Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

Aktenzeichen: 4 AZR 765/06

| | |
|---|---|
| Bundesarbeitsgericht 4. Senat | Urteil vom 29. August 2007<br>- 4 AZR 765/06 - |
| I. Arbeitsgericht<br>Berlin | Urteil vom 26. Oktober 2005<br>- 29 Ca 13631/05 - |
| II. Landesarbeitsgericht<br>Berlin | Urteil vom 16. Mai 2006<br>- 7 Sa 2263/05 - |

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Entscheidungsstichworte:

Bezugnahmeklausel - Betriebsübergang - Branchenwechsel

Gesetze:

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

Leitsätze:

keine

Hinweise des Senats:

teilweise parallel - 4 AZR 767/06 - (führend), parallel - 4 AZR 765/06 - (vorliegend) und - 4 AZR 766/06 -

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

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

JLaw – für Android
JLaw – für iOS

# BUNDESARBEITSGERICHT

4 AZR 765/06
7 Sa 2263/05
Landesarbeitsgericht
Berlin

## Im Namen des Volkes!

Verkündet am
29. August 2007

## URTEIL

Gaßmann, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsklägerin,

pp.

Kläger, Berufungskläger und Revisionsbeklagter,

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 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. Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Berlin vom 16. Mai 2006 - 7 Sa 2263/05 - wird zurückgewiesen.

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



2. Die Beklagte hat die Kosten der Revision zu tragen.

## Von Rechts wegen!

## Tatbestand

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

Der Kläger, der nicht gewerkschaftlich organisiert ist, trat am 1. Oktober 1994 auf der Grundlage eines schriftlichen Formulararbeitsvertrags vom 27. September 1994 als „Hausarbeiter“ in die Dienste des J, einer Stiftung des bürgerlichen Rechts, die seit 1965 Mitglied des Kommunalen Arbeitgeberverbandes Berlin war. Nach § 1 dieses Arbeitsvertrags gehören zur Tätigkeit des Klägers „alle Haus- und Reinigungsarbeiten sowie Transport- und Gartenarbeiten - im Winter auch Schneebeseitigung - nach Weisung der Hausinspektion.“ 2

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

„§ 2

**Vergütung**

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

…

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

§ 3

**Arbeitszeit**

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

…

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

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

§ 4

**Anwendung von Tarifvorschriften**

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

...

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

Dieser zunächst bis zum 31. Dezember 1994 befristete Arbeitsvertrag blieb auch in der Folgezeit für das Arbeitsverhältnis maßgebend. Kraft Bewährungsaufstiegs wurde der Kläger vom J zuletzt nach Lohngr. 3a vergütet. 4

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

„**§ 1**

**Beschreibung der Betriebsänderung**

Der Betriebsrat wurde darüber informiert, dass geplant ist, die gesamten Bereiche Kraftfahrdienste, Wäscheverteilung, Reinigung, Hofkolonne bzw. Hofarbeiter, Postdienste, Hausmeisterdienste und Krankentransporte des J aus dem J auszugliedern und auf die Übernehmerin zu übertragen. Im Einzelnen handelt es sich dabei um folgende geplante Maßnahmen:

- Die Bereiche Kraftfahrdienste, Wäscheverteilung, Reinigung, Hofkolonne bzw. Hofarbeiter, Hausmeister (WPZ), Postdienste und Krankentransporte (nachfolgend ‚Hauswirtschaft') werden mit allen diesen Bereichen zugeordneten Geräten und dem gesamten diesen Bereichen zugeordneten immateriellen und materiellen Wirtschaftsgütern und Betriebsmitteln auf die Übernehmerin übertragen. Die Zusammenarbeit zwischen der

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

Übernehmerin und dem J wird in einem entsprechenden Dienstleistungsvertrag geregelt. Die Arbeitsverhältnisse der in **Anlage 1** benannten Arbeitnehmer/innen gehen mit Ablauf des 30.6.2005 mit Wirkung zum 1.7.2005 (Stichtag) auf die Übernehmerin gemäß § 613 a BGB über. ...

**§ 4**

**Übergang von Rechten und Pflichten**

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

**§ 5**

**Besitzstandswahrung**

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

...

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

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

Mit Schreiben vom 12. Mai 2005 informierte die Stiftung den Kläger über den zum 1. Juli 2005 bevorstehenden Übergang seines Arbeitsverhältnisses „im Rahmen eines Betriebsüberganges nach Maßgabe des § 613a BGB“ auf die Beklagte, die dieses Schreiben mit unterzeichnet hatte. Dieses Schreiben enthält nähere 7

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

Informationen zum Übergang eines Arbeitsverhältnisses nach § 613a BGB. Ua. ist darin ausgeführt, der Abschluss eines neuen Arbeitsvertrags mit der Beklagten sei nicht erforderlich, da das Arbeitsverhältnis - wenn der Kläger dem Übergang nicht widerspreche - „so wie es derzeit besteht, kraft Gesetzes nach § 613a BGB“ mit der Beklagten weiterbestehe. Dementsprechend wurde der Kläger gebeten, dieses Schreiben zu seinen Arbeitsunterlagen zu nehmen. Der Kläger widersprach nicht dem Übergang seines Arbeitsverhältnisses auf die Beklagte, vereinbarte aber auch nicht entsprechend § 5 Abs. 3 Satz 2 des Freiwilligen Interessenausgleichs und Sozialplans die Anwendung der für die Beklagte „geltenden Tarifverträge“.

Der Kläger erhielt beim J bei einer jährlichen Sollarbeitszeit von 2.002 Stunden ein Bruttomonatsentgelt in Höhe von 2.246,58 Euro einschließlich eines Sozialzuschlags von 317,72 Euro sowie vermögenswirksame Leistungen in Höhe von 6,65 Euro. Weiter erhielt er ein jährliches Urlaubsgeld von 332,34 Euro brutto bei einem jährlichen Urlaubsanspruch von 32 Arbeitstagen und eine Jahressondervergütung von 1.922,02 Euro brutto. Mit seiner Klage erstrebt er - der Sache nach - die Feststellung der Verpflichtung der Beklagten, dass diese Arbeitsbedingungen weiter für das Arbeitsverhältnis maßgebend sind. 8

Der Kläger hat die Auffassung vertreten, diese Arbeitsbedingungen stünden ihm nach der arbeitsvertraglichen Bezugnahme auf den BMT-G II zu. Die Beklagte sei kraft des Teilbetriebsübergangs nach § 613a Abs. 1 Satz 1 BGB in die arbeitsvertraglich vereinbarten Rechte und Pflichten eingetreten. Die arbeitsvertraglich in Bezug genommenen Tarifverträge seien demzufolge weiter anzuwenden und gingen als günstigere arbeitsvertragliche Regelungen den Bestimmungen der allgemeinverbindlichen Gebäudereinigertarifverträge vor. Die Rechtsvorgängerin der Beklagten habe ihn in die Lohngr. 3a eingruppiert. Wolle die Beklagte hiervon abweichen, müsse sie nach den Grundsätzen zur korrigierenden Rückgruppierung die Fehlerhaftigkeit der Eingruppierung darlegen. 9

Unter geringfügiger Änderung seiner Klage hat der Kläger zuletzt beantragt 10

> festzustellen, dass entsprechend den bisherigen arbeitsvertraglichen Bedingungen zwischen dem Kläger und dem J
>
> 1. die Beklagte verpflichtet ist, dem Kläger ab 1. Juli 2005 ein monatliches Entgelt in Höhe von 2.246,58 Euro brutto (nach Lohngr. 3a nach dem Bezirkstarifvertrag Nr. 2 zum BMT-G per 30. Juni 2005) sowie ein jährliches Urlaubsgeld in Höhe von 332,34 Euro brutto sowie eine monatliche vermögenswirksame Leistung in Höhe von

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

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

6,65 Euro brutto und eine Jahressondervergütung in Höhe von 1.922,02 Euro brutto zu zahlen und einen jährlichen Urlaubsanspruch in Höhe von 32 Tagen zu gewähren;

2. die Jahressollarbeitszeit des Klägers inklusive Wochenfeiertage weiterhin 2.002 Stunden beträgt.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat die Auffassung vertreten, die Klage sei unzulässig, weil die festzustellenden Arbeitsbedingungen mangels Benennung der maßgeblichen Tarifvorschriften im Antragswortlaut und Gegenrechnung erhaltener Leistungen nicht hinreichend bestimmt seien. Im Falle ihrer Zulässigkeit sei die Klage unbegründet. Nachdem die Beklagte das Vorliegen eines Teilbetriebsübergangs erstinstanzlich nicht in Zweifel gezogen hatte, hat sie diesen zweitinstanzlich mit der Begründung in Frage gestellt, dass von 33 betroffenen Mitarbeitern 17 dem Übergang ihres Arbeitsverhältnisses auf sie widersprochen hätten und nur 16 übergegangen seien. Aber auch im Falle eines Teilbetriebsübergangs seien die Arbeitsbedingungen des BMT-G II nicht für das Arbeitsverhältnis der Parteien maßgebend. Dieser Tarifvertrag sei durch die allgemeinverbindlichen Tarifverträge des Gebäudereinigerhandwerks nach § 613a Abs. 1 Satz 3 BGB abgelöst worden. Die vertragliche Bezugnahme sei als Verweisung auf die nach dem Teilbetriebsübergang infolge Allgemeinverbindlichkeit geltenden Tarifverträge zu verstehen. Die Anwendbarkeit dieser Tarifverträge folge auch aus der Vereinbarung im Interessenausgleich sowie aus den Regeln zur Tarifkonkurrenz. Schließlich sei der Kläger nicht wie von der vormaligen Arbeitgeberin für richtig gehalten in die Lohngr. 3a einzugruppieren. Die vom Kläger überwiegend ausgeübten Reinigungstätigkeiten seien einfachste Tätigkeiten iSd. Lohngr. 1 Fallgruppe 1. 11

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat ihr stattgegeben. Mit der Revision erstrebt die Beklagte die Wiederherstellung des erstinstanzlichen Urteils. Der Kläger beantragt die Zurückweisung der Revision. 12

## Entscheidungsgründe

Die Revision ist unbegründet. Das Landesarbeitsgericht hat auf die Berufung des Klägers die erstinstanzliche Entscheidung zu Recht abgeändert und der Klage stattgegeben. 13

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

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

A. Die Klage ist zulässig und begründet. Das Arbeitsverhältnis der Parteien bestimmt sich kraft der arbeitsvertraglichen Bezugnahmeklausel auch nach dem Betriebsübergang weiter nach dem BMT-G II und den für Berlin geltenden Bezirkstarifverträgen. 14

I. Beide Feststellungsanträge sind nach § 256 ZPO zulässig. Die Feststellungsklage kann sich auf einzelne Beziehungen oder Folgen aus einem Rechtsverhältnis, auf bestimmte Ansprüche oder Verpflichtungen oder auf den Umfang einer Leistungspflicht beschränken *(Senat 15. März 2006 - 4 AZR 75/05 - BAGE 117, 248 mwN)*. Die vorliegend erstrebten Feststellungen sind auf den Umfang von Vergütungs- und Arbeitsleistungspflichten beschränkte Feststellungsbegehren. Das Feststellungsinteresse folgt daraus, dass die Klage geeignet ist, den Streit der Parteien über den Umfang künftiger gegenseitiger Leistungspflichten zu bereinigen. 15

Entgegen der Auffassung der Beklagten genügen die Anträge den Bestimmtheitserfordernissen aus § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO. Zwar wäre eine ausdrückliche Bezeichnung der die geltend gemachten Leistungspflichten regelnden Tarifbestimmungen im Antragswortlaut sachdienlich. Sie ist aber nicht unentbehrlich, wenn sich wie vorliegend die anzuwendenden Tarifverträge aus der Klagebegründung ergeben. Nähere Voraussetzungen und Umstände zur Zahlung von Urlaubsgeld, Sonderzuwendung, vermögenswirksamen Leistungen können den dort bezeichneten tariflichen Bestimmungen entnommen werden. Die Teilerfüllung von Ansprüchen, auf die die Beklagte hinweist, führt nicht zur Unbestimmtheit des Antrags. Der Kläger begehrt die Feststellung des Entstehungsumfangs seiner Vergütungsansprüche, der von Teilerfüllungen unberührt bleibt. 16

II. Die Klage ist begründet. Der Kläger ist von der Beklagten nach dem Betriebsübergang am 1. Juli 2005 kraft vertraglicher Vereinbarung hinsichtlich Entgelt, Urlaubsansprüchen, vermögenswirksamen Leistungen, Jahressonderzahlung und Arbeitszeit nach dem BMT-G II und den diesen ergänzenden Tarifverträgen zu behandeln. Danach steht dem Kläger insbesondere ein Anspruch auf Vergütung nach Lohngr. 3a des Berliner Bezirkstarifvertrags Nr. 2 zum BMT-G (BZT Nr. 2) zu. 17

1. Die vorgenannten Tarifverträge galten zwischen dem Kläger und dem J kraft Bezugnahmeklausel in deren Arbeitsvertrag vom 27. September 1994 als Vertragsrecht. Die Maßgeblichkeit des BMT-G II und der weiter genannten Tarifverträge (nachfolgend nur: BMT-G II) beruhte - worüber zwischen den Parteien kein Streit 18

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

besteht - zwischen den damaligen Arbeitsvertragsparteien allein auf dieser konstitutiven vertraglichen Vereinbarung. Denn im Gegensatz zum J war und ist der Kläger nicht tarifgebunden.

Die Bezugnahme erstreckte sich, wovon das Landesarbeitsgericht, ohne dazu ausdrücklich Ausführungen zu machen, ausgegangen ist, auf die den BMT-G II ergänzenden Tarifverträge zu Urlaubsgeld, Sonderzuwendung und vermögenswirksamen Leistungen. Dies folgt aus der Vertragspraxis der damaligen Arbeitsvertragsparteien. Die Feststellungsanträge gehen dahin, dass für die Parteien weiterhin die „bisherigen arbeitsvertraglichen Bedingungen zwischen dem Kläger und dem J“ maßgebend sind. Die Beklagte hat nicht in Zweifel gezogen, dass das Arbeitsverhältnis vor dem Betriebsübergang vertraglich umfassend dem BMT-G II und den ihn ergänzenden Tarifverträgen unterstellt war und entsprechend abgewickelt worden ist. Nur auf dieser Grundlage kommt auch die übereinstimmende Wertung der Bezugnahmeklausel durch die Parteien als Gleichstellungsabrede in Betracht. Denn für die tarifgebundenen Arbeitnehmer galten auch die den BMT-G II ergänzenden Tarifverträge zu Urlaubsgeld usw. 19

2. Die Beklagte ist nach § 613a Abs. 1 Satz 1 BGB zum 1. Juli 2005 in die Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis des Klägers eingetreten, weil sie zu diesem Zeitpunkt den Teilbetrieb Hauswirtschaft der genannten Stiftung im Wege eines Teilbetriebsübergangs übernommen hat. 20

a) Soweit die Beklagte dagegen in der Revision einwendet, es sei infolge der bereits vor dem Landesarbeitsgericht vorgetragenen Anzahl der Arbeitnehmerwidersprüche fraglich, ob der von den Betriebsparteien ihrer Rechtsvorgängerin und ihr selbst vorausgesetzte Betriebsübergang tatsächlich gegeben sei, ist dieses Vorbringen unschlüssig. 21

aa) Das Landesarbeitsgericht hat dazu zutreffend ausgeführt, zunächst hätten das J als Veräußerer und die Beklagte als Erwerber die Mitarbeiter - auch den Kläger - mit Schreiben vom 12. Mai 2005 über einen Betriebsteilübergang unterrichtet. Ferner hätten die Betriebsparteien in einer von der Beklagten ebenfalls mitunterzeichneten Betriebsvereinbarung einen Betriebsübergang geregelt und dort ausdrücklich vorgesehen, dass die in der Anlage 1 namentlich benannten Mitarbeiter, so auch der Kläger, gem. § 613a BGB von der Beklagten übernommen würden. Widerspreche der Kläger dann nicht einem Übergang des Arbeitsverhältnisses, sondern setzte er bei der 22

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

Beklagten seine Arbeit fort, nehme er das Angebot der Beklagten an, das Arbeitsverhältnis nach Maßgabe des § 613a BGB bei ihr fortzusetzen. Dem tritt der Senat bei.

bb) Auch unabhängig davon ist das Bestreiten eines Teilbetriebsübergangs durch die Beklagte mit der Begründung, nur etwas weniger als die Hälfte der Arbeitnehmer des übernommenen Teilbetriebs würden bei ihr weiterbeschäftigt, unschlüssig. Auch in einem betriebsmittelarmen Dienstleistungsbetrieb ist für das Vorliegen eines Betriebsübergangs die fortgesetzte Beschäftigung der Belegschaft oder eines wesentlichen Teils derselben nicht der allein maßgebende Umstand. Vielmehr ist dieser gleichwertig neben anderen möglichen Kriterien für einen Betriebsübergang zu berücksichtigen *(BAG 11. Dezember 1997 - 8 AZR 729/96 - BAGE 87, 303)*. Vorliegend kann nicht einmal davon ausgegangen werden, dass der von der Beklagten übernommene Teilbetrieb betriebsmittelarm war. Denn nach § 1 des Freiwilligen Interessenausgleichs und Sozialplans wurden die dort aufgeführten Dienste „mit allen diesen Bereichen zugeordneten Geräten und dem gesamten diesen Bereichen zugeordneten immateriellen und materiellen Wirtschaftsgütern und Betriebsmitteln auf die Übernehmerin übertragen“. Zu den übertragenen „Bereichen“ zählten auch Kraftfahrdienste und Krankentransporte, also Bereiche mit materiellen Wirtschaftsgütern, deren Wert nicht im Bagatellbereich liegt. Daher hindert allein der Umstand, dass nur die Hälfte des betroffenen Personals bei der Beklagten weiterarbeitet, nicht die Annahme eines Teilbetriebsübergangs. Angesichts der bereits unter aa) dargestellten Umstände - Schreiben vom 12. Mai 2005, Inhalt des von der Beklagten mitunterzeichneten Freiwilligen Interessenausgleichs und Sozialplans zum Betriebsübergang und der Übernahme von Arbeitnehmern nach § 613a BGB - oblag es der Beklagten, das Nichtvorliegen eines Betriebsübergangs substantiiert darzulegen. Dies hat sie versäumt. Angesichts dessen kann unentschieden bleiben, ob die Annahme eines Betriebsübergangs überhaupt - ggf. nachträglich - daran scheitern kann, dass ein großer Teil der zur Übernahme nach § 613a BGB vorgesehenen Belegschaft dem Übergang ihrer Arbeitsverhältnisse widersprochen hat. 23

b) Infolge des Betriebsübergangs trat die Beklagte gem. § 613a Abs. 1 Satz 1 BGB in die arbeitsvertraglich begründeten Rechte und Pflichten des J ein. Der Kläger kann Entgelt, Urlaubsgeld, Sonderzahlung usw. und Arbeitszeitumfang entsprechend den Regelungen des BMT-G II und der diesen ergänzenden Tarifverträge beanspruchen, weil die vertragliche Bezugnahme auch nach dem Teilbetriebsübergang die Anwendbarkeit dieser Tarifverträge begründet. 24

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

aa) Das Landesarbeitsgericht hat die Vereinbarung der Parteien dahin ausgelegt, dass der damit verfolgte Zweck der Gleichstellung tarifgebundener Arbeitnehmer und nicht tarifgebundener Arbeitnehmer bei Übergang des Arbeitsverhältnisses auf einen tariflich nicht oder anders tarifgebundenen Arbeitgeber weiterhin die Anwendung des BMT-G II und der ergänzenden Tarifverträge zum Stand des Übergangszeitpunkts begründe. Eine ergänzende Auslegung im Sinne einer Tarifwechselklausel, die zur Anwendbarkeit der nach dem Teilbetriebsübergang infolge ihrer Allgemeinverbindlichkeit für das Arbeitsverhältnis geltenden Tarifverträge des Gebäudereinigerhandwerks führe, hat es unter Hinweis auf die Rechtsprechung des Senats abgelehnt. 25

bb) Der Senat folgt dieser zutreffenden Vertragsauslegung des Landesarbeitsgerichts. 26

(1) Der Arbeitsvertrag vom 27. September 1994 ist ein Formularvertrag, dessen Bestimmungen nach den Regelungen über Allgemeine Geschäftsbedingungen auszulegen sind. Allgemeine Geschäftsbedingungen hat das Revisionsgericht selbständig nach den Grundsätzen der Auslegung von Normen auszulegen. Sie sind nach ihrem objektiven Inhalt und typischen Sinn einheitlich so auszulegen, wie sie von verständigen und redlichen Vertragspartnern unter Abwägung der Interessen der normalerweise beteiligten Verkehrskreise verstanden werden, wobei die Verständnismöglichkeiten des durchschnittlichen Vertragspartners des Verwenders zugrunde zu legen sind *(BAG 31. August 2005 - 5 AZR 545/04 - BAGE 115, 372; 15. Februar 2007 - 6 AZR 286/06 - AP BGB § 620 Aufhebungsvertrag Nr. 35 = EzA BGB 2002 § 611 Aufhebungsvertrag Nr. 6; BGH 21. September 2005 - VIII ZR 284/04 - NJW 2005, 3567)*. Die Auslegung von typischen Vertragsklauseln ist der uneingeschränkten Überprüfung durch das Revisionsgericht zugänglich *(st. Rspr. des BAG zB Senat 19. März 2003 - 4 AZR 331/02 - BAGE 105, 284; 13. September 2006 - 4 AZR 803/05 - ZTR 2007, 151; BAG 19. Oktober 2004 - 9 AZR 647/03 - BAGE 112, 214, 222; 23. November 2004 - 9 AZR 595/03 - BAGE 112, 376, 380 mwN)*. 27

(2) Auch bei Anwendung dieses Prüfungsmaßstabs erweist sich die Vertragsauslegung des Landesarbeitsgerichts als zutreffend. Die Bezugnahmeklausel im Arbeitsvertrag vom 27. September 1994 enthält bei deren zutreffender Auslegung keine Verweisung auf das Tarifrecht des Gebäudereinigerhandwerks. Der Arbeitsvertrag verweist zwar unter den §§ 2 und 3 auf die „jeweils geltende tarifliche Vergütung“ sowie die „tariflichen Bestimmungen“ zur Arbeitszeit. Die Bezugnahme auf die Lohngruppen 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

des Berliner Bezirkstarifvertrags Nr. 2 zum BMT-G ebenfalls in § 2 und insbesondere die Bestimmung in § 4 des Arbeitsvertrags, wonach der BMT-G II sowie „die für Berlin geltenden Bezirkstarifverträge, einschließlich der Lohntarife, insbesondere auch des Versorgungstarifvertrages in der jeweils geltenden Fassung“ anzuwenden sind, machen aber deutlich, dass damit Bestimmungen aus dem BMT-G II oder ergänzender Tarifverträge gemeint sind.

(3) Der Gleichstellungszweck, den die Bezugnahmeklausel in dem Arbeitsvertrag vom 27. September 1994 nach der übereinstimmenden Auffassung der Parteien verfolgt, rechtfertigt ebenfalls nicht die Auslegung der Bezugnahme auf den BMT-G II und die ihn ergänzenden Tarifverträge nach dem Branchenwechsel als Verweisung auf die nunmehr fachlich einschlägigen allgemeinverbindlichen Tarifverträge für das Gebäudereinigerhandwerk. Die Bezugnahme auf das Tarifwerk einer bestimmten Branche kann über ihren Wortlaut hinaus nur dann als große dynamische Verweisung (= Bezugnahme auf den jeweils für den Betrieb fachlich/betrieblich geltenden Tarifvertrag) ausgelegt werden, wenn sich dies aus besonderen Umständen ergibt *(Senat 25. September 2002 - 4 AZR 294/01 - BAGE 103, 9, 12 f. mwN; ebenso ErfK/Preis 8. Aufl. § 613a BGB Rn. 127; Hohenstatt in Willemsen/Hohenstatt/Schweibert/Seibt Umstrukturierung und Übertragung von Unternehmen 3. Aufl. E Rn. 203 f.)*. Das hat der Senat gerade auch für eine Bezugnahmeklausel entschieden, in der auf den BMT-G II und die diesen ergänzenden, ändernden oder ersetzenden Tarifverträge verwiesen worden ist *(25. September 2002 - 4 AZR 294/01 - aaO mwN)*. Dies ist auch der Standpunkt der herrschenden Meinung im Schrifttum, in dem zwischen dem Typus der sog. kleinen dynamischen Bezugnahmeklausel *(zB AnwK-ArbR/Friedrich § 3 TVG Rn. 90 f.; Staudinger/Annuß BGB (2005) § 613a Rn. 291)*, bei der sich die Dynamik allein auf das zeitliche Moment bezieht, und demjenigen der sog. großen dynamischen Verweisung oder Tarifwechselklausel unterschieden wird, die auch betrieblich/fachlich dynamisch wirkt. An dieser Unterscheidung hält der Senat fest, insbesondere deshalb, weil die Arbeitsvertragsparteien die Rechtsfolge eines Tarifwechsels ausdrücklich vereinbaren können. Sie bestimmen mit ihrer vertraglichen Abrede den Umfang der Inbezugnahme. Darauf beschränkt sich auch eine von ihnen gewollte Gleichstellung. Das Argument der Beklagten, die vertragliche Bezugnahme auf den BMT-G II sei wegen ihres Gleichstellungszwecks als Verweis auf die nach dem Teilbetriebsübergang infolge Allgemeinverbindlichkeit normativ geltenden Tarifverträge zu verstehen, verkennt, dass dies nicht der Inhalt einer kleinen dynamischen Verweisung ist. Wollen die Arbeitsvertragsparteien auch für den Fall eines durch einen Betriebsübergang 29

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

herbeigeführten Branchenwechsels des Arbeitgebers die Gleichstellung des Arbeitnehmers auf der Grundlage des dann einschlägigen Tarifrechts, haben sie die Möglichkeit, den Typus der Tarifwechselklausel zu wählen. Schlicht unterstellt werden kann der Wille zum Tarifwechsel nicht. Denn ein Arbeitnehmer, der - wie hier - eine Tätigkeit auf dem Gebiet der Gebäudereinigung ausübt, kann sich ganz gezielt erfolgreich um eine Anstellung im öffentlichen Dienst bemüht haben, um dessen im Vergleich zu denen der Gebäudereinigung bessere tarifliche Arbeitsbedingungen zu erhalten.

cc) Die von der Beklagten vertretene, mit dem Gleichstellungszweck der Bezugnahmeklausel begründete Auslegung ist entgegen ihrer Auffassung nicht auf Grund Vertrauensschutzes in eine aufgegebene höchstrichterliche Rechtsprechung gerechtfertigt. 30

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

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

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

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

(2) Soweit in der Literatur ein Vertrauensschutz für die von der Beklagten geltend gemachte Auslegung aus der Entscheidung des Senats vom 4. September 1996 *(- 4 AZR 135/95 - BAGE 84, 97 ff.)* abgeleitet wird *(Henssler FS Wißmann S. 133, 142)*, ist zunächst darauf hinzuweisen, dass diese Entscheidung einen besonders gelagerten Sachverhalt betraf. Nach diesem hatte der Arbeitgeber bei unverändertem Betriebszweck einen Verbandswechsel innerhalb der Branche vorgenommen. Abgesehen davon reicht eine einzelne höchstgerichtliche Entscheidung nicht aus, die Gewährung von Vertrauensschutz zu begründen. In seiner weiteren Rechtsprechung hat der Senat, allerdings ohne dass eine kongruente Tarifbindung an den für den Arbeitgeber zuletzt einschlägigen Tarifvertrag vorlag, die regelmäßige Auslegung der in Rede stehenden Gleichstellungsvereinbarung als Tarifwechselklausel abgelehnt *(30. August 2000 - 4 AZR 581/99 - BAGE 95, 296, 300; 25. Oktober 2000 - 4 AZR 506/99 - BAGE 96, 177, 186 f.; 16. Oktober 2002 - 4 AZR 467/01 - BAGE 103, 141, 146)*. Dies sieht die Beklagte nicht oder will es nicht sehen. Für die vorliegende Fallgestaltung gibt es keine die Vertragsauslegung der Beklagten stützende höchstrichterliche Rechtsprechung. 32

dd) Auch für die analoge Anwendung des § 613a Abs. 1 Satz 3 BGB, die Teile des Schrifttums befürworten *(Henssler FS Schaub S. 311, 322 f.; Wank NZA 1987, 505, 509)*, ist kein Raum *(gegen eine analoge Anwendung des § 613a Abs. 1 Satz 3 BGB auf Außenseiter auch Hohenstatt in Willemsen/Hohenstatt/Schweibert/Seibt E Rn. 190; Oetker in Jacobs/Krause/Oetker Tarifvertragsrecht § 6 Rn. 216; ErfK/Preis § 613a Rn. 127; Staudinger/Annuß § 613a Rn. 297)*. Denn ein arbeitsvertraglich in Bezug genommener Tarifvertrag gilt zwischen den Vertragsparteien als Vertragsrecht. An dessen Inhalt ist der neue Betriebsinhaber nach § 613a Abs. 1 Satz 1 BGB gebunden. Die Sätze 2 bis 4 des § 613a Abs. 1 BGB enthalten eine von Satz 1 abweichende Sonderregelung für die Weitergeltung von Kollektivvereinbarungen (Tarifvertrag und/oder Betriebsvereinbarung) nach einem Betriebsübergang. Dies verkennt die Beklagte, die die Verdrängung als Vertragsrecht geltender Tarifverträge in direkter Anwendung des § 613a Abs. 1 Satz 3 BGB annimmt. Die Regelung des § 613a Abs. 1 Satz 2 bis 4 BGB ist erforderlich, weil Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen nicht Bestandteil des Arbeitsvertrags sind, sondern von außen auf Grund beiderseitiger Tarifgebundenheit auf das Arbeitsverhältnis einwirken. Wenn der Tarifvertrag jedoch 33

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

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

kraft einzelvertraglicher Bezugnahme auf das Arbeitsverhältnis mit dem Betriebsveräußerer anwendbar war, gilt sein Inhalt nach § 613a Abs. 1 Satz 1 BGB nach dem Betriebsübergang als Individualvertragsrecht unverändert weiter. Eine Gesetzeslücke, die durch eine analoge Anwendung der Regelung des § 613a Abs. 1 Satz 3 BGB zu schließen sein könnte, fehlt. Der Senat hält daher an seiner Rechtsprechung fest, dass nur in den Fällen der normativen Geltung eines Tarifvertrags im Arbeitsverhältnis der Parteien vor dem Betriebsübergang dessen Ablösung nach § 613a Abs. 1 Satz 3 BGB durch für beide Parteien des Arbeitsverhältnisses normativ geltende tarifliche Regelungen in Betracht kommt *(25. September 2002 - 4 AZR 294/01 - BAGE 103, 9, 15)*.

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

4. Die individualrechtlich im Arbeitsverhältnis der Parteien geltenden Regelungen 35
des BMT-G II setzen sich nach dem tarifrechtlichen Günstigkeitsprinzip des § 4 Abs. 3 TVG gegenüber den kraft Allgemeinverbindlichkeit normativ auf das Arbeitsverhältnis einwirkenden Tarifverträgen für das Gebäudereinigerhandwerk durch.

a) Dies hat das Landesarbeitsgericht mit Recht und mit zutreffender Begründung 36
erkannt. Es geht bei dieser Konstellation nicht um die Konkurrenz zweier Tarifverträge,

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

sondern um die Konkurrenz einer arbeitsvertraglichen Regelung mit einem kraft Allgemeinverbindlichkeit wirkenden Tarifvertrag. Das ist kein Fall der Tarifkonkurrenz zweier Normenverträge. Vielmehr wird das Verhältnis der arbeitsvertraglichen Regelung zu der normativ wirkenden tariflichen durch § 4 Abs. 3 TVG bestimmt *(BAG 26. Januar 1994 - 10 AZR 611/92 - BAGE 75, 298, 308; vgl. auch Senat 25. September 2002 - 4 AZR 294/01 - BAGE 103, 9, 13; Hohenstatt in Willemsen/Hohenstatt/ Schweibert/Seibt E Rn. 202; Kort SAE 2006, 247 ff.; ErfK/Preis § 613a Rn. 127; Schaub/Koch ArbR-Hdb. 12. Aufl. § 119 Rn. 12)*. Soweit der Senat in der Vergangenheit eine andere Rechtsauffassung eingenommen hat *(zuletzt 23. März 2005 - 4 AZR 203/04 - BAGE 114, 186, 191 f.)*, gibt er sie hiermit ausdrücklich auf.

b) Die Anwendung des Günstigkeitsprinzips führt vorliegend zur Anwendung des BMT-G II und der ihn ergänzenden Tarifverträge. Unstreitig sind die in diesem Tarifwerk enthaltenen Regelungen zur Vergütung des Klägers einschließlich Urlaubsgeld, Sonderzuwendung und vermögenswirksamer Leistung sowie zum Arbeitszeitumfang günstiger für den Kläger. 37

5. Entgegen der Auffassung der Revision schließt § 5 Abs. 3 des Freiwilligen Interessenausgleichs und Sozialplans vom 10. Mai 2005 die Maßgeblichkeit der vertraglich in Bezug genommenen Tarifverträge des öffentlichen Dienstes für das Arbeitsverhältnis der Parteien nicht aus. Dabei kann zu Gunsten der Beklagten unterstellt werden, dass die Betriebsparteien die Anwendung der Gebäudereinigertarifverträge auf die Arbeitsverhältnisse der übergehenden Arbeitnehmer vereinbaren wollten. Eine solche Vereinbarung kann günstigere vertragliche Absprachen nicht verdrängen. Zutreffend hat das Landesarbeitsgericht darauf hingewiesen, dass - abgesehen von hier nicht einschlägigen Ausnahmen - Betriebsvereinbarungen nicht in arbeitsvertragliche Rechtspositionen eingreifen können. Für das Verhältnis vertraglicher Ansprüche zu den Normen einer nachfolgenden Betriebsvereinbarung gilt vielmehr grundsätzlich das Günstigkeitsprinzip *(BAG 16. September 1986 - GS 1/82 - BAGE 53, 42, 47)*. Die Einbeziehung des BMT-G II und ergänzender Tarifverträge ist eine günstigere vertragliche Regelung als die - hier unterstellte - in der Betriebsvereinbarung angeordnete Anwendbarkeit der Gebäudereinigertarifverträge, so dass die vertragliche Regelung vorrangig ist. 38

6. Der Kläger hat Anspruch auf die in den Feststellungsanträgen aufgeführten Leistungen und Arbeitsbedingungen des BMT-G II und der ihn ergänzenden Tarifver- 39

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

träge. Er macht diese nach den bis zum Teilbetriebsübergang geltenden Tarifregelungen geltend. Sie sind mit Ausnahme der Vergütung des Klägers nach den vereinbarten Tarifregelungen nach Voraussetzungen sowie Höhe bzw. Inhalt zwischen den Parteien unstreitig. Entgegen der Auffassung der Beklagten ist aber der Kläger auch nach dem Eingruppierungsmerkmal der Lohngr. 3 Nr. 49 BZT Nr. 2 nach vierjähriger Tätigkeit in die Lohngr. 3a eingruppiert und hat Anspruch auf die geforderte Vergütung.

a) Das Landesarbeitsgericht hat dazu im Wesentlichen ausgeführt, der Kläger sei nach den Regelungen im Arbeitsvertrag in die Lohngr. 3 Fallgr. 49 eingruppiert gewesen. Nach vierjähriger Bewährungszeit sei er in die Lohngr. 3a aufgestiegen. Soweit die Beklagte die Richtigkeit der Eingruppierung des Klägers bezweifele, reiche ihr Vorbringen dazu nicht aus. Denn auch soweit die arbeitsvertraglich vorgesehene Vergütungsgruppe nur der Hinweis auf die dem Kläger nach den vertraglich vereinbarten Tätigkeiten tariflich zustehende Vergütung gewesen sein sollte, hätte die Beklagte darlegen müssen, welcher Irrtum ihrer Rechtsvorgängerin bei der ursprünglich vorgenommenen Eingruppierung unterlaufen sei. Dazu hätte sie zumindest entweder einen Rechtsirrtum dartun oder substantiiert die Tatsachen vortragen müssen, die eine fehlerhafte Eingruppierung des Klägers begründen würden. Für die gerichtliche Nachprüfung müsse nachvollziehbar sein, dass und inwieweit sich der Arbeitgeber bei der ursprünglichen Stellenbewertung geirrt habe; dazu bedürfe es einer nachvollziehbaren Erläuterung der ursprünglichen und jetzigen Stellenbewertung. Diesen Anforderungen sei der Sachvortrag der Beklagten nicht gerecht geworden. Insbesondere sei nicht deutlich geworden, inwieweit bereits bei Abschluss des Arbeitsvertrags eine falsche Stellenbewertung erfolgt sein solle. Sofern sich aber erst später - insbesondere erst bei der Beklagten - der Einsatzbereich des Klägers so geändert haben sollte, dass eine neue Eingruppierung erforderlich wäre, könnte dies den Vergütungsanspruch des Klägers nach Lohngr. 3a des BZT Nr. 2 nicht beseitigen. Denn die Beklagte könne eine ursprünglich zutreffende Eingruppierung nicht einfach im Wege einer „korrigierenden Rückgruppierung“ ändern. In einem solchen Fall hätte der Kläger einen vertraglichen Anspruch auf Beschäftigung und Vergütung entsprechend der vereinbarten Vergütungsgruppe, der nur im Wege der Änderungskündigung bzw. durch einzelvertragliche Vereinbarung beseitigt werden könne. 40

b) Diese Ausführungen des Landesarbeitsgerichts lassen einen Rechtsfehler nicht erkennen. Da der Kläger vor dem Betriebsübergang von der Rechtsvorgängerin 41

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



der Beklagten bereits nach Lohngr. 3a vergütet worden war, hat das Landesarbeitsgericht mit Recht angenommen, die Beklagte habe nach den Grundsätzen der Verteilung von Darlegungs- und Beweislast bei einer korrigierenden Rückgruppierung die objektive Fehlerhaftigkeit der dem Kläger mitgeteilten Vergütungsgruppe darzulegen und zu beweisen *(dazu grundlegend zB Senat 16. Februar 2000 - 4 AZR 62/99 - BAGE 93, 340)*. Es hat auf dieser Grundlage angenommen, diesen Anforderungen sei der Vortrag der Beklagten nicht gerecht geworden. Dies hat die Beklagte nicht mit einer Verfahrensrüge angegriffen. Der Senat muss daher davon ausgehen, dass der Vortrag der Beklagten zur Fehlerhaftigkeit der Eingruppierung des Klägers nicht hinreichend substaniiert war. Die Revision macht auch nicht geltend, auf der Grundlage der vom Landesarbeitsgericht angenommenen Verteilung der Darlegungs- und Beweislast sei die Entscheidung betreffend die Eingruppierung des Klägers fehlerhaft. Mit Recht hat das Landesarbeitsgericht schließlich angenommen, dass eine bloße Änderung der Tätigkeit des Klägers, insbesondere nach dem Betriebsübergang, seinen Anspruch auf vertragsgerechte Beschäftigung und Zahlung der dieser entsprechenden Vergütung nicht beseitigt hat. Mangels entgegenstehender Anhaltspunkte im Tatbestand und in den Entscheidungsgründen des Berufungsurteils war schließlich auch die Höhe der sich aus seiner Eingruppierung in die Lohngr. 3a ergebenden Vergütung des Klägers im Berufungsrechtszug nicht streitig. Auch diesbezüglich ist eine Verfahrensrüge von der Beklagten nicht erhoben.

7. Die Verurteilung zur Verzinsung des Klaganspruchs wird von der Beklagten nicht angegriffen. 42

B. Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 Abs. 1 ZPO. 43

Bepler Wolter Bott

Pfeil

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

Bepler

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