

Aktenzeichen: 4 AZR 828/06
Bundesarbeitsgericht 4. Senat

Urteil vom 14. November 2007
- 4 AZR 828/06 -

I. Arbeitsgericht
München

Urteil vom 20. Oktober 2005
- 11 Ca 7616/05 -

II. Landesarbeitsgericht
München

Urteil vom 24. Mai 2006
- 5 Sa 1095/05 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Entscheidungsstichworte:

Betriebsübergang - Inhalt des Arbeitsverhältnisses

Gesetze:

BGB § 613a Abs. 1 Satz 2; GG Art. 9 Abs. 3; Manteltarifvertrag für die Beschäftigten des Bayerischen Roten Kreuzes vom 1. Juli 2003, in Kraft getreten am 1. Januar 2003, (MTV-BRK) § 1 I Abs. 1; Bundes-Angestelltentarifvertrag in der für die Länder geltenden Fassung (BAT/TdL) § 27 Abschn. A Abs. 1

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 828/06
5 Sa 1095/05
Landesarbeitsgericht
München

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
14. November 2007

URTEIL

Freitag, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Beklagte, Berufungsklägerin, Anschlussberufungsbeklagte und
Revisionsklägerin,

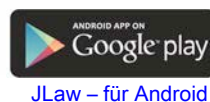
pp.

Klägerin, Berufungsbeklagte, Anschlussberufungsklägerin und
Revisionsbeklagte,

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 14. November 2007 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Bepler, die Richter am Bundesarbeitsgericht Bott und Dr. Wolter sowie die ehrenamtliche Richterin Scherweit-Müller und den ehrenamtlichen Richter von Dassel für Recht erkannt:



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



1. Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts München vom 24. Mai 2006 - 5 Sa 1095/05 - wird zurückgewiesen.
2. Die Beklagte hat die auf ihre Revision entfallenden Kosten des Revisionsverfahrens zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten darum, nach welcher Lebensaltersstufe der VergGr. Vc BAT die Klägerin zu vergüten ist. 1

Die am 17. Oktober 1969 geborene Klägerin, die Mitglied der Gewerkschaft ver.di ist, trat am 1. November 1997 als Wirtschafterin in die Dienste des Bayerischen Roten Kreuzes und wurde in deren Seniorenheim K beschäftigt. § 2 des Dienstvertrags vom 24. September 1997 lautet: 2

„Das Beschäftigungsverhältnis bemißt sich nach dem Manteltarifvertrag zur Anwendung des Bundes-Angestelltentarifvertrages (BAT) und den diesen ergänzenden, ändernden oder ersetzenden Tarifverträgen in der für den Arbeitgeber geltenden Fassung. Außerdem finden die für den Arbeitgeber jeweils geltenden sonstigen Tarifverträge Anwendung.“

Die Tarifverträge für die Beschäftigten des Bayerischen Roten Kreuzes galten zudem kraft beiderseitiger Tarifgebundenheit für das Arbeitsverhältnis. Am 1. Januar 2003 trat der Manteltarifvertrag für die Beschäftigten des Bayerischen Roten Kreuzes vom 1. Juli 2003 (MTV-BRK) in Kraft, der auf die Vorschriften des Bundes-Angestelltentarifvertrags (BAT) in der für die Tarifgemeinschaft deutscher Länder jeweils geltenden Fassung verweist. Das Seniorenheim K ging am 1. Mai 2003 auf die nicht tarifgebundene Beklagte über, die seitdem Arbeitgeberin der seit Oktober 2002 nach VergGr. Vc Stufe 7 BAT vergüteten Klägerin ist. Nach der Kündigung des MTV-BRK zum 31. Dezember 2004 schlossen das Bayerische Rote Kreuz und die Gewerkschaft ver.di am 26. Januar 2005 den ab dem 1. Februar 2005 geltenden BRK-Übergangstarifvertrag 2005. Dieser Tarifvertrag sieht die Anwendung des MTV-BRK bis zum 31. Oktober 2005 vor. 3



Die Klägerin erhebt Anspruch auf Vergütung nach der Lebensaltersstufe 8 der VergGr. Vc BAT ab Oktober 2004. Die monatliche Vergütungsdifferenz zur Stufe 7 beläuft sich auf 56,58 Euro. Diesen Anspruch machte die Klägerin mit Schreiben vom 3. März 2005 vergeblich gegenüber der Beklagten geltend. Mit ihrer Klage verfolgt sie ihn für den Zeitraum bis August 2005 weiter.

4

Die Klägerin hat die Auffassung vertreten, die Beklagte sei verpflichtet, sie entsprechend der höheren Lebensaltersstufe ab Oktober 2004 zu vergüten. Der tarifvertragliche Rechtsgrund habe im Zeitpunkt des Betriebsübergangs bereits vorgelegen. Zu diesem Zeitpunkt sei die Entgelthöhe bereits beziffer- und errechenbar festgelegt gewesen.

5

Unter Einbeziehung eines in der Revisionsinstanz nicht mehr weiterverfolgten Anspruchs auf eine Ballungsraumzulage von 525,00 Euro brutto (sieben Monate a 75,00 Euro brutto) hat die Klägerin zuletzt sinngemäß beantragt:

6

Die Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin 1.147,38 Euro brutto nebst 5 % Zinsen über dem Basiszinssatz aus jeweils 75,00 Euro seit 1. März 2005 sowie der jeweiligen Folgemonate bis 1. September 2005 und aus weiteren 56,58 Euro seit 1. November 2004 sowie der jeweiligen Folgemonate bis 1. September 2005 zu bezahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat die Auffassung vertreten, sie müsse nach dem Betriebsübergang eintretende Erhöhungen der Vergütung nach dem BAT nicht gewähren. Der Betriebsübergang führe zu einer statischen Fortgeltung des Tarifrechts, so dass nach dem Betriebsübergang anfallende Erhöhungen sich nicht auf das Arbeitsverhältnis der Klägerin auswirkten, auch wenn der maßgebende Tarifvertrag bereits vor Betriebsübergang abgeschlossen gewesen sei. Da die Klägerin bei Betriebsübergang die Lebensaltersstufe 8 noch nicht erreicht gehabt habe, könne sie nicht verlangen, danach vergütet zu werden.

7

Das Arbeitsgericht hat der Klage wegen der Vergütung nach der höheren Lebensaltersstufe stattgegeben und sie wegen des Anspruchs auf die Ballungsraumzulage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat sowohl die Berufung der Beklagten als auch die Anschlussberufung der Klägerin zurückgewiesen. Die Beklagte erstrebt mit der Revision die Abweisung der Klage auf Zahlung der höheren Vergütung. Die Klägerin beantragt - nach Rücknahme ihrer Revision betreffend den Anspruch auf die Ballungsraumzulage - die Zurückweisung der Revision.

8



Entscheidungsgründe

- Die Revision der Beklagten ist unbegründet. Das Landesarbeitsgericht hat ihre Berufung zu Recht zurückgewiesen. 9
- I. Die Klägerin hat Anspruch auf die geforderten Vergütungsdifferenzen in Höhe des Unterschiedsbetrags zwischen den Stufen 7 und 8 der Vergütung nach VergGr. Vc BAT nebst Verzugszinsen. Zu Recht und mit zutreffender Begründung hat das Landesarbeitsgericht erkannt, dass der Klägerin dieser Anspruch gem. § 613a Abs. 1 Satz 2 BGB iVm. § 1 I Abs. 1 MTV-BRK, § 27 Abschn. A BAT in der für die Länder geltenden Fassung gegenüber der Beklagten zusteht. 10
1. Die für die Entscheidung des Rechtsstreits bedeutsamen tarifvertraglichen Bestimmungen lauten: 11

**„Manteltarifvertrag für die Beschäftigten des Bayerischen Roten Kreuzes
vom 1. Januar 2003**

...

§ 1

I. Anwendung des Bundes-Angestellentarifvertrages (BAT)

- (1) Der Bundes-Angestellentarifvertrag (BAT) vom 23.02.1961 einschließlich der Anlagen 1a und 1b findet in der zwischen der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) und der Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr (ÖTV) und der Deutschen Angestellten-gewerkschaft (DAG) bzw. der Vereinten Dienstleistungs-gewerkschaft (ver.di) vereinbarten jeweils gültigen Fassung auf die Arbeitnehmer des Bayerischen Roten Kreuzes (BRK), die in einer der Rentenversicherung der Angestellten unterliegenden Beschäftigung stehen, Anwendung, soweit in § 2 nichts anderes vereinbart ist.

...

- Für die Ermittlung der Vergütungsstufe ist § 27 Abschn. A BAT/TdL maßgebend. Dieser enthält in Abs. 1 und 2 ua. folgende Bestimmungen: 12

„§ 27 Grundvergütung.

A. Angestellte, die unter die Anlage 1 a fallen

Für Bund und Länder:

- (1) Im Vergütungstarifvertrag sind die Grundvergütungen in



den Vergütungsgruppen nach Lebensalterstufen zu bemessen. Die Grundvergütung der ersten Lebensalterstufe (Anfangsgrundvergütung) wird vom Beginn des Monats an gezahlt, in dem der Angestellte in den Vergütungsgruppen III bis X das 21. Lebensjahr, in den Vergütungsgruppen I bis II b das 23. Lebensjahr vollendet. Nach je zwei Jahren erhält der Angestellte bis zum Erreichen der Grundvergütung der letzten Lebensalterstufe (Endgrundvergütung) die Grundvergütung der folgenden Lebensalterstufe.

(2) Wird der Angestellte in den Vergütungsgruppen III bis X spätestens am Ende des Monats eingestellt, in dem er das 31. Lebensjahr vollendet, erhält er die Grundvergütung seiner Lebensalterstufe. ...“

2. Der Anspruch der Klägerin auf den Vergütungsmehrbetrag folgt aus § 613a Abs. 1 Satz 2 BGB iVm. § 1 I Abs. 1 MTV-BRK, § 27 Abschn. A Abs. 1 BAT. 13
- a) Im Arbeitsverhältnis der Klägerin zum Bayerischen Roten Kreuz galt kraft beiderseitiger Tarifgebundenheit (§ 3 Abs. 1, § 4 Abs. 1 TVG) die Regelung aus § 27 Abschn. A BAT zu den Lebensalterstufen. Der MTV-BRK ordnet in § 1 I Abs. 1 die Geltung des BAT an. Das Landesarbeitsgericht ist zutreffend davon ausgegangen, dass diese Verweisung wirksam ist (*ebenso Senat in der die Beklagte betreffenden Entscheidung 19. September 2007 - 4 AZR 711/06 -*). Nach der Rechtsprechung des Senats umfasst die Rechtssetzungsbefugnis der Tarifvertragsparteien aus Art. 9 Abs. 3 GG grundsätzlich auch das Recht, auf jeweils geltende andere tarifliche Vorschriften zu verweisen, sofern deren Geltungsbereich mit dem Geltungsbereich der verweisenden Tarifnorm in einem engen sachlichen Zusammenhang steht (*9. Juli 1980 - 4 AZR 564/78 - BAGE 34, 42, 50 f.; 10. November 1982 - 4 AZR 1203/79 - BAGE 40, 327, 336 f.; 22. Januar 2003 - 4 ABR 12/02 - ZTR 2003, 454*). Bedenken, dass die Verweisungsnorm im MTV-BRK diesen Anforderungen nicht genügt, sind weder geltend gemacht noch ersichtlich. Rechtsfolge war die normative Geltung des BAT einschließlich § 27 Abschn. A im Rechtsverhältnis der Klägerin zum Bayerischen Roten Kreuz. Die in § 2 MTV-BRK bestimmten Abweichungen vom BAT berühren § 27 Abschn. A BAT nicht. 14
- b) Aus § 613a Abs. 1 Satz 2 BGB folgt, dass § 27 Abschn. A BAT seit dem Betriebsübergang im Arbeitsverhältnis der Parteien fortgilt. § 613a Abs. 1 Satz 2 BGB bestimmt, dass die im Zeitpunkt des Betriebsübergangs durch Rechtsnormen eines Tarifvertrags geregelten Rechte und Pflichten Inhalt des Arbeitsverhältnisses zwischen 15



dem Arbeitnehmer und dem Erwerber werden. Nach § 613a Abs. 1 Satz 3 BGB tritt diese Wirkung nicht ein, wenn die Rechte und Pflichten bei dem neuen Inhaber durch Rechtsnormen eines anderen Tarifvertrags geregelt sind. Dies ist nicht der Fall, denn die Beklagte ist nicht tarifgebunden (*Senat 19. September 2007 - 4 AZR 711/06 -*).

c) Zutreffend und von der Revision unwidersprochen ist das Landesarbeitsgericht von der statischen Fortwirkung der Tarifnormen zur Vergütungshöhe einschließlich des § 27 Abschn. A BAT ausgegangen. Dies entspricht der Rechtsprechung des Senats. Der Regelungsgehalt der Tarifvertragsnormen geht nach § 613a Abs. 1 Satz 2 BGB statisch in das Arbeitsverhältnis über, nämlich in dem Tarifstand bzw. Normenstand, den er zur Zeit des Betriebsübergangs hat. Der Regelungsgehalt wird durch den Betriebsübergang weder in seinem sachlichen Inhalt noch in seinem durch den Tarifstand beschriebenen Geltungsumfang geändert. Verändert sich nach dem Betriebsübergang die Tarifnorm, deren Regelung in das Arbeitsverhältnis übergegangen ist, so nimmt die übergegangene Regelung hieran nicht mehr teil. Verweist die übergegangene Tarifregelung ihrerseits auf andere normative Regelungen, die sich weiterentwickeln, so wird deren Stand zur Zeit des Betriebsübergangs zum Inhalt des Arbeitsverhältnisses (*Senat 20. Juni 2001 - 4 AZR 295/00 - AP TVG § 1 Bezugnahme auf Tarifvertrag Nr. 18 = EzA BGB § 613a Nr. 203; 29. August 2001 - 4 AZR 332/00 - BAGE 99, 10, 19*). Bildlich hat der Senat dies so ausgedrückt, dass die im Zeitpunkt des Betriebsübergangs bestehende Situation eingefroren werde (*20. Juni 2001 - 4 AZR 295/00 - aaO; 29. August 2001 - 4 AZR 332/00 - BAGE 99, 10, 22*).

16

d) Die Revision missversteht diese Rechtsprechung, wenn sie die statische Fortwirkung auf den Erhalt der bisherigen Arbeitsbedingungen beschränkt. Nach § 613a Abs. 1 Satz 2 BGB werden nicht die aus den Tarifnormen sich ergebenden Arbeitsbedingungen Inhalt des Arbeitsverhältnisses, sondern es gehen die Tarifnormen zu Rechten und Pflichten der Arbeitsvertragsparteien in das Arbeitsverhältnis ein. Nichts anderes folgt aus der Aussage vom Einfrieren der „Situation“ im Zeitpunkt des Betriebsübergangs. Mit „Situation“ sind die Tarifnormen zu Rechten und Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis gemeint, nicht die konkret gewährten Arbeitsbedingungen. Sehen diese Rechtspositionen vor, deren Voraussetzungen erst später eintreten, tritt der Erwerber auch insoweit unverändert in die Rechtsstellung des Veräußerers ein und hat die durch die Tarifnorm begründete Verpflichtung zu erfüllen. Die Tarifnormen iSv. § 613a Abs. 1 Satz 2 BGB gelten zwar statisch fort, aber eine in der (statisch) fortgeltenden Norm selbst angelegte Dynamik bleibt aufrechterhalten. Das umfasst bereits

17



vereinbarte Abschmelzungen ebenso wie bereits vereinbarte Erhöhungen. Auflösende oder aufschiebende Bedingungen von Rechten und Pflichten gehen genauso über wie Anwartschaften. Es gibt keinen Grund, die in das Arbeitsverhältnis transformierten bisherigen Kollektivnormen anders zu behandeln als individuell vereinbarte Stufensteigerungen, Abschmelzungen uä. Dies hat der Senat in Fortführung seiner ständigen Rechtsprechung und derjenigen anderer Senate des Bundesarbeitsgerichts jüngst in dem bereits genannten Urteil vom 19. September 2007 (- 4 AZR 711/06 -) entschieden. In jenem Fall war Streitgegenstand ein Anspruch auf eine tarifliche Vergütungserhöhung um 1 % zum 1. Mai 2004 durch den am 31. Januar 2003 abgeschlossenen Vergütungstarifvertrag Nr. 35. Der Senat hat entschieden, dass die Beklagte in die tariflich vor dem Betriebsübergang begründete Verpflichtung eingetreten und dem Kläger jenes Rechtsstreits zur Gewährung der Tarifierhöhung ab 1. Mai 2004 verpflichtet ist. Dies hat der Senat unter Darstellung der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zum Inhalt der nach § 613a Abs. 1 Satz 2 BGB übergeleiteten Tarifnormen und des diesbezüglichen Schrifttums ausführlich begründet (*19. September 2007 - 4 AZR 711/06 -, zu II 3 b - d der Gründe*). Auf diese Ausführungen nimmt der Senat Bezug. Dies gilt auch für die Ausführungen des Senats, mit denen er dargelegt hat, dass die von ihm vertretene Auffassung - auch aus europarechtlicher Sicht - die negative Koalitionsfreiheit der Beklagten nicht verletzt (*19. September 2007 - 4 AZR 711/06 -, zu II 4 der Gründe*).

e) Somit führt die Fortwirkung der tarifvertraglichen Regelung zur Abhängigkeit der Entgelthöhe vom Lebensalter in § 1 I MTV-BRK iVm. § 27 Abschn. A BAT dazu, dass mit Erreichen einer höheren Lebensaltersstufe nach dem Betriebsübergang Vergütung gemäß dieser Lebensaltersstufe zu gewähren ist. Der Abschluss des BRK-Übergangstarifvertrags 2005 ist dagegen eine Veränderung der maßgebenden Tarifnormen, die nach dem Betriebsübergang erfolgt ist. Die in das Arbeitsverhältnis übergegangene Regelung aus dem MTV-BRK und dem BAT nimmt an dieser Entwicklung deshalb nicht mehr teil. Für das Rechtsverhältnis der Parteien bleibt der MTV-BRK maßgebend. Daher braucht der Frage nicht nachgegangen zu werden, ob der BRK-Übergangstarifvertrag 2005 Veränderungen der vorliegend maßgebenden Regelung zu den Lebensaltersstufen bewirkt hat.

f) Danach hat die Klägerin ab Oktober 2004 Anspruch auf Vergütung nach Stufe 8 der VergGr. Vc BAT, die sie zu diesem Zeitpunkt mit Vollendung des 35. Lebensjahres streitlos erreicht hat (§ 27 Abschn. A Abs. 1 BAT). Der Höhe nach ist die

18

19



Forderung der Klägerin unstreitig. Sie errechnet sich aus dem Unterschiedsbetrag zwischen den Stufen 7 und 8 der VergGr. Vc BAT für die Monate Oktober 2004 bis August 2005.

3. Die für die Differenzbeträge aus der höheren Lebensaltersstufe beanspruchten Zinsen stehen der Klägerin nach § 288 Abs. 1 BGB zu. 20

II. Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 Abs. 1 ZPO. 21

Bepler

Wolter

Bott

H. Scherweit-Müller

Dassel

