

Aktenzeichen: 4 AZR 294/01
Bundesarbeitsgericht 4. Senat

Urteil vom 25. September 2002
- 4 AZR 294/01 -

I. Arbeitsgericht
Bonn

Urteil vom 19. Juli 2000
- 5 Ca 1011/00 -

II. Landesarbeitsgericht
Köln

Urteil vom 20. Februar 2001
- 13 (2) Sa 1284/00 -

Für die Amtliche Sammlung: Ja
Für die Fachpresse: Ja

Entscheidungsstichwort:

Betriebsübergang - Tarifwechsel

Gesetze:

BGB § 613 a Abs. 1 Satz 1 bis 3; TVG § 3 Abs. 1

Leitsatz:

Die vertragliche Bezugnahme auf einen Tarifvertrag ist nur dann eine Gleichstellungsabrede im Sinne der Rechtsprechung des Senats (26. September 2001 - 4 AZR 544/00 - AP TVG § 1 Bezugnahme auf Tarifvertrag Nr. 21 = EzA TVG § 3 Bezugnahme auf Tarifvertrag Nr. 19, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung vorgesehen), wenn der Arbeitgeber bei Abschluß des Vertrages an den in Bezug genommenen Tarifvertrag gebunden ist.

Hinweise des Senats:

Bestätigung der Rechtsprechung des Senats zu den Voraussetzungen der Gleichstellungsabrede, zB außer der im Leitsatz genannten Entscheidung Senat 29. August 2001 - 4 AZR 332/00 - AP TVG § 1 Bezugnahme auf Tarifvertrag Nr. 17 = EzA BGB § 613 a Nr. 201, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung vorgesehen.

Teilweise Parallelsache Senat 25. September 2002 - 4 AZR 295/01 - nv.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

BUNDESARBEITSGERICHT



4 AZR 294/01
13 (2) Sa 1284/00
Landesarbeitsgericht
Köln

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
25. September 2002

URTEIL

Freitag, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Beklagte, Berufungsklägerin und Revisionsklägerin,

pp.

Klägerin, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der Beratung vom 25. September 2002 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Schlie-
mann, die Richter am Bundesarbeitsgericht Bott und Dr. Wolter, die ehrenamtlichen
Richter Gotsche und Jürgens für Recht erkannt:

1. Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des Landesar-
beitsgerichts Köln vom 20. Februar 2001 - 13 (2) Sa
1284/00 - wird zurückgewiesen.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

2. Die Beklagte hat die Kosten der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten darüber, welche Tarifverträge auf ihr Arbeitsverhältnis anzuwenden sind.

Die Klägerin trat am 1. Mai 1992 in die Dienste des Malteser-Krankenhaus B e.V., der seinerzeit Träger des in seinem Vereinsnamen genannten Krankenhauses war. Dem Arbeitsverhältnis der damaligen Arbeitsvertragsparteien lag der schriftliche Formulararbeitsvertrag vom 28. April 1992 zugrunde, dessen § 2 lautet:

"Das Arbeitsverhältnis bestimmt sich nach dem Bundesmanteltarifvertrag für Arbeiter gemeindlicher Verwaltungen und Betriebe (BMT-G II) vom 31. Januar 1962 und den diesen ergänzenden, ändernden oder ersetzenden Tarifverträgen. Außerdem finden die für den Arbeitgeber jeweils geltenden sonstigen einschlägigen Tarifverträge Anwendung."

Der Krankenhausbetrieb stand seit 1997 in der Trägerschaft der MTG gGmbH. Am 1. Januar 2000 ging der Verpflegungsbereich des Krankenhauses auf die Beklagte, ein Catering-Unternehmen, über. Die Klägerin war dem Verpflegungsbereich zugeordnet. Sie war in der Zentralküche beschäftigt. Die Beklagte hatte die Klägerin bereits zuvor mit Schreiben vom 3. Dezember 1999 über den Übergang des Arbeitsverhältnisses per 1. Januar 2000 unterrichtet.

In der Folgezeit legte die Beklagte der Klägerin den Text eines schriftlichen Arbeitsvertrages vor, der wesentliche Veränderungen beinhaltete. Insbesondere sieht er vor, daß auf das Arbeitsverhältnis nicht mehr der BMT-G II, sondern "der Manteltarifvertrag und der Entgelttarifvertrag (für das Personal der Systemgastronomie) des Hotel- und Gaststättengewerbes NRW in der jeweils gültigen Fassung" Anwendung finden sollten. Die Klägerin unterzeichnete diesen Arbeitsvertrag nicht. Mit Schreiben vom 7. Februar 2000 teilte die Beklagte der Klägerin mit, der BMT-G II sei durch den allgemeinverbindlichen Manteltarifvertrag für das Hotel- und Gaststättengewerbe abgelöst worden.



Die Klägerin erstrebt mit ihrer Klage im wesentlichen die Feststellung, daß ihr Arbeitsverhältnis durch den Übergang auf die Beklagte keine Änderung erfahren habe. Sie hat geltend gemacht, die Bezugnahmeklausel im Arbeitsvertrag vom 28. April 1992 sei mangels Tarifgebundenheit des damaligen Arbeitgebers keine Gleichstellungsabrede. Folglich bleibe es wegen des Günstigkeitsprinzips bei der vertraglich vereinbarten Anwendung des BMT-G II, der den Tarifverträgen für das Hotel- und Gaststättengewerbe vorgehe.

Die Klägerin hat beantragt

festzustellen, daß das Arbeitsverhältnis mit Übergang auf die Beklagte zum 1. Januar 2000 keine Änderung erfahren hat, sondern zu den Bedingungen des Arbeitsverhältnisses zu Ende 1999 einschließlich der Bezugnahme auf den BMT-G II in der jeweiligen Fassung fortbesteht.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat die Auffassung vertreten, der Antrag sei unzulässig. Er könne sich nicht auf künftige Tarifierhöhungen erstrecken, da allenfalls eine statische Fortgeltung der bisherigen Tarifregelung in Betracht komme. Darüber hinaus sei der BMT-G II durch den allgemeinverbindlichen Manteltarifvertrag für das Hotel- und Gaststättengewerbe NRW abgelöst worden. Das folge schon aus einer ergänzenden Auslegung der Bezugnahmeklausel im Arbeitsvertrag. Dies ergebe sich auch aus der Anwendung des § 613 a Abs. 1 Satz 3 BGB. Zwar sei ihre Rechtsvorgängerin nicht tarifgebunden gewesen, es habe jedoch eine Gastmitgliedschaft im Kommunalen Arbeitgeberverband bestanden. Während sich andere Malteser-Krankenhäuser in Deutschland für den Dritten Weg entschieden hätten und die Richtlinien für Arbeitsverträge in den Einrichtungen des Deutschen Caritasverbandes anwendeten, habe das Malteser-Krankenhaus B seit seiner Gründung auf alle Arbeitsverhältnisse die Vorschriften des BAT bzw. bei gewerblichen Mitarbeitern die des BMT-G angewandt. Hieraus sei im Lauf der Jahrzehnte eine betriebliche Übung entstanden. Der Anspruch des einzelnen Arbeitnehmers ergebe sich nicht konstitutiv aus dem mit ihm abgeschlossenen Arbeitsvertrag, sondern aus der betrieblichen Übung, deren Einhaltung von der Mitarbeitervertretung überwacht werde. Das Malteser-Krankenhaus in B habe damit die Tarifvorschriften zur Anwendung gebracht, die in öffentlich-rechtlich organisierten Krankenhäusern, Universitätskliniken, aber auch in Krankenhäusern in kirchlicher Trägerschaft regelmäßig Grundlage des Arbeitsverhältnisses seien. Dabei sei keine Unterscheidung vorgenommen worden zwischen den im medizinischen-pflegerischen Bereich, dem eigentlichen Auftrag des Krankenhauses, tätigen



Mitarbeitern und den mit Hilfs- oder Zuarbeiten oder wie hier Küchenarbeiten beschäftigten Arbeitnehmern.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Beklagten zurückgewiesen und die Revision zugelassen. Mit ihrer Revision erstrebt die Beklagte die Abweisung der Klage. Die Klägerin beantragt, die Revision zurückzuweisen.

Entscheidungsgründe

Die Revision der Beklagten ist unbegründet. Das Landesarbeitsgericht hat im Ergebnis zutreffend festgestellt, daß das Arbeitsverhältnis mit Übergang auf die Beklagte zum 1. Januar 2000 keine Änderung erfahren hat, sondern zu den Bedingungen des Arbeitsverhältnisses zu Ende 1999 einschließlich der Bezugnahme auf den BMT-G II in der jeweiligen Fassung fortbesteht.

I. Die Feststellungsklage ist zulässig. Das Feststellungsinteresse (§ 256 ZPO) besteht deswegen, weil mit ihr geklärt werden kann, ob sich das Arbeitsverhältnis, wie die Klägerin geltend macht, nach den Tarifverträgen richtet, die in § 2 des Arbeitsvertrages vom 28. April 1992 vereinbart sind, insbesondere nach dem BMT-G II. Diese Tarifverträge sind in der Gesamtschau für die Klägerin günstiger als die zum Teil für allgemeinverbindlich erklärten Tarifverträge für die Arbeitnehmer im Hotel- und Gaststättengewerbe des Landes NRW, wie das Landesarbeitsgericht festgestellt hat. Die von der Klägerin erstrebte Feststellung ist für viele Rechtsansprüche aus den in § 2 des Arbeitsvertrages genannten Tarifverträgen - deren Anwendbarkeit auf das Arbeitsverhältnis vorausgesetzt - bedeutsam (vgl. Senat 25. Oktober 2000 - 4 AZR 506/99 - BAGE 96, 177, 182 mwN).

II. Die Klage ist auch begründet. Das Arbeitsverhältnis der Parteien hat mit dem Übergang auf die Beklagte zum 1. Januar 2000 keine Änderung erfahren. Insbesondere ist auf dieses der BMT-G II in seiner jeweiligen Fassung - sowie die diesen ergänzenden, ändernden oder ersetzenden Tarifverträge - anzuwenden.

1. Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, auf das Arbeitsverhältnis der Parteien fänden auf Grund der einzelvertraglichen Inbezugnahme in § 2 des Arbeits-



vertrages vom 28. April 1992 der BMT-G II und die diesen ergänzenden Tarifverträge in ihrer jeweiligen Fassung Anwendung. Diese Bezugnahmeklausel könne weder auf Grund entsprechender tatsächlicher Anhaltspunkte noch korrigierend dahin ausgelegt werden, daß bei einem Branchenwechsel infolge Betriebsübergangs die für den neuen Arbeitgeber maßgeblichen Tarifwerke Anwendung finden sollten. Die Tarifverträge für das Hotel- und Gaststättengewerbe NRW seien auch nicht, soweit sie allgemeinverbindlich seien, anzuwenden. Denn nach dem Günstigkeitsprinzip (§ 4 Abs. 3 TVG) gingen die einzelvertraglich vereinbarten, für die Klägerin günstigeren Tarifverträge vor. An diesem Rechtszustand habe sich durch den unstreitig zum 1. Januar 2000 erfolgten Betriebsteilübergang nichts geändert.

2. Dies hält der Revision stand.

a) Bei dem Arbeitsvertrag der Klägerin mit ihrem ursprünglichen Arbeitgeber handelt es sich um einen Formularvertrag. In den Formulartext sind lediglich die persönlichen Daten der Klägerin, ihre Funktion, ihre Eingruppierung und der Beginn des Arbeitsverhältnisses eingesetzt worden. Es besteht daher ein Bedürfnis nach einheitlicher Auslegung der Verweisungsklausel in § 2 des Arbeitsvertrages. Die Auslegung vorformulierter Klauseln in Formularverträgen kann vom Revisionsgericht ohne Einschränkung überprüft werden (*Senat 30. August 2000 - 4 AZR 581/99 - BAGE 95, 296, 298 f.*). Diesem Prüfungsmaßstab hält die Auslegung des Landesarbeitsgerichts stand.

b) Die Revision meint zu Unrecht, § 2 Satz 2 des Arbeitsvertrages enthalte ab 1. Januar 2001 - gemeint wohl ab dem Zeitpunkt des Übergangs des Arbeitsverhältnisses am 1. Januar 2000 - die Verweisung auf die Tarifverträge für das Hotel- und Gaststättengewerbe NRW. Demzufolge - das ist der Kern der Revisionsbegründung - sei der BMT-G II auf das Arbeitsverhältnis der Parteien nicht mehr anzuwenden.

Dies ist unzutreffend. Die Anwendbarkeit des BMT-G II vom 31. Januar 1962 und der diesen ergänzenden, ändernden oder ersetzenden Tarifverträge ist in § 2 Satz 1 des Arbeitsvertrages geregelt. Mit diesen Tarifwerken befaßt sich § 2 Satz 2 des Arbeitsvertrages nicht. In diesem geht es nur um die für den Arbeitgeber jeweils geltenden "sonstigen" einschlägigen Tarifverträge. Die Verweisung auf den BMT-G II in § 2 Satz 1 des Arbeitsvertrages gilt auch für die Beklagte. Sie ist am 1. Januar 2000 kraft Betriebsteilübergangs gemäß § 613 a Abs. 1 Satz 1 BGB in die Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis eingetreten. Der BMT-G II ist nicht durch den Manteltarifvertrag für das Hotel- und Gaststättengewerbe NRW abgelöst worden, denn



dieser ist kein den BMT-G II ersetzender Tarifvertrag iSv. § 2 Satz 1 des Arbeitsvertrages.

c) Die Bezugnahme auf § 2 Satz 1 des Arbeitsvertrages, mit der die Anwendung des BMT-G II und der diesen ergänzenden, ändernden oder ersetzenden Tarifverträge vereinbart ist, kann über ihren Wortlaut hinaus nicht als Bezugnahme auf den jeweils für den Betrieb fachlich/betrieblich geltenden Tarifvertrag (sog. große dynamische Verweisungsklausel) ausgelegt werden. Eine solche Auslegung ist nur dann möglich, wenn sich dies aus besonderen Umständen ergibt (*Senat 30. August 2000 - 4 AZR 581/99 - BAGE 95, 296, 299*). Solche liegen nicht vor, wie das Landesarbeitsgericht für das Revisionsgericht bindend festgestellt hat.

d) Eine Korrektur des § 2 Satz 1 des Arbeitsvertrages im Sinne der Auffassung der Beklagten kann nicht nach den Grundsätzen zum Wegfall der Geschäftsgrundlage erfolgen. Geschäftsgrundlage sind nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts und des Bundesgerichtshofs die bei Abschluß des Vertrages zutage getretenen, dem anderen Teil erkennbar gewordenen und von ihm nicht beanstandeten Vorstellungen einer Partei oder die gemeinsamen Vorstellungen beider Parteien vom Vorhandensein oder dem zukünftigen Eintritt gewisser Umstände, sofern der Geschäftswille der Parteien hierauf aufbaut. Rechte wegen des Wegfalls der Geschäftsgrundlage ergeben sich allerdings nur, wenn der von der Störung betroffenen Partei das unveränderte Festhalten an dem Vertrag nicht zugemutet werden kann. Der Wegfall der Geschäftsgrundlage wird rechtlich nur dann erheblich, wenn und soweit das Festhalten an der ursprünglichen Regelung zu einem untragbaren mit Recht und Gerechtigkeit schlechthin nicht mehr zu vereinbarenden Ergebnis führen würde (*BAG 28. Juni 2000 - 7 AZR 904/98 - BAGE 95, 171, 182 mit zahlreichen Nachweisen; vgl. nunmehr § 313 BGB SchuldModG vom 26. November 2001 - BGBl. I S 3138, 3150*). Tatsächliche Umstände zu diesen Voraussetzungen sind vom Landesarbeitsgericht nicht festgestellt. Die Beklagte rügt dies nicht. Sie selbst macht auch in der Revisionsinstanz zB nicht geltend, das Festhalten an der ursprünglichen vertraglichen Regelung führe zu einem untragbaren, mit Recht und Gerechtigkeit schlechthin nicht mehr zu vereinbarenden Ergebnis.

e) Der kraft arbeitsvertraglicher Vereinbarung auf das Arbeitsverhältnis anzuwendende BMT-G II ist nicht am 1. Januar 2000 durch den Manteltarifvertrag für das Hotel- und Gaststättengewerbe NRW verdrängt worden, obgleich dieser für die Partei-



en grundsätzlich unmittelbar und zwingend gilt, weil er einschlägig und für allgemeinverbindlich erklärt worden ist (§ 5 TVG). Eine solche Verdrängung setzt nach § 4 Abs. 3 TVG voraus, daß die arbeitsvertraglich in Bezug genommenen Regelungen des BMT-G II für die Klägerin zumindest nicht günstiger sind als der Manteltarifvertrag für das Hotel- und Gaststättengewerbe NRW (vgl. *Senat 25. Oktober 2000 - 4 AZR 506/99 - BAGE 96, 177, 188, 189*). Diese Voraussetzung ist hier nicht gegeben. Dies hat das Landesarbeitsgericht festgestellt. Die Revision greift diese Feststellung nicht an.

f) Entgegen der Auffassung der Revision ist der BMT-G II in seiner jeweiligen Fassung auf das Arbeitsverhältnis der Parteien anzuwenden. Auch dies hat das Landesarbeitsgericht richtig erkannt.

aa) Die Vereinbarung in § 2 Satz 1 des Arbeitsvertrages über die Anwendung des BMT-G II mit den ihn ergänzenden, ändernden oder ersetzenden Tarifverträgen ist dynamisch. Sie erfaßt den BMT-G II in der jeweils gültigen Fassung (vgl. *statt vieler Senat 28. Mai 1997 - 4 AZR 663/95 - AP TVG § 1 Bezugnahme auf Tarifvertrag Nr. 6 = EzA TVG § 3 Bezugnahme auf Tarifvertrag Nr. 8*). Diese Dynamik hat kein Ende infolge des Betriebsübergangs gefunden. Vielmehr schließt § 2 Satz 1 des Arbeitsvertrages die Vereinbarung der Anwendung auch für die den BMT-G II ergänzenden, ändernden oder ersetzenden Tarifverträge ein, die nach dem Zeitpunkt des Betriebsübergangs abgeschlossen worden sind und noch abgeschlossen werden. Die Annahme der Beklagten, dies sei nicht der Fall, ist bei dem klaren Vertragswortlaut nicht nachvollziehbar.

bb) Die Voraussetzungen der Gleichstellungsabrede, wonach eine dynamische Verweisung in einem Arbeitsvertrag ab dem Eintritt bestimmter Umstände nur noch statisch wirkt (*Senat 29. August 2001 - 4 AZR 332/00 - AP TVG § 1 Bezugnahme auf Tarifvertrag Nr. 17 = EzA BGB § 613 a Nr. 201 und 26. September 2001 - 4 AZR 544/00 - AP TVG § 1 Bezugnahme auf Tarifvertrag Nr. 21 = EzA TVG § 3 Bezugnahme auf Tarifvertrag Nr. 19, beide auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung vorgesehen; Senat 20. Februar 2002 - 4 AZR 524/00 - nv.*), sind im vorliegenden Fall nicht erfüllt. Denn die Bezugnahmeklausel im Arbeitsvertrag der Parteien ist keine Gleichstellungsabrede, wie das Landesarbeitsgericht mit Recht angenommen hat. Unter einer Gleichstellungsabrede ist die dynamische Bezugnahme auf die einschlägigen Tarifverträge in einem vom tarifgebundenen Arbeitgeber vorformulierten Arbeitsvertrag



zu verstehen. Die Gleichstellungsabrede setzt die Tarifgebundenheit des Arbeitgebers im Zeitpunkt der Vereinbarung der Bezugnahme auf den Tarifvertrag voraus (*Senat aaO; ebenso BAG 5. Dezember 2001 - 10 AZR 197/01 - EzA TVG § 3 Bezugnahme auf Tarifvertrag Nr. 18*). Damit verfolgt der Arbeitgeber wegen seiner Tarifgebundenheit typischerweise den Zweck, Arbeitnehmer ohne Rücksicht auf deren Tarifgebundenheit so zu stellen, als wären sie tarifgebunden. Daran hält der Senat fest.

Der Rechtsvorgänger der Beklagten war nicht tarifgebunden, wie die Beklagte einräumt. Die von ihr behauptete - und offenbar auch gegebene - Gastmitgliedschaft ihres Rechtsvorgängers im Kommunalen Arbeitgeberverband Nordrhein-Westfalen (KAV NW) hat seine Tarifgebundenheit nicht begründet. Eine Gastmitgliedschaft in einem Arbeitgeberverband begründet keine Tarifgebundenheit an die von diesem Verband geschlossenen Tarifverträge nach § 3 Abs. 1 TVG (*BAG 16. Februar 1962 - 1 AZR 167/61 - BAGE 12, 285; Oetker in Wiedemann TVG 6. Aufl. § 3 Rn. 101; Löwisch/Rieble TVG § 3 Rn. 17*). Dies ist auch in der Satzung des KAV NW bestimmt. Nach dessen § 3 Abs. 2 Satz 2 begründet die Gastmitgliedschaft "keine Mitgliedschaft im Sinne der folgenden Satzungsbestimmungen", insbesondere kein Stimmrecht nach § 5 der Satzung. In § 3 Abs. 2 Satz 4 der Satzung ist weiter bestimmt:

"Die Gastmitgliedschaft berechtigt zur laufenden Information wie bei Mitgliedern sowie zur Inanspruchnahme der Hilfe und Beratung des Verbandes in Fragen des Arbeits- und Tarifrechts. Gastmitglieder unterliegen nicht der Tarifbindung im Sinne des § 3 Abs. 1 des Tarifvertragsgesetzes vom 25. August 1969."

3. Auf die Ausführungen der Beklagten zur von der Mitarbeitervertretung überwachten jahrzehntelangen Anwendung des BMT-G II im Malteser-Krankenhaus B kraft betrieblicher Übung kommt es in diesem Zusammenhang nicht an. Die betriebliche Übung der Anwendung eines Tarifvertrages führt nicht zu dessen normativer Geltung, sondern lediglich zur Entstehung eines arbeitsvertraglichen Anspruchs (*BAG 28. März 2000 - 1 AZR 366/99 - BAGE 94, 179, 182*). Nur im Falle normativer Geltung des BMT-G II im Arbeitsverhältnis der Parteien vor Betriebsübergang käme seine Ablösung nach § 613 a Abs. 1 Satz 3 BGB durch für beide Parteien des Arbeitsverhältnisses normativ geltende tarifliche Regelungen in Betracht (*Senat 30. August 2000 - 4 AZR 581/99 - BAGE 95, 296, 299; 21. Februar 2001 - 4 AZR 18/00 - BAGE 97, 107, 113*).



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

Schliemann

Wolter

Bott

Gotsche

Jürgens



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)