

Aktenzeichen: 4 AZR 561/06
Bundesarbeitsgericht 4. Senat

Urteil vom 29. August 2007
- 4 AZR 561/06 -

I. Arbeitsgericht
Bremen-Bremerhaven

Urteil vom 24. Februar 2005
- 10 Ca 644/04 -

II. Landesarbeitsgericht
Bremen

Urteil vom 5. Oktober 2005
- 2 Sa 83/05 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Entscheidungsstichworte:

Anerkennungs-TV - Kündigung des anerkannten TV

Gesetze:

Tarifvertrag über die Geltung des TdL-Tarifrechts für die Angestellten und die angestellten-rentenversicherungspflichtigen Auszubildenden der Stadt Bremerhaven vom 14. Mai 1996 (Überleitungs-TV); Bundes-Angestellentarifvertrag (BAT) § 15 Abs. 1; BGB § 307 Abs. 1 Satz 2; TVG § 4 Abs. 5; ZPO § 256 Abs. 1; Bremisches Personalvertretungsgesetz § 52 Abs. 1, § 63 Abs. 1 Buchst. f und Abs. 2

Leitsätze:

keine



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

BUNDESARBEITSGERICHT



4 AZR 561/06
2 Sa 83/05
Landesarbeitsgericht
Bremen

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
29. August 2007

URTEIL

Freitag, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsklägerin,

pp.

Klägerin, Berufungsklägerin und Revisionsbeklagte,

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 29. August 2007 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Bepler, die Richter am Bundesarbeitsgericht Bott und Dr. Wolter sowie die ehrenamtliche Richterin Pfeil und den ehrenamtlichen Richter Umlandt für Recht erkannt:

1. Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Bremen vom 5. Oktober 2005 - 2 Sa 83/05 - aufgehoben.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

2. Die Berufung der Klägerin gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Bremen-Bremerhaven vom 24. Februar 2005 - 10 Ca 644/04 - wird zurückgewiesen.
3. Die Klägerin hat auch die Kosten der Berufung und der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten um den Umfang der regelmäßigen Arbeitszeit der Klägerin sowie deren Vergütung. 1

Die Beklagte beschäftigt die Klägerin seit dem 1. Januar 1978 als Krankenschwester. Die Klägerin ist freigestellte Frauenbeauftragte. Kraft beiderseitiger Tarifgebundenheit gilt im Arbeitsverhältnis der Parteien der zum Zeitpunkt der mündlichen Verhandlung vor dem Landesarbeitsgericht am 7. September 2005 ungekündigte Tarifvertrag über die Geltung des TdL-Tarifrechts für die Angestellten und die angestellten rentenversicherungspflichtigen Auszubildenden der Stadt Bremerhaven, abgeschlossen am 14. Mai 1996 zwischen dem Kommunalen Arbeitgeberverband Bremen e. V. und der Gewerkschaft ÖTV (Überleitungs-TV). Dieser Tarifvertrag bestimmt: 2

„§ 1

Geltungsbereich

Dieser Tarifvertrag gilt für die Angestellten und die angestelltenrentenversicherungspflichtigen Auszubildenden, die in einem Arbeitsverhältnis bzw. Ausbildungsverhältnis zur Stadt Bremerhaven stehen.

§ 2

Geltung des TdL- und des bezirklichen Tarifrechts

Für die in § 1 genannten Angestellten und angestelltenrentenversicherungspflichtigen Auszubildenden gelten vom 1. Oktober 1995 an das für die Angestellten und angestelltenrentenversicherungspflichtigen Auszubildenden im Bereich der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) jeweils geltende Tarifrecht und das jeweils ergänzend hierzu vereinbarte bezirkliche Tarifrecht des Kommunalen Arbeitgeberverbandes Bremen e. V. (KAV Bremen).



§ 3

Friedenspflicht

Für die nach § 2 zur Anwendung kommenden Tarifverträge der TdL endet die Friedenspflicht der Parteien, wenn für den Bereich der TdL die Friedenspflicht beendet ist.

§ 4

Inkrafttreten und Laufzeit

Dieser Tarifvertrag tritt mit Wirkung vom 1. Oktober 1995 in Kraft. Er kann mit einer Frist von drei Monaten zum Ende eines Kalenderjahres schriftlich gekündigt werden.

...“

Die Tarifgemeinschaft deutscher Länder kündigte mit Schreiben vom 26. März 2004 mit Wirkung zum 30. April 2004 ua. die Arbeitszeitvorschriften des Bundes-Angestelltentarifvertrags (BAT), darunter § 15 Abs. 1 BAT, der die regelmäßige Wochenarbeitszeit auf 38,5 Stunden bestimmte. Der TVöD als neue tarifliche Regelung trat erst nach der mündlichen Verhandlung vor dem Landesarbeitsgericht am 1. Oktober 2005 in Kraft. 3

Die Beklagte vergütete die Klägerin als stellvertretende Stationsschwester nach VergGr. KR VI BAT. Die Klägerin bewarb sich auf die am 15. April 2004 von der Beklagten intern ausgeschriebene, auf zwei Jahre befristete Stelle einer Stationsleitung. Zu ihrer Absicht, die Stelle der Klägerin zu übertragen, hörte die Beklagte den bei ihr gebildeten Personalrat mit Schreiben vom 3. Juni 2004 an, wobei kein Hinweis auf eine beabsichtigte Erhöhung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit erfolgte. Am 9. Juni 2004 stimmte der Personalrat zu. 4

Am 17. Juni 2004 bot die Beklagte der Klägerin einen Änderungsvertrag an, wonach sie vom 1. Juli 2004 bis zum 30. Juni 2006 als Stationsschwester unter Eingruppierung in VergGr. KR VII BAT weiterbeschäftigt werden sollte. Außerdem war bestimmt: 5

„Die gekündigten §§ 15, 15a, 16, 16a und 17 BAT und die Sonderregelungen hierzu gelten bis zum Zeitpunkt einer neuen Vereinbarung mit der Maßgabe, dass als durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit im Sinne des § 15 Abs. 1 Satz 1 BAT diejenige Wochenarbeitszeit gilt, die für vergleichbare Beamte der Freien Hansestadt Bremen jeweils maßgebend ist (zurzeit 40 Stunden).“



Die Klägerin unterzeichnete den angebotenen Änderungsvertrag mit dem Hinweis auf ihre Erklärung vom 21. Juni 2004, dass sie unter Berufung auf die Nachwirkung nach § 4 Abs. 5 TVG den verschlechternden Vereinbarungen hinsichtlich der Arbeitszeit nur unter Vorbehalt zustimme und sich eine rechtliche Prüfung vorbehalte. Entsprechend dem Änderungsvertrag arbeitete die Klägerin wöchentlich 40 Stunden.

6

Mit ihrer Klage begehrt die Klägerin vorrangig die Feststellung, dass sich ihre regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit nach der Regelung in dem gekündigten § 15 Abs. 1 BAT richtet. Sie hat die Auffassung vertreten, die Arbeitszeitregelung aus dem BAT gelte für sie weiterhin zwingend, weil der Überleitungs-TV ungekündigt fortbestehe. Die Klausel zur Arbeitszeitverlängerung enthalte eine einseitige unangemessene Benachteiligung und sei deshalb wegen Verstoß gegen § 307 Abs. 2 BGB unwirksam. Die Heraufsetzung der wöchentlichen Arbeitszeit sei auch wegen Verletzung des Mitbestimmungsrechts des Personalrats nach § 63 Abs. 1 Buchst. f PersVG Bremen unwirksam. Sie hat zuletzt beantragt,

7

1. festzustellen, dass die regelmäßige Arbeitszeit der Klägerin ausschließlich der Pausen über den 30. Juni 2004 hinaus entsprechend § 15 Abs. 1 Satz 1 BAT durchschnittlich 38,5 Stunden wöchentlich beträgt,
2. für den Fall des Obsiegens mit dem Antrag zu 1. festzustellen, dass die Beklagte verpflichtet ist, der Klägerin ab 1. Juli 2004 bis 30. Juni 2006 Vergütung nach der Vergütungsgruppe KR VII BAT zu zahlen,

hilfsweise festzustellen,

dass die Beklagte verpflichtet ist, der Klägerin ab dem 1. Juli 2004 für die Zeit der vorübergehenden Übertragung der Stationsleitung der Station 8 A eine persönliche Zulage nach § 24 BAT in Höhe des Unterschiedes zwischen der Vergütungsgruppe KR VI und KR VII BAT zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat die Auffassung vertreten, die Arbeitszeitregelungen des BAT gölten für die Klägerin nicht mehr zwingend. Der Überleitungs-TV beabsichtige eine bloße Gleichstellung der erfassten Arbeitsverhältnisse mit den dem BAT unterstellten Arbeitsverhältnissen. Die Verweisungsklausel auf die Arbeitszeit vergleichbarer Beamter werde im ganzen Bundesgebiet angewandt und halte einer rechtlichen Überprüfung stand. Der Personalrat sei nicht zu beteiligen gewesen, weil hinsichtlich der Wochenarbeitszeit ein Mitbestimmungsrecht durch den nachwirkenden Tarifvertrag ausgeschlossen gewesen sei und weil die

8



Beklagte keine allgemein gültige Arbeitszeitregelung unabhängig vom Einzelfall aufgestellt habe.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Auf die Berufung der Klägerin hat das Landesarbeitsgericht diese Entscheidung aufgehoben und der Klage stattgegeben. Mit der vom Senat zugelassenen Revision verfolgt die Beklagte ihr Klageabweisungsbegehren weiter. Die Klägerin beantragt, die Revision zurückzuweisen.

9

Entscheidungsgründe

Die Revision der Beklagten ist begründet. Die Berufung der Klägerin ist zulässig, aber unbegründet. Die Klage ist entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts abzuweisen. Der zulässige Feststellungsantrag zu 1. ist unbegründet. Der deshalb zur Entscheidung anfallende Hilfsantrag ist ebenfalls unbegründet. Der Feststellungsantrag zu 2., den die Klägerin für den Fall des Obsiegens mit dem Antrag zu 1. gestellt hat, fällt nicht zur Entscheidung an.

10

I. Der Feststellungsantrag zu 1. ist nach § 256 Abs. 1 ZPO zulässig.

11

1. Der Umfang der geschuldeten Wochenarbeitszeit kann Gegenstand einer Feststellungsklage nach § 256 Abs. 1 ZPO sein. Mit der Feststellungsklage kann nicht nur das Bestehen eines Rechtsverhältnisses insgesamt, sondern auch das Bestehen einzelner Ansprüche hieraus zur Entscheidung gestellt werden (*Senat 15. März 2006 - 4 AZR 75/05 - BAGE 117, 248, 251 mwN*). Der Umfang der Leistungspflicht des Arbeitnehmers ist zulässiger Inhalt einer Feststellungsklage (*BAG 14. Oktober 2004 - 6 AZR 564/03 - AP BAT SR 2r § 2 Nr. 3; 9. März 2005 - 5 AZR 385/02 - EzA TVG § 4 Ausschlussfristen Nr. 177*).

12

2. Das von § 256 Abs. 1 ZPO vorausgesetzte Feststellungsinteresse ist gegeben.

13

a) Nach § 256 Abs. 1 ZPO setzt die Feststellungsklage voraus, dass ein rechtliches Interesse an der alsbaldigen Feststellung des Rechtsverhältnisses besteht. Dabei muss das besondere Feststellungsinteresse nach dieser Vorschrift als Sachurteilsvoraussetzung in jeder Lage des Verfahrens, auch noch in der Revisionsinstanz, gegeben sein. Sein Vorliegen ist von Amts wegen zu prüfen (*Senat 14. Dezember*

14



2005 - 4 AZR 522/04 - AP ZPO 1977 § 256 Nr. 94 = EzA ZPO 2002 § 256 Nr. 7 mwN; BAG 14. Dezember 2006 - 8 AZR 628/05 - AP BGB § 618 Nr. 28 = EzA BGB 2002 § 618 Nr. 2). Wird die Klage auf Feststellung eines vergangenen Rechtsverhältnisses gerichtet, so ist sie nur dann zulässig, wenn sich aus der Feststellung noch Rechtsfolgen für die Gegenwart oder Zukunft ergeben (Senat 24. September 1997 - 4 AZR 429/95 - AP TVG § 1 Tarifverträge: Reichsbund Nr. 1 = EzA ZPO § 256 Nr. 48 mwN; BAG 23. April 1997 - 5 AZR 727/95 - BAGE 85, 347, 349; 9. März 2005 - 5 AZR 385/02 - EzA TVG § 4 Ausschlussfristen Nr. 177). Für eine Feststellungsklage, die ursprünglich auf ein gegenwärtiges Rechtsverhältnis gerichtet war, gilt nichts anderes. Wird nach Erlöschen des Rechtsverhältnisses die Hauptsache nicht für erledigt erklärt, sondern die Feststellungsklage fortgeführt, bedarf es der Ableitung konkreter Rechtsfolgen für die Gegenwart oder Zukunft (Senat 24. September 1997 - 4 AZR 429/95 - aaO; BAG 5. Juni 2003 - 6 AZR 277/02 - AP ZPO 1977 § 256 Nr. 81 = EzA ZPO 2002 § 256 Nr. 2).

b) Nach diesen Maßstäben besteht für den Antrag zu 1. das erforderliche Feststellungsinteresse. 15

aa) Das Landesarbeitsgericht hat ein Feststellungsinteresse im Hinblick auf den im Zeitpunkt der letzten mündlichen Verhandlung vor diesem Gericht noch gegenwärtigen Streit über den Umfang der Wochenarbeitszeit der Klägerin seit dem Wirksamkeitsbeginn des Änderungsvertrags am 1. Juli 2004 angenommen. Die Beklagte meinte, die Klägerin müsse 40 Stunden wöchentlich arbeiten. Die Klägerin arbeitete in diesem Umfang, obwohl sie von einer Arbeitspflicht im Umfang von 38,5 Stunden wöchentlich ausging, um nicht gegen etwaige arbeitsvertragliche Verpflichtungen zu verstoßen. Seit der Geltung des TVöD ab dem 1. Oktober 2005 für das Arbeitsverhältnis der Parteien ist dieser Streit überholt, weil sich daraus unstreitig eine regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit von 38,5 Stunden ergibt. Damit ist der Streit der Parteien nunmehr auf ein vergangenes Teilrechtsverhältnis gerichtet, nämlich den Umfang der von der Klägerin geschuldeten wöchentlichen Arbeitszeit bis zur tarifvertraglichen Neuregelung. 16

bb) Dies hat aber nicht zum Fortfall des Feststellungsinteresses ab dem 1. Oktober 2005 geführt. Der Streit um den Arbeitszeitumfang bis zum 30. September 2005 hat konkrete Rechtsfolgen für die Gegenwart und Zukunft. In der Berufungsbegründung hat die Klägerin geltend gemacht, dass die begehrten Feststellungen der 17



Vermeidung weiterer Rechtsstreitigkeiten dienen, ua. um die von ihr geltend gemachte Überstundenvergütung für die zweite Jahreshälfte 2004, die sich aus der Differenz zwischen den wöchentlich geleisteten 40 Arbeitsstunden und der von ihr geltend gemachten regelmäßigen Wochenarbeitszeit von 38,5 Stunden ergebe.

Dem Feststellungsinteresse der Klägerin steht auch der Vorrang der Leistungsklage nicht entgegen. Ungeachtet einer möglichen Leistungsklage besteht ein Feststellungsinteresse, wenn durch die Feststellungsklage der Streit insgesamt beseitigt und das Rechtsverhältnis abschließend geklärt werden kann (*BAG 5. Juni 2003 - 6 AZR 277/02 - AP ZPO 1977 § 256 Nr. 81 = EzA ZPO 2002 § 256 Nr. 2 mwN*). Die Feststellungsklage richtet sich gegen eine öffentlich-rechtliche Körperschaft und es kann erwartet werden, dass diese einem gegen sie ergangenen Feststellungsurteil nachkommen und die sich daraus ergebenden Leistungsansprüche erfüllen wird (*BAG 29. September 2004 - 5 AZR 528/03 - BAGE 112, 112, 115 mwN*).

18

II. Der Feststellungsantrag zu 1. ist unbegründet, weil die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit der Klägerin durch den Änderungsvertrag vom 17./21. Juni 2004 abweichend von § 15 Abs. 1 BAT geregelt worden ist. Die Verweisung des Überleitungs-TV auf das im Bereich der TdL jeweils geltende Tarifrecht erfasst diese Tarifnormen in ihrem jeweiligen Geltungszustand, die Regelung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit in § 15 Abs. 1 BAT nach der Kündigung zum 30. April 2004 also im Zustand der Nachwirkung. Durch den Änderungsvertrag vom 17./21. Juni 2004 konnte deshalb die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit abweichend von § 15 Abs. 1 BAT bestimmt werden. Dieser Änderungsvertrag ist wirksam zustande gekommen. Dem steht auch die fehlende Zustimmung des Personalrats zu der Änderung der wöchentlichen Arbeitszeit nicht entgegen.

19

1. Entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts galt § 15 Abs. 1 BAT nach dessen Kündigung zum 30. April 2004 für das Arbeitsverhältnis der Parteien nicht mehr zwingend. Der Überleitungs-TV ist dahingehend auszulegen, dass die in Bezug genommenen tariflichen Normen im Bereich der TdL im Sinne der Gleichstellung auch in ihrem jeweiligen Geltungszustand Anwendung finden sollen. Gegen eine solche Verweisung auf andere Tarifverträge in ihrem jeweiligen Geltungszustand bestehen rechtlich keine Bedenken.

20

a) In der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ist wiederholt angenommen worden, dass auf Grund der Verweisung in einem Tarifvertrag auf einen anderen

21



Tarifvertrag dessen tarifliche Normen nur nachwirkend gelten, wenn der in Bezug genommene Tarifvertrag nach der Kündigung nur noch nachwirkt. Nachwirkung kann danach durch den Ablauf sowohl des Verweisungstarifvertrages als auch des Tarifvertrages eintreten, auf den verwiesen worden ist (*Senat 13. August 1986 - 4 ABR 2/86 - AP MTV Ang-DFVLR § 2 Nr. 1 = EzA TVG § 1 Auslegung Nr. 15; 3. Dezember 1985 - 4 ABR 7/85 - BAGE 50, 277, 285; vgl. auch BAG 18. Februar 2003 - 1 AZR 142/02 - BAGE 105, 5, 18; abweichend noch 30. Januar 1990 - 1 ABR 98/88 - BAGE 64, 94*).

b) Auch der Überleitungs-TV verweist in diesem Sinne auf das im Bereich der TdL jeweils geltende Tarifrecht und damit auch auf § 15 Abs. 1 BAT in seinem jeweiligen Geltungszustand. Das ergibt die Auslegung des Überleitungs-TV, wobei vorrangig auf den Wortlaut, auf den Gesamtzusammenhang und auf den erkennbaren Sinn und Zweck der tariflichen Regelung abzustellen ist. 22

aa) Allerdings ist der Wortlaut nicht eindeutig. In § 2 Überleitungs-TV ist bestimmt, dass für die Arbeitsverhältnisse im Geltungsbereich des Überleitungstarifvertrages das jeweils im Bereich der TdL für Angestellte und angestellte rentenversicherungspflichtige Auszubildende geltende Tarifrecht gelten soll. Durch diese dynamische Verweisung ist zunächst klargestellt, dass Änderungen des Bezugsobjektes automatisch Eingang in den Verweisungstarifvertrag finden, ohne dass es einer neuerlichen Verweisungsanordnung bedarf (*Senat 7. Juni 2006 - 4 AZR 485/05 - mwN*). Noch nicht eindeutig geregelt ist damit, wie die in Bezug genommenen tariflichen Normen nach deren Kündigung bis zum Abschluss von neuen Tarifnormen gelten sollen. Zum einen kann die Bezugnahme dahingehend verstanden werden, dass das in Bezug genommene Tarifrecht jeweils zwingend gelten soll, bis es durch eine tarifliche Neuordnung ersetzt wird. Zum anderen kann sich die Bezugnahme auch auf den Geltungszustand erstrecken mit der Folge, dass die durch den Ablauf des in Bezug genommenen Tarifrechts eintretende Nachwirkung auf die dem Verweisungstarifvertrag unterliegenden Arbeitsverhältnisse durchschlägt. 23

bb) Für die Übernahme auch des jeweiligen Geltungszustandes spricht der in § 2 Überleitungs-TV zum Ausdruck kommende Zweck, die von ihm erfassten Arbeitsverhältnisse denen gleichzustellen, für die das im Bereich der TdL geltende Tarifrecht und ergänzend das vom KAV Bremen vereinbarte bezirkliche Tarifrecht unmittelbar gilt. Diese Gleichstellungsabsicht ergibt sich aus der uneingeschränkten Verweisung auf dieses Tarifrecht in der jeweils gültigen Fassung. Sie entspricht im Übrigen dem 24



typischen Sinn und Zweck von Anerkennungstarifverträgen (*Senat 15. März 2006 - 4 AZR 132/05 - Rn. 32, AP TVG § 2 Firmentarifvertrag Nr. 9*). Danach sollen für die vom Überleitungs-TV erfassten Arbeitsverhältnisse dieselben Rechtsfolgen eintreten, die bei einer Beendigung der in Bezug genommenen Tarifnormen für die davon unmittelbar erfassten Arbeitsverhältnisse entstehen. Wenn also die in Bezug genommenen Tarifnormen durch Kündigung enden und danach nur noch nach § 4 Abs. 5 TVG nachwirken, folgt aus der beabsichtigten Gleichstellung, dass auch für die dem Überleitungs-TV unterfallenden Arbeitsverhältnisse die zwingende Wirkung dieser Tarifnormen entfällt und deren Nachwirkung durch abweichende Vereinbarungen abgelöst werden kann.

cc) Die Gleichstellungsabsicht auch im Hinblick auf den jeweiligen Geltungszustand der in Bezug genommenen Tarifnormen ergibt sich insbesondere aus dem Zusammenhang mit § 3 Überleitungs-TV. Dort haben die Tarifvertragsparteien vereinbart, dass für die zur Anwendung kommenden Tarifverträge der TdL die Friedenspflicht der Parteien dann endet, wenn für den Bereich der TdL die Friedenspflicht beendet ist. Daraus ergibt sich, dass die Tarifvertragsparteien davon ausgingen, dass die zwingende Wirkung des in Bezug genommenen Tarifrechts der TdL auch für die dem Überleitungs-TV unterfallenden Arbeitsverträge endet, wenn und soweit das in Bezug genommene Tarifrecht gekündigt wird. Denn die Friedenspflicht endet, sofern keine abweichenden Regelungen bestehen, regelmäßig mit dem Ende der zwingenden Wirkung der Tarifnormen. Durch § 3 Überleitungs-TV werden die Tarifvertragsparteien also hinsichtlich der Friedenspflicht so gestellt wie bei Eintritt der Nachwirkung der in Bezug genommenen Tarifnormen. Das zeigt, dass sie davon ausgegangen sind, dass die Verweisung im Überleitungs-TV auch den Geltungszustand des in Bezug genommenen anderen Tarifrechts erfasst. Es kann nicht davon ausgegangen werden, dass die Tarifvertragsparteien zwar von der weiteren zwingenden Wirkung des in Bezug genommenen Tarifrechts auch nach dessen Ablauf ausgegangen sind, gleichwohl aber die Friedenspflicht aufheben wollten. Damit wären sie von den typischen Gleichlauf von Friedenspflicht und zwingender Tarifwirkung abgewichen, was ohne deutliche Anhaltspunkte im Tarifvertrag nicht angenommen werden kann. Solche Anhaltspunkte fehlen.

25

c) Gegen die Zulässigkeit der Verweisung des Überleitungs-TV auf das Tarifrecht im Bereich der TdL in seinem jeweiligen Geltungszustand bestehen keine durchgreifenden rechtlichen Bedenken.

26



aa) Die Rechtsprechung des Senats, wonach es nicht zulässig ist, dass Tarifvertragsparteien Rechtsnormen im Nachwirkungszustand nach § 4 Abs. 5 TVG vereinbaren (zB 29. Januar 1975 - 4 AZR 218/74 - BAGE 27, 22, 26; 14. Februar 1973 - 4 AZR 176/72 - BAGE 25, 34, 40; 10. November 1982 - 4 AZR 1203/79 - BAGE 40, 327, 343 f.; kritisch dazu ua. Däubler/Bepler TVG 2. Aufl. § 4 Rn. 895; Kempen/Zachert/Kempen TVG 4. Aufl. § 4 Rn. 549; Wiedemann/Wank TVG 7. Aufl. § 4 Rn. 365 f.), ist nicht einschlägig, denn der Überleitungs-TV hat bei seinem Abschluss am 14. Mai 1996 auf die zu diesem Zeitpunkt voll wirksamen tariflichen Regelungen im Bereich der KAV verwiesen.

27

bb) Durch die Verweisung auf andere Tarifverträge in ihrem jeweiligen Geltungszustand verzichten die Tarifvertragsparteien auch nicht unzulässigerweise auf ihre eigene Rechtssetzungsbefugnis. Nach der Rechtsprechung des Senats umfasst die Rechtssetzungsbefugnis der Tarifvertragsparteien nach Art. 9 Abs. 3 GG grundsätzlich auch das Recht, auf jeweils geltende andere tarifliche Vorschriften zu verweisen, sofern deren Geltungsbereich mit dem Geltungsbereich des verweisenden Tarifvertrages in einem engen sachlichen Zusammenhang steht, die Tarifvertragsparteien die Verweisungsbestimmungen jederzeit aufheben, modifizieren oder ersetzen können und nicht durch die Ausgestaltung der Kündigungsregelungen eine zeitlich zu lange Bindung eingehen (9. Juli 1980 - 4 AZR 564/78 - BAGE 34, 42, 50 f.; 10. November 1982 - 4 AZR 1203/79 - BAGE 40, 327, 335 ff.). Wenn aber die Verweisung auf zukünftige Inhalte eines anderen Tarifvertrages zulässig ist, so muss erst recht die weniger einschneidende Verweisung auf die Normen eines anderen Tarifvertrages in seinem jeweiligen Geltungszustand möglich sein. Denn üblicherweise geht der Vereinbarung neuer Tarifnormen die Kündigung der bisherigen Regelungen voraus. Diese wirken damit bis zur tariflichen Neuregelung nur noch nach (§ 4 Abs. 5 TVG). Es gibt keinen Grund, eine - durch abweichende Regelungen im Verweisungstarifvertrag jederzeit abänderbare - Gleichstellung, was zukünftige Regelungen in dem in Bezug genommenen Tarifvertrag angeht, als zulässig anzusehen, nicht aber eine Gleichstellung, was deren in der Regel vorübergehenden Zustand der Nachwirkung betrifft.

28

cc) Die Verweisung auf einen Tarifvertrag in seinem jeweiligen Geltungszustand ist auch mit den Bestimmungen des Tarifvertragsgesetzes vereinbar. Nach § 3 Abs. 3 TVG bleibt die Tarifgebundenheit als Voraussetzung für die zwingende Wirkung bestehen, bis der Tarifvertrag endet; dem schließt sich die Nachwirkung nach § 4 Abs. 5 TVG an. Es ist allgemein anerkannt, dass die auflösende Bedingung ein die

29



Nachwirkung auslösender Beendigungstatbestand iSv. § 3 Abs. 3 TVG sein kann (Däubler/Deinert § 4 Rn. 75; Jacobs/Krause/Oetker TVG § 8 Rn. 4; Wiedemann/Wank § 4 Rn. 18), wenn der Eintritt der Bedingung für die tarifgebundenen Arbeitsvertragsparteien ohne Schwierigkeiten erkennbar ist. Diese Grundwertung ist auch auf die vorliegende Regelung übertragbar. Die Verweisung auf einen Tarifvertrag in seinem jeweiligen Geltungszustand ist in der Sache die Vereinbarung einer auflösenden Bedingung hinsichtlich des in Bezug Genommenen, weil mit der Kündigung des in Bezug genommenen Tarifvertrages dessen Normen enden und damit ihre zwingende Wirkung verlieren sollen.

- dd) Gegen die Zulässigkeit der Einbeziehung des jeweiligen Geltungszustandes kann auch nicht mit Erfolg geltend gemacht werden, dass dadurch die Möglichkeit des Nebeneinanders von Tarifnormen mit unterschiedlichem Geltungszustand eröffnet wird. Zwar haben nach der Kündigung des in Bezug genommenen Tarifvertrages dessen Rechtsnormen nur noch nachwirkenden Charakter, während etwaige eigenständige oder ergänzende Regelungen der Tarifvertragsparteien des Verweisungstarifvertrages weiter zwingende Geltung beanspruchen. Das ist aber tarifrechtlich unbedenklich, weil es der Situation entspricht, die bei einer Teilkündigung eintritt, die grundsätzlich zulässig ist, wenn die Tarifvertragsparteien eine solche Möglichkeit vorsehen (zB Senat 3. Mai 2006 - 4 AZR 795/05 - AP TVG § 1 Kündigung Nr. 8 = EzA TVG § 1 Nr. 47 mwN). 30
2. Die danach ab dem 1. Mai 2004 lediglich nachwirkende Regelung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit in § 15 Abs. 1 BAT ist durch den Änderungsvertrag wirksam abgelöst worden. 31
- a) Eine nachwirkende Tarifnorm wie vorliegend § 15 Abs. 1 BAT kann durch eine arbeitsvertragliche Vereinbarung, also auch den Änderungsvertrag der Parteien vom 17./21. Juni 2004 als „andere Abmachung“ iSv. § 4 Abs. 5 TVG abgelöst werden (vgl. Senat 23. Februar 2005 - 4 AZR 186/04 - AP TVG § 4 Nachwirkung Nr. 42 = EzA TVG § 3 Verbandsaustritt Nr. 2 mwN). 32
- b) Der Änderungsvertrag ist durch die Unterschrift beider Parteien trotz des von der Klägerin erklärten Vorbehalts zustande gekommen. Dabei handelt es sich nicht um eine Einschränkung oder Abänderung des Vertragsangebots, dass nach § 150 Abs. 2 BGB als Ablehnung des Angebots verbunden mit einem neuen Antrag auszulegen wäre. Vielmehr hat die Klägerin das Vertragsangebot angenommen. Sie hat sich 33



lediglich die Überprüfung der Wirksamkeit der vereinbarten Änderung der Arbeitszeit vorbehalten. Diese Auslegung entspricht dem insoweit übereinstimmenden Verständnis der Parteien.

c) Bedenken gegen die Wirksamkeit der Änderung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit durch den Änderungsvertrag ergeben sich auch dann nicht, wenn man davon ausgeht, dass es sich dabei um Allgemeine Geschäftsbedingungen im Sinne der §§ 305 ff. BGB handelt (zB BAG 14. März 2007 - 5 AZR 630/06 - Rn. 20, AP TVG § 1 Bezugnahme auf Tarifvertrag Nr. 45 = EzA BGB 2002 § 307 Nr. 18 mwN mit ausführlicher Begründung zu einer nahezu wortgleichen arbeitsvertraglichen Verweisung). Die Bestimmung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit durch die Verweisung auf die für vergleichbare Beamte der Freien Hansestadt Bremen jeweils maßgebende regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit betrifft eine Hauptleistungspflicht, die nach § 307 Abs. 3 Satz 2 BGB nur der beschränkten Inhaltskontrolle nach § 307 Abs. 1 Satz 1 iVm. Abs. 1 Satz 2 BGB unterliegt. Diese Verweisung verstößt nicht gegen das Transparenzgebot des § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB. Sie ist weder unklar noch unverständlich. Die Verweisung in Allgemeinen Geschäftsbedingungen auf ein anderes Regelwerk ist nicht schon als solche unklar und somit grundsätzlich zulässig. Das gilt auch für die Verweisung auf beamtenrechtliche Regelungen, die einer verbreiteten Regelungstechnik im Arbeitsrecht entspricht. Die Verweisung ist auch nicht deshalb unverständlich, weil sie dynamisch ausgestaltet ist. Auch das ist üblich und entspricht der Zukunftsgerichtetheit von Arbeitsverhältnissen. Im Zeitpunkt der jeweiligen Anwendung der arbeitsvertraglichen Vereinbarung sind die in Bezug genommenen Regelungen ohne weiteres bestimmbar.

34

d) Die vertragliche Neuregelung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ist auch nicht deshalb unwirksam, weil der Personalrat, dem die beabsichtigte Änderung nicht mitgeteilt worden war, ihr nicht zugestimmt hat. Die arbeitsvertragliche Vereinbarung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit unterliegt nicht der Mitbestimmung nach § 63 Abs. 1 oder § 52 Abs. 1 Bremisches Personalvertretungsgesetz (PersVG Bremen). Die einschlägigen Regelungen lauten:

35

„§ 52

Gleichberechtigte Mitbestimmung und Grundsätze für die Zusammenarbeit

(1) Der Personalrat hat die Aufgabe, für alle in der Dienststelle weisungsgebunden tätigen Personen in allen sozialen, personellen und organisatorischen Angelegenheiten gleich-



berechtigt gemäß den Bestimmungen der §§ 58 bis 62 mitzubestimmen. ...

§ 63

Beispiele für Mitbestimmung in sozialen Angelegenheiten

(1) In sozialen Angelegenheiten erstreckt sich das Recht der Mitbestimmung des Personalrates, soweit eine gesetzliche oder tarifliche Regelung nicht besteht oder die Zuständigkeit des Gesamtpersonalrates nicht gegeben ist, insbesondere auf

...

f) Festsetzung der Arbeitszeit, insbesondere bei Verlängerung oder Verkürzung der regelmäßigen Arbeitszeit, sowie Festsetzung von Überstunden, soweit sie nicht zur Beseitigung von Notständen dringend erforderlich sind,

...

(2) Durch die Aufzählung der in Absatz 1 genannten Beispiele wird die Allzuständigkeit des Personalrats nach § 52 Abs. 1 Satz 1 nicht berührt.“

aa) Die Mitbestimmung des Personalrats nach § 63 Abs. 1 Buchst. f PersVG Bremen umfasst die Festsetzung der Arbeitszeit im Sinne der Lage der Arbeitszeit, also Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit und der Arbeitspausen sowie der Verteilung der Arbeitszeit auf die Wochentage. Von der Mitbestimmung nicht erfasst sind vertragliche Vereinbarungen über die vom Arbeitnehmer zu leistende regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit (aA *Großmann/Mönch/Rohr Bremisches Personalvertretungsgesetz § 63 Rn. 168*). Dafür spricht schon der Wortlaut des § 63 Abs. 1 Buchst. f PersVG Bremen. Denn Gegenstand der Mitbestimmung ist danach die Festsetzung der Arbeitszeit, insbesondere „bei“ Verlängerung oder Verkürzung der regelmäßigen Arbeitszeit, also nicht die vertragliche Verlängerung oder Verkürzung der regelmäßigen Arbeitszeit selbst. Es geht in § 63 Abs. 1 Buchst. f PersVG Bremen um die Festsetzung der Lage dieser regelmäßigen Arbeitszeit, für die sich insbesondere bei einer Verlängerung oder Verkürzung Regelungsbedarf ergibt. Für diese dem Wortlaut entsprechende Auslegung spricht auch, dass sie der Rechtslage nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 und 3 BetrVG (vgl. *zB BAG 22. Juli 2003 - 1 ABR 28/02 - BAGE 107, 78, 83 mwN*) und nach § 75 Abs. 3 Nr. 1 BPersVG (*zB BVerwG 9. Oktober 1991 - 6 P 21.89 - PersR 1992, 20*) entspricht.

36

bb) Das Mitbestimmungsrecht des Personalrats bei der vertraglichen Vereinbarung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ergibt sich danach auch nicht aus

37



§ 52 Abs. 1 PersVG Bremen. Zwar bleibt nach § 63 Abs. 2 PersVG Bremen durch die Aufzählung konkreter Mitbestimmungstatbestände in § 63 Abs. 1 PersVG Bremen die Allzuständigkeit des Personalrats nach § 52 Abs. 1 PersVG Bremen unberührt. Durch diese Allzuständigkeit wird aber die konkrete Abgrenzung der Mitbestimmungsrechte des Personalrats hinsichtlich der Arbeitszeit durch § 63 Abs. 1 Buchst. f PersVG Bremen nicht aufgehoben, die wie dargelegt zwischen der mitbestimmungsfreien Vereinbarung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit und der mitbestimmungspflichtigen Festlegung der Lage der Arbeitszeit unterscheidet. Die nach § 63 Abs. 1 Buchst. f PersVG Bremen mitbestimmungsfreie Festlegung der regelmäßigen Arbeitszeit kann nicht unter Rückgriff auf die allgemeine Regelung in § 52 Abs. 1 PersVG Bremen als mitbestimmungspflichtig angesehen werden.

III. Der wegen der Abweisung des Feststellungsantrags zu 1. zur Entscheidung anfallende Hilfsantrag ist ebenfalls abzuweisen. Mit der der Klägerin tatsächlich gewährten Vergütung nach VergGr. KR VII in dem Zeitraum vom 1. Juli 2004 bis zum 30. Juni 2006 ist auch ein etwaiger Anspruch der Klägerin auf Zahlung einer persönlichen Zulage nach § 24 BAT in Höhe des Unterschiedsbetrages zur VergGr. KR VII erfüllt.

IV. Die Kostenentscheidung folgt aus §§ 91, 97 ZPO.

38

39

Bepler

Bott

Wolter

Pfeil

Der ehrenamtliche
Richter Umlandt
ist wegen Ablaufs
der Amtszeit an
der Unterschrift
verhindert.
Bepler



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

[JLaw – für Android](#)[JLaw – für iOS](#)