

Aktenzeichen: 4 AZR 699/95

Bundesarbeitsgericht 4. Senat

Urteil vom 18. Juni 1997

- 4 AZR 699/95 -

I. Arbeitsgericht
Köln

Urteil vom 22. November 1994

- 12 Ca 1331/94 -

II. Landesarbeitsgericht
Köln

Urteil vom 05. Juli 1995

- 8 Sa 409/95 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Für die Fachpresse : Ja

Für das Bundesarchiv : Nein

Entscheidungsstichwort:

Arbeitsvertragliche Inbezugnahme von Tarifverträgen

Gesetz:

TVG § 1 Tarifverträge: Lufthansa; MTV Nr. 4 für das Cockpitpersonal der Deutschen Lufthansa; Tarifvertrag über den Einsatz von Cockpitpersonal der Deutschen Lufthansa bei der Lufthansa Cargo Airlines GmbH (LCA)

Leitsatz:

Sind im Arbeitsvertrag die bei der Arbeitgeberin für eine Gruppe von Arbeitnehmern jeweils gültigen Tarifverträge in Bezug genommen, so gelten für die Zeit einer von einer konzernbezogenen Versetzungsklausel gedeckten "Abstellung" zu einer anderen Konzerngesellschaft auch die - schlechteren - Bedingungen eines von der Arbeitgeberin und der Konzerngesellschaft mit einer Gewerkschaft über den Einsatz von Angehörigen dieser Arbeitnehmergruppe bei der Konzerngesellschaft abgeschlossenen Tarifvertrages.

Hinweise des Senats:

Auslegung einer Verweisungsklausel



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)

Kostenlos

Über 200 Gesetze

Über 100.000 Urteile

[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

4 AZR 699/95

8 Sa 409/95 Köln

Verkündet am
18. Juni 1997

Bartel,
Reg.-Hauptsekretärin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

U r t e i l

In Sachen



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 18. Juni 1997 durch den Vorsitzenden Richter Dr. h.c. Schaub, die Richter Dr. Friedrich und Bott sowie den ehrenamtlichen Richter Dr. Sponer und die ehrenamtliche Richterin Schwitzer für Recht erkannt:

1. Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Köln vom 5. Juli 1995 - 8 Sa 409/95 - wird zurückgewiesen.
2. Der Kläger hat die Kosten der Revision zu tragen.

V o n R e c h t s w e g e n !

T a t b e s t a n d :

Die Parteien streiten darum, ob für die Zeit der Abstellung des Klägers an die L GmbH vom 25. August 1993 bis 31. März 1997 ausschließlich der Manteltarifvertrag Nr. 4 für das Cockpitpersonal (im folgenden: MTV Nr. 4) maßgeblich war oder darüber hinaus auch der "Tarifvertrag für den Einsatz von Cockpitpersonal der D bei der LCA" vom 27. Mai 1993 (im folgenden: Frachtertarifvertrag) in seiner jeweiligen Fassung Anwendung fand.

Der MTV Nr. 4 vom 1. Dezember 1992 wurde zwischen der Arbeitsrechtlichen Vereinigung Hamburg e.V. (AVH) einerseits und der DAG und der ÖTV andererseits abgeschlossen. Die Beklagte ist Mitglied der AVH, der Kläger ist nicht Mitglied einer Gewerkschaft.



Der Frachtertarifvertrag vom 27. Mai 1993 ist ursprünglich abgeschlossen worden zwischen der AVH sowie der L

GmbH (LCA) auf der einen Seite und der DAG auf der anderen Seite.

Der Kläger war ab dem 16. Dezember 1978 bei der Beklagten als Flugingenieur im Liniendienst tätig und auf dem Flugzeugmuster B 727 eingesetzt. Im Arbeitsvertrag vom 13. Dezember 1978 heißt es u.a.:

- "4. Die Rechte und Pflichten des Mitarbeiters ergeben sich aus den jeweils gültigen Tarifverträgen für das Bordpersonal, den Betriebsvereinbarungen und Dienstvorschriften der DLH.
5. DLH ist berechtigt, den Mitarbeiter an einem anderen als unter Ziffer 2 genannten Ort und/oder bei einer anderen Konzerngesellschaft zu beschäftigen."

Im Zusammenhang mit der Ausmusterung dieses Flugzeugtyps trafen die Beklagte und die Gruppenvertretung der Flugingenieure am 3. November 1992 eine Vereinbarung über einen Interessenausgleich, nach der den Flugingenieuren, die von den Konsequenzen der Ausmusterung betroffen waren, eine Schulung zum Cruise-Relief-Pilot angeboten werden sollte.

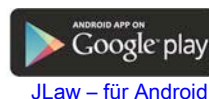
Unter Ziff. 2 der Vereinbarung heißt es u.a.:

"2. Schulung zum Cruise-Pilot

Flugingenieuren der Jahrgänge 1948 und jünger wird die Schulung zum Cruise-Pilot gemäß der Sonderregelung für Schnellstreckenflüge im Rahmen des MTV 4 Bord angeboten werden.



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



Flugingenieure, die bereits eine Umschulung zum Flugzeugführer bei DLH/CFG ohne erfolgreichen Abschluß begonnen haben, finden hierbei keine Berücksichtigung.

DLH behält sich vor, ggf. auch Flugingenieuren älterer Jahrgänge das Angebot zur Schulung zum Cruise-Pilot zu machen.

3. Umbesetzung auf B 747-200

Flugingenieure, die die Bedingungen der Ziffer 2 nicht erfüllen, werden auf B 747-200 umbesetzt."

Die Beklagte bot dem Kläger mit Schreiben vom 6. Januar 1993 eine Umschulung zum Cruise-Relief-Copilot an. Dem Schreiben war ein "Umschulungsangebot" beigelegt, in dem es unter Ziff. 3 heißt:

"Bei Abbruch der Ausbildung erfolgt eine Rückkehr auf ein FE-Muster. Sollte nach Abbruch der Umschulung ein Einsatz auf dem bisherigen Flugzeugmuster aus betrieblichen Gründen nicht möglich sein, wird das zukünftige Flugzeugmuster unter Wahrung der tariflichen Mitbestimmung der Personalvertretung bestimmt."

Der Kläger nahm dieses Umschulungsangebot mit Schreiben vom 8. Januar 1993 an, brach die Ausbildung jedoch am 24. Mai 1993 ab. Da ein Einsatz des Klägers auf dem bisherigen Flugzeugmuster aufgrund der Ausmusterung nicht möglich war, wurde für ihn unter Wahrung der tariflichen Mitbestimmung der Personalvertretung das Muster DC 8 als zukünftiges Flugzeugmuster bestimmt. Dieser Flugzeugtyp kommt bei der Beklagten nicht zum Einsatz, jedoch bei der LCA.

Mit Schreiben vom 23. Juli 1993 teilte die Beklagte dem Kläger mit, daß er für die Zeit ab dem 25. August 1993 "im Rahmen des Interessenausgleichs Flugingenieure von FRA NC/FE zu FRA ZL 38 (LCA) abgestellt" werde. In dem Schreiben heißt es weiter:



"Es gelten die Bedingungen des Frachtertarifvertrages. Diese Abstellung wird aufgrund Ihrer Umschulung auf DC 8-73 F erforderlich. Ihr zuständiger Personaldienst ist weiterhin FRA PN 3."

Der Kläger trat die Ausbildung an. Mit Schreiben vom 4. September 1993 bat er die Beklagte um Übersendung des Frachtertarifvertrages und erklärte, angesichts einer noch nicht ausgesprochenen Änderungskündigung habe er "die Abstellung nur unter dem Vorbehalt einer gerichtlichen Klärung angetreten ...".

Auf eine weitere Aufforderung des Klägers vom 27. September 1993 erwiderte die Beklagte mit Schreiben vom 12. Oktober 1993, der MTV Nr. 4 gelte nur insoweit, als er nicht durch den Frachtertarifvertrag Einschränkungen erfahre. In dem Schreiben heißt es darüber hinaus u.a.:

"Protokollnotizen über den Einsatz bei GCS enthält der MTV 4 nicht mehr; der bisherige Tarifvertrag zum Einsatz von Flugingenieuren bei GCS wird durch den Frachtertarifvertrag abgelöst bzw. ersetzt.

Durch den Einsatz bei LCA bleibt der Bestand Ihres Arbeitsverhältnisses mit der D

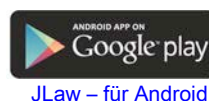
AG unberührt, es handelt sich lediglich um eine tarifvertraglich vorgesehene Einsatzmöglichkeit im Rahmen der Fracht-Operation innerhalb des L -Konzerns."

Die Protokollnotiz Nr. 20 zu MTV Nr. 4 vom 8. Dezember 1992 lautet:

"Im Rahmen von Abstellungen zu anderen Unternehmen kann im Einvernehmen mit dem betroffenen Cockpitmitarbeiter im Arbeitsvertrag von Regelungen dieses Tarifvertrages abgewichen werden."



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



Die Beklagte bestätigte dem Kläger den erfolgreichen Abschluß der Umschulung auf DC 8-73 F mit Schreiben vom 24. November 1993 und teilte ihm zugleich mit, daß er ab dem 19. November 1993 bei der LCA als Flugingenieur eingesetzt werde, was auch geschah. Mit Schreiben vom 25. April 1994 wiederholte sie diese Bestätigung und erklärte, daß der Kläger ab dem 19. November 1993 vorübergehend ausschließlich bei der LCA als Flugingenieur auf DC 8-73 F eingesetzt werde.

In der mündlichen Verhandlung vor dem Landesarbeitsgericht vom 5. Juli 1995 erklärte der Kläger zu Protokoll, es bestehe kein Streit über den Einsatz bei der LCA, sondern nur darum, welche Bedingungen für den Einsatz gelten.

Der Kläger hat die Ansicht vertreten, angesichts der sich für ihn aus dem Frachtertarifvertrag ergebenden Verschlechterungen hätte die Beklagte diesen nicht ohne eine Änderungskündigung anwenden dürfen. Schon wegen seiner ordentlichen Unkündbarkeit sei eine solche Änderung seiner Arbeitsbedingungen nicht mehr möglich. Ohne sein Einverständnis habe eine Änderung auch deshalb nicht erfolgen dürfen, weil nach Ziff. 20 der Protokollnotiz zu MTV Nr. 4 von Regelungen dieses Tarifvertrages bei Abstellungen zu anderen Unternehmen nur im Einvernehmen mit dem Cockpitmitarbeiter abgewichen werden könne. Ein Einvernehmen liege aber gerade nicht vor. Der Frachtertarifvertrag gewähre ihm vier arbeitsfreie Tage nicht, Nachteile entstünden ihm auch wegen anderer Arbeitszeitberechnung. Außerdem sei er nicht mehr zur Mitarbeitervertretung bei der Beklagten wählbar.



Im übrigen betreibe die Beklagte unerlaubte Arbeitnehmer-
überlassung.

festzustellen, daß auf das Arbeitsverhältnis des Klägers auch für die Zeit seiner Abstellung an die L GmbH ab 25. August
1993 ausschließlich der MTV Nr. 4 Anwendung findet.

Sie hat die Auffassung vertreten, aufgrund der Verweisklausel im Arbeitsvertrag und des Einverständnisses des Klägers mit seinem Einsatz bei der LCA würden neben den Bedingungen des MTV Nr. 4 auch die des Frachtertarifvertrages gelten. Die Anwendung des Tarifvertrages sei notwendige Folge des Einsatzes des Klägers bei der LCA. Mit seiner Abstellung habe er sich zur Umschulung einverstanden erklärt. Ihm habe damals bereits klar sein müssen, daß damit anschließend ein Einsatz bei der LCA verbunden sei, da bei der Beklagten selbst dieses Flugzeugmuster nicht zum Einsatz komme. Eine Ausbildung für DC 10 sei nicht erfolgt, weil



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

deren Ausmusterung beabsichtigt gewesen sei. Für die Ausbildung auf B 747-200 habe es an einem Bedarf gefehlt.

Das Arbeitsgericht hat der Sache nach der Klage stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat das Urteil des Arbeitsgerichts abgeändert und die Klage abgewiesen. Mit seiner Revision verfolgt der Kläger seinen Antrag mit der Maßgabe weiter, daß auf das Arbeitsverhältnis des Klägers auch für die Zeit seiner Abstellung an die L GmbH vom 25. August 1993 bis
31. März 1997 ausschließlich der MTV Nr. 4 Anwendung gefunden hat. Die Beklagte beantragt, die Revision zurückzuweisen.

Im Termin zur mündlichen Verhandlung vor dem Senat hat die Beklagte den Tarifvertrag über den Einsatz von Cockpitpersonal der DLH bei LCA vom 27. Mai 1993, den Tarifvertrag Nr. 2 über den Einsatz von Cockpitpersonal der DLH bei LCA vom 14. Oktober 1993 sowie den Tarifvertrag Nr. 3 über den Einsatz von Cockpitpersonal der DLH bei LCA vom 22. Oktober 1994 zwischen der AVH sowie der LCA und der Gewerkschaft Öffentlicher Dienst, Transport und Verkehr - Hauptvorstand - (ÖTV) vorgelegt mit dem vom Kläger unbestritten gebliebenen Bemerken, die ÖTV habe - gestern - den Frachtertarifvertrag mit unterzeichnet.

E n t s c h e i d u n g s g r ü n d e :

Die Revision des Klägers ist unbegründet.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

I. Die Klage ist zulässig.

Die Parteien streiten um die ausschließliche Anwendung des MTV Nr. 4 auch für die Zeit der "Abstellung" des Klägers zur LCA mit Beginn des 25. August 1993. So ist das Feststellungsbegehren des Klägers zu verstehen, wie es der Kläger vor dem Senat deutlich gemacht hat. Dementsprechend war sein Antrag auszulegen. Die begehrte Feststellung betrifft den Zeitraum, für den der Kläger die alleinige Geltung des MTV Nr. 4 für sich reklamiert und die Beklagte auch den Frachtertarifvertrag anwenden will, nämlich für die Dauer der "Abstellung" zur LCA. Auch die Vorinstanzen haben der Sache nach über die Geltung des MTV Nr. 4 für die Zeit der "Abstellung" des Klägers zur LCA entschieden.

II. Die Klage ist unbegründet.

Das Landesarbeitsgericht ist zutreffend zu dem Ergebnis gekommen, daß aufgrund der Verweisungsklausel in Ziff. 4 des Arbeitsvertrages auf das Arbeitsverhältnis der Parteien "nicht ausschließlich der MTV Nr. 4 Anwendung ... findet ..., sondern für die Zeit der Tätigkeit des Klägers bei der LCA auch der Frachtertarifvertrag, der die Bestimmungen des MTV Nr. 4 teilweise ersetzt und ergänzt".

Bei der Verweisungsklausel im Arbeitsvertrag vom 13. Dezember 1978 handelt es sich um eine typische Vertragsklausel, die Gegenstand eines vorformulierten Arbeitsvertrages ist. Diese kann vom Revisionsgericht selbständig und unbeschränkt ausgelegt werden (Bundesarbeitsgericht in ständiger Rechtsprechung, z.B. Ur-



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



teil vom 16. Oktober 1991 - 5 AZR 35/91 - AP Nr. 1 zu § 19
BERzGG, m.w.N.).

1. Nach der Verweisungsklausel sind die jeweiligen Tarifverträge für das Bordpersonal, die Betriebsvereinbarungen und die Dienstvorschriften der "D Aktiengesellschaft, ..., im folgenden DLH genannt" (vgl. Einleitung Arbeitsvertrag vom 13. Dezember 1978) in Bezug genommen, nicht aber die von anderen Gesellschaften wie die der LCA.

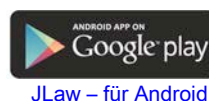
Der "Frachtertarifvertrag", also der Tarifvertrag über den Einsatz von Cockpitpersonal der DLH bei LCA vom 27. Mai 1993, gültig ab demselben Tag, ist auch ein Tarifvertrag für das Bordpersonal im Sinne der Ziff. 4 des Arbeitsvertrages. Denn dieser Tarifvertrag ist nicht nur von der LCA mit der DAG, sondern auch von der Arbeitsrechtlichen Vereinigung Hamburg e.V. (AHV) abgeschlossen worden, deren Mitglied die Beklagte ist.

Damit ist der Frachtertarifvertrag von der Verweisungsklausel erfaßt.

Der Arbeitsvertrag steht diesem Ergebnis nicht deswegen entgegen, weil das Recht der Beklagten, den Kläger bei einer anderen Konzerngesellschaft zu beschäftigen, erst in Ziff. 5 angesprochen ist, während die Verweisung auf die jeweils gültigen Tarifverträge für das Bordpersonal sich vorher in Ziff. 4 des Arbeitsvertrages befindet und über die Arbeitsbedingungen bei einer "Abstellung" nichts gesagt ist. Denn gibt es Tarifverträge für das Bordpersonal auch für den Fall der Abstellung, so sind diese in Bezug



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



genommen, auch wenn sie gegenüber den Tarifverträgen, die während der tatsächlichen Tätigkeit bei der Beklagten selbst gelten, schlechtere Arbeitsbedingungen enthalten.

Auf die Protokollnotiz Nr. 20 des Manteltarifvertrages Nr. 4 für das Cockpitpersonal, gültig ab 1. Dezember 1992, kann sich der Kläger mit Erfolg nicht berufen.

Es handelt sich um eine tarifliche Öffnung für andere - auch verschlechternde - arbeitsvertragliche Abmachungen. Das heißt also zunächst, tarifgebundene Arbeitsvertragsparteien, also auf Arbeitnehmerseite Mitglieder der Gewerkschaft ÖTV, können auf die Mindestniveaugarantie des Manteltarifvertrages Nr. 4 verzichten, "im Einvernehmen", also sich auf abweichende, auf schlechtere Arbeitsbedingungen verständigen. Ein solcher Verzicht der Mitglieder der Gewerkschaft ÖTV ist nicht mehr erforderlich, nachdem die ÖTV den Frachtertarifvertrag auch unterzeichnet hat. Dabei kann offenbleiben, ob die ÖTV den Frachtertarifvertrag rückwirkend abgeschlossen hat.

Bezogen auf einen Arbeitnehmer, wie den Kläger, für den der Manteltarifvertrag Nr. 4 "nur" kraft arbeitsvertraglicher Verweisung gilt, stellt sich die Situation ohnehin anders dar: Grundsätzlich gilt zwar der Manteltarifvertrag Nr. 4. Da es aber den Frachtertarifvertrag gibt, der für die Beklagte kraft Tarifbindung "gültig" ist, ist auch dieser im Hinblick auf die Verweisklausel in Bezug genommen und gilt für den Kläger für die Zeit seiner "Abstellung" zur LCA. Es gilt für den Kläger nichts anderes, als wäre er Mitglied der DAG: Mitglieder der DAG unter-



liegen kraft Tarifbindung dem - schlechteren - Frachtertarifvertrag, der als der speziellere dem Manteltarifvertrag Nr. 4 vorgeht.

Auf die Aufklärungsrüge des Klägers kommt es nicht mehr an.

Sonach gilt für den Kläger für die Zeit seiner "Abstellung" zur LCA auch der Frachtertarifvertrag.

2. Dem steht Ziff. 5 des Arbeitsvertrages nicht entgegen.

Es handelt sich um eine der üblichen konzernbezogenen Ver-setzungskauseln, die rechtlichen Bedenken im allgemeinen nicht begegnen. Auch für den vorliegenden Fall ist insoweit nichts ersichtlich. Im übrigen war der Kläger mit der Dienstleistung bei LCA einverstanden. Er will lediglich die Behandlung allein nach dem MTV Nr. 4. In Anbetracht der Verweisungsklausel kann der Kläger nicht auf der einen Seite mit seinem Einsatz bei LCA einverstanden sein und auf der anderen Seite mit Erfolg nur den MTV Nr. 4 für sich beanspruchen.

3. Auch der Hinweis des Klägers auf Arbeitnehmerüberlassung vermag nicht zur alleinigen Anwendung des MTV Nr. 4 für die Zeit der "Abstellung" des Klägers an die LCA führen. Läge bei der "Abstellung" an die LCA eine unerlaubte Arbeitnehmerüberlassung im Sinne des AÜG vor, wofür hinreichende tatsächliche Anhaltspunkte nicht vorgetragen und nicht ersichtlich sind, wären die Rechtsfolgen des § 10 AÜG ausgelöst und die Klage schon deswegen



abzuweisen, weil der Kläger nicht mehr Arbeitnehmer der Beklagten, sondern der LCA wäre.

4. Eine Aussetzung des Verfahrens nach § 97 ArbGG kommt nicht in Betracht. Es fehlt an jeglichem Tatsachenvortrag, warum die DAG für den Frachtertarifvertrag nicht tarifzuständig gewesen sein sollte.

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

Schaub

Bott

Friedrich

Dr. Sponer

H. Schwitzer





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

Über 100.000 Urteile



JLaw – für Android



JLaw – für iOS