auslegung von Ziffer 5 nicht fruchtbar gemacht werden. 30

c) Auch nach der erkennbaren Interessenlage der Beteiligten sollten sich nach dem Arbeitsvertrag vom 10. November 1988 die Ansprüche auf Vergütung nach den tarifvertraglichen Bestimmungen in ihrer jeweils geltenden Fassung richten. Zusätzliche Anspruchsgrundlagen oder „Garantien“ sollte der Formularvertrag neben den tariflichen Ansprüchen gerade nicht schaffen. Hierfür spricht, dass es sich bei der Beklagten um ein großes und tarifgebundenes Unternehmen handelt, für das - wie aus den vorgelegten Tarifverträgen ersichtlich - ein ausdifferenziertes und umfangreiches Tarifwerk besteht. Vor diesem Hintergrund sollte mit der unbeschränkten dynamischen Bezugnahme im Arbeitsvertrag erkennbar das Arbeitsverhältnis umfassend nach den entsprechenden tariflichen Regelungen gestaltet werden. Ausgehend hiervon wäre in einem solchen Vertrag die Vereinbarung von nicht in den Tarifverträgen vorgesehenen Leistungen oder deren einzelvertragliche Garantie sehr ungewöhnlich (vgl. BAG 10. Juli 2013 - 10 AZR 898/11 - Rn. 23). Diese Rahmenbedingungen des Arbeitsverhältnisses waren 31

und sind für die beteiligten Verkehrskreise erkennbar. Für die Auslegung Allgemeiner Geschäftsbedingungen kommt es auf diese Verkehrskreise und auf das Verständnis von verständigen und redlichen Vertragspartnern an. Ein etwaiger abweichender Kenntnisstand oder Erwartungshorizont des Klägers ist insoweit nicht maßgeblich.

d) Dieses Verständnis der vertraglichen Regelungen, nach dem das tarifliche Urlaubs- und Weihnachtsgeld auf die unter Ziffer 5 des Arbeitsvertrags erwähnte 13-malige Zahlung der Bezüge zu beziehen ist, entspricht auch dem übereinstimmenden Verständnis der Parteien, wie es sich aus der jahrzehntelangen Vertragspraxis ergibt. 32

aa) Der Kläger hat - vor Vereinbarung des TV Corona-Krise - zu keinem Zeitpunkt die Zahlungsmodalitäten und die Gesamtsumme seiner jährlichen Vergütung beanstandet. Er hat keinen zu einem weiteren Zahlungstermin zu leistenden 13. (in Summe 14.) Bezug verlangt. Wie sich aus den im Verfahren vorgelegten Entscheidungen ergibt und dem Senat aus weiteren Parallelverfahren bekannt ist, ist auch nicht ersichtlich, dass andere Arbeitnehmer der Beklagten bzw. des Konzerns dies getan hätten. Hätten sie oder der Kläger die arbeitsvertragliche Regelung zur 13-maligen Zahlung der Bezüge als Anspruchsgrundlage für eine Sonderzahlung verstanden, wäre dies aber zu erwarten gewesen. 33

bb) Soweit der Kläger meint, dass ihm nach dem Arbeitsvertrag in der Summe kein 14. Monatsgehalt, sondern „nicht weniger als 13 Bezüge“ zustünden, lässt sich diese Argumentation nur schwer damit vereinbaren, dass er zugleich meint, der vertragliche „13. Bezug“ sei nicht synonym mit dem tariflichen Urlaubs- und Weihnachtsgeld zu verstehen. Wenn eine arbeitsvertragliche Regelung so auszulegen sein soll, dass sie einen an sich tariflichen Anspruch „absichert“, müsste sie auf diesen tariflichen Anspruch (hier das Weihnachts- und Urlaubsgeld) bezogen sein. Darüber hinaus wäre es - für die beteiligten Verkehrskreise erkennbar (*sh. Rn. 26, 31*) - sehr ungewöhnlich, zunächst eine umfassende Bezugnahme Klausel zu vereinbaren, und dann ohne ausdrückliche Hinweise im Wortlaut bestimmte tarifliche Leistungen in Allgemeinen Geschäftsbedingungen individualvertraglich festzuschreiben. In diesem Zusammenhang 34

weist das Landesarbeitsgericht zutreffend darauf hin, dass der Kläger auch nicht davon ausgegangen ist, es hätten durch die Nennung eines bestimmten Vergütungsbetrags in Ziffer 4 des Arbeitsvertrags Abweichungen von der zeitlichen Dynamik der Bezugnahmeklausel vorgesehen werden sollen. Ohne besondere Anhaltspunkte gibt es - weder für Ziffer 4 noch für Ziffer 5 des Vertrags - einen Anlass, von einer Besser- oder Schlechterstellung gegenüber den dynamisch in Bezug genommenen tarifvertraglichen Regelungen auszugehen.

3. Nach den vorstehenden Ausführungen sind die vertraglichen Regelungen nicht mehrdeutig iSd. § 305c Abs. 2 BGB. Bei Berücksichtigung der anerkannten Auslegungsmethoden bestehen im Entscheidungsfall keine erheblichen Zweifel (*vgl. zu einem ähnlich gelagerten Fall BAG 10. Juli 2013 - 10 AZR 898/11 - Rn. 24*).

III. Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 Abs. 1 ZPO. 36

Linck

Biebl

Bubach

E. Bürger

Matthias Look