

Aktenzeichen: 10 AZR 27/95
Bundesarbeitsgericht 10. Senat

Urteil vom 08. März 1995
- 10 AZR 27/95 -

I. Arbeitsgericht
Ludwigshafen Kammer Landau

Urteil vom 28. April 1993
- 6 Ca 980/92 L -

II. Landesarbeitsgericht
Rheinland-Pfalz

Urteil vom 24. März 1994
- 1 Sa 773/93 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein
Für die Fachpresse : Ja
Für das Bundesarchiv : Nein



Entscheidungsstichwort:

Zum Inhalt eines Verweisungstarifvertrages

Gesetz:

TVG § 1 Verweisungstarifvertrag, § 1 Auslegung; BAT § 33 a,
§ 2 SR 2a

Leitsätze:

Verweist ein Haustarifvertrag auf die Bestimmungen des BAT in ihrer jeweils geltenden Fassung, so erfaßt diese Verweisung auch die Sonderregelungen nach § 2 BAT, wenn deren Ausschluß im Verweisungstarifvertrag nicht erkennbar geregelt ist.

Ein Haustarifvertrag eines privaten Trägers für Einrichtungen der Altenpflege, der auf den BAT verweist, nimmt eine tarifliche Regelung in Bezug, die in einem engen sachlichen Zusammenhang zum Geltungsbereich des Haustarifvertrages steht (im Anschluß an BAG Urteil vom 9. Juli 1980, BAGE 34, 42 = AP Nr. 7 zu § 1 TVG Form).



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

10 AZR 27/95

1 Sa 773/93 Rheinland-Pfalz

Verkündet am
8. März 1995

Susdorf,
Reg.Sekr. z.A.
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

U r t e i l

In Sachen

pp.

hat der Zehnte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 8. März 1995 durch den Vorsitzenden Richter Matthes, die Richter Hauck und Böck sowie den



ehrenamtlichen Richter Dr. Brose und und die ehrenamtliche
Richterin Tirre für Recht erkannt:

1. Die Revision der Beklagten gegen das Urteil
des Landesarbeitsgerichts Rheinland-Pfalz vom
24. März 1994 - 1 Sa 773/93 - wird zurückge-
wiesen.
2. Die Beklagte trägt die Kosten der Revision.

V o n R e c h t s w e g e n !

T a t b e s t a n d :

Die Beklagte betreibt in den Bundesländern Rheinland-Pfalz,
Saarland, Baden-Württemberg, Hessen und Bayern eine Vielzahl von
Einrichtungen zur Betreuung alter Menschen. Sie ist aus einem ge-
meinnützigen Verein "D "
hervorgegangen.

Die Klägerin ist bei ihr in deren in Rheinland-Pfalz gelege-
nen Einrichtung "H " seit Juni 1987 als Schwestern-
helferin beschäftigt. Sie arbeitet, zumindest seit 1991, nach von
der Beklagten aufgestellten Schichtplänen, nach denen die Früh-
schicht von 6.00 Uhr bis 13.10 Uhr, die Spätschicht von 12.50 Uhr
bis 19.30 Uhr und die Nachtschicht von 19.15 Uhr bis 6.15 Uhr
dauert. Auf einen 12-Tage-Rhythmus folgen zwei freie Tage. In der
Nachtschicht wird die Klägerin nicht eingesetzt. Im vorliegenden
Rechtsstreit verlangt die Klägerin die Zahlung einer monatlichen
Schichtzulage von 70,-- DM für die Monate von April 1991 bis ein-



schließlich Oktober 1992. Die Anspruchsgrundlage dafür sieht sie in der Bestimmung des § 33 a BAT, die auf ihr Arbeitsverhältnis Anwendung finde.

In § 14 des von der Beklagten verwendeten Formulararbeitsvertrages mit der Klägerin heißt es u.a.:

"Soweit dieser Arbeitsvertrag ausdrückliche Regelungen nicht enthält, gelten die Bestimmungen des Tarifvertrages zwischen der DSK Sozialdienste gGmbH in Rheinland-Pfalz und der Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr (ÖTV), Bezirksverwaltung Rheinland-Pfalz, in Kraft seit 1. Juli 1990, längstens jedoch bis zum Zustandekommen eines Tarifvertrages für das jeweilige Tarifgebiet oder die jeweilige Einrichtung...."

Der hier genannte, von der Beklagten und der ÖTV abgeschlossene Tarifvertrag (im folgenden nur Haustarifvertrag), hat folgenden Wortlaut:

§ 2 Anwendung des BAT

Auf die Arbeitsverhältnisse der Arbeitnehmer nach § 1 finden zur Regelung ihrer Arbeitsbedingungen grundsätzlich die Bestimmungen des Bundesmanteltarifvertrages für Angestellte bei Bund und Ländern (BAT) in seiner jeweils geltenden Fassung Anwendung.

§ 3 Ausnahmeregelungen

(hier werden Sonderbestimmungen zur Anwendung der §§ 27, 29, 36, 37, 66 und 67 BAT getroffen).

§ 4 Eingruppierungsregelungen

(hier ist bestimmt, daß die Anlagen 1 a) und 1 b) zum BAT Anwendung finden).



§ 5 Sonstige Tarifverträge

Die nachfolgend aufgeführten Tarifverträge zum
BAT

1. Vergütungstarifvertrag
 2. Tarifvertrag über allgemeine Zulagen
 3. Tarifvertrag über vermögenswirksame Leistungen
 4. Tarifvertrag Urlaubsgeld
 5. Tarifvertrag über eine Zuwendung
 6. Tarifvertrag Rationalisierungsschutz
- finden in der jeweils gültigen Fassung Anwendung.

§ 6 Überleitungsbestimmungen

...

§ 7 Inkrafttreten, Laufzeit

Dieser Tarifvertrag tritt mit den erwähnten Aus-
nahmen rückwirkend zum 1. Juli 1990 in Kraft.

Er kann mit einer Frist von drei Monaten zum Jah-
resende, erstmalig zum 31. Dezember 1995 gekün-
digt werden.

§ 33 a BAT hat - soweit hier von Interesse - folgenden Wort-
laut:

"§ 33 a

Wechselschicht- und Schichtzulagen

1. ...
 2. Der Angestellte, der ständig Schichtarbeit
(§ 15 Abs. 8 Unterabs. 7) zu leisten hat, er-
hält eine Schichtzulage, wenn
 - a) er nur deshalb die Voraussetzungen des Ab-
satzes 1 nicht erfüllt,
 - aa) weil nach dem Schichtplan eine Unter-
brechung der Arbeit am Wochenende von
höchstens 48 Stunden vorgesehen ist
- oder



- bb) weil er durchschnittlich mindestens 40 Arbeitsstunden in der dienstplanmäßigen oder betriebsüblichen Nachtschicht nur in je sieben Wochen leistet,
- b) die Schichtarbeit innerhalb einer Zeitspanne von mindestens
 - aa) 18 Stunden,
 - bb) 13 Stundengeleistet wird.

Die Schichtzulage beträgt in den Fällen des

- a) Unterabsatzes 1 Buchst. a 120,00 DM
- b) Unterabsatzes 1 Buchst. b
 - aa) Doppelbuchst. aa 90,00 DM
 - bb) Doppelbuchst. bb 70,00 DM

monatlich.

3. ...

Protokollnotiz zu Absatz 2 Satz 1 Buchst. b:

Zeitspanne ist die Zeit zwischen dem Beginn der frühesten und dem Ende der spätesten Schicht innerhalb von 24 Stunden. Die geforderte Stundenzahl muß im Durchschnitt an den im Schichtplan vorgesehenen Arbeitstagen erreicht werden. Sieht der Schichtplan mehr als fünf Arbeitstage wöchentlich vor, können, falls dies günstiger ist, der Berechnung des Durchschnitts fünf Arbeitstage wöchentlich zugrunde gelegt werden."

Die Klägerin hat beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an sie 1.330,-- DM brutto zuzüglich 4 % Zinsen aus dem sich hieraus ergebenden Nettobetrag seit dem 12. November 1992 zu zahlen.



Die Beklagte hat beantragt,
die Klage abzuweisen.

Sie ist der Ansicht, der Klägerin stehe ein Anspruch auf die begehrte Schichtzulage nicht zu. Sie hat zur Begründung ihrer Ansicht vor dem Arbeits- und Landesarbeitsgericht in erster Linie ausgeführt, die Klägerin leiste keine Schichtarbeit im Tarifsinne, da in der Früh- und Spätschicht von den Arbeitnehmern nicht die gleiche Arbeitsaufgabe erfüllt werde. Im übrigen betrage die Zeitspanne zwischen dem Beginn der frühesten und dem Ende der spätesten Schicht bezogen auf den 12-Tage-Rhythmus weniger als 13 Stunden. Die von der Klägerin gewählte Berechnungsweise auf der Grundlage von fünf Arbeitstagen wöchentlich sei nur im Einvernehmen mit ihr möglich.

Die Beklagte hat im Termin vor dem Landesarbeitsgericht dann ihrer Rechtsansicht Ausdruck verliehen, daß die Regelung in § 33 a BAT durch den Haustarifvertrag nicht mit in Bezug genommen werde. Diese Vorschrift sei erst durch den 66. Änderungstarifvertrag zum BAT vom 24. April 1991 in den BAT eingefügt worden. Eine derartig neue und überraschende Bestimmung werde durch die Bezugnahme auf den BAT im Haustarifvertrag nicht gedeckt. Daß eine gleiche Zulagenregelung schon vor dem 1. April 1991 in der Sonderregelung SR 2a zum BAT enthalten gewesen sei, sei ohne Bedeutung. Der Haustarifvertrag habe die Sonderregelungen zum BAT nicht mit in Bezug genommen. Das ergebe sich daraus, daß der Haustarifvertrag nicht auf den "Bundes-Angestelltentarifvertrag" sondern auf den "Bundesmanteltarifvertrag" verweise, womit zum



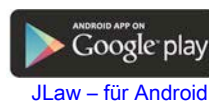
Ausdruck komme, daß nur die grundsätzlichen Regelungen dieses Tarifvertrages, nicht aber auch deren einzelne Sonderbestimmungen gelten sollten.

Arbeitsgericht und Landesarbeitsgericht haben der Klage stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht ist in seinen Entscheidungsgründen auf die Rechtsansicht der Beklagten, § 33 a BAT sei im Haustarifvertrag nicht in Bezug genommen, nicht eingegangen. Mit der vom Senat zugelassenen Revision (Beschluß vom 30. November 1994 - 10 AZN 702/94 - zur Veröffentlichung in der Fachpresse vorgesehen) verfolgt die Beklagte unter Vertiefung ihrer Rechtsansicht zur Geltung des § 33 a BAT ihren Abweisungsantrag weiter, während die Klägerin um Zurückweisung der Revision bittet.

E n t s c h e i d u n g s g r ü n d e :

Die Revision der Beklagten ist nicht begründet. Der Klägerin steht die begehrte Schichtzulage nach § 33 a BAT zu.

I. Das Landesarbeitsgericht hat der Klägerin die begehrte Schichtzulage auf der Grundlage von § 33 a BAT zugesprochen. Es hat darauf abgestellt, daß die Klägerin Schichtarbeit im Sinne von § 15 Abs. 8 Unterabs. 7 BAT leistet und die Zeitspanne zwischen dem Beginn der frühesten und dem Ende der spätesten Schicht innerhalb von 24 Stunden auf der Grundlage von fünf Arbeitstagen in der Woche zu berechnen ist. Es ist dabei in allen Punkten seiner Begründung der ebenfalls gegen die Beklagte ergangenen Entscheidung des Senats vom 1. September 1993 (- 10 AZR 259/92 - AP



Nr. 1 zu § 33 a BAT) gefolgt. Diese Begründung läßt einen Rechtsfehler nicht erkennen.

II. § 33 a BAT findet entgegen der Ansicht der Beklagten auf das Arbeitsverhältnis der Parteien Anwendung.

1. Die Revision rügt zunächst, daß das Landesarbeitsgericht auf die Ansicht der Beklagten, § 33 a BAT sei durch den Haustarifvertrag nicht in Bezug genommen worden, in den Entscheidungsgründen nicht eingegangen ist. Sie sieht darin einen Verstoß gegen das Gebot des rechtlichen Gehörs und einen Verfahrensfehler des Landesarbeitsgerichts, der zur Aufhebung der angefochtenen Entscheidung nötige. Diese Revisionsrüge ist nicht begründet.

a) Die Beklagte hat ihre Rechtsansicht im Termin vom 24. März 1994 vor dem Landesarbeitsgericht vorgetragen und vortragen können. Insoweit ist ihr rechtliches Gehör gewährt worden.

Der Umstand, daß das Landesarbeitsgericht auf die Rechtsmeinung der Beklagten in den Entscheidungsgründen nicht eingegangen ist, stellt keinen Verfahrensfehler dar. Das Gericht ist bei der Begründung seiner Entscheidung nicht genötigt, auf alle von den Parteien vorgetragenen rechtlichen Gesichtspunkte einzugehen. Nach § 313 Abs. 3 ZPO enthalten die Entscheidungsgründe eine kurze Zusammenfassung derjenigen Erwägungen, auf denen die Entscheidung in tatsächlicher und rechtlicher Hinsicht beruht. Insoweit ergibt sich aus der Entscheidung des Landesarbeitsgerichts in einer jeden Zweifel ausschließenden Weise, daß das Landesar-



beitsgericht davon ausgeht, daß § 33 a BAT auf das Arbeitsverhältnis der Parteien Anwendung findet, weil der Haustarifvertrag nach seinem § 2 auf den BAT in seiner jeweils geltenden Fassung verweist. Diese Rechtsansicht des Landesarbeitsgerichts mag fehlerhaft sein, wie sie es auch dann wäre, wenn sie sich mit der Ansicht der Beklagten auseinandergesetzt hätte, ein Verfahrensfehler liegt im Unterlassen dieser Auseinandersetzung nicht vor.

b) Die Entscheidung des Landesarbeitsgerichts auf der Grundlage, daß § 33 a BAT auf das Arbeitsverhältnis der Parteien Anwendung findet, stellt auch keine für die Beklagte überraschende Entscheidung dar. Sowohl in dem vom Senat bereits entschiedenen Musterverfahren als auch in allen weiteren gegen die Beklagte anhängigen Verfahren ist diese bis zum Termin vom 24. März 1994 selbst davon ausgegangen, daß als Anspruchsgrundlage für die begehrte Schichtzulage § 33 a BAT in Frage kommt. Nur beiläufig hat sie mit Schriftsatz vom 15. Februar 1993 vor dem Arbeitsgericht in einem Satz geltend gemacht, daß die Sonderregelung SR 2a nicht "Bestandteil des Haustarifvertrages" sei. Unter diesen Umständen konnte es die Beklagte nicht überraschen, wenn das Landesarbeitsgericht von der Geltung des § 33 a BAT ausging. Davon abgesehen wäre eine Überraschungsentscheidung des Landesarbeitsgerichts nur dann als verfahrensfehlerhaft aufzuheben, wenn die Beklagte ihr Vorbringen zur Geltung des § 33 a BAT gerade deswegen unterlassen hätte, weil sie nach dem bisherigen Prozeßverlauf nicht hätte damit rechnen müssen, das Landesarbeitsgericht werde seine Entscheidung auf die Geltung von § 33 a BAT stützen. Die Beklagte

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.



hat aber den Vortrag ihrer Rechtsansicht nicht unterlassen, vielmehr Gelegenheit gehabt, ihre Rechtsansicht zur Geltung des § 33 a BAT vorzutragen.

2. Das Landesarbeitsgericht ist zu Recht davon ausgegangen, daß die Verweisung in § 2 des Haustarifvertrages auf den BAT auch die Bestimmung des § 33 a BAT erfaßt, so daß diese Bestimmung durch die Inbezugnahme auf den Haustarifvertrag im Arbeitsvertrag Inhalt des Arbeitsverhältnisses der Parteien geworden ist.

a) § 2 des Haustarifvertrages bestimmt, daß auf die Arbeitsverhältnisse der Arbeitnehmer der Beklagten zur Regelung von deren Arbeitsbedingungen grundsätzlich die Bestimmungen des Bundesmanteltarifvertrages für Angestellte bei Bund und Ländern in seiner jeweils geltenden Fassung Anwendung finden.

Die Auslegung dieser Tarifbestimmung hat in erster Linie vom Wortlaut derselben auszugehen. Über den reinen Wortlaut hinaus ist der wirkliche Wille der Tarifvertragsparteien und der damit von ihnen beabsichtigte Sinn und Zweck der Tarifnorm mitzuberücksichtigen, sofern und soweit er in den tariflichen Regelungen und ihrem systematischen Zusammenhang einen Niederschlag gefunden hat (BAGE 46, 308 = AP Nr. 135 zu § 1 TVG Auslegung).

§ 2 des Haustarifvertrages verweist zunächst auf die Bestimmungen des "Bundesmanteltarifvertrages für Angestellte bei Bund und Ländern" (BAT). Gemeint ist damit der Bundes-Angestelltentarifvertrag (Bund, Länder) vom 23. Februar 1991. Daß dieser Tarif-



vertrag entgegen seiner offiziellen und allgemein üblichen Bezeichnung als "Bundes-Angestelltentarifvertrag" "Bundesmanteltarifvertrag für Angestellte" genannt wird, begründet keinerlei Zweifel hinsichtlich der Frage, auf welchen Tarifvertrag verwiesen wird. Gemeint ist der Bundes-Angestelltentarifvertrag, was die Hinzufügung der allgemein üblichen und bekannten Abkürzung "BAT" noch zusätzlich deutlich macht. Unter den Parteien ist auch nicht im Streit, daß mit dem Bundesmanteltarifvertrag der Bundes-Angestelltentarifvertrag gemeint ist.

§ 2 des Haustarifvertrages verweist auf den BAT "in seiner jeweils geltenden Fassung". Damit wird klargestellt, daß der BAT nicht in derjenigen Fassung vereinbart wird, die bei Abschluß des Haustarifvertrages am 13. August 1990 galt, sondern daß auch spätere Änderungen des BAT Anwendung finden und die Arbeitsbedingungen der Arbeitnehmer der Beklagten regeln sollten.

Eine solche spätere Änderung des BAT stellt § 33 a BAT dar, der durch den 56. Änderungstarifvertrag zum BAT vom 24. April 1991 mit Wirkung vom 1. April 1991 in den BAT eingefügt worden ist.

Eine zunächst allein am Wortlaut des § 2 des Haustarifvertrages orientierte Auslegung dieser Tarifnorm ergibt daher, daß § 33 a BAT auch Inhalt des Haustarifvertrages und damit der Arbeitsverhältnisse der Arbeitnehmer der Beklagten geworden ist.

b) Aus den weiteren Bestimmungen der §§ 3 bis 5 des Haustarifvertrages ergibt sich entgegen der Ansicht der Beklagten nichts



Gegenteiliges. § 3 enthält Abänderungen einzelner Bestimmungen des BAT die sich auf die Bestimmung der Grundvergütung, auf das Inkrafttreten der Regelungen über den Ortszuschlag, auf den Zahlungszeitpunkt der monatlichen Bezüge, auf den Zuschuß zum Krankengeld und auf die Schutz- und Dienstkleidung beziehen. Für die Frage, ob eine Bestimmung, die wie § 33 a BAT die Zahlung von Schichtzulagen vorsieht, mit in Bezug genommen ist, läßt sich aus diesen Ausnahmeregelungen nicht entnehmen.

§ 4 des Haustarifvertrages bestimmt lediglich, welche Anlage des BAT für die Eingruppierung der Arbeitnehmer der Beklagten maßgebend sind. Auch aus dieser Bestimmung läßt sich nicht entnehmen, daß eine spätere Zulagenregelung im BAT nicht in Bezug genommen werden soll.

Gleiches gilt für die Bestimmung in § 5 des Haustarifvertrages. Hier werden lediglich weitere Tarifverträge genannt, die neben dem BAT, und zwar ebenfalls in der jeweils gültigen Fassung, Anwendung finden sollen.

c) Die Beklagte verweist darauf, daß § 33 a BAT eine Regelung enthalte, die vorher Inhalt der Sonderregelung SR 2a gewesen sei. Diese Sonderregelung sei aber ebenso wie die Sonderregelung SR 2b durch § 2 des Haustarifvertrages nicht in Bezug genommen und daher nicht Inhalt der Arbeitsverhältnisse ihrer Arbeitnehmer geworden.

An dieser Argumentation der Beklagten ist zutreffend, daß



dann, wenn der Haustarifvertrag die Übernahme bestimmter Regelungen außerhalb des eigentlichen BAT ausschließt, diese nicht dadurch zum Inhalt des Haustarifvertrages werden können, daß sie in den BAT selbst inkorporiert werden. Eine solche Ausgangslage liegt jedoch nicht vor.

Der Haustarifvertrag schließt die Anwendung der Sonderregelungen nicht ausdrücklich aus. Der Umstand, daß in § 2 des Haustarifvertrages der in Bezug genommene BAT als "Bundesmanteltarifvertrag" bezeichnet wird, deutet entgegen der Ansicht der Beklagten nicht darauf hin, daß der BAT nur in seinen grundlegenden "Mantel"-Bestimmungen, nicht aber auch mit seinen Neben- und Sonderregelungen übernommen werden sollte. Die Parteien des Haustarifvertrages haben in § 3 detailliert geregelt, inwieweit Bestimmungen des BAT in geänderter Form zur Anwendung kommen sollen. Wären sich die Beklagte und die ÖTV bei Abschluß des Haustarifvertrages darüber einig und im klaren gewesen, daß weitere Bestimmungen des BAT nicht oder in geänderter Form übernommen werden sollten, hätten sie diese Bestimmungen in gleicher Weise genannt. Die Einlassung der Beklagten, die Einigung, den BAT nur in beschränkter Form zu übernehmen, sei gerade durch die Bezeichnung "Bundesmanteltarifvertrag" zum Ausdruck gebracht worden, überzeugt nicht. Diese Bezeichnung ist viel zu unpräzise und nichtsagend, als daß ihr ein Regelungswille der Tarifvertragsparteien entnommen werden kann. All das verbietet die Annahme, allein mit der Bezeichnung des BAT als "Bundesmanteltarifvertrag" seien darüber hinausgehende Abweichungen von den Bestimmungen des BAT vereinbart worden. Gegen ein solches Verständnis spricht schließlich



auch, daß die Beklagte selbst erst 1993 der Ansicht geworden ist, jedenfalls diese erstmals verlautbart hat, daß die Sonderregelungen in § 2 nicht mit in Bezug genommen worden sind.

Läßt sich so der Verweisung in § 2 des Haustarifvertrages auf den BAT keine Beschränkung auf nur bestimmte Vorschriften und Regelungen dieses Tarifvertrages entnehmen, so erstreckt sich diese Verweisung auch auf die Sonderregelungen. § 2 Satz 2 BAT erklärt die in Satz 1 genannten Sonderregelungen ausdrücklich zu Bestandteilen des BAT. Anders als die in § 5 des Haustarifvertrages genannten Tarifverträge handelt es sich daher bei den Sonderregelungen nicht um außerhalb des BAT stehende tarifliche Regelungen, deren Anwendung ausdrücklich hätte vereinbart werden müssen.

Mit der Verweisung auf den BAT in seiner jeweils geltenden Fassung sind daher auch die Sonderregelungen zum BAT in Bezug genommen worden, insbesondere auch die Sonderregelungen SR 2a und SR 2b. Wenn dann 1991 die in der Sonderregelung SR 2a enthaltene Regelung über die Zahlung von Schichtzulagen in § 33 a BAT übernommen worden ist, ist damit nicht eine Regelung Bestandteil des BAT geworden, deren Geltung vorher als nicht gewollt ausgeschlossen war.

Dem steht nicht entgegen, daß bis zum 1. April 1991 die Sonderregelung SR 2a die Zahlung von Schichtzulagen nur für Angestellte vorsah, die in Heimen mit überwiegend krankenpflegebedürftigen Insassen beschäftigt sind, zu denen die Einrichtungen

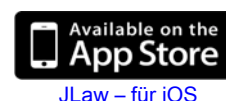


der Beklagten möglicherweise nicht gehörten, und erst durch § 33 a BAT auch auf die Einrichtungen der Beklagten ausgedehnt worden ist. Die Erweiterung des Geltungsbereiches einer bestimmten tariflichen Regelung ist nichts Außergewöhnliches und Unvorhersehbares. Die Bezugnahme auf einen Tarifvertrag in seiner jeweiligen Fassung erfaßt daher auch eine Regelung, deren Geltungsbereich später erweitert wird und so auch für die Beklagte von Bedeutung wird.

§ 2 des Haustarifvertrages nimmt nach allem auch § 33 a BAT in Bezug.

3. Eine Verweisung eines Tarifvertrages, wie hier der Bestimmung in § 2 des Haustarifvertrages, auf einen anderen Tarifvertrag in seiner jeweils geltenden Fassung ist zulässig.

a) Zwar können die Tarifvertragsparteien die ihnen zugewiesene Rechtssetzungsbefugnis nicht auf Dritte übertragen. Die ihnen durch Art. 9 Abs. 3 GG übertragene Befugnis, die Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen ihrer Mitglieder sinnvoll zu ordnen, umfaßt jedoch auch die Befugnis, auf jeweils geltende andere tarifliche Vorschriften zu verweisen, sofern deren Geltungsbereich mit dem Geltungsbereich der verweisenden Tarifnorm in einem engen sachlichen Zusammenhang steht. Das hat der Vierte Senat in seiner Entscheidung vom 9. Juli 1980 (BAGE 34, 42 = AP Nr. 7 zu § 1 TVG Form) entschieden und im einzelnen begründet. Das entspricht auch der allgemeinen Meinung im Schrifttum (Wiedemann/Stumpf, TVG, 5. Aufl., § 1 Rz 104; Däubler, Tarifvertragsrecht, 3. Aufl.,



Rz 121, 122; Hagemeier/Kempen/Zachert/Zilius, TVG, § 1 Rz 240).
Dem schließt sich der Senat an.

b) Ein solcher enger sachlicher Bezug zwischen dem Geltungs-
bereich des BAT und dem Haustarifvertrag ist vorliegend gegeben.

Auch wenn der BAT die Arbeitsverhältnisse unterschiedlich-
ster Arbeitnehmer mit unterschiedlichsten Tätigkeiten regelt, re-
gelt er doch auch die Arbeitsbedingungen von Arbeitnehmern, die
eine vergleichbare Tätigkeit ausüben, wie die bei der Beklagten
beschäftigten Arbeitnehmer. Auch die öffentliche Hand ist Träger
sozialer Dienste und von Einrichtungen, in denen Krankenpflege,
Altenpflege, Fürsorge, Betreuung, Erziehung, Rehabilitation und
ähnliche Dienste an bedürftigen Menschen verrichtet werden. Ar-
beitnehmer, die aufgrund ihrer Berufsausbildung in solchen Ein-
richtungen der öffentlichen Hand beschäftigt werden können, kön-
nen in gleicher Weise auch Arbeitnehmer der Beklagten oder ande-
rer privater Träger solcher Einrichtungen sein.

Von daher ist es nicht zufällig, sondern sinnvoll und weit-
gehend üblich, daß die Tarifverträge privater Träger von Kranken-
anstalten, Heimen und anderen Sozialdiensten vielfach ebenfalls
auf den BAT Bezug nehmen oder doch diesem weitgehend entsprechen.
Arbeitnehmer, die in solchen Sozialdiensten tätig werden, finden
daher für ihre Arbeit weitgehend gleiche tarifvertraglich gestal-
tete Arbeitsbedingungen vor, gleichgültig, ob ihr Arbeitgeber die
öffentliche Hand oder ein privater Träger ist.

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.



c) Gerade mit ihrer Entscheidung, die für den Bereich aller Sozialdienste der öffentlichen Hand tariflich geregelten Arbeitsbedingungen auch auf den Geltungsbereich des Verweisungstarifvertrages - hier des Haustarifvertrages - zu erstrecken, machen daher die Parteien des Verweisungstarifvertrages von ihrer Aufgabe und Befugnis Gebrauch, auch für diesen Geltungsbereich die Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen der bei der Beklagten beschäftigten Arbeitnehmer sinnvoll zu ordnen und zu gestalten. Ob darüber hinaus auch vergleichbare Personalkosten bei der Vereinbarung der Pflegesätze gerade die Übernahme der tariflichen Arbeitsbedingungen für die öffentliche Hand geboten oder sinnvoll erscheinen lassen, bedarf daneben keiner Erörterung.

Wenn die Beklagte geltend macht, ihre Abhängigkeit von den festgesetzten Pflegesätzen lasse eine nachträgliche Ausweitung ihrer Personalkosten durch die Zahlung von Schichtzulagen nicht zu, so steht dieser Umstand der rechtlichen Zulässigkeit der Verweisung auch auf § 33 a BAT nicht entgegen.

4. Soweit die Beklagte geltend gemacht hat, die Klägerin leiste keine Schichtarbeit im Tarifsinne und die Zeitspanne zwischen dem Beginn der frühesten und dem Ende der spätesten Schicht dürfe ohne ihr Einverständnis nicht auf der Grundlage von fünf Arbeitstagen in der Woche berechnet werden, hat der Senat dazu schon in seiner Entscheidung vom 1. September 1993 (- 10 AZR 259/92 - AP Nr. 1 zu § 33 a BAT) Stellung genommen. Der Senat hält an seiner



Ansicht fest. Die Beklagte hat Erwägungen, auf die der Senat nicht bereits eingegangen ist, auch in der Revision nicht vorgebracht.

Nach allem hat das Landesarbeitsgericht zu Recht erkannt, daß die Klägerin nach § 33 a BAT Anspruch auf Zahlung der geltend gemachten Schichtzulagen hat. Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts erweist sich damit als unbegründet. Sie ist mit der Kostenfolge aus § 97 Abs. 1 ZPO zurückzuweisen.

Matthes

Hauck

Böck

Brose

Tirre

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)