Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

Bundesarbeitsgericht 4. Senat	Urteil vom 23. Februar 2011 - 4 AZR 439/09 -
I. Arbeitsgericht München	Endurteil vom 14. Oktober 2008 - 14 Ca 17224/07 -
II. Landesarbeitsgericht München	Urteil vom 15. April 2009 - 5 Sa 1019/08 -

---

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Entscheidungsstichwort:

Bezugnahme auf Tarifvertrag durch Personalüberleitungsvertrag

Gesetze:

BGB §§ 133, 157, 328; ZPO § 253 Abs. 2 Nr. 2, § 551 Abs. 3 Satz 1 Nr. 2, § 562 Abs. 1, § 563 Abs. 1 und Abs. 3

Leitsätze:

keine

Hinweis des Senats:

führende Entscheidung zu weiteren teilweisen Parallelsachen

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 439/09
5 Sa 1019/08
Landesarbeitsgericht
München

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
23. Februar 2011

URTEIL

Freitag, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Klägerin, Berufungsbeklagte und Revisionsklägerin,

pp.

Beklagte, Berufungsklägerin und Revisionsbeklagte,

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 23. Februar 2011 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Prof. Bepler, den Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Treber,

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

die Richterin am Bundesarbeitsgericht Dr. Winter sowie den ehrenamtlichen Richter Drechsler und die ehrenamtliche Richterin Redeker für Recht erkannt:

1. Auf die Revision der Klägerin wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts München vom 15. April 2009 - 5 Sa 1019/08 - aufgehoben.
2. Die Sache wird zur neuen Verhandlung und Entscheidung - auch über die Kosten der Revision - an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten darum, ob die Beklagte verpflichtet ist, an die Klägerin aufgrund einer Bezugnahmeklausel im Arbeitsvertrag oder aufgrund eines Personalüberleitungsvertrages Einmalzahlungen zu leisten nach dem Tarifvertrag über eine Einmalzahlung im Jahr 2005 für den Bereich der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände - Tarifbereich West - vom 9. Februar 2005 *(TV EZ)*, dem Tarifvertrag zur Überleitung der Beschäftigten der kommunalen Arbeitgeber in den TVöD und zur Regelung des Übergangsrechts *(TVÜ-VKA)* vom 13. September 2005 oder dem für den Bereich Bund geschlossenen Tarifvertrag über Einmalzahlungen für die Jahre 2005, 2006 und 2007 vom 9. Februar 2005. 1

Die Klägerin ist seit dem 1. Juli 1990 bei der Beklagten und deren Rechtsvorgängerin, der Landesversicherungsanstalt O *(LVA)*, in deren Krankenhausbetrieb als Arzthelferin im Pflegedienst beschäftigt. 2

§ 3 des Arbeitsvertrages vom 1. Juli 1990 lautet: 3

> „Für das Arbeitsverhältnis gelten der BAT und die zur Ergänzung sowie Abänderung abgeschlossenen Tarifverträge und sonstigen tariflichen Vereinbarungen, soweit sie durch die Tarifgemeinschaft der gesetzlichen Rentenversicherung mit Tarifvertrag vom 14.07.83 übernommen worden sind; ferner gelten ab 05.05.83 durch die TgRV

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

abgeschlossene tarifliche Vereinbarungen."

Mit Wirkung vom 1. Januar 1999 übernahm die Beklagte die Träger- 4
schaft des Krankenhausbetriebs. Das Arbeitsverhältnis der Klägerin ging im Wege des Betriebsübergangs auf sie über.

Anlässlich des Betriebsübergangs schlossen die tarifgebundene LVA 5
und die Beklagte am 29. Juni 1998 einen Personalüberleitungsvertrag *(PÜV)*, in dem ua. Folgendes geregelt ist:

„§ 1
Übergang der Arbeitsverhältnisse

(1) Die Angestellten, Arbeiter und Auszubildenden der Fachklinik M, im folgenden Arbeitnehmer genannt, werden gemäß § 613 a BGB von A übernommen.

(2) A sichert zu, dass sich alle Rechte und Pflichten der Arbeitnehmer aus den jeweiligen Regelungen des Bundes-Angestelltentarifvertrages (BAT, Fassung Bund und Länder), des Manteltarifvertrages für Arbeiter/Arbeiterinnen der Mitglieder der TgRV (MTArb-TgRV), des Tarifvertrages zur Regelung der Rechtsverhältnisse der Schülerinnen/Schüler, die nach Maßgabe des Krankenpflegegesetzes ausgebildet werden, und den sie ergänzenden, ändernden oder ersetzenden Tarifverträgen sowie aus der für die Fachklinik M abgeschlossenen Dienstvereinbarung ergeben.

(3) Von Absatz 2 können sich im Hinblick auf § 4 Absatz 2 Abweichungen ergeben. A verpflichtet sich, etwaige Verringerungen der Vergütungen (Lohn/Gehalt) der Arbeitnehmer im Wege des Besitzschutzes auszugleichen.

(4) Soweit in den nach § 1 Abs. 2 bzw. § 4 Abs. 2 anzuwendenden tariflichen Vorschriften (z. B. § 65 BAT, § 74 MTArb-TgRV) auf jeweils geltende Bestimmungen des Arbeitgebers verwiesen wird, sind die entsprechenden Bestimmungen des Freistaats Bayern sinngemäß anzuwenden.

…

§ 3
Individualverträge

Abweichende Individualverträge zwischen A und Arbeitnehmern bedürfen nicht der Zustimmung der LVA.

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
Zusatzversorgung bei der ZVK

(1) A verpflichtet sich, die bisher bei der Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder für die übernommenen Arbeitnehmer bestehende Zusatzversorgung durch eine Beteiligung bei der Zusatzversorgungskasse der Bayerischen Gemeinden (ZVK) weiterzuführen.

(2) Zur Erfüllung dieser Verpflichtung hat A die tatsächlichen und rechtlichen Voraussetzungen für eine Beteiligung bei der ZVK zu schaffen. Dies gilt vor allem für die Mitgliedschaft beim Kommunalen Arbeitgeberverband Bayern e.V. (KAV), für das anzuwendende Tarifrecht und für die Einrichtung eines Beirates mit maßgeblichem kommunalen Einfluß im Sinne des § 3 Abs. 1 Nr. 2 der Satzung des KAV.

…

§ 6
Vertragserhaltende Bestimmung

Sollte A die Erfüllung der in § 4 genannten Verpflichtungen nicht möglich sein, so bleibt der Vertrag gleichwohl wirksam. In diesem Fall ist A verpflichtet, die Arbeitnehmer anstatt bei einer Zusatzversorgungskasse mindestens gleichwertig bei einer privaten Einrichtung zu versichern.

…

§ 15
Laufzeit, weiterer Betriebsübergang

(1) Der Vertrag wird mit dem Übergabestichtag wirksam. Er wird auf unbestimmte Zeit geschlossen.

(2) Im Falle eines weiteren Betriebsüberganges sind die Rechte und Pflichten von A aus diesem Vertrag auf den neuen Übernehmer zu übertragen mit der Pflicht zur Weiterübertragung."

Vom 1. Januar 1999 bis zum 31. Dezember 2004 war die Beklagte Vollmitglied des KAV. Seit dem Betriebsübergang am 1. Januar 1999 wandte sie bei ihren Mitarbeitern, auch bei den nach dem 1. Januar 1999 neu eingestellten, die Tarifverträge des Öffentlichen Dienstes für den Bereich der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände *(VKA)* an, also den 6

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

BAT/VKA und den BMT-G II. Die Tarifverträge in der Fassung für Bund und Länder wurden seit 1999 nicht mehr angewandt.

Zum 1. Januar 2005 wandelte die Beklagte ihre Mitgliedschaft im KAV in eine Gastmitgliedschaft ohne Tarifbindung um. Sie wendete sodann weder den am 1. Oktober 2005 für Bund und Kommunen in Kraft getretenen Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst *(TVöD)* noch den Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder *(TV-L)* an. 7

Für den kommunalen Bereich wurde am 9. Februar 2005 in § 2 TV EZ für das Jahr 2005 ua. für Beschäftigte, die unter den Geltungsbereich des BAT oder des BMT-G II fallen, eine Einmalzahlung in Höhe von 300,00 Euro vereinbart, die in Teilbeträgen von je 100,00 Euro mit dem Entgelt für die Monate April, Juli und Oktober 2005 ausgezahlt werden sollte. Für die Jahre 2006 und 2007 legte § 21 TVÜ-VKA für den kommunalen Bereich im Tarifgebiet West eine Einmalzahlung von jeweils 300,00 Euro fest, die pro Jahr in zwei Teilbeträgen in Höhe von jeweils 150,00 Euro mit den Bezügen für die Monate April und Juli auszuzahlen war. Für den Bereich des Bundes war eine Einmalzahlung in Höhe von 300,00 Euro jährlich mit dem Tarifvertrag über Einmalzahlungen für die Jahre 2005, 2006 und 2007 vom 9. Februar 2005 vorgesehen. Die Auszahlung sollte für das Jahr 2005 mit den Bezügen für die Monate April, Juli und Oktober in Teilbeträgen in Höhe von jeweils 100,00 Euro und für die Jahre 2006 und 2007 mit den Bezügen für die Monate April und Juli in Teilbeträgen in Höhe von jeweils 150,00 Euro erfolgen. 8

Mit Schreiben vom 23. August 2005 hat die Klägerin einen Anspruch auf Einmalzahlung in Höhe von 200,00 Euro für die Monate April und Juli 2005 erfolglos geltend gemacht. Mit Schreiben vom 27. September 2006 hat sie erfolglos weitere 200,00 Euro für die Monate April und Juli 2006 verlangt sowie mit Schreiben vom 25. Januar 2007 weitere 100,00 Euro für den Monat Oktober 2006 und mit Schreiben vom 15. Oktober 2007 nochmals 200,00 Euro für die Monate April und Juli 2007 gefordert. 9

Mit ihrer Klage verfolgt sie ihre Zahlungsansprüche weiter. Sie ist der Auffassung, die Verpflichtung zur Zahlung der Einmalzahlungen für die Jahre 10

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

2005 bis 2007 ergebe sich aus einer dynamischen Verweisung auf die Tarifverträge des Öffentlichen Dienstes in ihrem Arbeitsvertrag und daneben aus dem PÜV.

Die Klägerin hat zuletzt beantragt, 11

> die Beklagte zu verurteilen, an die Klägerin 650,00 Euro brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz aus 100,00 Euro seit dem 1. Mai 2005, aus 100,00 Euro seit dem 1. August 2005, aus 100,00 Euro seit dem 1. Mai 2006, aus 100,00 Euro seit dem 1. August 2006, aus 100,00 Euro seit dem 1. Mai 2007 und aus 150,00 Euro seit dem 1. August 2007 zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie ist der Auffassung, dass infolge der Gastmitgliedschaft die arbeitsvertraglich in Bezug genommenen Tarifverträge nur noch statisch mit dem Stand 31. Dezember 2004 anzuwenden seien, weil die Bezugnahmeklausel als sog. Gleichstellungsabrede auszulegen sei. Bei dem PÜV handele es sich schon inhaltlich nicht um einen Vertrag zugunsten Dritter. Im Übrigen könnten sich Tarifverträge auch zuungunsten der Arbeitnehmer verändern und eine Einbeziehung Dritter zu deren Lasten sei unzulässig und daher unwirksam. 12

Das Arbeitsgericht hat der Klage in dem zuletzt beantragten Umfang stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt die Klägerin ihr Begehren in dem vom Arbeitsgericht ausgeurteilten Umfang weiter. Die Beklagte beantragt, die Revision zurückzuweisen. 13

Entscheidungsgründe

Die Revision der Klägerin ist begründet. Sie führt zur Aufhebung des Berufungsurteils *(§ 562 Abs. 1 ZPO)*. 14

A. Das Landesarbeitsgericht hat die Klage abgewiesen, weil die Beklagte weder kraft Mitgliedschaft noch nach dem Arbeitsvertrag mit der Klägerin und 15

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

auch nicht aufgrund des PÜV verpflichtet sei, die streitgegenständlichen Tarifverträge anzuwenden. Diese seien nach Beendigung der Vollmitgliedschaft der Beklagten im KAV geschlossen worden, weshalb keine Bindung kraft beiderseitiger Verbandsmitgliedschaft bestehe. Die Bezugnahmeklausel im Arbeitsvertrag sei nach der Rechtsprechung für Altverträge als Gleichstellungsabrede auszulegen: Sie beinhalte deshalb nach Beendigung der Vollmitgliedschaft nur noch eine statische Bezugnahme auf die zu diesem Zeitpunkt bereits geschlossenen Tarifverträge. Auch aus dem PÜV könne die Klägerin den Anspruch nicht herleiten. Darin seien vertragliche Ansprüche zugunsten Dritter im Sinne von § 328 Abs. 1 BGB nicht wirksam begründet worden. Es handle sich vielmehr um einen unzulässigen Vertrag zulasten Dritter. Die darin vorgenommene Festlegung auf eine Anwendbarkeit von Tarifverträgen in ihrer jeweiligen Fassung umfasse unzulässigerweise auch etwa eintretende nachteilige Folgen.

B. Die Revision ist unzulässig, soweit sie sich gegen die Entscheidung des Landesarbeitsgerichts richtet, der streitgegenständliche Anspruch ergebe sich nicht aus dem Arbeitsvertrag vom 1. Juli 1990. 16

I. Nach § 72 Abs. 5 ArbGG iVm. § 551 Abs. 3 Satz 1 Nr. 2 ZPO gehört zum notwendigen Inhalt der Revisionsbegründung die Angabe der Revisionsgründe. Bei einer Sachrüge muss die Revisionsbegründung den Rechtsfehler des Landesarbeitsgerichts so aufzeigen, dass Gegenstand und Richtung des Revisionsangriffs erkennbar sind. Daher muss die Revisionsbegründung eine Auseinandersetzung mit den Urteilsgründen des angefochtenen Urteils enthalten. Dies erfordert die konkrete Darlegung der Gründe, aus denen das angefochtene Urteil rechtsfehlerhaft sein soll *(st. Rspr., zB BAG 6. Januar 2004 - 9 AZR 680/02 - zu II 2 a der Gründe mwN, BAGE 109, 145)*. Bei mehreren Streitgegenständen muss für jeden von ihnen eine solche Begründung gegeben werden. Fehlt sie zu einem Streitgegenstand, ist das Rechtsmittel insoweit unzulässig *(BAG 15. März 2006 - 4 AZR 73/05 - Rn. 17, AP ZPO § 551 Nr. 63 = EzA ZPO 2002 § 551 Nr. 2; 12. November 2002 - 1 AZR 632/01 - zu B I der Gründe mwN, BAGE 103, 312)*. 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
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

II. Danach ist die Revision der Klägerin im genannten Umfang unzulässig. Die Klägerin hat den mit der Klage verfolgten Anspruch zum einen auf ihren Arbeitsvertrag und zum anderen auf den PÜV gestützt, also auf zwei voneinander zu unterscheidende, selbstständige Lebenssachverhalte und damit zwei Streitgegenstände iSv. § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO *(BAG 15. März 2006 - 4 AZR 73/05 - Rn. 18, AP ZPO § 551 Nr. 63 = EzA ZPO 2002 § 551 Nr. 2)*. Zu ihnen hat das Landesarbeitsgericht auch in gesonderten Ausführungen Stellung genommen. Deshalb bedurfte es bei unbeschränkt eingelegter Revision gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts für jeden dieser Streitgegenstände einer den gesetzlichen Anforderungen entsprechenden Begründung, die aber bezüglich des Streitgegenstandes eines Anspruchs aus dem Arbeitsvertrag fehlt. 18

C. Die Revision ist demgegenüber begründet, soweit sie sich gegen die Entscheidung des Landesarbeitsgerichts richtet, auch aus dem PÜV ergebe sich der geltend gemachte Anspruch nicht. Jedenfalls trägt die Begründung des Landesarbeitsgerichts seine klageabweisende Entscheidung insoweit nicht. Es ist nach den bisherigen Feststellungen nicht auszuschließen, dass der Klägerin der begehrte Anspruch auf die tariflichen Einmalzahlungen auf der Grundlage des PÜV zusteht. 19

I. Das Landesarbeitsgericht hat allein auf der Grundlage des Wortlautes des PÜV zu Unrecht angenommen, es komme nur eine Auslegung von § 1 Abs. 2 PÜV als - unwirksamer - Vertrag zulasten Dritter in Betracht. Nach Wortlaut und Systematik des PÜV spricht jedoch mehr dafür, dass § 1 Abs. 2 PÜV als wirksamer berechtigender Vertrag zugunsten Dritter auszulegen ist. Danach könnte die Klägerin als im Wege des Betriebsübergangs übernommene Arbeitnehmerin durch den PÜV das Recht erworben haben, von der Beklagten die Zustimmung zum Abschluss einer Vereinbarung darüber zu verlangen, dass das dort genannte Tarifrecht in seiner jeweiligen Fassung auf ihr Arbeitsverhältnis Anwendung findet. Der Senat kann jedoch nicht selbst in der Sache entscheiden, weil abschließende Feststellungen dazu fehlen, ob die Klägerin tatsächlich einen schuldrechtlichen Anspruch gegen die Beklagte auf Abschluss einer entsprechenden Vereinbarung erworben hat und ob sie ggf. von dieser 20

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

Berechtigung aus dem PÜV entsprechend Gebrauch gemacht hat. Es bedarf deshalb der Zurückverweisung in die Tatsacheninstanz.

1. Das Landesarbeitsgericht hat nicht hinreichend berücksichtigt, dass § 1 Abs. 2 PÜV nach seinem Wortlaut und im Zusammenhang der weiteren Regelungen des PÜV naheliegend dahin ausgelegt werden kann, dass für die in § 1 Abs. 1 PÜV aufgeführten Arbeitnehmerinnen und -nehmer die Berechtigung begründet werden sollte, von der Beklagten eine Vereinbarung zu verlangen, dass die sich aus dem PÜV ergebenden Tarifwerke in ihrer jeweiligen Fassung im Arbeitsverhältnis anzuwenden sind. Es spricht nach Wortlaut und Systematik des PÜV sehr viel dafür, dass die Beklagte den vom Betriebsübergang betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in § 1 Abs. 2 PÜV im Wege eines berechtigenden Vertrages zugunsten Dritter die Berechtigung eingeräumt hat, den Abschluss einer Vereinbarung von der Beklagten zu verlangen, wonach das angesprochene Tarifrecht dynamisch im Arbeitsverhältnis der Parteien anzuwenden ist. Eine Begünstigung der Klägerin aus § 1 Abs. 2 PÜV ist entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts nicht von vornherein unter dem Gesichtspunkt eines unzulässigen Vertrages zulasten Dritter ausgeschlossen. 21

a) Der PÜV regelt als sogenannter typischer Vertrag ua. die Rechtsverhältnisse der von dem Betriebsübergang betroffenen Beschäftigten und damit eine Vielzahl von Fällen *(BAG 18. Mai 1999 - 9 AZR 430/98 - zu II 1 der Gründe; 20. April 2005 - 4 AZR 292/04 - zu A I 1 der Gründe, AP TVG § 1 Bezugnahme auf Tarifvertrag Nr. 35 = EzA TVG § 1 Auslegung Nr. 40)*. Seine Auslegung ist durch das Revisionsgericht unbeschränkt überprüfbar. Wegen der dabei anzuwendenden Auslegungsregeln wird auf die Senatsentscheidung vom 10. Dezember 2008 *(- 4 AZR 881/07 - Rn. 22 mwN, AP TVG § 1 Bezugnahme auf Tarifvertrag Nr. 68)* verwiesen, welche ebenfalls einen Personalüberleitungsvertrag zum Gegenstand hatte. 22

b) Es ist rechtlich möglich, einem Dritten in einem Vertrag, der zu seinen Gunsten geschlossen wird, die Berechtigung einzuräumen, den Abschluss eines bestimmten Vertrages zu verlangen. Darin liegt auch dann kein un- 23

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

zulässiger Vertrag zulasten Dritter, wenn sich aus dem danach geschlossenen Vertrag Rechtsnachteile für den Berechtigten ergeben können.

aa) Nach § 328 Abs. 1 BGB können die Vertragsparteien eine Leistung an einen Dritten mit der Wirkung vereinbaren, dass der Dritte - ohne in die Stellung eines Vertragschließenden einzurücken - unmittelbar das Recht erwirbt, die Leistung zu fordern *(vgl. ua. BGH 8. Februar 2006 - IV ZR 205/04 - Rn. 37, 39, mwN, NJW 2006, 1434)*. Maßgebend sind nach § 328 Abs. 1 BGB die ausdrücklichen oder im Wege der Auslegung zu ermittelnden Anordnungen des Vertrages *(BGH 26. April 2007 - IX ZR 139/06 - Rn. 12, NJW-RR 2007, 1247; 29. September 1977 - II ZR 214/75 - NJW 1978, 264)*. Begrenzt wird diese rechtliche Möglichkeit dadurch, dass Lasten für nicht am Vertrag beteiligte Dritte durch einen Vertrag nicht begründet werden können *(BAG 20. April 2005 - 4 AZR 292/04 - zu A II 1 der Gründe, AP TVG § 1 Bezugnahme auf Tarifvertrag Nr. 35 = EzA TVG § 1 Auslegung Nr. 40; weiterhin 16. Februar 2000 - 4 AZR 14/99 - zu II 3 b dd der Gründe, BAGE 93, 328)*. Einem Vertrag zulasten Dritter stehen die Grundsätze der Privatautonomie entgegen. 24

bb) Es ist aber statthaft, für einen Dritten in dem Vertrag, der zu seinen Gunsten geschlossen wird, einen schuldrechtlichen Anspruch gegenüber dem Versprechenden zu begründen, mit ihm einen bestimmten Vertrag zu vereinbaren *(vgl. zu den sogenannten Eintrittsklauseln bei Nachfolgeregelungen in Gesellschaftsverträgen BGH 29. September 1977 - II ZR 214/75 - zu B II 2 a der Gründe, NJW 1978, 264; s. weiterhin nur Bayer Der Vertrag zugunsten Dritter S. 167 f. mwN in Fn. 217; MünchKommBGB/Ulmer/Schäfer 5. Aufl. § 727 Rn. 57; Staudinger/Jagmann BGB Neubearbeitung 2004 § 328 Rn. 180 f.)*. Dem Dritten kann eine Verpflichtung dergestalt auferlegt werden, dass er das Recht nur erwirbt, wenn er eine Verpflichtung übernimmt *(vgl. MünchKommBGB/Gottwald § 328 Rn. 193 mwN; für den vorliegenden PÜV bereits BAG 22. April 2009 - 4 ABR 14/08 - Rn. 35 mwN, BAGE 130, 286)*. Durch die Voraussetzung der Übernahme kommt er nicht in die der Privatautonomie zuwiderlaufende Situation, sich von der Verpflichtung nur analog § 333 BGB durch Zurückweisung befreien zu können, was als Zwang mit der Privatauto- 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

nomie nicht vereinbar wäre *(für Letzteres MünchKommBGB/Gottwald § 328 Rn. 188 mwN)*.

c) Es spricht viel dafür, dass § 1 Abs. 2 PÜV nach seinem Wortlaut und im Zusammenhang der weiteren Regelungen des PÜV als ein derartiger berechtigender Vertrag zugunsten Dritter auszulegen ist, gerichtet auf eine Berechtigung der vom PÜV angesprochenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, eine Vereinbarung über die dynamische Anwendung von Tarifverträgen des Öffentlichen Dienstes zu verlangen. Darin läge ein Vertrag zugunsten und nicht zulasten Dritter. 26

aa) Zwar kann für einen Arbeitnehmer durch einen Vertrag, an dem er nicht beteiligt ist, eine dynamische Anwendbarkeit eines Tarifvertrages oder Tarifwerks ohne seine Zustimmung nicht vereinbart werden. Das gilt nicht nur für den Fall der erstmaligen Vereinbarung einer Bezugnahme, sondern auch bei der Sicherung einer bisher geltenden dynamischen Inbezugnahme *(klarstellende Abgrenzung zu BAG 20. April 2005 - 4 AZR 292/04 - zu A II 2 der Gründe, AP TVG § 1 Bezugnahme auf Tarifvertrag Nr. 35 = EzA TVG § 1 Auslegung Nr. 40; vgl. auch 22. April 2009 - 4 ABR 14/08 - Rn. 34 mwN, BAGE 130, 286)*. Eine Dynamisierung unabhängig von der Verbandsmitgliedschaft kann eine Besserstellung gegenüber der Nichtgeltung von Tarifrecht bewirken *(BAG 26. August 2009 - 4 AZR 290/08 - Rn. 30, AP TVG § 1 Bezugnahme auf Tarifvertrag Nr. 69)*; von ihr sind jedoch auch etwaige Schlechterstellungen mit umfasst, weil Tarifverträge auch zulasten der Arbeitnehmer geändert werden können. Damit wird die Möglichkeit einer Verschlechterung der Arbeitsbedingungen eröffnet, die arbeitsvertraglich nicht ohne Weiteres gegeben wäre, sondern einer Änderungsvereinbarung oder einer wirksamen Änderungskündigung bedürfte *(BAG 22. April 2009 - 4 ABR 14/08 - aaO)*. 27

bb) Es liegt entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts jedoch nahe, dass § 1 Abs. 2 PÜV keine Regelung enthält, mit der ohne Weiteres die Anwendbarkeit von Tarifverträgen in ihrer jeweiligen Fassung in den Arbeitsverhältnissen der angesprochenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer herbeigeführt werden sollte. Mehr spricht dafür, dass die Vertragsbestimmung 28

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

nur eine Zusicherung der Beklagten ist, nach der die übernommenen Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, die durch § 1 Abs. 1 PÜV bestimmt worden sind, einen schuldrechtlichen Anspruch zur Vereinbarung einer unbedingten zeitdynamischen Inbezugnahme der bisher angewandten Tarifverträge mit der Beklagten haben. Nach dieser Auslegung ist mit § 1 Abs. 2 PÜV eine Berechtigung eingeräumt worden: Den betreffenden Arbeitnehmern wurde eine dynamische Weitergeltung dieser Tarifverträge nicht aufgezwungen. Ein Vertrag, der den Mitarbeitern als Dritten das Recht gibt sich zu entscheiden, ob ein Tarifwerk weiter angewendet wird oder nicht, begründet keine Verpflichtung oder Belastung des Arbeitnehmers. Gegen seine Wirksamkeit als Vertrag zugunsten Dritter iSv. § 328 Abs. 1 BGB bestehen keine Bedenken *(vgl. auch BAG 20. April 2005 - 4 AZR 292/04 - zu A II 2 der Gründe, AP TVG § 1 Bezugnahme auf Tarifvertrag Nr. 35 = EzA TVG § 1 Auslegung Nr. 40)*.

(1) Für eine Berechtigung, eine entsprechende Vereinbarung aus eigenem Recht und im eigenen Namen verlangen zu können, spricht bereits der Wortlaut von § 1 Abs. 2 PÜV, wonach die Beklagte zusichert, dass sich die Rechte und Pflichten der Arbeitnehmer aus den dort genannten Tarifverträgen ergeben *(ebenso BAG 22. April 2009 - 4 ABR 14/08 - Rn. 37, BAGE 130, 286 betreffend denselben Personalüberleitungsvertrag)*. Der Begriff der „Zusicherung“ ist, was die Beantwortung der Frage angeht, ob eine dynamische Bezugnahme der betreffenden Tarifverträge damit bereits - unzulässigerweise - vereinbart ist oder noch der Vereinbarung mit dem Dritten bedarf, zumindest offen. Eine endgültige Festlegung der Vertragsrechte der Dritten wird mit einer derartigen Wortwahl eher nicht vorgenommen. 29

(2) Entgegen der Auffassung der Beklagten hätte es für ein Vertragsverständnis im Sinne der Einräumung einer Berechtigung in § 1 Abs. 2 PÜV nicht „gegenüber den Arbeitnehmern“ heißen und es hätte auch keine wörtliche Kennzeichnung als „Vertrag zugunsten Dritter“ erfolgen müssen. Ausgehend davon, dass der Wille der Vertragsparteien im Deckungsverhältnis über das Bestehen und die Voraussetzungen eines Anspruchs des Dritten entscheidet, liegt die Annahme eines berechtigenden Vertrages zugunsten Dritter dann 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
ANDROID APP ON Google play
JLaw – für Android
Available on the App Store
JLaw – für iOS

nahe, wenn der Versprechungsempfänger eine Leistung lediglich im Interesse des oder der Dritten verabredet hat *(vgl. BAG 22. April 2009 - 4 ABR 14/08 - Rn. 37 mwN, BAGE 130, 286)*. Das ist vorliegend der Fall. Ein eigenes rechtliches Interesse der LVA, der Rechtsvorgängerin der Beklagten an einer Zusicherung der Beklagten, dass sich die Rechte und Pflichten der vormals bei ihr beschäftigten Arbeitnehmer zukünftig nach den genannten Tarifregelungen bestimmen, ist nicht ersichtlich. Nichts spricht dafür, dass lediglich eine schuldrechtliche Verpflichtung allein der LVA gegenüber eingegangen werden sollte. Weit näher liegt, dass durch diese „Zusicherung“ für die vom Betriebsübergang erfassten Arbeitnehmer eine entsprechende Berechtigung begründet werden sollte, die sie aus eigenem Recht und im eigenen Namen sollten geltend machen können.

Versteht man § 1 Abs. 2 PÜV so, handelt es sich entgegen der Auffassung der Beklagten auch nicht um die Festlegung einer vorweggenommenen Zustimmung der Dritten zu einer Belastung, was an der Unzulässigkeit eines Vertrages zulasten Dritter nichts ändern würde. Vielmehr spricht mehr dafür, dass § 1 Abs. 2 PÜV den betroffenen Dritten eine Berechtigung einräumt, die sie durch eigene Handlung in Anspruch nehmen können, jedoch nicht müssen. Eröffnet würde somit nur die Wahlmöglichkeit, die sich aus dem PÜV ergebenden Rechte in Anspruch zu nehmen oder dies zu unterlassen *(vgl. BAG 10. Dezember 2008 - 4 AZR 881/07 - Rn. 21, AP TVG § 1 Bezugnahme auf Tarifvertrag Nr. 68; 20. April 2005 - 4 AZR 292/04 - zu A II 2 der Gründe, AP TVG § 1 Bezugnahme auf Tarifvertrag Nr. 35 = EzA TVG § 1 Auslegung Nr. 40)*. 31

(3) Die vertragliche Zusicherung der Beklagten in § 1 Abs. 2 PÜV betrifft auch eine zeitdynamische Geltung der angesprochenen Tarifverträge. Dies ergibt sich bereits aus dem Wortlaut der Bestimmung. Die Parteien des PÜV haben die „klassischen“ Formeln verwendet, die, was die Tarifanwendung angeht, Dynamik zum Ausdruck bringen, nämlich auf die „jeweiligen“ Regelungen sowie auf „ergänzende, ändernde oder ersetzende Tarifverträge“ Bezug genommen. Aus dieser Wortwahl ergibt sich die Zusicherung, eine dynamische 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

Einbeziehung der betroffenen Tarifregelungen zu gewährleisten *(vgl. beispielhaft BAG 26. August 2009 - 4 AZR 290/08 - Rn. 24, AP TVG § 1 Bezugnahme auf Tarifvertrag Nr. 69; 19. September 2007 - 4 AZR 710/06 - Rn. 22, AP BGB § 133 Nr. 54 = EzA TVG § 3 Bezugnahme auf Tarifvertrag Nr. 36; 23. Mai 2007 - 10 AZR 323/06 - Rn. 16, AP TVG § 1 Tarifverträge: Seeschifffahrt Nr. 10; 20. April 2005 - 4 AZR 292/04 - zu A I 2 der Gründe, AP TVG § 1 Bezugnahme auf Tarifvertrag Nr. 35 = EzA TVG § 1 Auslegung Nr. 40).*

Dass sich die Beklagte mit § 1 Abs. 3 PÜV verpflichtet hat, etwaige Verringerungen der Vergütungen der Arbeitnehmer im Wege des Besitzschutzes auszugleichen, steht dieser Auslegung nicht entgegen. Die Verpflichtung zum „Besitzschutz“ berührt nicht die Auslegung von § 1 Abs. 2 PÜV zur Frage „Statik oder Dynamik“, sondern nur die Frage der Anwendung des Tarifrechts des Öffentlichen Dienstes für den Bereich der VKA oder für den Bereich des Bundes und der Länder. Die Formulierung „im Wege des Besitzschutzes“ steht ersichtlich im Zusammenhang mit dem Verweis auf den diese Thematik betreffenden § 4 Abs. 2 PÜV, die sich ebenfalls in § 1 Abs. 3 PÜV findet. Dafür, dass § 1 Abs. 3 PÜV eine weitergehende Bedeutung haben könnte und entgegen der nach dem Wortlaut von § 1 Abs. 2 PÜV eindeutigen Zusicherung, eine dynamische Weitergeltung des einschlägigen Tarifwerks zu gewährleisten, bestimmen sollte, dass es hier insgesamt nur um die Absicherung des statischen Besitzstandes zum Zeitpunkt des Betriebsübergangs gehen sollte, gibt es keinen erkennbaren Hinweis. Wäre nur das gewollt gewesen, wäre § 1 Abs. 2 PÜV überflüssig. § 613a Abs. 1 BGB sichert bereits den bis dahin bestehenden Besitzstand statisch ab. 33

Die Unbedingtheit der zugesicherten Dynamik zeigt sich auch durch das Fehlen jeglicher Einschränkung in § 1 Abs. 2 PÜV. Insbesondere ist die Verweisung nicht an die Mitgliedschaft der Beklagten im KAV gebunden, die zum Zeitpunkt des Vertragsschlusses, wie sich aus § 4 Abs. 2 PÜV zu ergeben scheint, noch nicht einmal bestand *(grundsätzlich anders BAG 26. August 2009 - 4 AZR 290/08 - insbesondere Rn. 28, AP TVG § 1 Bezugnahme auf Tarifvertrag Nr. 69, weil dort die Verpflichtung des Erwerbers lautete „… verpflichtet sich, Mitglied des … kommunalen Arbeitgeberverbandes zu werden und die* 34

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

bestehenden Tarifstrukturen fortzuführen“). Der Vertragstext enthält darüber hinaus auch keine zeitliche Begrenzung für die in Aussicht gestellte dynamische Tarifanwendung *(anders BAG 10. Dezember 2008 - 4 AZR 881/07 - Rn. 3, AP TVG § 1 Bezugnahme auf Tarifvertrag Nr. 68, wo ein PÜV nur „für 2 Jahre“ eine dynamische Anwendung tarifvertraglicher Regelungen vorsah)*.

Auch im Zusammenhang der weiteren Regelungen des PÜV spricht viel dafür, § 1 Abs. 2 PÜV die Zusicherung einer unbedingt zeitdynamischen Tarifgeltung zu entnehmen. Der PÜV enthält ausdrückliche und relativ ausführliche Regelungen zum beabsichtigten Eintritt der Beklagten in den KAV *(§ 4 Abs. 2 PÜV)* und zu den Folgen eines eventuellen Scheiterns dieses Vorhabens *(§ 6 PÜV)*. Diese Regelungen finden sich aber ausschließlich im Zusammenhang mit einer Beteiligung der Beklagten bei der ZVK und der den Mitarbeitern weiter zu verschaffenden betrieblichen Altersversorgung. Die Bestimmungen, die die beabsichtigte Mitgliedschaft im KAV enthalten, weisen weder einen inhaltlichen noch - im Rahmen des PÜV - textlichen Zusammenhang mit § 1 Abs. 2 PÜV auf. Die anzustrebende Beteiligung der Beklagten bei der ZVK ist ausführlich geregelt. Eine Regelung, die einen Zusammenhang zwischen der Mitgliedschaft der Beklagten im KAV mit dem Inhalt von § 1 Abs. 2 PÜV herstellt, findet sich nicht einmal im Ansatz. 35

Zudem ist, wie der Senat bereits in der Entscheidung vom 22. April 2009 *(- 4 ABR 14/08 - Rn. 71, BAGE 130, 286)* ausgeführt hat, zu berücksichtigen, dass zum Zeitpunkt des Abschlusses des PÜV die Tarifverträge der VKA für die Beklagte nicht unmittelbar galten und die Parteien des PÜV nicht ohne Weiteres davon ausgegangen sind, dass zum 1. Januar 1999 in jedem Fall eine Tarifbindung der Beklagten aufgrund einer Mitgliedschaft im KAV bestehen wird. Das zeigt insbesondere die Regelung in § 6 PÜV, die für den Fall einer nicht zustande kommenden Mitgliedschaft im KAV die Verpflichtung der Beklagten vorsieht, den Arbeitnehmern anderweitig eine entsprechende Zusatzversorgung zu verschaffen. Es ist also schon bei Abschluss des PÜV eine Verpflichtung der Beklagten festgelegt worden, die unabhängig von einer Mitgliedschaft im KAV besteht, ohne dass diese Konstellation in anderem Zusammenhang auch nur erwähnt worden wäre. Im Gegenteil: In § 6 PÜV ist 36

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

sogar ausdrücklich geregelt, dass dann, wenn der Beklagten die Erfüllung der in § 4 genannten Verpflichtungen nicht möglich sein sollte, der Vertrag, also auch § 1 Abs. 2 PÜV mit seiner auf eine dynamische Tarifgeltung gerichteten Zusicherung, gleichwohl wirksam bleibt.

2. Eine Zurückverweisung des Rechtsstreits kann nicht deshalb unterbleiben, weil sich die klageabweisende Entscheidung des Landesarbeitsgerichts aus anderen Gründen im Ergebnis als richtig darstellt *(§ 561 ZPO)*. 37

a) Die Klägerin erfüllt die im TV EZ und TVÜ-VKA festgelegten Anspruchsvoraussetzungen für die Einmalzahlungen. 38

b) Die Klage kann auf der Grundlage des bisher festgestellten Sachverhaltes nicht wegen Versäumens der Ausschlussfrist nach § 70 BAT und § 37 Abs. 1 TVöD abgewiesen werden. Falls sich herausstellen sollte, dass der Anspruch der Klägerin auf die geltend gemachten Einmalzahlungen dem Grunde nach besteht, dürfte die Ausschlussfrist für die noch streitigen Beträge jedenfalls überwiegend gewahrt sein. 39

Die Geltendmachungsschreiben der Klägerin vom 23. August 2005, vom 27. September 2006, vom 25. Januar 2007 und vom 15. Oktober 2007 sind zwar nicht sehr detailreich formuliert. Sie sind im Wortlaut nicht auf den TV EZ und/oder den TVÜ-VKA bezogen, beziehen sich auch im Jahre 2007 noch auf „§ 70 BAT“ und auf eine Höhe der Einmalzahlung, die möglicherweise auch dem Tarifbereich Bund und Länder zuzuordnen sein könnte. Gegen ein Versäumen der Ausschlussfrist spricht aber, dass das Arbeitsverhältnis bis Ende des Jahres 2004, also bis zum Ende der Vollmitgliedschaft der Beklagten im KAV, nach den Tarifregelungen für den Bereich der kommunalen Arbeitgeberverbände durchgeführt wurde und dass die in den dem Senat ebenfalls vorliegenden Parallelverfahren in der Akte befindlichen Geltendmachungsschreiben gleichlautend sind, was darauf hindeutet, dass es sich um Serien-geltendmachungen handeln könnte, deren Bestimmtheit sich aus Begleitumständen ergeben kann. 40

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

c) Die Klage kann auf der Grundlage des bisher festgestellten Sachverhaltes auch nicht wegen Verwirkung oder Verjährung abgewiesen werden. 41

Die Beklagte hat vorsorglich die Einrede der Verjährung erhoben und sich auch auf Verwirkung berufen. Dazu hat sie in der Revisionsinstanz ausgeführt, der Klägerin sei von der LVA in Absprache mit der Beklagten als damalige Betriebsübernehmerin ein Informationsschreiben vom 28. Oktober 1998 zum Betriebsübergang zugegangen, dem eine vollständige Kopie des PÜV als Anlage beigefügt gewesen sei. 42

Mit der Verwirkung als einem Sonderfall der unzulässigen Rechtsausübung *(§ 242 BGB)* wird die illoyal verspätete Geltendmachung von Rechten ausgeschlossen. Sie dient dem Vertrauensschutz und verfolgt nicht den Zweck, den Schuldner stets dann von seiner Verpflichtung zu befreien, wenn dessen Gläubiger längere Zeit seine Rechte nicht geltend gemacht hat. Der Berechtigte muss vielmehr unter Umständen untätig geblieben sein, die den Eindruck erweckt haben, dass er sein Recht nicht mehr geltend machen wolle, so dass der Verpflichtete sich darauf einstellen durfte, nicht mehr in Anspruch genommen zu werden. Hierbei muss das schützenswerte Vertrauen des Schuldners das Interesse des Berechtigten derart überwiegen, dass diesem die Erfüllung des Anspruchs nicht mehr zuzumuten ist *(vgl. nur BAG 23. Juli 2009 - 8 AZR 357/08 - Rn. 32, AP BGB § 613a Widerspruch Nr. 10 = EzA BGB 2002 § 613a Nr. 113)*. Insoweit kommen vorliegend zwei Aspekte für die Annahme einer Verwirkung in Betracht, eine etwa illoyal verspätete Geltendmachung einer im PÜV eingeräumten Berechtigung, die Vereinbarung über die dynamische Geltung des Tarifrechts für den Öffentlichen Dienst verlangen zu können sowie eine in gleicher Weise verspätete Geltendmachung von Zahlungsansprüchen. Zu beiden kann der Senat auf der Grundlage des bisher festgestellten Sachverhaltes nicht abschließend entscheiden, denn es fehlt hierzu an Feststellungen und am rechtlichen Gehör für die Gegenseite. 43

Auch zur Einrede der Verjährung kann derzeit wegen fehlender Feststellungen - insbesondere zur Frage der rechtzeitigen Geltendmachung der 44

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

Berechtigung auf Abschluss einer ergänzenden vertraglichen Vereinbarung - nicht abschließend entschieden werden.

II. Nach alledem ist das Urteil des Landesarbeitsgerichts nach § 562 Abs. 1 ZPO aufzuheben und die Sache nach § 563 Abs. 1 Satz 1 ZPO zur neuen Verhandlung und Entscheidung an das Berufungsgericht zurückzuverweisen. Es fehlt für eine abschließende Entscheidung an Tatsachenfeststellungen des Landesarbeitsgerichts, weil eine umfassende Auslegung des PÜV unter allen für eine Vertragsauslegung maßgebenden Gesichtspunkten bisher unterblieben ist. Darüber hinaus ist den Parteien rechtliches Gehör zu Gesichtspunkten zu gewähren, deren Entscheidungserheblichkeit in den Lösungswegen der Vorinstanzen nicht hervorgetreten ist, nämlich zu Begleitumständen des Vertragsschlusses des PÜV, die möglicherweise dem naheliegenden Auslegungsergebnis von § 1 Abs. 2 PÜV entgegenstehen, zur Identifizierung der in Bezug genommenen Tarifverträge, zur Ausübung der Berechtigung durch die Klägerin sowie zu einer möglicherweise bereits erfolgten Annahme durch die Beklagte. 45

1. Bisher ist zwar nicht ersichtlich, dass Begleitumstände des Vertragsschlusses vorliegen, die mit hinreichender Deutlichkeit vom Wortlaut und Gesamtzusammenhang abweichende Regelungsziele oder Motive aufzeigen und dass deshalb § 1 Abs. 2 PÜV iVm. § 1 Abs. 3 und § 4 Abs. 2 PÜV nicht als berechtigende Vertragsbestimmung zugunsten Dritter iSv. § 328 Abs. 1 BGB anzusehen wäre. Da es auf diesen Gesichtspunkt nach den Erörterungen der Vorinstanzen nicht ankam, ist aber Gelegenheit zu ergänzendem Vorbringen zu geben. 46

a) Bei der Auslegung nach den §§ 133, 157 BGB ist auch zu berücksichtigen, dass ein übereinstimmender Wille der Parteien dem Wortlaut des Vertrages und jeder anderweitigen Interpretation vorgeht *(ua. BAG 13. November 2007 - 3 AZR 636/06 - Rn. 23, AP BetrAVG § 1 Nr. 50; BGH 13. August 1996 - XI ZR 218/95 - mwN, NJW-RR 1996, 1458)*. Vom Wortlaut abweichende Regelungsziele oder Motive können jedoch nur dann einbezogen werden, wenn sie im Vertrag selbst - was nach der obigen Auslegung nicht 47

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

geschehen ist - oder in den Begleitumständen bei Vertragsschluss mit hinreichender Deutlichkeit zum Ausdruck gekommen sind *(vgl. auch BAG 24. Februar 2010 - 4 AZR 691/08 - Rn. 24, AP TVG § 1 Bezugnahme auf Tarifvertrag Nr. 75 = EzA TVG § 3 Bezugnahme auf Tarifvertrag Nr. 47; 22. Oktober 2008 - 4 AZR 793/07 - Rn. 30 mwN, BAGE 128, 185)*. Solche, ihre Auffassung stützende Umstände vorzutragen und ggf. zu beweisen, obliegt der Beklagten.

b) Relevante Umstände, die sich etwa darauf beziehen könnten, dass die Vertragsparteien des PÜV der Tarifgebundenheit der übernehmenden Beklagten an die in Bezug genommenen Tarifverträge besondere Bedeutung für die eingeräumte Berechtigung zumessen wollten, sind nicht erkennbar. Auch bedeutsame Begleitumstände bei Vertragsschluss, die auf eine einer arbeitsvertraglichen Gleichstellungsabrede entsprechende Absprache schließen lassen, sind nicht ersichtlich. 48

aa) Die Beklagte hat bislang keine entscheidungserheblichen besonderen Umstände bei Vertragsschluss vorgetragen. Sie liegen insbesondere nicht in ihrem nicht weiter substantiierten Vortrag, aus den Verhandlungsumständen bei Abschluss des PÜV sei ersichtlich, dass sich die Vertragsparteien des PÜV darüber einig gewesen seien, dass die Weitergeltung des Tarifrechts des Öffentlichen Dienstes durch den Beitritt der Revisionsbeklagten zum KAV Bayern zum 1. Januar 1999 und damit nur während der Zeiten der zwingenden Tarifbindung auf verbandsmitgliedschaftlicher Basis der Revisionsbeklagten erfolgen solle. 49

Dem von der Beklagten angeführten Schreiben des damaligen Gesamtpersonalrats aus dem Monat April 1998 kann bereits deshalb keine maßgebende Bedeutung zukommen, weil dieser nicht Partei des PÜV war. 50

bb) Soweit die Beklagte sich weiter im Zusammenhang mit dem PÜV zur Stützung ihrer Rechtsauffassung auf den Begriff der „Gleichstellungsabrede“ bezieht, ist auch darin kein relevanter Umstand erkennbar. Eine Gleichstellungsabrede nach der früheren Rechtsprechung des Senats ist eine dynami- 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

sche Bezugnahme auf die einschlägigen Tarifverträge in einem vom Arbeitgeber vorformulierten Arbeitsvertrag, die als zwingende Voraussetzung die Tarifgebundenheit des Arbeitgebers im Zeitpunkt der Vereinbarung der Bezugnahme auf den Tarifvertrag voraussetzt. Auf Personalüberleitungsverträge ist dies nicht ohne Weiteres übertragbar *(dafür spricht auch nicht BAG 22. April 2009 - 4 ABR 14/08 - Rn. 71, BAGE 130, 286, worin nur distanzierend - „im Sinne einer“ - an den Begriff der Gleichstellungsabrede angeknüpft wurde)*. Dies gilt umso mehr, als die Beklagte zu dem Zeitpunkt zu dem sie ihre Zusicherung abgab, nicht Mitglied eines Arbeitgeberverbandes für den Öffentlichen Dienst war.

2. Das Landesarbeitsgericht wird zu entscheiden haben, ob sich die Zusicherung in § 1 Abs. 2 PÜV im Hinblick auf § 1 Abs. 3 und § 4 Abs. 2 PÜV vor dem Hintergrund der beabsichtigten Mitgliedschaft der Beklagten im KAV auf die Tarifverträge des Öffentlichen Dienstes für den Bereich der VKA in ihrer jeweiligen Fassung und einschließlich ihrer ändernden, ergänzenden und ersetzenden Tarifverträge konkretisiert hat, wofür vieles spricht. Wenn dem so ist, bezieht sich eine in § 1 Abs. 2 PÜV enthaltene Berechtigung der Klägerin auch auf die Nachfolgetarifverträge, also auch auf den TV EZ und den TVÜ-VKA. 52

a) Obwohl die Bezugnahme in § 1 Abs. 2 PÜV wörtlich die Tarifregelungen für Bund und Länder anspricht, kann sich die den Arbeitnehmern gegebene Zusicherung auf die Tarifverträge des Öffentlichen Dienstes für den Bereich der VKA konkretisiert haben. Möglich ist eine solche Konkretisierung vor dem Hintergrund dessen, dass die Beklagte nach dem Betriebsübergang gegenüber ihren Arbeitnehmern dieses Tarifregelungswerk angewendet hat, durch die Formulierung in § 1 Abs. 3 PÜV, wonach sich von § 1 Abs. 2 PÜV „im Hinblick auf § 4 Absatz 2 Abweichungen ergeben“ können. Dahinter steht die Verpflichtung der Beklagten aus § 4 Abs. 2 PÜV, sich um eine Mitgliedschaft im KAV zu bemühen. Die Einbeziehung sowohl der Tarifverträge für Bund und Länder als auch für den Bereich der VKA ist aus dem § 6 PÜV zu entnehmenden Umstand zu erklären, dass die Parteien bei Abschluss des PÜV 53

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

nicht mit Sicherheit davon ausgehen konnten, dass es über eine Mitgliedschaft der Beklagten im KAV zur Anwendung der Tarifverträge des Öffentlichen Dienstes idF für die kommunalen Arbeitgeber kommen würde. Für den anderen Fall sollte es bei dem Tarifrecht bleiben, welches in § 1 Abs. 2 PÜV genannt ist *(dazu bereits BAG 22. April 2009 - 4 ABR 14/08 - Rn. 39, BAGE 130, 286 ebenfalls zur Situation bei der Beklagten)*. Für den Fall der verwirklichten Mitgliedschaft im KAV wird in § 4 Abs. 2 PÜV ausdrücklich auf das „anzuwendende Tarifrecht“ Bezug genommen, wodurch das in Folge der Mitgliedschaft im KAV anzuwendende Tarifrecht einbezogen worden ist, also konkret das Tarifrecht des Öffentlichen Dienstes im Bereich der VKA.

b) Im Regelungszusammenhang von § 1 Abs. 2 und Abs. 3, § 4 Abs. 2 PÜV würde daraus eine Berechtigung der Arbeitnehmer auf die Vereinbarung einer dynamischen Anwendung des zugesicherten Tarifrechts des Öffentlichen Dienstes idF für die kommunalen Arbeitgeber folgen, die sich nicht nur auf den TV EZ als „ergänzenden“ Tarifvertrag, sondern entgegen der Auffassung der Beklagten auch auf die „ersetzenden“ Nachfolgetarifverträge des BAT, darunter den TVÜ-VKA, erstrecken würde. 54

aa) Die Regelung der Einmalzahlungen im TV EZ ist für das Jahr 2005 als eine den BAT ergänzende tarifliche Vergütungsregelung anzusehen. Dies ergibt sich bereits aus der Definition des Geltungsbereichs in § 1 TV EZ. Dort ist geregelt, dass der TV EZ ua. für Personen gilt, die unter den Geltungsbereich des BAT oder ab dem 1. Oktober 2005 unter den des TVöD fallen. Da der TV EZ somit neben dem BAT oder TVöD gilt, hat er den Charakter eines ergänzenden Tarifvertrages *(vgl. zum Tarifvertrag über Einmalzahlungen für die Jahre 2006 und 2007 im Bereich der Länder im Ergebnis übereinstimmend mit anderer Begründung BAG 16. Juni 2010 - 4 AZR 924/08 - Rn. 28 ff., AP TVG § 1 Bezugnahme auf Tarifvertrag Nr. 79)*. 55

bb) Nach § 2 Abs. 1 Satz 1 Spiegelstrich 1 TVÜ-VKA ersetzt der TVöD-VKA „in Verbindung mit diesem Tarifvertrag“, also dem TVÜ-VKA selbst, ua. den BAT-VKA. Diesen Willen haben die Tarifvertragsparteien auch in Satz 1 ihrer Niederschrift zu § 2 TVÜ-VKA zum Ausdruck gebracht, nach der sie davon 56

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

ausgehen, „dass der TVöD und dieser Tarifvertrag bei tarifgebundenen Arbeitgebern das bisherige Tarifrecht auch dann ersetzen, wenn arbeitsvertragliche Bezugnahmen nicht ausdrücklich den Fall der ersetzenden Regelung beinhalten“. Dies macht deutlich, dass der TVöD-VKA und mit ihm auch der TVÜ-VKA nach Auffassung der ihn schließenden Tarifvertragsparteien grundsätzlich an die Stelle des BAT-VKA treten sollten *(BAG 22. April 2009 - 4 ABR 14/08 - Rn. 22, BAGE 130, 286)*.

cc) Der von der Beklagten angeführte Umstand, dass nicht der TVöD-VKA selbst eine Ersetzung des BAT-VKA vorsieht, steht dem nicht entgegen *(BAG 22. April 2009 - 4 ABR 14/08 - Rn. 23, BAGE 130, 286)*. Entgegen der Auffassung der Beklagten tritt diese Ersetzung auch nicht nur bei kraft arbeitgeberverbandlicher Mitgliedschaft tarifgebundenen Arbeitgebern ein. Bei dynamischer vertraglicher Bezugnahme, gleich ob als unmittelbar arbeitsvertragliche Verweisung oder in Vollzug einer in einem Personalüberleitungsvertrag enthaltenen Zusicherung, kommt es regelmäßig gerade nicht auf das Erfüllen der jeweiligen tarifvertraglichen Geltungsbereichsbestimmungen an; es geht nicht um die Geltung kraft unmittelbarer Tarifbindung, sondern um die durch Auslegung zu ermittelnde Reichweite einer vertraglichen Inbezugnahmeregelung *(vgl. BAG 22. April 2009 - 4 ABR 14/08 - aaO)*. 57

dd) Da es sich demnach beim TVÜ-VKA in Verbindung mit dem TVöD-VKA um einen den BAT-VKA ersetzenden Tarifvertrag handelt und die Berechtigung im PÜV die ersetzenden Tarifverträge ausdrücklich einschließt, bedarf es insofern keiner ergänzenden Vertragsauslegung. 58

3. Für den Fall, dass ein schuldrechtlicher Anspruch der Klägerin gegenüber der Beklagten auf Abschluss einer Vereinbarung der unbedingten zeitdynamischen Anwendung der im PÜV genannten Tarifwerke - hier konkretisiert auf diejenigen für den kommunalen Bereich - besteht, bedarf er der Geltendmachung und entsprechenden - zumindest konkludenten - Vereinbarung *(ebenso BAG 22. April 2009 - 4 ABR 14/08 - Rn. 71, BAGE 130, 286)*. Das Landesarbeitsgericht hat - von seinem rechtlichen Standpunkt aus konsequent - 59

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

diese Frage nicht behandelt und dazu auch keine Feststellungen getroffen. Dies wird unter Gewährung rechtlichen Gehörs nachzuholen sein.

Im Rahmen der erneuten Verhandlung wird das Landesarbeitsgericht bei der Prüfung der Frage, ob die Klägerin von der Zusicherung der Beklagten im PÜV Gebrauch gemacht hat und im Anschluss daran eine Vereinbarung zwischen der Beklagten und der Klägerin über eine unbedingte zeitdynamische Geltung der betreffenden Tarifverträge zustande gekommen ist, insbesondere Folgendes zu berücksichtigen haben: 60

a) Für eine solche Vereinbarung zwischen der Beklagten und der Klägerin besteht kein Formzwang. Der Antrag auf Abschluss der zugesicherten Vereinbarung durch die Klägerin und dessen - grundsätzlich geschuldete - Annahme durch die Beklagte können auch konkludent erfolgen *(vgl. BAG 22. April 2009 - 4 ABR 14/08 - Rn. 31, BAGE 130, 286; ebenso im Ergebnis auch BGH 29. September 1977 - II ZR 214/75 - zu B II 3 a der Gründe, NJW 1978, 264).* Für einen Antrag in diesem Sinne kann ein Schreiben ausreichen, in dem Forderungen aus einem der behandelten Tarifverträge, die nach dem Betriebsübergang geschlossen wurden, geltend gemacht werden. 61

b) Zuvor wird das Landesarbeitsgericht aber zu überprüfen haben, ob durch die widerspruchslose Anwendung der Tarifregelungen der VKA auf das Arbeitsverhältnis der Klägerin eine entsprechende Vereinbarung konkludent geschlossen wurde. 62

Das Landesarbeitsgericht wird ggf. anschließend zu prüfen haben, ob es zur wirksamen Ausübung eines sich aus einem Personalüberleitungsvertrag ergebenden Vereinbarungsanspruchs der Arbeitnehmer ausnahmsweise einer Mitwirkung des Arbeitgebers nicht bedarf und die einseitige Erklärung des Berechtigten genügt. Dies ist grundsätzlich eine Frage der Auslegung der berechtigenden Klausel. Ein wesentlicher Gesichtspunkt ist dabei, ob die Person des Berechtigten sowie die ihr zukommenden Rechte und Pflichten bereits feststehen, so dass für eine Gestaltungsmöglichkeit der Vereinbarung kein Raum mehr bleibt. Fehlt ein Spielraum, so genügt in der Regel eine einseitige Erklärung des Berechtigten gegenüber dem Verpflichteten, die mit der 63

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

Einräumung der Berechtigung bereits vorab angenommen ist *(ähnlich für die vergleichbare Situation rechtsgeschäftlicher Eintrittsklauseln in Gesellschaftsverträgen BGH 29. September 1977 - II ZR 214/75 - zu B II 3 a aa der Gründe mwN, NJW 1978, 264)*. Dies könnte dafür sprechen, auch vorliegend eine Annahmeerklärung der Beklagten für nicht erforderlich zu halten.

Sollte das Landesarbeitsgericht zwar einen entsprechend erfolgten Antrag der Klägerin, nach dem vorstehend Genannten aber noch keine Vereinbarung zwischen den Parteien feststellen können, wird es zu entscheiden haben, ob eine etwa fehlende - konkludente - Annahmeerklärung der Beklagten den geltend gemachten Anspruch als Erfüllungsanspruch ausschließt und ob es insoweit zunächst eines Antrages auf Abschluss eines Ergänzungsvertrages mit dem behandelten Inhalt bedarf, worauf die Klägerin hinzuweisen wäre. Das Landesarbeitsgericht wird aber auch zu prüfen haben, ob die Beklagte die Klägerin bei einer Verweigerung des Vertragsabschlusses entgegen § 1 Abs. 2 PÜV im Wege des Schadensersatzes nicht ohne Weiteres so stellen muss, als wäre die ergänzende Vereinbarung über die dynamische Anwendbarkeit des Tarifrechts für den Bereich der Kommunen zustande gekommen. 64

4. Das Landesarbeitsgericht wird zudem ggf. festzustellen haben, ob die Klägerin ihre Berechtigung rechtzeitig wahrgenommen hat. 65

a) Dabei wird zunächst zu klären sein, wann die Zusicherung in § 1 Abs. 2 PÜV der Klägerin in einer Weise bekannt gemacht wurde, dass sie das Erfordernis erkennen konnte, eine eigene Berechtigung wahrzunehmen. Erst von diesem Zeitpunkt an kann eine Frist zu dem Vertragsabschlussangebot überhaupt zu laufen beginnen. Hier kann möglicherweise das von der Beklagten genannte Informationsschreiben der LVA vom 28. Oktober 1998 eine Rolle spielen. Es wird festzustellen sein, wann dieses Schreiben der Klägerin zugegangen ist und ob nach seinem Inhalt und den Begleitumständen der Arbeitsvertragsdurchführung die Notwendigkeit einer Geltendmachung für die Klägerin hinreichend erkennbar war. 66

b) Auch wenn ausdrückliche Fristbestimmungen im PÜV fehlen, so ist 67

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

doch erforderlich, dass wesentliche Vertragsbedingungen wie eine dynamische Anwendbarkeit von Tarifwerken in angemessener Zeit feststehen müssen. Dabei ist allerdings auch zu berücksichtigen, dass während einer Vertragspraxis, die einer dahingehenden Vereinbarung entspricht, regelmäßig kein Geltendmachungsbedarf im Sinne von § 1 Abs. 2 PÜV erkennbar wird. Man könnte deshalb daran denken, dass § 1 Abs. 2 PÜV auch die stillschweigende Regelung entnommen werden könnte, dass die Zusicherung nach § 1 Abs. 2 PÜV in der Schwebe bleiben solle *(vgl. BGH 30. Mai 1968 - III ZR 52/66 - BB 1968, 1215)*, bis sich aus einer fehlenden Vereinbarung konkrete Wirkungen ergeben würden, also vorliegend mit dem Ende des Jahres 2004 und der Beendigung der Vollmitgliedschaft im KAV. Erst danach wird wohl für die betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ein Handlungsbedarf dadurch erkennbar geworden sein, dass die Beklagte die weitere Tarifentwicklung nicht mehr nachvollzog *(vgl. BAG 6. Februar 2003 - 2 AZR 674/01 - BAGE 104, 315)*.

Bepler Treber Winter

Drechsler Redeker

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