

Aktenzeichen: 4 AZR 581/99
Bundesarbeitsgericht 4. Senat

Urteil vom 30. August 2000
- 4 AZR 581/99 -

I. Arbeitsgericht
Berlin

Urteil vom 10. März 1999
- 45 Ca 27485/98 -

II. Landesarbeitsgericht
Berlin

Urteil vom 14. Juli 1999
- 15 Sa 893/99 -

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

Entscheidungsstichwort:

Bezugnahme auf Tarifvertrag und Branchenwechsel

Gesetz:

BGB §§ 133, 157, § 613 a Abs. 1 Satz 3; AGBG § 5

Leitsätze:

1. Eine Bezugnahme Klausel im Arbeitsvertrag, mit der die Anwendbarkeit oder "Geltung" eines bestimmten, dort benannten Tarifvertrags oder Tarifwerks vereinbart worden ist, kann über ihren Wortlaut hinaus nur dann als Bezugnahme auf den jeweils für den Betrieb fachlich/betrieblich geltenden Tarifvertrag (sog. große dynamische Verweisungsklausel) ausgelegt werden, wenn sich dies aus besonderen Umständen ergibt; der bloße Umstand, daß es sich um eine Gleichstellungsabrede handelt, genügt hierfür nicht.

2. Zur Ablösung nach § 613 a Abs. 1 Satz 2 BGB schuldrechtlich weitergeltender tariflicher Normen durch einen anderen Tarifvertrag nach § 613 a Abs. 1 Satz 3 BGB ist die Tarifgebundenheit sowohl des neuen Inhabers als auch des Arbeitnehmers erforderlich.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

BUNDESARBEITSGERICHT



4 AZR 581/99
15 Sa 893/99
Landesarbeitsgericht
Berlin

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
30. August 2000

URTEIL

Freitag, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Beklagte, Berufungsklägerin und Revisionsklägerin,

pp.

Klägerin, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der Beratung vom 30. August 2000 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Schliemann, die Richter am Bundesarbeitsgericht Bott und Dr. Wolter, die ehrenamtliche Richterin Pflügner-Wax und den ehrenamtlichen Richter Seifner für Recht erkannt:

1. Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Berlin vom 14. Juli 1999 - 15 Sa 893/99 - wird zurückgewiesen.
2. Die Beklagte hat die Kosten der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

- 2 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Tatbestand

Die Parteien streiten über die Höhe des der Klägerin zustehenden Lohns.

Die am 2. Februar 1964 geborene Klägerin, die keiner Gewerkschaft angehört, war seit dem 14. Juni 1982 bei der Rechtsvorgängerin der Beklagten, der K. GmbH, Berlin beschäftigt, die - vertreten durch den Verband Berliner Privatkrankenanstalten e.V. - neben weiteren Arbeitgebern mit der Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr am 11. Dezember 1989 den Tarifvertrag für die Arbeiterinnen und Arbeiter in Berliner Privatkrankenanstalten sowie andere Tarifverträge für diesen Wirtschaftszweig abgeschlossen hat. Seit dem 26. Februar 1990 lag dem Arbeitsverhältnis der an diesem Tage geschlossene Formulararbeitsvertrag zugrunde. Danach wurde die Klägerin als Küchenhilfe eingestellt. Soweit hier von Bedeutung lautet der Arbeitsvertrag:

...

4. Die Eingruppierung des Arbeitnehmers erfolgt entsprechend der Vergütungsgruppe/Lohngruppe gemäß Tarifvertrag für Angestellte/Arbeiter in Berliner Privatkrankenanstalten.

...

6. Im übrigen gelten für das Arbeitsverhältnis der Tarifvertrag für Arbeiter in Privatkrankenanstalten vom 11.12.89 und die diesen Tarifvertrag ergänzenden, ändernden oder ersetzenden Tarifverträge.

Die Klägerin erhielt zuletzt Lohn nach der Lohngr. 3 A; ihre Normalvergütung belief sich danach im Mai 1998 auf insgesamt 4.184,35 DM brutto im Monat.

Am 1. August 1998 übernahm die schon zu diesem Zeitpunkt der Hotel- und Gaststätteninnung Berlin und Umgebung e.V. als Mitglied angehörende neugegründete Beklagte den Betriebsteil Küche von der K. GmbH. Die Klägerin hat dem Übergang ihres Arbeitsverhältnisses nicht widersprochen.

Seit dem Betriebsübergang entlohnt die Beklagte die Klägerin nach den tariflichen Regelungen des Hotel- und Gaststättengewerbes des Landes Berlin. Der monatliche Normallohn der Klägerin beträgt danach 2.132,00 DM brutto. Die der Klägerin von der Beklagten gewährte Gesamtvergütung für die Zeit von August 1998 bis Februar 1999 ist unstreitig um 18.692,77 DM geringer als diejenige, auf die die Klägerin nach



den tariflichen Regelungen für Arbeiter in Berliner Privatkankeanstalten mit dem bei Betriebsübergang geltenden Stand Anspruch hätte.

Mit ihrer Klage nimmt die Klägerin die Beklagte auf Zahlung dieses Betrages nebst Verzugszinsen in Anspruch. Sie hat die Auffassung vertreten, das Tarifrecht für das Hotel- und Gaststättengewerbe in Berlin gelte mangels beiderseitiger Tarifgebundenheit nicht für das Arbeitsverhältnis der Parteien. Auch § 613 a Abs. 1 Satz 3 BGB setze die beiderseitige Tarifgebundenheit voraus. In ihrem Arbeitsvertrag seien die Tarifverträge für Arbeiter in Privatkankeanstalten in Bezug genommen. Diese Vereinbarung könne nicht dahin ausgelegt werden, daß die jeweils für den Betrieb ihres Arbeitgebers fachlich einschlägigen Tarifverträge als Vertragsrecht für sie gelten sollten.

Die Klägerin hat beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an sie 18.692,77 DM brutto nebst 4 % Zinsen aus dem sich daraus ergebenden Nettoendbetrag, auf einen Betrag von 2.052,35 DM seit Zustellung der Klageschrift, auf einen weiteren Betrag von 2.167,15 DM seit dem 1. Oktober 1998, auf einen weiteren Betrag von 2.175,75 DM seit dem 1. November 1998, auf einen weiteren Betrag von 5.473,73 DM seit dem 1. Dezember 1998, auf einen weiteren Betrag von 2.382,95 DM seit dem 1. Januar 1999, auf einen weiteren Betrag von 2.173,19 DM seit dem 1. Februar 1999 sowie auf einen weiteren Betrag von 2.267,65 DM seit dem 1. März 1999 zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat die Auffassung vertreten, die im Arbeitsvertrag enthaltene Bezugnahme Klausel sei als dynamische Verweisung auf die branchenmäßig jeweils einschlägigen Tarifverträge auszulegen. Zudem folge aus § 613 a Abs. 1 Satz 3 BGB ihre Berechtigung, die Klägerin nach den tariflichen Regelungen für das Hotel- und Gaststättengewerbe in Berlin zu bezahlen, denn für die Anwendbarkeit dieser Tarifverträge sei ihre Tarifgebundenheit ausreichend.

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



Entscheidungsgründe

Die Revision der Beklagten ist nicht begründet.

I. Das Landesarbeitsgericht hat mit Recht der Klage stattgegeben. Die Klägerin hat gegen die Beklagte kraft arbeitsvertraglicher Vereinbarung (Ziff. 4 und 6) in Verbindung mit § 613 a Abs. 1 Satz 1 BGB Anspruch auf Lohn nach den tariflichen Regelungen für Arbeiterinnen und Arbeiter in Privatkrankenanstalten in Berlin in der bei Übergang ihres Arbeitsverhältnisses auf die Beklagte geltenden Fassung.

1. Entgegen der Auffassung der Beklagten enthält die arbeitsvertragliche Vereinbarung keine Verweisung auf die Tarifverträge für das Hotel- und Gaststättengewerbe in Berlin, unter deren fachlichen Geltungsbereich der von der Beklagten übernommene Betriebsteil Küche seitdem fällt. Die Vereinbarung läßt sich nicht dahin auslegen, daß diese Tarifverträge ab 1. August 1998 auf das Arbeitsverhältnis anzuwenden seien.

a) Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, der arbeitsvertraglichen Bezugnahmeklausel könne nicht entnommen werden, daß die Parteien des Arbeitsvertrages die Anwendung des Tarifwerkes „einer jeweils in Frage kommenden Branche“ vereinbart hätten. Die Dynamisierung beziehe sich auf ergänzende, ändernde oder ersetzende Tarifverträge allein der tariflichen Regelungen für Berliner Privatkrankenanstalten. Dies hält der Revision stand.

b) Bei dem Arbeitsvertrag der Parteien handelt es sich um einen Formularvertrag, der offenbar von der Rechtsvorgängerin der Beklagten für eine Vielzahl von Fällen gleichlautend verwandt wurde und deshalb über das Arbeitsverhältnis der Parteien hinaus Bedeutung hat. Die Rechtsvorgängerin der Beklagten hat ein vorgefertigtes Formular verwendet, in das lediglich die persönlichen Daten der Klägerin, ihre Funktion und der Beginn des Arbeitsverhältnisses eingesetzt worden sind. Es besteht daher ein Bedürfnis nach einheitlicher Auslegung der Verweisklausel in § 6 des Arbeitsvertrages. Derartige typische Vertragsklauseln sind wie Rechtsnormen zu behandeln, ihre Auslegung kann daher vom Revisionsgericht ohne Einschränkung überprüft werden (*BAG 5. Mai 1955 - 2 AZR 356/54 - AP ZPO § 549 Nr. 1; 17. November 1998 - 9 AZR 542/97 - nv.; jüngst 16. Mai 2000 - 9 AZR 245/99 - auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung vorgesehen*).



c) Die Revision meint zu Unrecht, die arbeitsvertragliche Inbezugnahme des Tarifvertrages für die Arbeiterinnen und Arbeiter in Berliner Privatkrankenanstalten sei entsprechend der Entscheidung des Senats vom 4. September 1996 (- 4 AZR 135/95 - BAGE 84, 97) ergänzend dahin auszulegen, daß es sich bei ihr um eine sog. große dynamische Verweisungsklausel handele; hieraus folge, daß mit Rücksicht auf die Tarifgebundenheit der Beklagten seit dem Betriebsübergang nur noch die Tarifverträge für das Hotel- und Gaststättengewerbe in Berlin anzuwenden seien.

aa) Zwar kann zugunsten der Beklagten davon ausgegangen werden, daß die Rechtsvorgängerin der Beklagten und die Klägerin mit den Regelungen Ziff. 4 und 6 des Formulararbeitsvertrags vom 26. Februar 1990 eine sog. Gleichstellungsabrede getroffen haben. Eine Gleichstellungsabrede hat regelmäßig den Zweck, die Gleichstellung der nicht oder anders organisierten Arbeitnehmer mit denjenigen Arbeitnehmern herbeizuführen, für die die in Bezug genommenen Tarifbestimmungen kraft beiderseitiger Tarifgebundenheit gelten (*Senat 4. September 1996 - 4 AZR 135/95 - BAGE 84, 97, 104 f. mwN; BAG 4. August 1999 - 5 AZR 642/98 - AP TVG § 1 Tarifverträge: Papierindustrie Nr. 14 = EzA BGB § 613 a Nr. 184*). Dies setzt voraus, daß der Tarifvertrag für den Arbeitgeber unmittelbar und zwingend gilt. Die Rechtsvorgängerin der Beklagten war als Tarifvertragspartei an den Tarifvertrag für die Arbeiterinnen und Arbeiter in Berliner Privatkrankenanstalten gem. § 3 Abs. 1 TVG gebunden.

bb) Gleichwohl kann sich die Beklagte für ihre Rechtsauffassung nicht auf das Urteil des Senats vom 4. September 1996 (- 4 AZR 135/95 - aaO; kritisch dazu: *Annuß BB 1999, 2558; Danne SAE 1998, 111; Dauner-Lieb SAE 1999, 47; Kothe Arbeit und Arbeitsrecht 1997, 171*) stützen. Sollte ihm zu entnehmen sein, daß die arbeitsvertragliche Gleichstellungsabrede automatisch einen Tarifwechsel zur Folge habe, wenn der Betrieb oder Betriebsteil in den fachlichen/betrieblichen Geltungsbereich eines anderen Tarifwerkes wechselt, hält der Senat hieran nicht fest. Allerdings betrifft das Urteil einen Fall, in dem der Arbeitgeber bei unverändertem Betriebszweck lediglich einen Verbandswechsel innerhalb derselben Branche vornahm und die für seinen Betrieb nunmehr geltenden Tarifverträge mit derselben Gewerkschaft abgeschlossen waren, der die Klägerin jenes Rechtsstreits angehörte. Diese Fallgestaltung liegt hier nicht vor. Vielmehr ist die Klägerin des vorliegenden Rechtsstreits zu keiner Zeit Mitglied einer Gewerkschaft gewesen. Zudem liegt ein Übergang des mit der Rechtsvorgängerin der Beklagten begründeten Arbeitsverhältnisses der Klägerin in Folge eines Betriebsteilübergangs („Küche“) vor, der zugleich zur Folge hatte, daß der Betriebsteil „Küche“ aus



dem fachlichen/betrieblichen Geltungsbereich des Tarifvertrages für die Arbeiterinnen und Arbeiter in Berliner Privatkrankenanstalten ausgeschieden ist und die Tarifverträge für das Hotel- und Gaststättengewerbe in Berlin fachlich/betrieblich einschlägig sind.

Regelmäßig erschöpft sich der Gehalt einer auf einen bestimmten Tarifvertrag oder ein bestimmtes Tarifvertragswerk verweisenden Gleichstellungsvereinbarung darin, daß das Arbeitsverhältnis den genannten Tarifverträgen in der jeweils gültigen Fassung einschließlich etwaiger Ergänzungen unterstellt wird, soweit und solange der Arbeitgeber daran gebunden ist. Dagegen ist mit einer Gleichstellungsabrede als solcher nicht zwingend die Rechtsfolge eines Tarifwechsels verbunden, wenn der Arbeitgeber durch Änderung des Betriebszwecks, sei es mit oder ohne rechtsgeschäftlichen Übergang eines Betriebes oder Betriebsteiles, die zwingende und unmittelbare Geltung des bisherigen Tarifvertrages beendet, der kraft Arbeitsvertrages auf die Arbeitsverhältnisse mit den nicht oder anders gewerkschaftlich organisierten Arbeitnehmern anzuwenden ist, und einem nunmehr für ihn fachlich zuständigen Verband beitrifft, der seinerseits einen „einschlägigen“ Tarifvertrag abgeschlossen hat. Denn der neue Tarifvertrag gilt in diesen Fällen auch für gewerkschaftlich organisierte Arbeitnehmer nicht, wenn keine kongruente Tarifgebundenheit besteht. Die von Teilen des Schrifttums unter dem Gesichtspunkt der sog. großen dynamischen Verweisungsklausel postulierten Rechtsfolgen (zB *Hromádka/Maschmann/Wallner Der Tarifwechsel Rn. 612, 613; Bauer/Haußmann DB 1999, 1114, 1116 f.*) ergeben sich aus der arbeitsvertraglichen Bezugnahme auf einen bestimmten namentlich genannten Tarifvertrag oder ein bestimmtes Tarifvertragswerk nur bei Vorliegen weiterer Umstände, die belegen, daß darin auch die Vereinbarung enthalten ist, es sollten für den Betrieb oder Betriebsteil, in welchem der Arbeitnehmer beschäftigt ist, jeweils die fachlich/betrieblich einschlägigen Tarifverträge in ihrer jeweils geltenden Fassung anzuwenden sein. Solche weiteren Umstände müssen schon deshalb vorliegen, weil die Arbeitsvertragsparteien eben diese Rechtsfolge auch ausdrücklich im Arbeitsvertrag vereinbaren können, zB daß das Arbeitsverhältnis den für den Betrieb jeweils anzuwendenden „einschlägigen“ Tarifverträgen unterstellt wird (so zB *die arbeitsvertragliche Bezugnahme in BAG 4. August 1999 - 5 AZR 642/98 - AP TVG § 1 Tarifverträge: Papierindustrie Nr. 14 = EzA BGB § 613 a Nr. 184; Hanau/Kania in Festschrift Schaub 239, 243 f.; Annuß BB 1999, 2558, 2560*). Nach den Anforderungen des Nachweisgesetzes (§ 2 Nr. 10 NachwG), soweit dieses Anwendung findet, ist klarstellend hinzuzusetzen, um welche Tarifverträge es sich dabei derzeit handelt.



d) Gemessen hieran hält die Auslegung der Regelungen in den Ziff. 4 und 6 des Arbeitsvertrages durch das Landesarbeitsgericht der Revision stand. Es liegen keine Umstände vor, aus denen zu folgern sein könnte, daß die Klägerin und die Rechtsvorgängerin der Beklagten vorausschauend eine Regelung für den Fall des Tarifwechsels getroffen haben, indem sie entgegen dem Wortlaut im Arbeitsvertrag vereinbart hätten, anstelle des dort bezeichneten Tarifvertrages für die Arbeiterinnen und Arbeiter in Berliner Privatkrankenanstalten solle ggf. ein Tarifvertrag mit anderem fachlichen/betrieblichen Geltungsbereich anwendbar sein, falls die Bindung der Arbeitgeberin an den im Arbeitsvertrag bezeichneten Tarifvertrag ende.

2. Die vertraglich vereinbarte Geltung der Tarifverträge für Privatkrankenanstalten in Berlin ist auch nicht infolge des Beitritts der Beklagten zur Hotel- und Gaststätteninnung Berlin und Umgebung eV „mit Beginn des Betriebsübergangs“ - so die Beklagte - gemäß § 613 a Abs. 1 Satz 3 BGB in analoger Anwendung abgelöst worden, wie die Beklagte meint.

a) § 613 a Abs. 1 Satz 2 BGB bestimmt, daß vor dem Betriebsübergang für das Arbeitsverhältnis geltende kollektivrechtliche Normen zwischen dem neuen Inhaber des Betriebes und dem Arbeitnehmer als Vertragsrecht weitergelten und nicht vor Ablauf eines Jahres nach dem Zeitpunkt des Betriebsübergangs zum Nachteil des Arbeitnehmers geändert werden dürfen. Diese Vorschrift gilt nach § 613 a Abs. 1 Satz 3 BGB nicht, wenn die Rechte und Pflichten bei dem neuen Inhaber durch Rechtsnormen eines anderen Tarifvertrags oder durch eine andere Betriebsvereinbarung geregelt werden.

b) Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (*Senat 20. April 1994 - 4 AZR 342/93 - AP BGB § 613 a Nr. 108; BAG 19. November 1996 - 9 AZR 640/95 - AP BGB § 613 a Nr. 153 = EzA BGB § 613 a Nr. 147*) und der weitaus überwiegenden Meinung im Schrifttum (*zB Ascheid: in ArbR BGB § 613 a Rn. 220; ErfK-Preis § 613 a BGB Rn. 77; Kempen/Zachert TVG 3. Aufl. § 3 Rn. 60; Oetker in: Wiedemann TVG 6. Aufl. § 3 Rn. 199*) setzt die Ablösung eines vor dem Betriebsübergang normativ geltenden Tarifvertrages durch einen „anderen Tarifvertrag“ nach dieser Norm die kongruente Tarifgebundenheit des neuen Inhabers und des Arbeitnehmers voraus. An dieser Rechtsprechung hält der Senat fest. Besteht keine kongruente beiderseitige Tarifgebundenheit, obliegt dem neuen Betriebsinhaber die Veränderung des Vertragsinhalts mit individualrechtlichen Mitteln.



c) Mangels beiderseitiger Tarifgebundenheit der Parteien an die Tarifverträge für das Hotel- und Gaststättengewerbe in Berlin liegen daher die Voraussetzungen des § 613 a Abs. 1 Satz 3 BGB - die analoge Anwendbarkeit dieser Norm im Falle der vereinbarten Tarifierbarkeit vor Betriebsübergang hier unterstellt - nicht vor.

3. Die Klage ist auch der Höhe nach begründet, die unstreitige Höhe der Klageforderung entspricht dem Unterschiedsbetrag zwischen dem der Klägerin tatsächlich gezahlten Lohn und demjenigen, der ihr nach dem Tarifvertrag für die Arbeiterinnen und Arbeiter in Berliner Privatkrankenanstalten nach dem Stand im Zeitpunkt des Betriebsübergangs (1. August 1998) zusteht. Diesen Tarifstand hat die Klägerin der Berechnung ihrer Klageforderung zugrundegelegt.

II. Die Kostenentscheidung beruht auf § 97 Abs. 1 ZPO.

Schliemann

Wolter

Bott

Pflügner-Wax

Seifner



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)