Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

Aktenzeichen: 4 AZR 308/07
Bundesarbeitsgericht 4. Senat — Urteil vom 4. Juni 2008 - 4 AZR 308/07 -

I. Arbeitsgericht Berlin — Urteil vom 14. Juli 2006 - 74 Ca 16108/05 -

II. Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg — Urteil vom 30. Januar 2007 - 12 Sa 2044/06 -

---

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Entscheidungsstichworte:

Bezugnahmeklausel - Betriebsübergang - Branchenwechsel

Gesetze:

TVG § 1 Bezugnahme auf Tarifvertrag, § 4 Abs. 3; BGB § 613a Abs. 1

Leitsätze:

keine

Hinweise des Senats:

Parallel Senat 4. Juni 2008 - 4 AZR 398/07 -; ebenfalls parallel Senat 29. August 2007 - 4 AZR 765/06 - und - 4 AZR 766/06 -; teilweise parallel damalige Leitsache 29. August 2007 - 4 AZR 767/06 -

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

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

JLaw – für Android
JLaw – für iOS

BUNDESARBEITSGERICHT

4 AZR 308/07
12 Sa 2044/06
Landesarbeitsgericht
Berlin-Brandenburg

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
4. Juni 2008

URTEIL

Freitag, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsklägerin,

pp.

Kläger, Berufungskläger und Revisionsbeklagter,

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 4. Juni 2008 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Bepler, die Richter am Bundesarbeitsgericht Bott und Creutzfeldt sowie die ehrenamtlichen Richter Ratayczak und Bredendiek für Recht erkannt:

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

1. Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Berlin-Brandenburg vom 30. Januar 2007 - 12 Sa 2044/06 - wird zurückgewiesen.
2. Die Beklagte hat die Kosten der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten darüber, ob ein Teilbetriebsübergang mit Branchenwechsel zu einem Wechsel des für das übergegangene Arbeitsverhältnis maßgebenden Tarifrechts geführt hat und über die Eingruppierung des Klägers nach den alten Tarifregelungen für den Fall ihrer weiteren Maßgeblichkeit. 1

Der Kläger, der nicht gewerkschaftlich organisiert ist, trat am 1. Oktober 1995 auf der Grundlage eines schriftlichen Formulararbeitsvertrags vom 24. Oktober 1995 als „Krankentransporter" in die Dienste des J, einer Stiftung des bürgerlichen Rechts, die seit 1965 Mitglied des Kommunalen Arbeitgeberverbandes Berlin war. Nach § 1 dieses Arbeitsvertrags gehören zur Tätigkeit des Klägers das „Transportieren von Patienten innerhalb der Stationen, das Einsammeln von Materialien (Blut-Urin-Anforderungsscheine) und Weiterleitung an die Funktionsabteilungen". 2

Soweit für den Rechtsstreit von Bedeutung enthält der Arbeitsvertrag weiter folgende Bestimmungen: 3

„§ 3

Vergütung

a) Der Arbeitnehmer erhält für die nach § 1 dieses Vertrages ihm übertragene Tätigkeit die jeweils geltende tarifliche Vergütung. Der Arbeitnehmer wird wie folgt eingruppiert:

Lgr. 3, Fallgr. 49 der Anlage 1 des Berliner Bezirkstarifvertrages Nr. 2 zum BMT-G

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

…

§ 4

Arbeitszeit

a) Die regelmäßige Arbeitszeit bestimmt sich nach den tariflichen Bestimmungen, soweit nicht im nachfolgenden Absatz etwas anderes vereinbart ist.

…

§ 5

Anwendung von Tarifvorschriften

Für das Arbeitsverhältnis sind bei Angestellten die nachfolgend unter Ziffer 1. und Arbeitern die unter Ziffer 2. näher bezeichneten Tarifvorschriften in der jeweils geltenden Fassung anzuwenden:

…

2. Der Bundesmanteltarifvertrag für Arbeiter gemeindlicher Verwaltungen und Betriebe (BMT-G II) sowie die für Berlin geltenden Bezirkstarifverträge, einschließlich der Lohntarife, insbesondere auch des Versorgungstarifvertrages in der jeweils geltenden Fassung."

Kraft Bewährungsaufstiegs wurde der Kläger vom J zuletzt nach Lohngr. 3a vergütet. 4

Ende 2004 entschloss sich die Stiftung, die hauswirtschaftlichen Versorgungsleistungen nicht mehr selbst auszuführen, sondern fremd zu vergeben. Hierüber nahm sie Verhandlungen mit dem bei ihr gebildeten Betriebsrat auf, an denen auch die der Gebäudereinigerinnung als Mitglied angehörende Beklagte beteiligt war, die rund 900 weitaus überwiegend in der Gebäudereinigung tätige Arbeitnehmer beschäftigt. Am 10. Mai 2005 vereinbarten die Stiftung, der dort gebildete Betriebsrat und die Beklagte einen von der Beklagten mitunterzeichneten „Freiwilligen Interessenausgleich und Sozialplan", der ua. folgende Regelungen enthält: 5

„§ 1

Beschreibung der Betriebsänderung

Der Betriebsrat wurde darüber informiert, dass geplant ist, die gesamten Bereiche Kraftfahrdienste, Wäscheverteilung, Reinigung, Hofkolonne bzw. Hofarbeiter, Postdienste, Hausmeisterdienste und Krankentransporte des J

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

aus dem J auszugliedern und auf die Übernehmerin zu übertragen. Im Einzelnen handelt es sich dabei um folgende geplante Maßnahmen:

- Die Bereiche Kraftfahrdienste, Wäscheverteilung, Reinigung, Hofkolonne bzw. Hofarbeiter, Hausmeister (WPZ), Postdienste und Krankentransporte (nachfolgend ‚Hauswirtschaft') werden mit allen diesen Bereichen zugeordneten Geräten und dem gesamten diesen Bereichen zugeordneten immateriellen und materiellen Wirtschaftsgütern und Betriebsmitteln auf die Übernehmerin übertragen. Die Zusammenarbeit zwischen der Übernehmerin und dem J wird in einem entsprechenden Dienstleistungsvertrag geregelt. Die Arbeitsverhältnisse der in **Anlage 1** benannten Arbeitnehmer/innen gehen mit Ablauf des 30.6.2005 mit Wirkung zum 1.7.2005 (Stichtag) auf die Übernehmerin gemäß § 613 a BGB über. ...

§ 4

Übergang von Rechten und Pflichten

Nach den Betriebsübergängen tritt die Übernehmerin gemäß § 613 a BGB in die Rechte und Pflichten gegenüber den in der Anlage 1 bezeichneten Arbeitnehmer/innen mit Ausnahme der in Anlagen 2 und 3 genannten Arbeitnehmer/innen ein.

§ 5

Besitzstandswahrung

(1) Die Übernehmerin wird zum Übertragungsstichtag in die in Anlage 1 mit Ausnahme der in Anlage 2 und 3 bezeichneten Arbeitsverhältnisse gemäß § 613 a BGB eintreten, soweit die Arbeitnehmer/innen dem Übergang ihrer Arbeitsverhältnisse nicht widersprechen.

…

(3) Bei den in **Anlage 1** genannten Mitarbeitern, die dem Übergang nicht widersprechen, werden auf die Arbeitsverhältnisse die Tarifverträge des Gebäudereinigerhandwerkes zur Anwendung gebracht werden, an die der Übernehmer aufgrund der Allgemeinverbindlichkeit dieser Tarifverträge tarifgebunden ist, so dass es zu einer Absenkung der Vergütung mit dem Betriebsübergang zum Übergangsstichtag kommen wird und die Arbeitnehmer in die beim Übernehmer geltenden Tarifverträge entsprechend der **Anlage 5** eingruppiert werden. Diesen übergehenden Arbeitnehmern/innen, wird durch den Übernehmer ab dem Betriebsübergang bis zum 31.12.2007 ein monatlicher Ausgleichsbetrag zu ihrer

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

regelmäßigen Vergütung gezahlt werden, soweit die Arbeitnehmer/innen mit dem Übernehmer die für diesen geltenden Tarifverträge vereinbaren. ...”

Der Kläger gehört zu den insgesamt 33 Mitarbeitern der Stiftung, die in der Anlage 1 zum Interessenausgleich, nicht aber in den Anlagen 2 oder 3 benannt sind. 6

Mit Schreiben vom 12. Mai 2005 informierte die Stiftung den Kläger über den zum 1. Juli 2005 bevorstehenden Übergang seines Arbeitsverhältnisses „im Rahmen eines Betriebsüberganges nach Maßgabe des § 613a BGB” auf die Beklagte, die dieses Schreiben mit unterzeichnet hatte. Dieses Schreiben enthält nähere Informationen zum Übergang eines Arbeitsverhältnisses nach § 613a BGB. Ua. ist darin ausgeführt, der Abschluss eines neuen Arbeitsvertrags mit der Beklagten sei nicht erforderlich, da das Arbeitsverhältnis - wenn der Kläger dem Übergang nicht widerspreche - „so wie es derzeit besteht, kraft Gesetzes nach § 613a BGB” mit der Beklagten weiterbestehe. Dementsprechend wurde der Kläger gebeten, dieses Schreiben zu seinen Arbeitsunterlagen zu nehmen. Der Kläger widersprach nicht dem Übergang seines Arbeitsverhältnisses auf die Beklagte, vereinbarte aber auch nicht entsprechend § 5 Abs. 3 Satz 2 des Freiwilligen Interessenausgleichs und Sozialplans die Anwendung der für die Beklagte „geltenden Tarifverträge”. 7

Der Kläger erhielt beim J nach Lohngr. 3a ein Bruttomonatsentgelt in Höhe von 2.246,58 Euro. Weiter erhielt er ein jährliches Urlaubsgeld von 323,34 Euro brutto und eine Jahressondervergütung („Sonderzuwendung“) von 1.922,02 Euro brutto. 8

Die Beklagte wendet seit dem 1. Juli 2005 die Regelungen der Tarifverträge für die gewerblichen Beschäftigten in der Gebäudereinigung an, welche weder ein Urlaubsgeld noch eine Jahressondervergütung vorsehen. Auf der Basis der Lohngr. 5 des allgemeinverbindlichen Rahmentarifvertrages für die gewerblichen Beschäftigten in der Gebäudereinigung (RTV Gebäudereinigung) betreffend „Hilfsarbeiten in der Glas- und Außenreinigung“ zahlt sie an den Kläger ein um 575,17 Euro brutto niedrigeres Monatsentgelt. Mit seiner 9

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Zahlungsklage verlangt der Kläger die Zahlung der Differenz zu seinem bisherigen Monatsentgelt für die Zeit von Juli bis November 2005 sowie das Urlaubsgeld und die Jahressonderzuwendung für das Jahr 2005 in Höhe von insgesamt 5.121,21 Euro und erstrebt weiter die Feststellung der Verpflichtung der Beklagten, an ihn für die Zeit ab 1. Dezember 2005 monatliches Entgelt, Urlaubsgeld und Jahressonderzuwendung in Höhe dieser Leistungen bei Betriebsübergang zu zahlen. Hilfsweise erstrebt er die Feststellung des Anspruchs auf den Ausgleichsbetrag gem. § 5 Abs. 3 des Interessenausgleichs.

Der Kläger hat die Auffassung vertreten, die bisherigen Lohnansprüche 10
stünden ihm weiterhin nach der arbeitsvertraglichen Bezugnahme auf den BMT-G II zu. Zum 1. Juli 2005 sei die Abteilung „Transport/Hofarbeit“, der er angehört habe, durch Teilbetriebsübergang auf die Beklagte übergegangen. Die Beklagte sei nach § 613a Abs. 1 Satz 1 BGB in die arbeitsvertraglich vereinbarten Rechte und Pflichten eingetreten. Die arbeitsvertraglich in Bezug genommenen Tarifverträge seien demzufolge weiter anzuwenden und gingen als günstigere arbeitsvertragliche Regelungen den Bestimmungen der allgemeinverbindlichen Gebäudereinigertarifverträge vor. § 613a Abs. 1 Satz 3 BGB sei nicht anwendbar. Zudem enthielten die Gebäudereinigertarifverträge keine Regelungen für Transportarbeiter. Er habe vor und nach dem Teilbetriebsübergang überwiegend Transportarbeiten und nicht Reinigungsarbeiten verrichtet. In den ersten zwei Jahren nach seiner Einstellung habe er Patienten transportiert, danach sei er mit sonstigen Transportleistungen betraut worden (Transport von über 25 kg schweren Wäscheboxen, Essenswagen mit einer Trageleistung von nicht unter 25 kg, schweren Containern und Kisten, Paletten mit Mineralwasser, Durchführung hausinterner Umzüge). Die Rechtsvorgängerin der Beklagten habe ihn daher zu Recht in die Lohngr. 3a eingruppiert.

Selbst wenn kein Teilbetriebsübergang vorliege, würden die bisherigen 11
Arbeitsbedingungen weitergelten, da die Übernahme sich dann bei vertraglich vereinbarter Anwendung der Regelungen des § 613a BGB vollzogen hätte. Die Beklagte habe dies in ihrem Schreiben vom 12. Mai 2005 mitgeteilt, er habe auf dieser Grundlage seine Arbeit bei der Beklagten aufgenommen. Es sei treu-

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

widrig, wenn die Beklagte nunmehr das Vorliegen eines Teilbetriebsübergangs in Abrede stelle.

Der Kläger hat zuletzt beantragt, 12

I. die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger 5.121,21 Euro brutto nebst 5% Zinsen über dem Basiszinssatz aus 1.473,68 Euro seit dem 16. September 2005 sowie aus 3.647,53 Euro seit dem 16. Dezember 2005 zu zahlen;

II. festzustellen, dass die Beklagte verpflichtet ist, an den Kläger auch in der Zeit ab dem 1. Dezember 2005 ein monatliches Entgelt nach der Lohngr. 3a der Anlage 1 des Berliner Bezirkstarifvertrages Nr. 2 zum BMT-G II, Stand 30. Juni 2005, in Höhe von 2.246,58 Euro brutto sowie ein jährliches Urlaubsgeld in Höhe von 323,34 Euro brutto und eine jährliche Sonderzuwendung in Höhe von 1.922,02 Euro brutto zu zahlen;

III. hilfsweise für den Fall der Abweisung des Klageantrags zu II 1 - gemeint: des Klageantrags zu II - festzustellen, dass die Beklagte verpflichtet ist, an den Kläger Ausgleichsbeträge nach § 5 Abs. 3 des Interessenausgleichs und Sozialplans vom 10. Mai 2005 zwischen dem J, dem Betriebsrat des J sowie der Beklagten zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat einen Teilbetriebsübergang mit der Begründung in Frage gestellt, dass von 33 betroffenen Mitarbeitern 17 dem Übergang ihres Arbeitsverhältnisses auf sie widersprochen hätten und nur 16 übergegangen seien. Aber auch im Falle eines Teilbetriebsübergangs seien die Arbeitsbedingungen des BMT-G II nicht für das Arbeitsverhältnis der Parteien maßgebend. Dieser Tarifvertrag sei durch die allgemeinverbindlichen Tarifverträge des Gebäudereinigerhandwerks nach § 613a Abs. 1 Satz 3 BGB abgelöst worden. Die vertragliche Bezugnahme sei als Verweisung auf die nach dem Teilbetriebsübergang infolge Allgemeinverbindlichkeit geltenden Tarifverträge zu verstehen. Die Anwendbarkeit dieser Tarifverträge folge auch aus der Vereinbarung im Interessenausgleich sowie aus den Regeln zur Tarifkonkurrenz. Schließlich sei der Kläger nicht wie von der vormaligen Arbeitgeberin für richtig gehalten in die Lohngr. 3a einzu- 13

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

gruppieren. Er transportiere keine schweren Güter, sondern verrichte nur einen Hol- und Bringdienst. Überwiegend leiste er jedoch Reinigungsarbeiten. Hierbei handle es sich um einfachste Tätigkeiten iSd. Lohngr. 1a Fallgr. 1. Der Vortrag des Klägers würde zudem allenfalls eine Eingruppierung in die Lohngr. 2 Fallgr. 8 oder in die Lohngr. 2 Fallgr. 15 mit der Folge des Bewährungsaufstiegs in die Lohngr. 2a begründen.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat ihr stattgegeben. Mit der Revision erstrebt die Beklagte die Wiederherstellung des erstinstanzlichen Urteils. Der Kläger beantragt die Zurückweisung der Revision. 14

Entscheidungsgründe

Die Revision ist unbegründet. Die Klage ist zulässig und begründet. Das Landesarbeitsgericht hat auf die Berufung des Klägers die erstinstanzliche Entscheidung daher zu Recht abgeändert und der Klage stattgegeben. Das Arbeitsverhältnis der Parteien bestimmt sich kraft der arbeitsvertraglichen Bezugnahmeklausel auch nach dem Betriebsübergang weiter nach dem BMT-G II und den diesen ergänzenden - für Berlin geltenden - Tarifverträgen. Danach stehen dem Kläger die den Gegenstand dieses Rechtsstreits bildenden Ansprüche zu. 15

I. Die Klage ist zulässig. 16

1. Der Feststellungsantrag ist nach § 256 ZPO zulässig. Die Feststellungsklage kann sich auf einzelne Beziehungen oder Folgen aus einem Rechtsverhältnis, auf bestimmte Ansprüche oder Verpflichtungen oder auf den Umfang einer Leistungspflicht beschränken *(Senat 15. März 2006 - 4 AZR 75/05 - BAGE 117, 248 mwN)*. Die vorliegend erstrebten Feststellungen sind auf den Umfang von Vergütungspflichten beschränkte Feststellungsbegehren. Das Feststellungsinteresse folgt daraus, dass die Klage geeignet ist, den Streit 17

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
ANDROID APP ON Google play
JLaw – für Android
Available on the App Store
JLaw – für iOS

der Parteien über den Umfang dieser künftigen Leistungspflichten zu bereinigen.

2. Entgegen der Auffassung der Beklagten genügen die Anträge den Bestimmtheitserfordernissen aus § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO. Zwar wäre eine ausdrückliche Bezeichnung der die geltend gemachten Leistungspflichten regelnden Tarifbestimmungen im Antragswortlaut sachdienlich. Sie ist aber nicht unentbehrlich, wenn sich wie vorliegend die anzuwendenden Tarifverträge aus der Klagebegründung ergeben. Nähere Voraussetzungen und Umstände zur Zahlung von Urlaubsgeld und Sonderzuwendung können den dort bezeichneten tariflichen Bestimmungen entnommen werden. Die Teilerfüllung von Ansprüchen, auf die die Beklagte hinweist, führt nicht zur Unbestimmtheit des Antrags. Der Kläger begehrt die Feststellung des Entstehungsumfangs seiner Vergütungsansprüche, der von Teilerfüllungen unberührt bleibt. 18

3. Soweit der Antrag die Feststellung der Verpflichtung der Beklagten enthält, an den Kläger ab 1. Dezember 2005 monatliches Entgelt nach der Lohngr. 3a der Anlage 1 des Berliner Bezirkstarifvertrages Nr. 2 zum BMT-G II, Stand 30. Juni 2005, zu zahlen, handelt es sich um eine Eingruppierungsfeststellungsklage, gegen welche nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts grundsätzlich keine prozessrechtlichen Bedenken bestehen *(Senat 11. Mai 2005 - 4 AZR 386/04 - EzBAT BAT Q §§ 22, 23 VergGr. Vc Nr. 1)*. Das Feststellungsinteresse folgt daraus, dass die Klage geeignet ist, den Streit der Parteien über die künftige Vergütung zu bereinigen. 19

II. Die Klage ist begründet. Der Kläger ist von der Beklagten nach dem Betriebsübergang am 1. Juli 2005 kraft vertraglicher Vereinbarung hinsichtlich Entgelt, Urlaubsgeld und Jahressonderzahlung nach dem BMT-G II und den diesen ergänzenden Tarifverträgen zu vergüten. Danach steht dem Kläger insbesondere ein Anspruch auf Vergütung nach Lohngr. 3a des Berliner Bezirkstarifvertrags Nr. 2 zum BMT-G (BZT Nr. 2) zu. 20

1. Diese Tarifverträge galten zwischen dem Kläger und dem J kraft Bezugnahmeklausel in deren Arbeitsvertrag vom 24. Oktober 1995 als Ver- 21

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

tragsrecht. Die Maßgeblichkeit des BMT-G II und der diesen ergänzenden Tarifverträge (nachfolgend nur: BMT-G II) beruhte - worüber zwischen den Parteien kein Streit besteht - zwischen den damaligen Arbeitsvertragsparteien allein auf dieser konstitutiven vertraglichen Vereinbarung. Denn im Gegensatz zum J war und ist der Kläger nicht tarifgebunden.

Die Bezugnahme erstreckte sich auf die den BMT-G II ergänzenden Tarifverträge zu Urlaubsgeld und Sonderzuwendung. Dies folgt aus der Vertragspraxis der damaligen Arbeitsvertragsparteien. Die Beklagte hat nicht in Zweifel gezogen, dass das Arbeitsverhältnis vor dem Betriebsübergang vertraglich umfassend dem BMT-G II und den ihn ergänzenden Tarifverträgen unterstellt war und entsprechend abgewickelt worden ist. Nur auf dieser Grundlage kommt auch die übereinstimmende Wertung der Bezugnahmeklausel durch die Parteien als Gleichstellungsabrede in Betracht. Denn für die tarifgebundenen Arbeitnehmer galten auch die den BMT-G II ergänzenden Tarifverträge zu Urlaubsgeld usw. 22

2. Die Beklagte ist nach § 613a Abs. 1 Satz 1 BGB zum 1. Juli 2005 in die Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis des Klägers eingetreten, weil sie zu diesem Zeitpunkt den Teilbetrieb Hauswirtschaft der genannten Stiftung im Wege eines Teilbetriebsübergangs übernommen hat. 23

a) Soweit die Beklagte dagegen einwendet, es sei infolge der bereits vor dem Landesarbeitsgericht vorgetragenen Anzahl der Arbeitnehmerwidersprüche fraglich, ob der von den Betriebsparteien ihrer Rechtsvorgängerin und ihr selbst vorausgesetzte Betriebsübergang tatsächlich gegeben sei, ist dieses Vorbringen unschlüssig. 24

aa) Das Landesarbeitsgericht hat dazu zutreffend ausgeführt, zunächst hätten das J als Veräußerer und die Beklagte als Erwerber den Kläger mit Schreiben vom 12. Mai 2005 über einen Betriebsteilübergang unter Bezugnahme auf § 613a BGB unterrichtet und ihm mitgeteilt, dass die Beklagte in alle Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis eintrete, soweit der Kläger dem Arbeitgeberwechsel nicht widerspreche. Sie habe ihn darauf hingewiesen, dass 25

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

der Abschluss neuer Arbeitsverträge nicht erforderlich sei. „Entsprechende Äußerungen“ enthalte der von der Beklagten ebenfalls unterzeichnete Interessenausgleich und Sozialplan vom 10. Mai 2005. Die Beklagte habe dem Kläger weiter mitgeteilt, dass dabei „nach ihrer Auffassung“ die Gebäudereinigertarifverträge zur Anwendung kämen. Damit habe sie zum Ausdruck gebracht, dass das Arbeitsverhältnis jedenfalls nach Maßgabe der in § 613a BGB geregelten Rechtsfolgen übergehen solle und dass sie für die damit verbundenen Rechtsfolgen eine bestimmte Rechtsauffassung vertrete. Hinzu komme, dass sie dem Kläger einen Überleitungsvertrag vorgelegt habe, mit dem er diese Auffassung zur Grundlage seiner künftigen Vertragsbeziehungen machen sollte. Sie habe den Kläger in Kenntnis des Umstandes, dass dieser diese Auffassung offensichtlich nicht geteilt habe und den Überleitungsvertrag nicht habe unterschreiben wollen, bei sich weiter beschäftigt. Der Kläger habe daher keinen Anlass gehabt, davon auszugehen, dass er nunmehr mit der Beklagten ein gänzlich neues Arbeitsverhältnis eingehe für das nunmehr in Ermangelung eines Betriebsteilübergangs im Rechtssinne seine bisherigen vertraglichen Vereinbarungen zum Wegfall kommen würden. Der Kläger habe vielmehr davon ausgehen müssen, dass er bei unterbleibendem Widerspruch mit seinen bisherigen vertraglichen Rechten bei der Beklagten weiter beschäftigt werde. Die Beklagte habe somit unmittelbar mit dem Kläger die Übernahme seines Arbeitsverhältnisses unter Beibehaltung des bisherigen arbeitsvertraglichen Inhalts vereinbart. Diese Ausführungen des Landesarbeitsgerichts lassen keinen Rechtsfehler erkennen.

bb) Auf die Tatsachen- und Rechtsausführungen der Beklagten zum Betriebsübergang bei betriebsmittelarmen Betrieben kommt es daher nicht an. Selbst wenn man im Anschluss an dieses Vorbringen davon ausgehen wollte, es sei zu dem ursprünglich geplanten Teilbetriebsübergang tatsächlich nicht gekommen oder dessen Voraussetzungen seien nachträglich durch die Widersprüche eines großen Teils der betroffenen Mitarbeiter gegen den Übergang ihrer Arbeitsverhältnisse auf die Beklagte weggefallen, änderte dies an der Anwendbarkeit des § 613a Abs. 1 BGB nichts. In diesem Fall wäre der Kläger jedenfalls auf Grund der Erklärungen und tatsächlichen Verhaltensweisen im 26

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Zusammenhang mit dem unstreitig vorliegenden Arbeitgeberwechsel vertraglich nach Maßgabe dieser Vorschrift zu behandeln.

b) Infolge des Betriebsübergangs trat die Beklagte gem. § 613a Abs. 1 Satz 1 BGB in die arbeitsvertraglich begründeten Rechte und Pflichten des J ein. Der Kläger kann Entgelt, Urlaubsgeld und Sonderzahlung entsprechend den Regelungen des BMT-G II und der diesen ergänzenden Tarifverträge beanspruchen, weil die vertragliche Bezugnahme auch nach dem Teilbetriebsübergang die Anwendbarkeit dieser Tarifverträge begründet. 27

aa) Das Landesarbeitsgericht hat die Vereinbarung der Parteien dahin ausgelegt, dass der damit verfolgte Zweck der Gleichstellung tarifgebundener Arbeitnehmer und nicht tarifgebundener Arbeitnehmer bei Übergang des Arbeitsverhältnisses auf einen tariflich nicht oder anders tarifgebundenen Arbeitgeber weiterhin die Anwendung des BMT-G II und der ergänzenden Tarifverträge zum Stand des Übergangszeitpunkts begründe. Eine ergänzende Auslegung im Sinne einer Tarifwechselklausel, die zur Anwendbarkeit der nach dem Teilbetriebsübergang infolge ihrer Allgemeinverbindlichkeit für das Arbeitsverhältnis geltenden Tarifverträge des Gebäudereinigerhandwerks führt, hat es unter Hinweis auf die Rechtsprechung des Senats abgelehnt. 28

bb) Diese Vertragsauslegung des Landesarbeitsgerichts ist frei von Rechtsfehlern. 29

(1) Der Arbeitsvertrag vom 24. Oktober 1995 ist ein Formularvertrag, dessen Bestimmungen nach den Regelungen über Allgemeine Geschäftsbedingungen auszulegen sind. Allgemeine Geschäftsbedingungen hat das Revisionsgericht selbständig nach den Grundsätzen der Auslegung von Normen auszulegen. Sie sind nach ihrem objektiven Inhalt und typischen Sinn einheitlich so auszulegen, wie sie von verständigen und redlichen Vertragspartnern unter Abwägung der Interessen der normalerweise beteiligten Verkehrskreise verstanden werden, wobei die Verständnismöglichkeiten des durchschnittlichen Vertragspartners des Verwenders zugrunde zu legen sind *(BAG 31. August 2005 - 5 AZR 545/04 - BAGE 115, 372; 15. Februar 2007* 30

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

- 6 AZR 286/06 - AP BGB § 620 Aufhebungsvertrag Nr. 35 = EzA BGB 2002 § 611 Aufhebungsvertrag Nr. 6; BGH 21. September 2005 - VIII ZR 284/04 - NJW 2005, 3567). Die Auslegung von typischen Vertragsklauseln ist der uneingeschränkten Überprüfung durch das Revisionsgericht zugänglich *(st. Rspr. des BAG zB Senat 19. März 2003 - 4 AZR 331/02 - BAGE 105, 284; 13. September 2006 - 4 AZR 803/05 - ZTR 2007, 151; 19. Oktober 2004 - 9 AZR 647/03 - BAGE 112, 214, 222; 23. November 2004 - 9 AZR 595/03 - BAGE 112, 376, 380 mwN)*.

(2) Auch bei Anwendung dieses Prüfungsmaßstabs erweist sich die Vertragsauslegung des Landesarbeitsgerichts als zutreffend. Die Bezugnahmeklausel im Arbeitsvertrag vom 24. Oktober 1995 enthält bei deren zutreffender Auslegung keine Verweisung auf das Tarifrecht des Gebäudereinigerhandwerks. Der Arbeitsvertrag verweist zwar unter den §§ 3 und 4 auf die „jeweils geltende tarifliche Vergütung" sowie die „tariflichen Bestimmungen" zur Arbeitszeit. Die Bezugnahme auf die Lohngruppen des Berliner Bezirkstarifvertrags Nr. 2 zum BMT-G ebenfalls in § 3 und insbesondere die Bestimmung in § 5 des Arbeitsvertrags, wonach der BMT-G II sowie „die für Berlin geltenden Bezirkstarifverträge, einschließlich der Lohntarife, insbesondere auch des Versorgungstarifvertrages in der jeweils geltenden Fassung" anzuwenden sind, machen aber deutlich, dass damit Bestimmungen aus dem BMT-G II oder ergänzender Tarifverträge gemeint sind. 31

(3) Der Gleichstellungszweck, den die Bezugnahmeklausel in dem Arbeitsvertrag vom 24. Oktober 1995 nach der übereinstimmenden Auffassung der Parteien verfolgt, rechtfertigt ebenfalls nicht die Auslegung der Bezugnahme auf den BMT-G II und die ihn ergänzenden Tarifverträge nach dem Branchenwechsel als Verweisung auf die nunmehr fachlich einschlägigen allgemeinverbindlichen Tarifverträge für das Gebäudereinigerhandwerk *(Senat 29. August 2007 - 4 AZR 765/06 -)*. Die Bezugnahme auf das Tarifwerk einer bestimmten Branche kann über ihren Wortlaut hinaus nur dann als große dynamische Verweisung (= Bezugnahme auf den jeweils für den Betrieb fachlich/betrieblich geltenden Tarifvertrag) ausgelegt werden, wenn sich dies aus 32

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

besonderen Umständen ergibt *(Senat 30. August 2000 - 4 AZR 581/99 - BAGE 95, 296; vgl. auch 25. September 2002 - 4 AZR 294/01 - BAGE 103, 9, 12 f.; ebenso ErfK/Preis 8. Aufl. § 613a BGB Rn. 127; Hohenstatt in Willemsen/ Hohenstatt/Schweibert/Seibt Umstrukturierung und Übertragung von Unternehmen 3. Aufl. E Rn. 203 f.*). Dies ist auch der Standpunkt der herrschenden Meinung im Schrifttum, in dem zwischen dem Typus der sog. kleinen dynamischen Bezugnahmeklausel *(zB AnwK-ArbR/Friedrich § 3 TVG Rn. 90 f.; Staudinger/Annuß BGB 2005 § 613a Rn. 291*), bei der sich die Dynamik allein auf das zeitliche Moment bezieht, und demjenigen der sog. großen dynamischen Verweisung oder Tarifwechselklausel unterschieden wird, die auch betrieblich/fachlich dynamisch wirkt. An dieser Unterscheidung hält der Senat fest, insbesondere deshalb, weil die Arbeitsvertragsparteien die Rechtsfolge eines Tarifwechsels ausdrücklich vereinbaren können. Sie bestimmen mit ihrer vertraglichen Abrede den Umfang der Inbezugnahme. Darauf beschränkt sich auch eine von ihnen gewollte Gleichstellung. Das Argument der Beklagten, die vertragliche Bezugnahme auf den BMT-G II sei wegen ihres Gleichstellungszwecks als Verweis auf die nach dem Teilbetriebsübergang infolge Allgemeinverbindlichkeit normativ geltenden Tarifverträge zu verstehen, verkennt, dass dies nicht der Inhalt einer kleinen dynamischen Verweisung ist. Wollen die Arbeitsvertragsparteien auch für den Fall eines durch einen Betriebsübergang herbeigeführten Branchenwechsels des Arbeitgebers die Gleichstellung des Arbeitnehmers auf der Grundlage des dann einschlägigen Tarifrechts, haben sie die Möglichkeit, den Typus der Tarifwechselklausel zu wählen. Schlicht unterstellt werden kann der Wille zum Tarifwechsel nicht. Denn ein Arbeitnehmer, der -wie hier - eine Tätigkeit auf dem Gebiet der Gebäudereinigung ausübt, kann sich ganz gezielt erfolgreich um eine Anstellung im öffentlichen Dienst bemüht haben, um dessen im Vergleich zu denen der Gebäudereinigung bessere tarifliche Arbeitsbedingungen zu erhalten.

(4) Entgegen der Auffassung der Beklagten hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts in seiner Entscheidung vom 6. November 2007 *(- 1 AZR 862/06 - NZA 2008, 542)* nicht „bestätigt“, dass „auf der Basis der Gleichstellungsabrede“ nach einem Betriebsübergang mit Branchenwechsel ein 33

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

fachlich einschlägiger allgemeinverbindlicher Tarifvertrag „zur Anwendung kommen“ müsste. Dies hat der Erste Senat in der genannten Entscheidung vielmehr ausdrücklich unentschieden gelassen.

cc) Die von der Beklagten vertretene, mit dem Gleichstellungszweck der Bezugnahmeklausel begründete Auslegung ist entgegen ihrer Auffassung nicht auf Grund Vertrauensschutzes in eine aufgegebene höchstrichterliche Rechtsprechung gerechtfertigt. 34

(1) Die Gewährung von Vertrauensschutz in eine aufgegebene höchstrichterliche Rechtsprechung setzt voraus, dass die betroffene Partei in die Fortgeltung einer bisherigen Rechtsprechung vertrauen durfte *(BAG 23. März 2006 - 2 AZR 343/05 - BAGE 117, 281; BGH 29. Februar 1996 - IX ZR 153/95 - BGHZ 132, 119, 130)*. So wendet der Senat aus Gründen des Vertrauensschutzes die in jahrelanger Rechtsprechung entwickelte und bekräftigte Auslegungsregel zur Gleichstellungsabrede auf vor dem 31. Dezember 2001 geschlossene Verträge weiter an *(14. Dezember 2005 - 4 AZR 536/04 - BAGE 116, 326; 18. April 2007 - 4 AZR 652/05 - AP TVG § 1 Bezugnahme auf Tarifvertrag Nr. 53 = EzA TVG § 3 Bezugnahme auf Tarifvertrag Nr. 35)*. Eine entsprechende Auslegung von Altverträgen hat danach zur Folge, dass die vertragliche Anbindung an die dynamische Entwicklung der tariflich geregelten Arbeitsbedingungen endet, wenn sie tarifrechtlich auch für einen tarifgebundenen Arbeitnehmer endet, zB durch den Austritt des Arbeitgebers aus dem zuständigen Arbeitgeberverband, durch das Herausfallen des Betriebs aus dem Geltungsbereich oder durch den Übergang des Betriebs oder Teilbetriebs, in dem die betroffenen Arbeitnehmer beschäftigt sind, auf einen nicht tarifgebundenen neuen Arbeitgeber. Die von der Beklagten geltend gemachte Rechtsfolge, wonach bei beiderseitiger Tarifgebundenheit nach einem Betriebsübergang der Gleichstellungszweck einer kleinen dynamischen Bezugnahme den Austausch des Bezugnahmeobjekts erfordere, ist hiervon nicht erfasst. Wie ausgeführt ist der Gleichstellungsgehalt einer solchen Vereinbarung nach dieser Rechtsprechung auf den Zusammenhang zwischen der 35

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Dynamik der Bezugnahme und der Tarifgebundenheit des Arbeitgebers an die bezeichneten Tarifverträge beschränkt.

(2) Soweit in der Literatur ein Vertrauensschutz für die von der Beklagten geltend gemachte Auslegung aus der Entscheidung des Senats vom 4. September 1996 *(- 4 AZR 135/95 - BAGE 84, 97)* abgeleitet wird *(Henssler FS Wißmann S. 133, 142)*, ist zunächst darauf hinzuweisen, dass diese Entscheidung einen besonders gelagerten Sachverhalt betraf. Nach diesem hatte der Arbeitgeber bei unverändertem Betriebszweck einen Verbandswechsel innerhalb der Branche vorgenommen. Abgesehen davon reicht eine einzelne höchstgerichtliche Entscheidung nicht aus, die Gewährung von Vertrauensschutz zu begründen. In seiner weiteren Rechtsprechung hat der Senat, allerdings ohne dass eine kongruente Tarifbindung an den für den Arbeitgeber zuletzt einschlägigen Tarifvertrag vorlag, die regelmäßige Auslegung der in Rede stehenden Gleichstellungsvereinbarung als Tarifwechselklausel abgelehnt *(30. August 2000 - 4 AZR 581/99 - BAGE 95, 296, 300; 25. Oktober 2000 - 4 AZR 506/99 - BAGE 96, 177, 186 f.; 16. Oktober 2002 - 4 AZR 467/01 - BAGE 103, 141, 146)*. Dies sieht die Beklagte nicht oder will es nicht sehen. Für die vorliegende Fallgestaltung gibt es keine die Vertragsauslegung der Beklagten stützende höchstrichterliche Rechtsprechung. 36

(3) Zudem können die Grundsätze der Gewährung von Vertrauensschutz in eine aufgegebene Rechtsprechung auch deshalb nicht zur Anwendung kommen, weil die Beklagte selbst nicht darauf vertraut hat, der Gleichstellungszweck der Bezugnahmeklausel beinhalte nach dem Teilbetriebsübergang „wegen der veränderten Tarifbindung“ die vertragliche Geltung der Gebäudereinigertarifverträge für das Arbeitsverhältnis. Denn in dem von ihr mitunterzeichneten Informationsschreiben ihrer Rechtsvorgängerin an den Kläger zum Übergang seines Arbeitsverhältnisses vom 12. Mai 2005 ist ausgeführt, dass sich wegen der veränderten Tarifbindung der Z GmbH „nach unserer Auffassung Änderungen bei den für Sie geltenden Arbeitsbedingungen bei einem Übergang des Arbeitsverhältnisses ergeben würden“. Damit lassen die Unterzeichner des Schreibens erkennen, dass bezüglich des angeführten Tarif- 37

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

wechsels auch eine andere Auffassung in Betracht kommt. Mit dem dem Kläger angebotenenen „Überleitungsvertrag“ sollte diese Rechtsunsicherheit iSd. Beklagten ausgeräumt werden.

dd) Auch für die analoge Anwendung des § 613a Abs. 1 Satz 3 BGB, die Teile des Schrifttums befürworten *(Henssler FS Schaub S. 311, 322 f.; Wank NZA 1987, 505, 509)*, ist kein Raum *(gegen eine analoge Anwendung des § 613a Abs. 1 Satz 3 BGB auf Außenseiter auch Hohenstatt in Willemsen/ Hohenstatt/Schweibert/Seibt E Rn. 190; Oetker in Jacobs/Krause/Oetker Tarifvertragsrecht § 6 Rn. 216; ErfK/Preis § 613a BGB Rn. 127; Staudinger/Annuß § 613a Rn. 297)*. Denn ein arbeitsvertraglich in Bezug genommener Tarifvertrag gilt zwischen den Vertragsparteien als Vertragsrecht. An dessen Inhalt ist der neue Betriebsinhaber nach § 613a Abs. 1 Satz 1 BGB gebunden. Die Sätze 2 bis 4 des § 613a Abs. 1 BGB enthalten eine von Satz 1 abweichende Sonderregelung für die Weitergeltung von Kollektivvereinbarungen (Tarifvertrag und/oder Betriebsvereinbarung) nach einem Betriebsübergang. Dies verkennt die Beklagte, die die Verdrängung als Vertragsrecht geltender Tarifverträge in direkter Anwendung des § 613a Abs. 1 Satz 3 BGB annimmt. Die Regelung des § 613a Abs. 1 Satz 2 bis 4 BGB ist erforderlich, weil Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen nicht Bestandteil des Arbeitsvertrags sind, sondern von außen auf Grund beiderseitiger Tarifgebundenheit auf das Arbeitsverhältnis einwirken. Wenn der Tarifvertrag jedoch kraft einzelvertraglicher Bezugnahme auf das Arbeitsverhältnis mit dem Betriebsveräußerer anwendbar war, gilt sein Inhalt nach § 613a Abs. 1 Satz 1 BGB nach dem Betriebsübergang als Individualvertragsrecht unverändert weiter. Eine Gesetzeslücke, die durch eine analoge Anwendung der Regelung des § 613a Abs. 1 Satz 3 BGB zu schließen sein könnte, fehlt. Der Senat hält daher an seiner Rechtsprechung fest, dass nur in den Fällen der normativen Geltung eines Tarifvertrags im Arbeitsverhältnis der Parteien vor dem Betriebsübergang dessen Ablösung nach § 613a Abs. 1 Satz 3 BGB durch für beide Parteien des Arbeitsverhältnisses normativ geltende tarifliche Regelungen in Betracht kommt *(25. September 2002 - 4 AZR 294/01 - BAGE 103, 9, 15*). Die in einem solchen Fall mögliche Maßgeblichkeit verschiedener Tarifverträge nach dem Betriebsübergang ist in den zwingenden 38

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Vorgaben der spezialgesetzlichen Regelung des § 613a Abs. 1 BGB angelegt (*Senat 21. Februar 2001 - 4 AZR 18/00 - BAGE 97, 107*). Diese Rechtslage beinhaltet entgegen der Auffassung der Beklagten nicht die Aufgabe des Prinzips der Tarifeinheit im Allgemeinen.

3. Die individualrechtlich im Arbeitsverhältnis der Parteien geltenden Regelungen des BMT-G II setzen sich nach dem tarifrechtlichen Günstigkeitsprinzip des § 4 Abs. 3 TVG gegenüber den kraft Allgemeinverbindlichkeit normativ auf das Arbeitsverhältnis einwirkenden Tarifverträgen für das Gebäudereinigerhandwerk durch. 39

a) Dies hat das Landesarbeitsgericht mit Recht erkannt. Es geht bei dieser Konstellation nicht um die Konkurrenz zweier Tarifverträge, sondern um die Konkurrenz einer arbeitsvertraglichen Regelung mit einem kraft Allgemeinverbindlichkeit wirkenden Tarifvertrag. Das ist kein Fall der Tarifkonkurrenz zweier Normenverträge. Vielmehr wird das Verhältnis der arbeitsvertraglichen Regelung zu der normativ wirkenden tariflichen durch § 4 Abs. 3 TVG bestimmt *(BAG 26. Januar 1994 - 10 AZR 611/92 - BAGE 75, 298, 308; vgl. auch Senat 25. September 2002 - 4 AZR 294/01 - BAGE 103, 9, 13; Hohenstatt in Willemsen/Hohenstatt/Schweibert/Seibt E Rn. 202; Kort SAE 2006, 247; ErfK/Preis § 613a BGB Rn. 127; Schaub/Koch ArbR-Hdb. 12. Aufl. § 119 Rn. 12)*. Soweit der Senat in der Vergangenheit eine andere Rechtsauffassung eingenommen hat *(zuletzt 23. März 2005 - 4 AZR 203/04 - BAGE 114, 186, 191 f.)*, hat er sie bereits ausdrücklich aufgegeben *(Senat 29. August 2007 - 4 AZR 767/06 - NZA 2008, 364; 29. August 2007 - 4 AZR 765/06 -)*. 40

b) Die Anwendung des Günstigkeitsprinzips führt vorliegend zur Anwendung des BMT-G II und der ihn ergänzenden Tarifverträge. Unstreitig sind die in diesem Tarifwerk enthaltenen Regelungen zur Vergütung des Klägers einschließlich Urlaubsgeld und Sonderzuwendung günstiger für den Kläger. 41

4. Einer Vorlage der Sache an den Europäischen Gerichtshof bedurfte es nicht. 42

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
ANDROID APP ON Google play JLaw – für Android
Available on the App Store JLaw – für iOS

a) Die hier vertretene Auffassung zur Bindung des neuen Inhabers an eine Bezugnahmeklausel nach einem Betriebsübergang verstößt nicht gegen Grundsätze, die der Europäische Gerichtshof insbesondere in der Entscheidung vom 9. März 2006 *(- C-499/04 - [Werhof] EuGHE I 2006, 2397 = AP Richtlinie 77/187/EWG Nr. 2 = EzA BGB 2002 § 613a Nr. 44)* möglicherweise aufstellen wollte. Der Europäische Gerichtshof hat in dieser Entscheidung jedenfalls deutlich gemacht, dass es um die Freiheit des Erwerbers von Bindungen an künftige Kollektivverträge *(so 9. März 2006 - C-499/04 - Rn. 34, 35 aaO)* bzw. an nach dem Zeitpunkt des Unternehmensübergangs geschlossene Kollektivverträge *(9. März 2006 - C-499/04 - Rn. 36 aaO)* bzw. an Kollektivverträge, die dem zum Zeitpunkt des Betriebsübergangs geltenden nachfolgen *(9. März 2006 - C-499/04 - Rn. 37 aaO)*, geht. Der Kläger nimmt die Beklagte demgegenüber aus tarifvertraglichen Regelungen in Anspruch, die bereits vor dem Betriebsübergang vereinbart worden sind. Gegenteiliges macht die Beklagte nicht geltend. Es bedarf angesichts dessen keiner eingehenden Auseinandersetzung mit der Frage, welche über den Einzelfall hinausgehenden Rechtssätze der Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs vom 9. März 2006 zu entnehmen sind. 43

b) Auch die von der Beklagten im Schriftsatz vom 24. Oktober 2007 formulierten Fragen begründen keine Vorlagepflicht gem. Art. 234 Abs. 3 EG. 44

aa) Diese Fragen lauten: 45

> „1. Ist es mit Art. 3 Abs. 3 der Richtlinie 2001/23/EG zur Änderung der Richtlinie 77/187/EWG vereinbar, wenn der tarifgebundene Betriebsübernehmer an eine Vereinbarung zwischen der tarifgebundenen Rechtsvorgängerin und dem damals tarifungebundenen Arbeitnehmer, nach der die jeweiligen Lohntarifverträge, an die die Rechtsvorgängerin gebunden ist, Anwendung finden, in der Weise gebunden ist, dass der zur Zeit des Betriebsüberganges gültige Lohntarifvertrag selbst dann Anwendung findet, wenn auch der Arbeitnehmer aufgrund Allgemeinverbindlichkeit an die beim Betriebsübernehmer geltenden Tarifverträge tarifgebunden ist?

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

2. Falls dies zu bejahen ist, ist es mit Art. 3 Abs. 3 der Richtlinie 2001/23/EG zur Änderung der Richtlinie 77/187/EWG vereinbar, wenn die beim tarifgebundenen Betriebsübernehmer nur gem. Art. 3 Abs. 1 der Richtlinie 2001/23/EG geltenden Lohntarifverträge, an die seine Rechtsvorgängerin tarifgebunden ist, die beim Betriebserwerber gem. Art. 3 Abs. 3 der Richtlinie unmittelbar geltenden Tarifverträge, an die auch der Arbeitnehmer aufgrund Allgemeinverbindlichkeit tarifgebunden ist, nach Maßgabe des § 4 Abs. 3 TVG als günstigere Abmachungen verdrängen?“

bb) Eine Verpflichtung zur Vorlage besteht nicht, wenn die richtige Auslegung des Gemeinschaftsrechts derart offenkundig ist, dass für vernünftige Zweifel keinerlei Raum bleibt *(EuGH 15. September 2005 - C-495/03 - [Intermodal Transports] EuGHE I 2005, 8151)*. Dies ist hier der Fall. 46

(1) Die zu Nr. 1 formulierte Frage ist zweifelsfrei zu beantworten. Es ist mit Art. 3 Abs. 3 der Richtlinie 2001/23/EG vereinbar, dass der zum Zeitpunkt des Betriebsübergangs auf Grund einer einzelvertraglichen Vereinbarung geltende Lohntarifvertrag auch dann beim Betriebsübernehmer Anwendung findet, wenn beim Betriebsübernehmer ein anderer Tarifvertrag auf Grund Allgemeinverbindlichkeit gilt. Dies entspricht dem Ziel der Betriebsübergangsrichtlinie 77/187/EWG und der Richtlinie 98/50/EG, welche die Richtlinie 2001/23/EG abgelöst hat. Der EuGH hat in der Entscheidung vom 9. März 2006 *(- C-499/04 - [Werhof])* ausgeführt, dass diese Richtlinie (gemeint 77/187/EWG) „nur bezweckt, die am Tage des Übergangs bestehenden Rechte und Pflichten der Arbeitnehmer zu wahren“ (Rn. 29). Genau dies erfolgt durch die Weitergeltung des vertraglich vereinbarten Tarifvertrags gem. § 613a Abs. 1 Satz 1 BGB, welcher Art. 3 Abs. 1 der Richtlinie 2001/23/EG entspricht. 47

(2) Die zu Nr. 2 formulierte Frage ist ebenfalls ohne Zweifel zu beantworten. Die „Verdrängung“ der Regelungen des allgemeinverbindlichen Tarifvertrags durch den günstigeren vertraglich in Bezug genommenen Tarifvertrag gem. § 4 Abs. 3 TVG ist mit Art. 3 Abs. 3 der Richtlinie 2001/23/EG vereinbar. Art. 3 der Richtlinie 2001/23/EG dient gerade der Wahrung der Arbeit- 48

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

nehmerrechte *(vgl. BAG 6. November 2007 - 1 AZR 862/06 - NZA 2008, 542)*. Der Erhalt einer für den Arbeitnehmer günstigeren Regelung kann deshalb nicht gegen Art. 3 der Richtlinie 2001/23/EG verstoßen.

(3) Soweit die Revision meint, dass für § 613a Abs. 1 Satz 3 BGB „faktisch keinerlei Bedeutung“ mehr verbleibe, ist dies nicht zutreffend. § 613a Abs. 1 Satz 3 BGB regelt vielmehr, wie dargestellt, die Fälle der normativen Geltung eines Tarifvertrags. Folglich kann insoweit auch keine Unvereinbarkeit mit Art. 3 Abs. 3 der Richtlinie 2001/23/EG (ABl. EG Nr. L 082 S. 16) vorliegen, dessen Umsetzung ua. § 613a Abs. 1 Satz 3 BGB dient. 49

5. Entgegen der Auffassung der Revision schließt § 5 Abs. 3 des Freiwilligen Interessenausgleichs und Sozialplans vom 10. Mai 2005 die Maßgeblichkeit der vertraglich in Bezug genommenen Tarifverträge des öffentlichen Dienstes für das Arbeitsverhältnis der Parteien nicht aus. Dabei kann zu Gunsten der Beklagten unterstellt werden, dass die Betriebsparteien die Anwendung der Gebäudereinigertarifverträge auf die Arbeitsverhältnisse der übergehenden Arbeitnehmer vereinbaren wollten. Eine solche Vereinbarung kann günstigere vertragliche Absprachen nicht verdrängen. Betriebsvereinbarungen können - abgesehen von hier nicht einschlägigen Ausnahmen - nicht in arbeitsvertragliche Rechtspositionen eingreifen. Für das Verhältnis vertraglicher Ansprüche zu den Normen einer nachfolgenden Betriebsvereinbarung gilt vielmehr grundsätzlich das Günstigkeitsprinzip *(BAG 16. September 1986 - GS 1/82 - BAGE 53, 42, 47)*. Die Einbeziehung des BMT-G II und ergänzender Tarifverträge ist eine günstigere vertragliche Regelung als die - hier unterstellte - in der Betriebsvereinbarung angeordnete Anwendbarkeit der Gebäudereinigertarifverträge, so dass die vertragliche Regelung vorrangig ist. 50

6. Der Kläger hat nach dem BMT-G II und nach den diesen ergänzenden Tarifverträgen Anspruch auf die Leistungen, die Gegenstand des Rechtsstreits sind. Er macht diese nach den bis zum Teilbetriebsübergang geltenden Tarifregelungen geltend. Entgegen der Auffassung der Beklagten ist der Kläger nach dem Eingruppierungsmerkmal der Lohngr. 3 Nr. 49 BZT Nr. 2 nach vierjähriger Tätigkeit in der Lohngr. 3a eingruppiert und hat Anspruch auf die 51

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

geforderte Vergütung. Damit sind sowohl der Feststellungsantrag als auch der Leistungsantrag begründet. Letzterer bezieht sich auf die Zeit vom 1. Juli 2005 bis zum 30. November 2005.

a) Das Landesarbeitsgericht hat im Wesentlichen ausgeführt, der Kläger sei nach den Regelungen im Arbeitsvertrag in die Lohngr. 3 Fallgr. 49 eingruppiert gewesen. Nach vierjähriger Bewährungszeit sei er in die Lohngr. 3a aufgestiegen. Der Kläger sei eingestellt als „Krankentransporter“. 52

Die hierzu im Arbeitsvertrag angeführte Fallgr. 49 der Lohngr. 3 der Anlage 1 des Berliner Bezirkstarifvertrages Nr. 2 zum BMT-G lautet: 53

> „Transportarbeiter, die mit schweren Transportarbeiten, z.B. mit dem Transport von Möbeln oder anderen schweren Lasten, beschäftigt werden.
>
> Protokollerklärung: Der Transport von Stühlen gilt nicht als Möbeltransport in diesem Sinne; um andere schwere Lasten handelt es sich, wenn das Gewicht der zu transportierenden Gegenstände mindestens 25 kg je Arbeiter beträgt. Küchenarbeiter, die mindestens während der Hälfte ihrer Arbeitszeit andere schwere Lasten in diesem Sinne transportieren, gelten ebenfalls als Transportarbeiter.“

Diesen Anforderungen, so das Landesarbeitsgericht, sei die Arbeit eines Krankentransporters ohne weiteres zuzuordnen. Es hätte daher der Beklagten oblegen darzulegen, dass und inwieweit sich das J bei der ursprünglichen Stellenbewertung geirrt habe, und zwar mit einer nachvollziehbaren Erläuterung der Gründe für die damalige und die jetzige Stellenbewertung. Dies habe die Beklagte nicht „getan“. Solle sich die Tätigkeit des Klägers im Laufe seines Arbeitsverhältnisses beim J oder später bei der Beklagten dahingehend geändert haben, dass eine Eingruppierung nach Lohngr. 3 Fallgr. 49 nicht mehr gerechtfertigt sei, so wäre der Kläger offensichtlich nicht vertragsgerecht beschäftigt worden. Sein Vergütungsanspruch würde damit nur dann beseitigt werden, wenn er sich - zumindest konkludent - mit einer entsprechenden Änderung seines Arbeitsvertrages einverstanden erklärt hätte. Hierfür seien keine Anhaltspunkte ersichtlich. 54

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

b) Diese Ausführungen des Landesarbeitsgerichts lassen einen entscheidungserheblichen Rechtsfehler nicht erkennen. 55

aa) Da der Kläger vor dem Betriebsübergang von der Rechtsvorgängerin der Beklagten bereits nach Lohngr. 3a vergütet worden war, hat das Landesarbeitsgericht mit Recht angenommen, die Beklagte habe nach den Grundsätzen der Verteilung von Darlegungs- und Beweislast bei einer korrigierenden Rückgruppierung die objektive Fehlerhaftigkeit der dem Kläger mitgeteilten Vergütungsgruppe darzulegen und zu beweisen *(dazu grundlegend zB Senat 16. Februar 2000 - 4 AZR 62/99 - BAGE 93, 340)*. Es hat auf dieser Grundlage angenommen, diesen Anforderungen sei der Vortrag der Beklagten nicht gerecht geworden. 56

bb) Dies hat die Beklagte nicht mit einer zulässigen Verfahrensrüge angegriffen. In der Revisionsbegründung verweist die Beklagte lediglich darauf, sie habe vorgetragen, „dass der Kläger zu keinem Zeitpunkt die im Rahmen der Eingruppierung vorausgesetzten Tätigkeiten ausgeübt“ habe. Dies sei „auch durch umfangreiche Darlegungen einschließlich Zeugenbeweisen“ zur Tätigkeit des Klägers belegt worden. Mit der Revision soll insoweit wohl die fehlerhafte Unterlassung einer Beweisaufnahme gerügt werden. Wird mit der Verfahrensrüge geltend gemacht, das Berufungsgericht habe einen Beweisantritt übergangen, ist diese Rüge aber nur zulässig, wenn die Revisionsbegründung das Beweisthema wiedergibt, die Schriftsatz- oder Protokollstelle angibt, mit der der Beweis in der Berufungsinstanz angetreten worden ist, und darlegt, welches Ergebnis die Beweisaufnahme voraussichtlich gehabt hätte und weshalb das angefochtene Urteil auf dem Verfahrensfehler beruhen kann *(BAG 9. Februar 1968 - 3 AZR 419/66 - AP ZPO § 554 Nr. 13; 22. Mai 1997 - 8 AZR 101/96 - BAGE 86, 20; 14. November 2007 - 4 AZR 866/06 -)*. Dem genügt die Revisionsbegründung nicht. Weder das Beweisthema noch das Beweismittel in dem Berufungsvorbringen werden nach Schriftsatz oder Protokoll präzise bestimmt. 57

cc) Zudem verkennt die Beklagte, dass der Anspruch des Klägers auf Vergütung nach der Lohngr. 3a nicht daran scheitert, wenn er vor Betriebsüber- 58

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

gang nicht mit der im Arbeitsvertrag vereinbarten Tätigkeit eines „Krankentransporters“ beschäftigt gewesen sein sollte. Die vertragliche Vereinbarung „Krankentransporter“ - mit damaliger Eingruppierung in „Lgr. 3, Fallgr. 49“ der Anlage 1 des Berliner Bezirkstarifvertrages Nr. 2 zum BMT-G - bestimmt den Anspruch des Klägers auf eine entsprechende Beschäftigung und Vergütung. Der Vortrag der Beklagten lässt auch im Revisionsverfahren keine (konkludente) Vertragsänderung erkennen. Mit Recht hat das Landesarbeitsgericht angenommen, dass eine bloße Änderung der Tätigkeit des Klägers, insbesondere nach dem Betriebsübergang, seinen Anspruch auf vertragsgerechte Beschäftigung und Zahlung der dieser entsprechenden Vergütung nicht beseitigt hat.

c) Hinsichtlich der Höhe der sich aus einer Eingruppierung in die Lohngr. 3a ergebenden Vergütung des Klägers hat die Beklagte keine Rüge erhoben. 59

7. Die Verurteilung zur Verzinsung des Klageanspruchs wird von der Beklagten nicht angegriffen. 60

C. Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 Abs. 1 ZPO. 61

Bepler Creutzfeldt Bott

Bredendiek J. Ratayzcak

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS