

Aktenzeichen: 4 AZR 881/07
Bundesarbeitsgericht 4. Senat

Urteil vom 10. Dezember 2008
- 4 AZR 881/07 -

I. Arbeitsgericht
Neubrandenburg

Urteil vom 3. August 2006
- 3 Ca 18/06 -

II. Landesarbeitsgericht
Mecklenburg-Vorpommern

Urteil vom 6. September 2007
- 1 Sa 362/06 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Entscheidungsstichworte:

Bezugnahme auf Tarifvertrag in Arbeitsvertrag und in
Personalüberleitungsvertrag - Betriebsübergang

Gesetze:

BGB §§ 133, 157, 613a

Leitsätze:

keine

Hinweise des Senats:

ähnlich gelagerter Fall Senat 20. April 2005 - 4 AZR 292/04 - AP TVG § 1
Bezugnahme auf Tarifvertrag Nr. 35 = EzA TVG § 1 Auslegung Nr. 40



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

BUNDESARBEITSGERICHT



4 AZR 881/07

1 Sa 362/06

Landesarbeitsgericht

Mecklenburg-Vorpommern

Im Namen des Volkes!

Verkündet am

10. Dezember 2008

URTEIL

Freitag, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Klägerin, Berufungsklägerin und Revisionsklägerin,

pp.

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 10. Dezember 2008 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Bepler, die Richter am Bundesarbeitsgericht Bott und Creutzfeldt sowie die ehrenamtlichen Richter Kiefer und Pieper für Recht erkannt:



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1. Die Revision der Klägerin gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Mecklenburg-Vorpommern vom 6. September 2007 - 1 Sa 362/06 - wird zurückgewiesen.
2. Die Klägerin hat die Kosten der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über die Höhe der der Klägerin für die Zeit vom 1. Januar 2003 bis zum 30. November 2005 zustehenden Vergütung. 1

Die Klägerin trat am 1. Februar 1979 als Physiotherapeutin in die Dienste der Rechtsvorgängerin der Beklagten. Das Arbeitsverhältnis der Parteien bestimmt sich nach dem von der Klägerin am 12. August 1991 mit dem Kreiskrankenhaus P abgeschlossenen Arbeitsvertrag, welches damals in Form eines Eigenbetriebs vom dem Kommunalen Arbeitgeberverband Mecklenburg-Vorpommern e. V. angehörenden Landkreis U-R geführt wurde. Dieser Arbeitsvertrag lautet auszugsweise: 2

„§ 2

Das Arbeitsverhältnis bestimmt sich nach den Vorschriften des Bundes-Angestelltentarifvertrages (BAT-Ost) und den diesen ergänzenden, ändernden oder ersetzenden Tarifverträgen in der für den Arbeitgeber geltenden Fassung. Außerdem finden die für den Arbeitgeber jeweils geltenden sonstigen einschlägigen Tarifverträge Anwendung.“

Aufgrund eines notariellen Kaufvertrages vom 12. September 2000 ging der Betrieb des Kreiskrankenhauses P auf die Beklagte, die keinem Arbeitgeberverband angehört, über. Dieser notarielle Kaufvertrag enthält einen Personalüberleitungsvertrag (*im Folgenden PÜV*). Dieser lautet, soweit für den Rechtsstreit von Bedeutung: 3



„Präambel

Die Parteien sind sich darüber einig, dass die gesetzlichen Folgen des § 613a BGB die Interessen der Arbeitnehmer im Falle der Privatisierung des Kreiskrankenhauses nur unzureichend sichern. Durch die nachstehenden weiteren Vereinbarungen sollen die bisher erlangten Besitzstände der im Dienste des Veräußerers tätigen Arbeitnehmer (...) im Umfang dieses Vertrages festgeschrieben werden.

§ 2 Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen

- a) Ausschluss jeglicher betriebsbedingter Kündigungen für 18 Monate ...
- b) Keine betriebsbedingten Kündigungen für 12 weitere Monate ohne Ersatzarbeitsplatz

...

§ 4 Fristverlängerung des § 613a BGB auf 3 Jahre

Vorbehaltlich der Regelungen dieses Vertrages verpflichtet sich der Erwerber, die Frist des § 613a Abs. 1 Satz 2 BGB auf 3 Jahre ab tatsächlichem Betriebsübergang zu verlängern.

§ 5 Tarifliche Regelungen

Die Parteien vereinbaren, daß die bisher auf die Arbeitsverträge Anwendung findenden tarifvertraglichen Regelungen des BAT/O, BMT/GO, seine ergänzenden und ersetzenden tarifvertraglichen Regelungen in der jeweils geltenden Form für 2 Jahre durch den Erwerber auf die zum Zeitpunkt des Betriebsübergangs bestehenden Arbeitsverhältnisse angewendet werden, soweit bei dem Erwerber keine für den Arbeitnehmer günstigeren Vereinbarungen bestehen.

Bestehende individualrechtliche Vereinbarungen über die Anwendbarkeit der vorgenannten Vorschriften werden in der Zeit von 2 Jahren ab Betriebsübergang vom Erwerber nicht angegriffen.

Der Erwerber verpflichtet sich, nach Ablauf der 2-Jahres-Frist unter Einbeziehung des Betriebsrates mit der zuständigen Gewerkschaft Verhandlungen über einen Haustarifvertrag aufzunehmen.

Bis zum Abschluss eines anderweitigen Tarifvertrages gelten die Regelungen gemäß § 5 Abs. 1 und 2 entsprechend fort.



§ 12 Unmittelbares Forderungsrecht

Die Regelungen dieses Personalüberleitungsvertrages verstehen sich als echter Vertrag zugunsten Dritter, so daß insoweit die Arbeitnehmer ein eigenes Forderungsrecht aufgrund dieser Vereinbarungen erhalten. In dieser Form gehen die Arbeitsverhältnisse auf den Erwerber über. Die übernommenen Beschäftigten und diejenigen Arbeitnehmer, die dem Betriebsübergang widersprochen haben, erhalten unwiderruflich und unmittelbar das Recht, von der jeweils ihnen gegenüber verpflichteten Vertragspartei die Erfüllung der Ansprüche, die sich aus dem Personalüberleitungsvertrag ergeben, verlangen zu können. ...“

Die Beklagte vergütete die übernommenen Mitarbeiter bis zum 31. Dezember 2002 nach den Vergütungsregelungen des BAT-O/BMT-G-O unter Gewährung aller bis zu diesem Zeitpunkt erfolgten Tariflohnerhöhungen. Seit dem 1. Januar 2003 bezahlt die Beklagte diese Vergütung statisch weiter und berücksichtigt somit nicht die Erhöhungen, welche der Vergütungstarifvertrag Nr. 7 zum BAT-O (VKA) mit Wirkung ab dem 1. Januar 2003 vorsieht. Gleiches gilt für spätere Tarifabschlüsse zum BAT-O.

Anlässlich von Umbaumaßnahmen schloss die Beklagte mit der Gewerkschaft ver.di am 22. Januar 2003 und im Januar 2005 zwei Haustarifverträge, die für die Zeit vom 1. Februar 2003 bis zum 31. Juli 2006 Regelungen zur vorübergehenden Verkürzung der Arbeitszeit, Änderung der Vergütung und den Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen zum Inhalt hatten und deren Nachwirkung ausgeschlossen wurde. Sonstige Haustarifverträge wurden nicht geschlossen.

Die Klägerin hat mit Schreiben vom 1. Juli 2003 die Erhöhung ihrer Vergütung „nach dem aktuellen BAT-O/BMT-G-O ab dem 01.01.2003“ verlangt. Die Beklagte lehnte dies mit Schreiben vom selben Tage ab, da ein solcher Anspruch nach Ablauf der Frist von zwei Jahren gem. § 5 PÜV nicht bestehe.

Mit ihrer Klage begehrt die Klägerin unverändert die Weitergabe der tariflichen Lohnerhöhungen nach dem BAT. Bei ihrer Eingruppierung in



VergGr. Vb BAT-O beläuft sich ihre Nachzahlungsforderung für die Zeit vom 1. Januar 2003 bis zum 30. November 2005 unstreitig auf 5.206,04 Euro brutto. Die Klägerin hat die Auffassung vertreten, die Vergütungsregelungen des BAT-O (VKA) seien gem. § 5 PÜV auf ihr Arbeitsverhältnis auch ab dem 1. Januar 2003 weiter dynamisch anzuwenden. Es handele sich bei dieser Regelung um einen zulässigen Vertrag zu Gunsten Dritter, der die Sicherung der bisherigen dynamischen Anwendbarkeit der Tarifverträge trotz des Betriebsübergangs bezwecke. Wäre sie damit nicht einverstanden gewesen, hätte sie dem Übergang ihres Arbeitsverhältnisses auf die Beklagte widersprechen können. Der ehemalige Personalrat des Krankenhauses habe zudem zur Wahrung der Arbeitnehmerinteressen an der Gestaltung des PÜV mitgewirkt. Der Ablauf der Zweijahresfrist stehe der dynamischen Anwendbarkeit der Regelungen des BAT nicht entgegen. Gem. § 5 Abs. 4 PÜV gelte die Regelung des § 5 Abs. 1 PÜV, welcher die Weitergeltung des BAT „in der jeweils geltenden Form“ vorsehe, für den Fall fort, dass nach Ablauf der Zweijahresfrist kein Abschluss eines anderweitigen Tarifvertrages erfolge. Durch die fortgeltende dynamische Tarifierung gem. § 5 Abs. 4 PÜV habe während der Dauer von Haustarifvertragsverhandlungen auch ein wirtschaftlicher Druck, schnellstmöglich einen Haustarifvertrag abzuschließen, ausgeübt werden sollen. Ein Abschluss sei aber nicht erfolgt. Die beiden anlässlich der Umbaumaßnahmen geschlossenen Haustarifverträge seien kein anderweitiger Tarifvertrag iSd. § 5 Abs. 4 PÜV.

Die Klägerin hat beantragt,

8

die Beklagte zu verurteilen, an die Klägerin 5.206,04 Euro brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit Rechtshängigkeit zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat, soweit für das Revisionsverfahren von Bedeutung, die Auffassung vertreten, der Klägerin stehe aus § 5 PÜV kein Anspruch auf die dynamisierte Weitergabe der Tarifierhöhungen zu. § 5 PÜV sei schon - was die Beklagte näher mit Rechtsausführungen begründet hat - kein wirksamer Vertrag zu Gunsten Dritter, denn er habe auch - unzulässigerweise - Regelungen zu Lasten Dritter zum Inhalt.

9



Zudem sei die gem. § 5 Abs. 1 PÜV vereinbarte dynamische Anwendung der dort in Bezug genommenen Tarifverträge mit Ablauf der Zweijahresfrist und damit vor dem 1. Januar 2003 entfallen. § 5 Abs. 4 PÜV bewirke nur eine statische Fortgeltung der tariflichen Regelungen um zu verhindern, dass die Verweisung in § 5 Abs. 1 PÜV nach Ablauf der Zweijahresfrist zum Fortfall komme und die tariflichen Regelungen zum Zeitpunkt des Betriebsübergangs wieder gölten. Mit der Formulierung „Regelungen gem. § 5 Abs. 1 und 2“ in § 5 Abs. 4 PÜV seien die tariflichen Regelungen mit dem Stand nach Ablauf der Zweijahresfrist gemeint. Eine Fortgeltung könne sich auch nur auf bereits existierende tarifvertragliche Regelungen beziehen. Die Zweijahresfrist würde bei Annahme einer dynamischen Fortgeltung ihren Sinn verlieren. Auch alle anderen wesentlichen Regelungen des PÜV, wie zB der Verzicht auf betriebsbedingte Kündigungen, seien zeitlich befristet worden. Die Rechte der Arbeitnehmer sollten nur für eine gewisse Übergangszeit gestärkt werden. Selbst der Personalrat habe gemäß einer PR-Info vom 23. März 2000 eine Besitzstandswahrung nur „für mindestens drei Jahre“ und nicht eine unbefristete dynamische Weitergeltung der bisherigen Regelungen gefordert. § 5 Abs. 4 PÜV sollte auch nicht den zum Abschluss eines Haustarifvertrags notwendigen wirtschaftlichen Druck aufbauen. Das Gegenteil sei der Fall. Bestehe eine auf unbeschränkte Zeit wirkende dynamische Verweisungsklausel, so gebe es seitens der Gewerkschaft überhaupt keine Veranlassung, einen Haustarifvertrag abzuschließen. Zudem habe die dynamische Verweisung gem. § 5 Abs. 1 PÜV spätestens mit Geltung des ersten Haustarifvertrages zum 1. Februar 2003 gem. § 5 Abs. 4 PÜV geendet; denn beide anlässlich der Umbaumaßnahmen abgeschlossenen Haustarifverträge seien „anderweitige Tarifverträge“ iSd. § 5 Abs. 4 PÜV.

Ihre Mitarbeiter seien ebenfalls von der statischen Anwendung des BAT-O nach Ablauf der Zweijahresfrist ausgegangen. Sie wende in ihrem Betrieb die vor dem 1. Januar 2003 geltenden Regelungen des BAT-O auch an, soweit diese für ihre Mitarbeiter günstiger als die seitdem vereinbarten Tarifregelungen seien, was die Beklagte näher dargelegt hat. Davon habe auch die Klägerin profitiert. Wenn diese nunmehr auch noch die erhöhten Leistungen

10



nach den nachfolgenden tariflichen Regelungen begehre, verhalte sie sich widersprüchlich.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Klägerin zurückgewiesen. Mit ihrer Revision verfolgt die Klägerin ihre Klage weiter. Die Beklagte beantragt die Zurückweisung der Revision.

11

Entscheidungsgründe

Die Revision der Klägerin ist nicht begründet.

12

I. Die Klägerin hat keinen Anspruch auf die geforderte Vergütungsnachzahlung. Der Vergütungstarifvertrag Nr. 7 zum BAT-O (VKA) sowie sonstige tarifliche Anhebungen der Vergütung nach dem 1. Januar 2003 finden auf ihr Arbeitsverhältnis keine Anwendung. Die Anwendbarkeit kann weder auf eine beiderseitige Tarifgebundenheit (§ 4 Abs. 1 TVG) noch auf § 613a Abs. 1 Satz 2 BGB noch auf die Verweisungsklausel in § 2 des Arbeitsvertrages vom 12. August 1991 gestützt werden. Eine dynamische Anwendbarkeit der Regelungen des BAT-O und seiner Vergütungstarifverträge folgt auch nicht aus § 5 PÜV. Denn diese Vorschrift ist dahin auszulegen, dass die dynamische Anwendung der Regelungen des BAT-O nur für zwei Jahre nach dem Zeitpunkt des Betriebsübergangs begründet werden soll und die tariflichen Regelungen anschließend nur noch statisch fortgelten. Die Entscheidung des Landesarbeitsgerichts stellt sich aus diesem Grunde als richtig dar, weshalb die Revision gem. § 561 ZPO zurückzuweisen ist.

13

1. Die Geltung der Vergütungsregelungen zum BAT-O (VKA) für das Arbeitsverhältnis gem. § 4 Abs. 1 TVG kommt nicht in Betracht und wird von der Klägerin auch nicht geltend gemacht. Es fehlt an der beiderseitigen Tarifgebundenheit. Die Beklagte ist mangels Mitgliedschaft im kommunalen Arbeitgeberverband nicht tarifgebunden (§ 3 Abs. 1 TVG).

14



2. Die Anwendbarkeit der von der Klägerin herangezogenen Tarifverträge kann sich auch nicht aus § 613a Abs. 1 Satz 2 BGB ergeben. Dies gilt auch dann, wenn die Klägerin Mitglied der tarifschließenden Gewerkschaft ver.di - die die Klägerin in den Vorinstanzen vertreten hat - wäre, was sie allerdings nicht behauptet hat. Bei dem Übergang des Arbeitsverhältnisses eines tarifgebundenen Arbeitnehmers auf einen nicht tarifgebundenen Betriebserwerber werden nach § 613a Abs. 1 Satz 2 BGB die Rechtsnormen des vor dem Betriebsübergang normativ geltenden Tarifwerkes nur in der zur Zeit des Betriebsübergangs geltenden Fassung Inhalt des Arbeitsverhältnisses zwischen übernommenem Arbeitnehmer und Betriebserwerber (*Senat 14. Dezember 2005 - 4 AZR 536/04 - BAGE 116, 326, 335; 20. Juni 2001 - 4 AZR 295/00 - AP TVG § 1 Bezugnahme auf Tarifvertrag Nr. 18 = EzA BGB § 613a Nr. 203*). Die von der Klägerin beanspruchte Dynamik für die Zeit ab dem 1. Januar 2003 könnte somit nicht auf § 613a Abs. 1 Satz 2 BGB gestützt werden. 15
3. Die Anwendbarkeit der streitgegenständlichen Vergütungsregelungen folgt auch nicht aus der Bezugnahme Klausel in § 2 des Arbeitsvertrages vom 12. August 1991. Diese Klausel ist als Gleichstellungsabrede im Sinne der früheren Rechtsprechung des Senats auszulegen. Das Arbeitsverhältnis der Klägerin ging mit diesem Inhalt gem. § 613a Abs. 1 Satz 1 BGB auf die Beklagte über. Die Klägerin ist folglich hinsichtlich der in Bezug genommenen Tarifverträge so zu stellen wie ein der tarifschließenden Gewerkschaft ver.di angehörender Arbeitnehmer, dessen Arbeitsverhältnis auf die Beklagte übergegangen ist. Wie vorstehend ausgeführt, würden die Regelungen des BAT-O seit dem Betriebsübergang auf dessen Arbeitsverhältnis jedoch ebenfalls nur statisch Anwendung finden. 16
- a) Bei § 2 des Arbeitsvertrages vom 12. August 1991 handelt es sich um eine Gleichstellungsabrede im Sinne der früheren Rechtsprechung des Senats. 17
- aa) Nach dieser Rechtsprechung waren bei Tarifgebundenheit des Arbeitgebers - anders als bei nicht tarifgebundenen Arbeitgebern - Verweisungsklauseln wie diejenige in dem Arbeitsvertrag der Parteien in aller Regel als so genannte Gleichstellungsabreden auszulegen. Dies beruhte auf der Vor- 18



stellung, dass mit einer solchen von einem tarifgebundenen Arbeitgeber gestellten Vertragsklausel lediglich die möglicherweise fehlende Gebundenheit des Arbeitnehmers an die im Arbeitsvertrag genannten Tarifverträge ersetzt werden soll, um jedenfalls zu einer vertraglichen Anwendung des einschlägigen Tarifvertrages zu kommen und damit - bei deren genereller Verwendung - zu dessen Geltung für alle Beschäftigten (*vgl. nur Senat 1. Dezember 2004 - 4 AZR 50/04 - BAGE 113, 40, 42 f.; 25. September 2002 - 4 AZR 294/01 - BAGE 103, 9, 14; 21. August 2002 - 4 AZR 263/01 - BAGE 102, 275, 278 ff.*). Diese Auslegungsregel hält der Senat nicht mehr aufrecht. Er wendet sie aus Gründen des Vertrauensschutzes aber weiterhin auf die Verweisungsklauseln in Arbeitsverträgen an, die vor dem Inkrafttreten der Schuldrechtsreform zum 1. Januar 2002 abgeschlossen worden sind (*Senat 14. Dezember 2005 - 4 AZR 536/04 - BAGE 116, 326; 18. April 2007 - 4 AZR 652/05 - BAGE 122, 74; 23. Januar 2008 - 4 AZR 602/06 - AP TVG § 1 Bezugnahme auf Tarifvertrag Nr. 63 = EzA TVG § 3 Bezugnahme auf Tarifvertrag Nr. 38*).

bb) Der am 12. August 1991 geschlossene Arbeitsvertrag ist demnach anhand der früheren Senatsrechtsprechung zu beurteilen. Danach ist die Verweisungsklausel in § 2 des Arbeitsvertrages eine Gleichstellungsabrede, weil sie auf die fachlich einschlägigen Tarifverträge verweist und der Arbeitgeber zum Zeitpunkt des Vertragsschlusses tarifgebunden war. Bei § 2 des Arbeitsvertrages handelt es sich um eine typische Bezugnahme Klausel. Der Senat hat entsprechende Klauseln wiederholt als Gleichstellungsabreden ausgelegt (*vgl. zB Senat 26. September 2001 - 4 AZR 544/00 - BAGE 99, 120; 19. März 2003 - 4 AZR 331/02 - BAGE 105, 284*). Arbeitgeber war der Träger des Kreiskrankenhauses P, der Landkreis U-R, auch wenn dieser im Arbeitsvertrag nicht erwähnt ist. Das Kreiskrankenhaus P war nach unbestrittener Darstellung der Beklagten ein Eigenbetrieb des Landkreises. Als Eigenbetrieb bezeichnet man ein wirtschaftliches Unternehmen einer Gebietskörperschaft, das zwar Teil der Körperschaft bleibt, von der sonstigen Verwaltung aber deutlich abgesetzt ist. Der Eigenbetrieb erlangt keine Rechtsfähigkeit. Arbeitgeber der im Eigenbetrieb Beschäftigten ist die jeweilige Körperschaft des öffentlichen Rechts (*ErfK/Kania 8. Aufl. § 130 BetrVG Rn. 3*). Der Landkreis war

19



Mitglied des Kommunalen Arbeitgeberverbandes Mecklenburg-Vorpommern e. V. und damit hinsichtlich des BAT-O (VKA) tarifgebunden.

b) Folglich ist die Klägerin nach dem Betriebsübergang einem tarifgebundenen Arbeitnehmer gleichgestellt, dessen Arbeitsverhältnis ebenfalls übergegangen ist (*vgl. Senat 23. Januar 2008 - 4 AZR 602/06 - AP TVG § 1 Bezugnahme auf Tarifvertrag Nr. 63 = EzA TVG § 3 Bezugnahme auf Tarifvertrag Nr. 38*). Für dessen Arbeitsverhältnis fände die für die Arbeitsverhältnisse gewerkschaftsangehöriger Arbeitnehmer vorgesehene statische Transformation der vorher normativ geregelten Arbeitsbedingungen in das Arbeitsverhältnis gem. § 613a Abs. 1 Satz 2 BGB statt. Folglich könnte sich auch ein Gewerkschaftsmitglied nicht auf eine dynamische Weitergeltung des BAT-O-Regelwerks berufen.

20

4. Ein Anspruch der Klägerin auf die geforderte Vergütung ergibt sich auch nicht aus § 5 PÜV. Dabei kann zugunsten der Klägerin unterstellt werden, dass dessen Regelungen entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts als Vertrag zu Gunsten Dritter wirksam sind, weil die übernommenen Beschäftigten nach § 12 PÜV die Wahl haben, ob sie die sich aus dem PÜV ergebenden Rechte in Anspruch nehmen wollen oder nicht (*vgl. Senat 20. April 2005 - 4 AZR 292/04 - AP TVG § 1 Bezugnahme auf Tarifvertrag Nr. 35 = EzA TVG § 1 Auslegung Nr. 40*). Die das klageabweisende Urteil des Arbeitsgerichts bestätigende Entscheidung des Landesarbeitsgerichts erweist sich nämlich im Ergebnis deshalb als richtig, weil § 5 PÜV entgegen der Auffassung der Revision dahin auszulegen ist, dass eine dynamische Anwendung der in Bezug genommenen tariflichen Regelungen nur innerhalb von zwei Jahren ab dem Betriebsübergang und anschließend daran eine statische Fortgeltung des zum Ablauf der Zweijahresfrist geltenden Tarifinhalts stattfinden soll.

21

a) Der Inhalt der Regelung in § 5 PÜV ist gem. §§ 133, 157 BGB durch Auslegung zu ermitteln. Ausgehend vom Wortlaut der Klausel ist der objektive Bedeutungsgehalt der Erklärung zu ermitteln (*vgl. BAG 6. Februar 1974 - 3 AZR 232/73 - AP BGB § 133 Nr. 38 = EzA BGB § 133 Nr. 8; 15. März 2005 - 9 AZR 97/04 - AP BGB § 157 Nr. 33 = EzA TVG § 4 Altersteilzeit Nr. 14*).

22



Maßgebend ist der allgemeine Sprachgebrauch unter Berücksichtigung des vertraglichen Regelungszusammenhangs. In die Auslegung einzubeziehen sind die Begleitumstände der Erklärung, soweit sie einen Schluss auf den Sinngehalt der Erklärung zulassen (*BAG 27. August 1970 - 2 AZR 519/69 - BAGE 22, 424*). Die tatsächliche Handhabung des Vertragsverhältnisses ermöglicht ebenfalls Rückschlüsse auf dessen Inhalt. Von Bedeutung für das Auslegungsergebnis sind schließlich auch der von den Vertragsparteien verfolgte Regelungszweck sowie die Interessenlage der Beteiligten (*Senat 20. April 2005 - 4 AZR 292/04 - AP TVG § 1 Bezugnahme auf Tarifvertrag Nr. 35 = EzA TVG § 1 Auslegung Nr. 40*). Mit dem Landesarbeitsgericht ist bei einem Vertrag zu Gunsten eines Arbeitnehmers als Dritten hingegen die praktische Handhabung des Arbeitsverhältnisses für die Auslegung des ihn begünstigenden Vertrags nicht heranzuziehen. Der Arbeitnehmer ist keine Partei dieses zwischen dem Versprechendem und dem Versprechensempfänger geschlossenen Vertrags (sog. Deckungsverhältnis), welcher den Rechtsgrund für die Leistung des Versprechenden an den Arbeitnehmer im sog. Vollzugsverhältnis schafft (vgl. *Bamberger/Roth/Janoschek BGB 2. Aufl. § 328 Rn. 6 ff.*). Der Wille der Vertragsparteien im Deckungsverhältnis entscheidet über das Bestehen und die Voraussetzungen eines Anspruchs des Dritten (vgl. *MünchKommBGB/Gottwald 5. Aufl. § 328 Rn. 28*). Die Auslegung bezieht sich auf das Deckungsverhältnis, hierfür gibt § 328 Abs. 2 BGB eine Auslegungsregel. Der Wille des begünstigten Dritten ist für die Auslegung des Deckungsverhältnisses ohne Bedeutung, ihm bleibt die Möglichkeit der Zurückweisung gem. § 333 BGB. Folglich kann aus der praktischen Handhabung seines Rechtsverhältnisses zu dem Versprechenden kein Rückschluss auf den Willen der Vertragsparteien des Deckungsverhältnisses erfolgen. Anderenfalls könnte der Versprechende durch sein späteres Verhalten gegenüber dem Dritten Fakten schaffen, die eine seinen Interessen entsprechende Auslegung des Deckungsverhältnisses begründen.

b) Im vorliegenden Fall steht zwischen den Parteien nicht im Streit, dass § 5 Abs. 1 PÜV für zwei Jahre eine dynamische Anwendung der tarifvertraglichen Regelungen des BAT-O bzw. BMT-G-O vorsieht. Dies kommt durch die

23



Formulierung „in der jeweils geltenden Form“ eindeutig zum Ausdruck. Die Klägerin verlangt jedoch Tariflohnerhöhungen, welche auf Tarifabschlüsse zurückzuführen sind, die erst nach dem Ablauf von zwei Jahren seit dem Betriebsübergang vereinbart wurden und Geltung fanden. Die geltend gemachten Ansprüche können nur dann gegeben sein, wenn eine dynamische Anwendbarkeit der tariflichen Vergütungsregelungen gem. § 5 Abs. 4 PÜV auch über den Zeitraum von zwei Jahren ab Betriebsübergang hinaus stattfindet. § 5 Abs. 4 PÜV bestimmt, dass „die Regelungen gemäß § 5 Abs. 1 und 2“ bis zum Abschluss eines anderweitigen Tarifvertrages „entsprechend“ fortgelten. Dies ist dahingehend auszulegen, dass im Falle des Nichtabschlusses eines anderweitigen Tarifvertrages nach Ablauf der Zweijahresfrist nur eine statische Fortgeltung des dann geltenden Tariffinhalts erfolgen soll. Die Klage ist deshalb unbegründet.

aa) Zu Gunsten der Klägerin kann zunächst davon ausgegangen werden, dass die Verweisung in § 5 Abs. 4 PÜV auf „die Regelungen gem. § 5 Abs. 1 und 2“ dahingehend zu verstehen ist, dass damit die Regelungen in den ersten beiden Absätzen des § 5 PÜV und nicht die auf der Grundlage dieser beiden Absätze Anwendung findenden Tarifverträge gemeint sind. Letzteres hat die Beklagte vertreten, um die statische Fortgeltung zu begründen.

(1) Der Umstand, dass § 5 Abs. 4 PÜV sowohl auf § 5 Abs. 1 PÜV als auch auf § 5 Abs. 2 PÜV verweist, spricht dafür, dass es sich um eine Verweisung innerhalb des § 5 PÜV und nicht auf die durch § 5 Abs. 1 PÜV zur Anwendung kommenden tariflichen Regelungen handelt. § 5 Abs. 4 PÜV spricht von Regelungen. Insoweit kann nur an § 5 Abs. 1 PÜV angeknüpft werden, da hier von Regelungen (*des BAT-O, BMT-G-O*) gesprochen wird. Die Verweisung in § 5 Abs. 4 PÜV bezieht sich aber nicht nur auf § 5 Abs. 1 PÜV, sondern auch auf § 5 Abs. 2 PÜV. Dort ist nicht von tariflichen Regelungen die Rede. § 5 Abs. 2 PÜV regelt vielmehr, dass bestehende individualrechtliche Vereinbarungen über die Anwendbarkeit der „vorgenannten Vorschriften“ für die Zeit von zwei Jahren ab Betriebsübergang vom Erwerber nicht angegriffen werden. § 5 Abs. 2 PÜV sichert somit einen Bestandsschutz durch den Ausschluss von

24

25



Änderungskündigungen. Tarifliche Regelungen und deren Anwendung sind nur Gegenstand von § 5 Abs. 1 PÜV.

(2) Für eine Verweisung innerhalb des § 5 PÜV spricht auch, dass § 5 Abs. 4 PÜV hinsichtlich der Verweisung das Wort „gemäß“ verwendet. Diese Formulierung findet sich auch in § 3 PÜV, der sich auf die Vertragsstrafe „gemäß § 2“ PÜV bezieht. Das Wort „gemäß“ wird innerhalb des Vertrags offensichtlich iSv. „nach“ verwendet. Es bezeichnet eine Verweisung innerhalb des Vertragswerkes. § 5 Abs. 4 PÜV kann dementsprechend dahingehend verstanden werden, dass „die Regelungen nach § 5 Abs. 1 und 2“ entsprechend fortgelten sollen. 26

bb) Dieses Verständnis des § 5 Abs. 4 PÜV führt aber nicht zwangsläufig dazu, dass die Verweisung auf § 5 Abs. 1 PÜV auch die dort vereinbarte Dynamisierung erfasst. Der Wortlaut des § 5 Abs. 4 PÜV ist insoweit nicht eindeutig, denn die ersten beiden Absätze des § 5 PÜV sollen nur „entsprechend“ fortgelten. „Entsprechend“ bedeutet keine vollständige Gleichstellung (*BAG 13. Dezember 2007 - 2 AZR 663/06 - AP KSchG 1969 § 1a Nr. 5 = EzA KSchG § 1a Nr. 3*). Das Wort „entsprechend“ bedeutet nach dem allgemeinen Sprachgebrauch ua. „ähnlich“, „ungefähr gleichend“ oder auch „angemessen, gemäß“ (*so Wahrig Deutsches Wörterbuch Ausgabe 2006 S. 455*). Es bedeutet auch, dass etwas zu etwas anderem im richtigen Verhältnis steht oder in Übereinstimmung (*Duden Das große Wörterbuch der deutschen Sprache 3. Aufl. S. 1050*). Der Ausdruck eröffnet somit schon sprachlich einen größeren Spielraum als die Formulierungen „dasselbe gilt“ oder „das Gleiche gilt“ (*BAG 5. August 1999 - 6 AZR 56/98 - AP TVAL II § 16 Nr. 1 = EzA TVG § 4 Stationierungsstreitkräfte Nr. 4*). Die inhaltliche Tragweite einer „entsprechenden“ Geltung erschließt sich bei Auslegung nach dem allgemeinen Sprachgebrauch nicht mit der erforderlichen Eindeutigkeit. Die beabsichtigte Übereinstimmung kann auf verschiedene Weise hergestellt werden (*vgl. BAG 20. April 1994 - 4 AZR 354/93 - BAGE 76, 276*). 27

cc) Mangels eindeutigen Wortlauts des § 5 Abs. 4 PÜV sind für die hier vorzunehmende Auslegung der vertragliche Regelungszusammenhang, die 28



Begleitumstände der Erklärung, der verfolgte Regelungszweck sowie die Interessenlage der Beteiligten heranzuziehen.

(1) Dabei ist zu berücksichtigen, dass § 5 PÜV keine isolierte Regelung darstellt, sondern einen Teil der Gesamtregelung anlässlich des Betriebsübergangs. Der Personalüberleitungsvertrag ist ein Regelungskomplex des notariellen Kaufvertrages (Teil D), dem eine eigene Präambel vorsteht und der in mehreren Paragraphen die Auswirkungen des Betriebsübergangs auf die Arbeitnehmer regelt. Ausweislich der Präambel waren sich die Parteien des PÜV darüber einig, dass die gesetzlichen Folgen des § 613a BGB die Interessen der Arbeitnehmer im Falle der Privatisierung nur unzureichend sichern. Durch die Regelungen des PÜV sollten die bisher erlangten Besitzstände der Arbeitnehmer „im Umfang dieses Vertrages“ festgeschrieben werden. Mit dem PÜV sollten die Besitzstände somit nicht unverändert und unbefristet gesichert werden, sondern nur soweit der PÜV eine solche Sicherung vorsieht.

29

(2) Der Gesamtzusammenhang der Regelungen des PÜV spricht gegen eine zeitlich unbegrenzte dynamische Anwendbarkeit der tarifvertraglichen Regelungen nach Ablauf der Zweijahresfrist im Falle des Nichtabschlusses eines anderweitigen Tarifvertrages gem. § 5 Abs. 4 PÜV. Denn alle anderen Rechte der Arbeitnehmer wurden durch die Regelungen des PÜV nur zeitlich befristet konstituiert. Dies zeigt sich in § 4 PÜV, der die Verpflichtung der Beklagten vorsieht, die Frist des § 613a Abs. 1 Satz 2 BGB auf drei Jahre ab dem Betriebsübergang zu verlängern. § 5 PÜV stellt zwar im Verhältnis zu § 4 PÜV eine Spezialregelung bezüglich der tariflichen Regelungen dar, welche sich auch auf die Arbeitsverhältnisse nicht tarifgebundener Arbeitnehmer bezieht, bei denen die tariflichen Vereinbarungen aufgrund einzelvertraglicher Verweisungsklausel Anwendung finden. § 4 PÜV zeigt aber dennoch, dass die Parteien des PÜV einen Bestandsschutz nur zeitlich befristet gewähren wollten.

30

Gleiches gilt für den Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen gem. § 2 PÜV. Dessen Regelungen sind ebenfalls zeitlich befristet (18 Monate bzw. 12 weitere Monate).

31



(3) Gegen die unbefristete dynamische Weitergeltung spricht auch der 32
Regelungszweck des § 5 Abs. 4 PÜV als eine Überbrückungsregelung „bis zum
Abschluss eines anderweitigen Tarifvertrages“.

Die Parteien des PÜV haben die Regelungen in § 5 Abs. 1 und 2 PÜV 33
auf zwei Jahre befristet. Nach Ablauf der Zweijahresfrist sollten gem. § 5 Abs. 3
PÜV Verhandlungen über einen Haustarifvertrag aufgenommen werden. § 5
Abs. 4 PÜV gilt nur bis zum Abschluss eines solchen Haustarifvertrages und
soll damit eine Überbrückungsregelung beinhalten. Wenn § 5 Abs. 4 PÜV nur
die Zeit bis zum Abschluss eines Haustarifvertrages regeln soll, so spricht dies
dafür, dass der Tarifstand nach Ende der Zweijahresfrist in Anlehnung an das
Regelungsmodell des § 4 Abs. 5 TVG statisch weitergelten soll. Eine weitere
Dynamisierung während der Zeit der Überbrückung stünde in Widerspruch zu
der zeitlichen Begrenzung des § 5 Abs. 1 PÜV auf zwei Jahre ab Betriebsüber-
gang. Im Falle des Nichtabschlusses eines Haustarifvertrages würde die „Über-
brückung“ zeitlich unbefristet gelten. Hätten die Parteien des PÜV eine un-
befristete dynamische Anwendbarkeit der Tarifverträge gewollt, so wäre es
näherliegend gewesen, die dynamische Fortgeltung zeitlich unbefristet festzu-
schreiben und nur das Abänderungsverbot nach zwei Jahren unter der Be-
dingung des Abschlusses eines Haustarifvertrages entfallen zu lassen. Die
gewählte Regelungstechnik mit § 5 Abs. 4 PÜV macht dann Sinn, wenn § 5
Abs. 4 PÜV die statische Fortgeltung als „entsprechende“ Weitergeltung an-
ordnen soll, selbst wenn auch ohne § 5 Abs. 4 PÜV von der statischen Wirkung
nach Ablauf der Zweijahresfrist ausgegangen werden könnte. § 5 Abs. 4 PÜV
sichert zudem die Weitergeltung des Abänderungsverbots des § 5 Abs. 2 PÜV
bzgl. der Anwendbarkeit der Tarifverträge als solcher.

§ 5 Abs. 4 PÜV würde auch dann eine statische Fortgeltung bewirken, 34
wenn die Parteien des PÜV (wie es der Auffassung der Beklagten entspricht)
ohne § 5 Abs. 4 PÜV von einem „Rückfall“ des durch die Tarifverträge
dynamisch gestalteten Inhalts der Arbeitsverhältnisse nach Ablauf der Zwei-
jahresfrist auf den Vertragsinhalt zum Zeitpunkt des Betriebsübergangs aus-
gegangen wären. Es kann aber nicht angenommen werden, dass ohne § 5
Abs. 4 PÜV ein solcher „Rückfall“ hätte erfolgen sollen. Dies stünde dem



Schutzzweck des PÜV zugunsten der Arbeitnehmer entgegen. Das Risiko des Nichtabschlusses eines Haustarifvertrages würde ohne erkennbare Rechtfertigung auf die Arbeitnehmer verlagert. Es wäre nicht nachvollziehbar, dass die Arbeitsverhältnisse nach Teilnahme an der Tarifentwicklung für zwei Jahre wieder auf den tariflichen Stand zum Zeitpunkt des Betriebsübergangs zurückfallen sollen.

(4) Auch die Interessenlage der Parteien des PÜV spricht für eine nur statische Weitergeltung der Tarifverträge nach Ablauf der Zweijahresfrist. Nach Vorstellung der Vertragsparteien sollte es nach Ablauf der Zweijahresfrist zum Abschluss eines Haustarifvertrages kommen, da der Erwerber in § 5 Abs. 3 PÜV ausdrücklich zur Aufnahme entsprechender Verhandlungen verpflichtet wurde. Mit der Beklagten kann davon ausgegangen werden, dass im Falle einer zeitlich unbegrenzten dynamischen Weitergeltung der Regelungen des BAT-O seitens der Gewerkschaft kaum Interesse am Abschluss eines Haustarifvertrages bestanden hätte. Die Regelungen des BAT-O einschließlich seiner Vergütungsbestandteile wären bei den betroffenen Gewerkschaftsmitgliedern nicht nur anerkannt, sondern auch wirtschaftlich erwünscht gewesen. Unbeachtlich ist allerdings, dass ein Sekretär der Gewerkschaft ver.di ausweislich des von der Beklagten vorgelegten Schreibens vom 26. März 2003 davon ausging, es gebe keine dynamische Weitergeltung der tariflichen Regelungen. Hierbei handelt es sich um die Meinung eines Vertreters einer Gewerkschaft, die an dem hier auszulegenden Vertragswerk nicht beteiligt war.

(5) Für die Begrenzung der Dynamik auf zwei Jahre spricht schließlich auch der Umstand, dass der nach Darstellung beider Parteien an der Gestaltung des PÜV beteiligte Personalrat ausweislich der „PR-Info“ vom 23. März 2000 eine Besitzstandswahrung „für mindestens drei Jahre“ gefordert hat und damit eine unbefristete Weitergeltung der bisherigen (dynamischen) Vertragsbedingungen nicht zum Verhandlungsziel hatte. Der Personalrat ist zwar nicht Partei des PÜV. Seine Position zählt jedoch zu den Begleitumständen und entspricht der Befristung auch der übrigen Arbeitnehmerschutzregelungen.

35

36



- (6) Die tatsächliche Fortführung der Arbeitsverhältnisse nach dem Betriebsübergang ist aus den unter I 4 b genannten Gründen für die Auslegung des PÜV ohne Bedeutung. Es handelt sich um die Handhabung des Vollzugsverhältnisses. Es kann daher für die Auslegung des PÜV unberücksichtigt bleiben, inwieweit die Beklagte im Jahre 2003 den BAT-O mit Stand zum 31. Dezember 2002 angewandt hat. 37
5. Es kann somit unentschieden bleiben, ob die anlässlich der Baumaßnahmen geschlossenen Haustarifverträge als „anderweitige Tarifverträge“ iSd. § 5 Abs. 4 PÜV anzusehen sind. Für die Entscheidung des Rechtsstreits ist auch ohne Bedeutung, welche Leistungen die Klägerin nach dem 1. Januar 2003 auf der Grundlage der nur bis zum 31. Dezember 2002 geltenden tariflichen Regelungen in Anspruch nahm und ob dies eine Zurückweisung des Rechts auf Dynamisierung gem. § 333 BGB oder einen treuwidrigen Widerspruch zu der erhobenen Klageforderung darstellt. 38
- II. Die Klägerin hat die Kosten der erfolglosen Revision gem. § 97 Abs. 1 ZPO zu tragen. 39

Bepler

Creutzfeldt

Bott

Kiefer

Pieper



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

