

Aktenzeichen: 6 AZR 76/07
Bundesarbeitsgericht 6. Senat

Urteil vom 24. September 2008
- 6 AZR 76/07 -

I. Arbeitsgericht
Lübeck

Urteil vom 17. November 2005
- 2 Ca 1562/05 -

II. Landesarbeitsgericht
Schleswig-Holstein

Urteil vom 19. Dezember 2006
- 5 Sa 570/05 -

Für die Amtliche Sammlung: Ja

Entscheidungsstichworte:

Vertragliche Bezugnahme auf Tarifvertrag - AGB-Kontrolle

Gesetze:

BGB § 305c Abs. 2, § 307 Abs. 1 Satz 2; Tarifvertrag Rationalisierungsschutz und Beschäftigungssicherung (TV Ratio) der Deutschen Telekom AG vom 29. Juni 2002 idF vom 1. März 2004 § 6

Leitsätze:

1. Auf arbeitsvertragliche Klauseln, die auf ein Tarifwerk Bezug nehmen, ist die Unklarheitenregelung des § 305c Abs. 2 BGB in der Regel deshalb nicht anwendbar, weil sich die Frage der Günstigkeit für den Arbeitnehmer nicht eindeutig beantworten lässt. Einer Anwendung der in Betracht kommenden Tarifregelungen je nach der Art des streitigen Anspruchs und des Zeitpunkts seiner Geltendmachung steht entgegen, dass die Reichweite der Bezugnahme und die Anwendbarkeit eines Tarifvertrages zum Gegenstand einer (Zwischen-)Feststellungsklage gemacht werden und die entsprechende Feststellung dann in Rechtskraft erwachsen könnte.

2. Eine dynamische Verweisung auf das jeweils gültige Tarifrecht ist nicht unklar, weil die im Zeitpunkt der jeweiligen Anwendung geltenden, in Bezug genommenen Regelungen bestimmbar sind. Eine solche Klausel verletzt daher das Transparenzgebot nach § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB nicht.

Hinweise des Senats:

Bestätigung Senat 28. November 2007 - 6 AZR 390/07 -



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



BUNDEsarBEITSGERICHT



6 AZR 76/07

5 Sa 570/05

Landesarbeitsgericht
Schleswig-Holstein

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
24. September 2008

URTEIL

Gaßmann, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Kläger, Berufungsbeklagter und Revisionskläger,

pp.

Beklagte, Berufungsklägerin und Revisionsbeklagte,

hat der Sechste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 24. September 2008 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Fischermeier, den Richter am Bundesarbeitsgericht



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Dr. Linck und die Richterin am Bundesarbeitsgericht Spelge sowie die ehrenamtlichen Richter Kapitza und Spiekermann für Recht erkannt:

1. Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein vom 19. Dezember 2006 - 5 Sa 570/05 - wird zurückgewiesen.
2. Der Kläger hat die Kosten der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über Vergütungsansprüche. 1

Der Kläger wurde am 11. Juli 1973 bei der Rechtsvorgängerin der Beklagten als Handwerker im Fernmeldebau und Werkstättendienst eingestellt und in die Lohngruppe II der Anlage 2 zum Tarifvertrag für die Arbeiter der Deutschen Bundespost (TV Arb) eingruppiert. Weiter heißt es im Formulararbeitsvertrag: 2

„Die Bestimmungen des Tarifvertrages für die Arbeiter der Deutschen Bundespost gelten in ihrer jeweiligen Fassung als unmittelbar zwischen den Vertragsparteien vereinbart.“

Bei Vertragsschluss existierte bereits der Rationalisierungsschutztarifvertrag Nr. 306 vom 2. Mai 1972 (TV 306), der nicht zum Tarifwerk des TV Arb gehörte. Der Kläger war damals Mitglied der Gewerkschaft, die die Tarifverträge mit der Arbeitgeberseite abgeschlossen hatte. Diese Mitgliedschaft endete am 31. Oktober 1996. Zuletzt erhielt der Kläger eine Vergütung nach der VergGr. T 4 des seit 2001 geltenden Entgeltrahmentarifvertrages (ERTV), der die bisherigen tariflichen Regelungen des TV Arb zur Vergütung ersetzte. 3

1998 versetzte die Beklagte den Kläger auf der Grundlage des Rationalisierungs-Tarifvertrages Nr. 33 vom 6. Juli 1997 (TV-Ratio Nr. 33) in 4



das Ressort Projektmanagement Service (PMS). Dagegen erhob der Kläger keinen Widerspruch. Mit Schreiben vom 13. Dezember 2002 versetzte die Beklagte den Kläger in die von ihr gebildete Vermittlungs- und Qualifizierungseinheit, jetzt Vivento, weil die bisherige Tätigkeit des Klägers entfallen war. Sie stützte sich dabei auf den Tarifvertrag Rationalisierungsschutz und Beschäftigungssicherung (TV Ratio) vom 29. Juni 2002. Die gegen diese Versetzung gerichtete Klage hat das Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein mit Urteil vom 11. August 2004 (- 2 Sa 475/03 -) rechtskräftig abgewiesen. Zugleich hat es die Beklagte ebenfalls rechtskräftig dazu verurteilt, „den Kläger zu den Bedingungen des zwischen den Parteien bestehenden Arbeitsvertrages vom 11.7.1973 in der zuletzt geänderten Fassung des Änderungsvertrages vom 12.12.1991 als Fernmeldehandwerker/Betriebstechniker Telekom mit Tätigkeiten gemäß der Entgeltgruppe T 4 des Entgelttrahmentarifvertrages Telekom zu beschäftigen“.

Die Beklagte zahlte dem Kläger bis einschließlich Februar 2005 die ungekürzte Vergütung nach dem ERTV. Bereits in den „AGV-T News Beschäftigungsbündnis“ vom 25. Januar 2004 wies sie die bei ihr Beschäftigten auf die geplante Änderung der Entgeltsystematik für die Transferarbeitnehmer in Vivento hin. Mit den Bezugemittteilungen teilte sie darüber hinaus den Mitarbeitern seit Juli 2004 mit, dass ab dem 1. Juli 2004 nach den tarifvertraglichen Regelungen in Vivento ein Grundentgelt von 85 % des früheren Entgelts gelte, die notwendigen Detailregelungen zur Umsetzung dieses Tarifvertrages aber noch nicht veröffentlicht seien und deshalb die Kürzungen in der vorliegenden Abrechnung noch nicht berücksichtigt werden könnten; die Entgeltabrechnung stehe daher unter dem Vorbehalt der Rückforderung überzahlter Beträge. Ab März 2005 zahlte die Beklagte dem Kläger ein abgesenktes Entgelt nach § 6 TV Ratio und behielt bis einschließlich Juli 2005 vom Entgelt des Klägers für die Zeit seit Juli 2004 überzahltes Entgelt ein, dessen Höhe im Verlauf des Berufungsverfahrens streitig geworden ist.

Der Kläger hat die Auffassung vertreten, er sei kein Transferarbeitnehmer iSv. § 6 TV Ratio nF. Jedenfalls habe er durch den Verweis im Arbeitsvertrag auf den TV Arb einen vertraglichen Anspruch auf die tarifliche Ver-



gütung nach dem ERTV für die ihm auf Dauer übertragene Tätigkeit erworben, der nur durch eine Änderungskündigung hätte beseitigt werden können. Ohnehin habe die Beklagte ihrer Verpflichtung aus dem Urteil des Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein vom 11. August 2004 (- 2 Sa 475/03 -) nicht genügt. Sie sei jedenfalls deshalb nicht berechtigt, seinen Lohn zu kürzen.

Der Kläger hat, soweit für die Revisionsinstanz von Bedeutung, beantragt

festzustellen, dass die Beklagte verpflichtet ist, den Kläger auch für die Zeit ab 1. Juli 2004 nach der Vergütungsgruppe T 4 gemäß den Bestimmungen des Entgelt-rahmentarifvertrages (ERTV) der Deutschen Telekom AG zu vergüten und die sich ergebenden Bruttodifferenzbeträge zu der erfolgten Vergütung gemäß § 6 TV Ratio in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit jeweiliger Fälligkeit zu verzinsen;

hilfsweise,

die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger brutto 4.331,36 Euro nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz auf im Einzelnen genannte, gestaffelte Beträge zu zahlen.

Die Beklagte hat zur Begründung ihres Klagabweisungsantrages die Ansicht vertreten, die Rechte und Pflichten der Parteien ergäben sich aus der jeweils aktuellen Fassung des TV Ratio, der auch Arbeitnehmer erfasse, die bereits vor dem 1. März 2004 zur Vivento versetzt worden seien.

Das Arbeitsgericht hat der Feststellungsklage stattgegeben. Auf die Berufung der Beklagten hat das Landesarbeitsgericht das Urteil des Arbeitsgerichts abgeändert und die Klage sowohl hinsichtlich des Haupt- als auch hinsichtlich des Hilfsantrages abgewiesen. Die Revision hat es für den Kläger lediglich bezogen auf dessen Hauptantrag zugelassen. Mit der Revision, die er nur eingelegt hat, soweit sie zugelassen worden ist, erstrebt der Kläger die Wiederherstellung des erstinstanzlichen Urteils. Er macht im Revisionsverfahren ergänzend geltend, die Bezugnahmeklausel im Arbeitsvertrag der Parteien erfasse den TV Ratio nF nicht, weil lediglich die Geltung des TV Arb vereinbart worden sei.



Entscheidungsgründe

Die Revision ist unbegründet. Das Landesarbeitsgericht hat den Hauptantrag im Ergebnis zu Recht abgewiesen. Der Hilfsantrag ist nicht zur Entscheidung des Senats angefallen, weil das Landesarbeitsgericht die Revision wirksam auf den Hauptantrag beschränkt hat. 10

A. I. Die Revision führt nicht bereits deshalb zur Wiederherstellung des Urteils des Arbeitsgerichts, weil die Berufung der Beklagten unzulässig gewesen wäre. Als Prozessvoraussetzung ist das Vorliegen der Zulässigkeit der Berufung vom Revisionsgericht von Amts wegen zu prüfen (*BAG 15. August 2002 - 2 AZR 473/01 - AP ZPO § 519 Nr. 55 = EzA ZPO § 519 Nr. 14*). Die Beklagte hat in einer § 520 Abs. 3 Satz 2 Ziff. 2 ZPO genügenden Weise das aus ihrer Sicht fehlende Feststellungsinteresse gerügt. Sie hat die Begründung einer von ihr im Wortlaut wiedergegebenen gerichtlichen Entscheidung aus einem anderen gegen die Beklagte geführten Verfahren, in dem sie das Feststellungsinteresse ebenfalls nicht gerügt und die hilfsweise bezifferte Forderung nicht bestritten, das Arbeitsgericht aber gleichwohl das Feststellungsinteresse verneint hatte, vorgetragen und sich damit zu eigen gemacht. Damit hat sie sich zu einem Punkt, der geeignet ist, das gesamte angegriffene Urteil in Frage zu stellen, in einer Weise geäußert, die erkennen lässt, dass und warum sie das angegriffene Urteil für unrichtig hält. Darauf, ob diese Begründung rechtlich haltbar war, kommt es nicht an (*BAG 15. August 2002 - 2 AZR 473/01 - aaO*). 11

II. Es bestehen Bedenken, ob das begehrte Feststellungsurteil den Streit der Parteien erschöpfend klärt. Streitig bliebe aufgrund des Vortrags der Beklagten im nachgelassenen Schriftsatz vom 29. September 2006 auch bei Obsiegen des Klägers mit seinem Feststellungsantrag, in welchem Umfang sein Vergütungsinteresse unabhängig von dem zur Entscheidung gestellten Rechtsverhältnis bereits aufgrund des tariflichen Anspruchs auf Gewährung einer Ausfallzulage nach § 6 Abs. 13 TV Ratio nF erfüllt ist. Das Vorliegen des Feststellungsinteresses nach § 256 ZPO kann jedoch dahinstehen. 12



Das Bestehen eines Feststellungsinteresses ist keine Prozessvoraussetzung in dem Sinne, dass dem Revisionsgericht beim Fehlen dieses Interesses eine Sachprüfung und ein Sachurteil schlechthin verwehrt wäre. Das Feststellungsinteresse ist vielmehr echte Prozessvoraussetzung nur für das stattgebende Urteil (*BAG 10. Dezember 1992 - 8 AZR 134/92 - zu I der Gründe, AP AGB DDR 1990 § 58 Nr. 2 = EzA AGB 1990 (DDR) § 58 Nr. 2; 21. Juni 2005 - 9 AZR 295/04 - AP InsO § 55 Nr. 12 = EzA InsO § 209 Nr. 5, zu I 3 der Gründe; RG 25. August 1938 - V 32/38 - RGZ 158, 145, 152; BGH st. Rspr. seit Urteil vom 24. Februar 1954 - II ZR 3/53 - BGHZ 12, 308, 316*). Deshalb ist das Revisionsgericht auch bei Fehlen des Feststellungsinteresses jedenfalls dann zu einer Sachentscheidung befugt, wenn gewichtige prozessökonomische Gründe gegen eine Prozessabweisung sprechen (*vgl. BGH 14. März 1978 - VI ZR 68/76 - NJW 1978, 2031; 27. November 1957 - IV ZR 121/57 - LM ZPO § 256 Nr. 46*).

13

Derartige gewichtige prozessökonomische Gründe liegen hier vor. Das Landesarbeitsgericht hat die Auswirkungen des nachgelassenen Schriftsatzes der Beklagten vom 29. September 2006 auf das Vorliegen des Feststellungsinteresses nicht geprüft. Von der im Hinweis vom 10. November 2006 vorbehaltenen Möglichkeit, die mündliche Verhandlung wieder zu eröffnen, hat es keinen Gebrauch gemacht. Der Kläger hatte deshalb in den Tatsacheninstanzen weder Gelegenheit noch Veranlassung, dazu vorzutragen, inwieweit sein Feststellungsantrag ungeachtet des Vorbringens der Beklagten in diesem Schriftsatz zur endgültigen Streitbeilegung führt. Bei einer solchen Konstellation ist dem Ziel der Feststellungsklage, den Rechtsfrieden unter Beachtung des Gebots prozessökonomischen Verhaltens zu sichern (*BGH 3. November 1995 - V ZR 182/94 - NJW 1996, 452*), mit einer Abweisung der Feststellungsklage durch das Revisionsgericht besser gedient als mit einem Prozessurteil (*vgl. MünchKommZPO/Becker-Eberhard 3. Aufl. § 256 Rn. 36; Johannsen Anm. zu BGH 27. November 1957 - IV ZR 121/57 - LM ZPO § 256 Nr. 46*).

14

III. Der Hauptantrag ist unbegründet. Der Kläger hat keinen Anspruch auf Zahlung einer Vergütung nach T 4 ERTV.

15



1. Auf das Arbeitsverhältnis der Parteien findet der TV Ratio nF in vollem Umfang Anwendung. 16
- a) Die Bezugnahmeklausel im Arbeitsvertrag der Parteien vom 11. Juli 1973 erfasst den TV Ratio nF. 17
- aa) Bei dem Arbeitsvertrag handelt es sich dem äußeren Erscheinungsbild nach um ein vervielfältigtes Klauselwerk der Beklagten, bei dem prima facie anzunehmen ist, dass es sich um allgemeine Geschäftsbedingungen handelt (*BAG 26. Januar 2005 - 10 AZR 215/04 - Rn. 17, AP BGB § 611 Gratifikation Nr. 260 = EzA BGB 2002 § 611 Gratifikation, Prämie Nr. 14*). 18
- bb) Auf die Möglichkeit des Klägers, bei Vertragsschluss von den für ihn geltenden Tarifverträgen inhaltlich Kenntnis zu nehmen, kommt es für die Einbeziehung der Tarifverträge durch die arbeitsvertragliche Verweisklausel nicht an. Die Vorschrift des § 305 Abs. 2 BGB findet bei der Kontrolle vorformulierter Vertragsbedingungen im Arbeitsrecht keine Anwendung (§ 310 Abs. 4 Satz 2 BGB). Angesichts der klaren gesetzgeberischen Entscheidung scheidet eine analoge Anwendung des § 305 Abs. 2 BGB aus (*BAG 14. März 2007 - 5 AZR 630/06 - Rn. 21, AP TVG § 1 Bezugnahme auf Tarifvertrag Nr. 45 = EzA BGB 2002 § 307 Nr. 18*). 19
- cc) Die Bezugnahmeklausel ist keine überraschende Klausel und deshalb Vertragsbestandteil geworden (§ 305c Abs. 1 BGB). Dynamische Verweisungen auf einschlägige Tarifverträge sind im Arbeitsleben als Gestaltungsinstrument so verbreitet, dass ihre Aufnahme in Formularverträge nicht überraschend ist (*Wiedemann/Oetker 7. Aufl. § 3 TVG Rn. 303; Däubler/Dorndorf/Bonin/Deinert/Däubler AGB-Kontrolle im Arbeitsrecht 2. Aufl. § 305c Rn. 22; zur Üblichkeit von dynamischen Bezugnahmeklauseln vgl. auch BAG 14. März 2007 - 5 AZR 630/06 - Rn. 29, AP TVG § 1 Bezugnahme auf Tarifvertrag Nr. 45 = EzA BGB 2002 § 307 Nr. 18*). 20
- Es kann dahinstehen, ob über die an sich nicht überraschende Inbezugnahmeklausel solche tariflichen Bestimmungen nicht Vertragsinhalt werden, die für die Vertragspartner bei Abschluss des Vertrages schlechter- 21



dings nicht vorhersehbar waren (*in diesem Sinne Däubler/Dorndorf/Bonin/Deinert/Däubler AGB-Kontrolle im Arbeitsrecht 2. Aufl. § 305c Rn. 22 und Lakies in AR-Blattei SD 35 Stand November 2007 Rn. 121; ablehnend für tarifgebundene Arbeitgeber bei Vorliegen einer Gleichstellungsabrede Wiedemann/Oetker 7. Aufl. § 3 TVG Rn. 307, 355; für einen Fall vor der Schuldrechtsreform offengelassen von Senat 28. Juni 2001 - 6 AZR 114/00 - BAGE 98, 175, 195*). Ebenso kann dahinstehen, an welchen Kriterien die Unvorhersehbarkeit von Tarifänderungen zu messen wäre. Der Senat hat bereits in seiner Entscheidung vom 28. November 2007 (- 6 AZR 390/07 - Rn. 23) ausgeführt, dass der TV Ratio nF lediglich Regelungen enthält, wie sie in Sanierungs- und Rationalisierungsschutztarifverträgen üblich sind und mit denen deshalb ein Arbeitnehmer bei dynamischer Verweisung auf die Tarifverträge seines Arbeitgebers rechnen muss.

dd) Die vom Landesarbeitsgericht vorgenommene Auslegung des Arbeitsvertrages vom 11. Juli 1973 kann vom Revisionsgericht uneingeschränkt überprüft werden, weil dieser typische Klauseln enthält, die wie Rechtsnormen zu behandeln sind (*BAG 31. August 2005 - 5 AZR 545/04 - Rn. 37, BAGE 115, 372*). Die Auslegung des Landesarbeitsgerichts, die Bezugnahmeklausel im Arbeitsvertrag der Parteien erfasse auch den TV Ratio nF, ist im Ergebnis nicht zu beanstanden.

Allgemeine Geschäftsbedingungen 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 - Rn. 39, BAGE 115, 372*).

Die Klausel nimmt die „Bestimmungen des Tarifvertrages für die Arbeiter der Deutschen Bundespost ... in ihrer jeweiligen Fassung“ in Bezug. Im Zeitpunkt des Vertragsschlusses Anfang der 1970iger Jahre war die Rechtsvorgängerin der Beklagten ein öffentliches, dem Bund gehörendes Unternehmen. Jeder Arbeitnehmer, der zu dieser Zeit dort eingestellt wurde, hegte die be-

22

23

24



rechtigte Erwartung, dass die Rechtsvorgängerin der Beklagten alle für sie geltenden Tarifverträge unabhängig von seiner etwaigen Tarifbindung auf ihn anwenden würde, sofern sie vom persönlichen Geltungsbereich her für ihn einschlägig waren (*zu dieser Erwartung vgl. BAG 3. April 2007 - 9 AZR 283/06 - Rn. 53, AP BAT SR 21 § 2 Nr. 21 = EzTöD 200 TV-L § 44 Nr. 2, Nr. 4*). Deswegen war die vorliegende Bezugnahmeklausel ungeachtet des Umstandes, dass der bereits bestehende Rationalisierungsschutztarifvertrag Nr. 306 nicht Teil des Tarifwerks des TV Arb und auch nicht ausdrücklich in Bezug genommen war, aus der Sicht der typischerweise an Arbeitsverträgen dieser Art beteiligten Verkehrskreise so zu verstehen, dass sie alle für Arbeiter einschlägigen Tarifverträge in ihrer jeweiligen Fassung in den Vertrag einbeziehen sollte.

Jedenfalls haben die Parteien die Bezugnahmeklausel in diesem Sinne verstanden, denn der Kläger ist auf Grundlage des TV Ratio Nr. 33 vom 6. Juli 1997 in das PMS versetzt worden. Dieser Tarifvertrag gehörte ebenso wenig wie seine Vorgängerregelung, der TV 306, zum Tarifwerk des TV Arb. Der Kläger war im Zeitpunkt der Versetzung im Jahr 1998 nach seinem Austritt aus der Deutschen Postgewerkschaft zum 31. Oktober 1996 auch nicht mehr tarifgebunden. Gleichwohl hat er gegen die Anwendung dieses Tarifvertrages auf ihn keine Einwände erhoben. Damit haben die Parteien der Bezugnahmeklausel übereinstimmend den Inhalt beigemessen, dass auf das Arbeitsverhältnis alle für den Kläger einschlägigen bei der Beklagten geltenden Tarifverträge einschließlich der Rationalisierungsschutztarifverträge Anwendung finden. Diese übereinstimmende Vorstellung ginge wie eine Individualvereinbarung dem Ergebnis auch einer abweichenden objektiven Auslegung vor (§ 305b BGB), und zwar auch zugunsten des Verwenders (*BGH 9. März 1995 - III ZR 55/94 - NJW 1995, 1494, 1496*).

Schließlich haben die Rechtsvorgängerin der Beklagten und die Beklagte selbst offenbar unabhängig davon, ob im Arbeitsvertrag lediglich auf den TV Arb oder auch auf die sonstigen für Arbeiter geltenden Tarifverträge der Deutschen Bundespost Bezug genommen war, unterschiedslos alle für Arbeiter einschlägigen Tarifverträge auf diese zur Anwendung gebracht, so dass sich

25

26



die Geltung der Rationalisierungsschutzverträge auch aus dem Gesichtspunkt einer betrieblichen Übung ergeben dürfte.

ee) Für eine Anwendung der Unklarheitenregelung des § 305c Abs. 2 BGB ist angesichts dieses eindeutigen Auslegungsergebnisses kein Raum. Zudem scheitert die Anwendung dieser Vorschrift auf arbeitsvertragliche Klauseln, die auf ein Tarifwerk Bezug nehmen, daran, dass die Frage der Günstigkeit für den Arbeitnehmer nicht abstrakt und unabhängig von der jeweiligen Fallkonstellation beantwortet werden kann. Schon bei einer hinsichtlich der erfassten Tarifverträge unklaren statischen Verweisung kann die Anwendbarkeit oder Unanwendbarkeit eines Tarifvertrages je nach der vom Arbeitnehmer erstrebten Rechtsfolge für ihn günstig oder ungünstig sein, weil die Tarifverträge als von den Tarifvertragsparteien gefundene Kompromisse zumeist nicht nur für die Arbeitnehmer günstige, sondern auch ungünstige Regelungen enthalten. Ist unklar, ob die vertragliche Verweisung auf einen Vergütungstarifvertrag statisch oder dynamisch ist, wird man zwar bezogen auf den Zeitpunkt des Vertragsschlusses (*vgl. Thüsing AGB-Kontrolle im Arbeitsrecht Rn. 198*) davon ausgehen können, dass eine dynamische Bezugnahme für den Arbeitnehmer stets günstiger ist, weil die Vergütungserhöhung durch spätere Tarifverträge die Regel ist und eine Vergütungsabsenkung kaum jemals vorkommen wird (*vgl. BAG 9. November 2005 - 5 AZR 128/05 - Rn. 22, BAGE 116, 185; für die Maßgeblichkeit der Auslegung, die für den Arbeitnehmer normalerweise günstig ist, auch Staudinger/Schlosser BGB (2006) § 305c Rn. 110*). Ob dies auch für die vertragliche Verweisung auf einen Manteltarifvertrag oder auf ein ganzes Tarifwerk angenommen werden kann, erscheint jedoch zweifelhaft. Jedenfalls kann man die Frage der Günstigkeit nicht je nach der Art des streitigen Anspruchs und des Zeitpunkts der Geltendmachung von Fall zu Fall unterschiedlich beantworten und damit von Fall zu Fall zu unterschiedlichen Auslegungsergebnissen hinsichtlich ein und derselben vertraglichen Bezugnahmeregelung kommen (*so aber Däubler/Dorndorf/Bonin/Deinert/Däubler AGB-Kontrolle im Arbeitsrecht 2. Aufl. § 305c Rn. 43; vgl. auch Staudinger/Schlosser aaO für Fälle, in denen sich eine normalerweise für den Arbeitnehmer günstigere Auslegung nicht ermitteln lässt*). Nach dieser Auffassung wäre, wenn es um die

27

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



Anwendung eines Sanierungstarifvertrages mit Bestandsschutzregeln und für Arbeitnehmer nachteiligen Eingriffen in das Entgeltgefüge geht, in einem Kündigungsschutzprozess die Anwendung für den Arbeitnehmer günstiger, so dass die Bezugnahmeklausel anzuwenden wäre. Bei einer auf Vergütung gerichteten Leistungsklage wäre der Sanierungstarifvertrag dagegen ungünstiger und fände deshalb wegen der Unklarheitenregelung keine Anwendung. Bei einer verschlechternden Regelung wäre die Auslegung der Bezugnahmeklausel als statische Verweisung, bei einer verbessernden Bestimmung dagegen deren Auslegung als dynamische Bezugnahme für den Arbeitnehmer günstiger. Einer derart gespaltenen Auslegung der Vertragsklausel steht jedoch entgegen, dass die Reichweite der Bezugnahme und die Anwendbarkeit eines Tarifvertrages gemäß § 256 ZPO zum Gegenstand einer (Zwischen-)Feststellungsklage gemacht werden und die entsprechende Feststellung dann in Rechtskraft erwachsen könnte (*vgl. Senat 25. Juni 1998 - 6 AZR 475/96 - BAGE 89, 202, 205; BAG 28. Mai 1997 - 4 AZR 663/95 - zu I 1 der Gründe, AP TVG § 1 Bezugnahme auf Tarifvertrag Nr. 6 = EzA TVG § 3 Bezugnahme auf Tarifvertrag Nr. 8*).

- b) Der Inhaltskontrolle am Maßstab des § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB hält die Bezugnahmeklausel im Arbeitsvertrag der Parteien stand. 28
- aa) § 310 Abs. 4 Satz 1 BGB, der ua. Tarifverträge von der AGB-Kontrolle ausnimmt, erfasst nicht arbeitsvertragliche Bezugnahmeklauseln, durch die auf Tarifverträge verwiesen wird (*BAG 9. Mai 2007 - 4 AZR 319/06 - Rn. 20, AP BGB § 305c Nr. 8 = EzA BGB 2002 § 305c Nr. 12*). 29
- bb) Die Bezugnahmeklausel im Arbeitsvertrag der Parteien verletzt das Transparenzgebot (§ 307 Abs. 1 Satz 2 BGB) nicht. Die Verweisung auf andere Rechtsnormen ist dem geltenden Recht nicht fremd und deshalb nichts Ungewöhnliches (*BGH 21. Juni 1990 - VII ZR 308/89 - BGHZ 111, 388, 391*). Eine Verweisung auf Vorschriften eines anderen Regelungswerkes führt darum für sich genommen nicht zur Intransparenz. Das Bestimmtheitsgebot als hier maßgebliche Ausprägung des Transparenzgebots verlangt lediglich, dass die tatbestandlichen Voraussetzungen und Rechtsfolgen so genau beschrieben 30



werden, dass für den Verwender keine ungerechtfertigten Beurteilungsspielräume entstehen und der Gefahr vorgebeugt wird, dass der Vertragspartner von der Durchsetzung bestehender Rechte abgehalten wird (vgl. BGH 5. November 2003 - VIII ZR 10/03 - NJW 2004, 1598). Ein Verstoß gegen das Transparenzgebot liegt deshalb nicht schon dann vor, wenn der Arbeitnehmer keine oder nur eine erschwerte Möglichkeit hat, die betreffende Regelung zu verstehen. Erst in der Gefahr, dass er wegen unklar abgefasster Allgemeiner Vertragsbedingungen seine Rechte nicht wahrnimmt, liegt eine unangemessene Benachteiligung iSv. § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB (vgl. BGH 23. November 1994 - IV ZR 124/93 - BGHZ 128, 54, 60 f.; vgl. für Verweisung auf beamtenrechtliche Bestimmungen BAG 14. März 2007 - 5 AZR 630/06 - Rn. 27, AP TVG § 1 Bezugnahme auf Tarifvertrag Nr. 45 = EzA BGB 2002 § 307 Nr. 18).

(1) Eine dynamische Verweisung auf das jeweils gültige Tarifrecht ist nicht unklar. Bezugnahmeklauseln sind im Arbeitsrecht, wie ausgeführt, weit verbreitet und werden jedenfalls von Arbeitnehmern des öffentlichen Dienstes erwartet. Arbeitsvertragliche Verweisungen auf nicht immer einfach zugängliche Tarifverträge werden im tarifdispositiven Gesetzesrecht als allgemein zulässiges Instrument zur Regelung der Arbeitsbedingungen vorausgesetzt (vgl. § 622 Abs. 4 Satz 2 BGB, § 13 Abs. 1 Satz 2 BUrlG, § 7 Abs. 3 ArbZG, § 4 Abs. 4 Satz 2 EFZG, § 14 Abs. 2 Satz 4 TzBfG, § 9 Nr. 2 AÜG, § 2 Abs. 2 Satz 2 ATZG). Auch nach dem Nachweisgesetz genügt der bloße allgemeine Hinweis auf Tarifverträge (§ 2 Abs. 1 Satz 2 Nr. 10 NachwG). Die Regelung ist auch nicht deswegen unverständlich, weil sie dynamisch ausgestaltet ist. Auch dynamische Bezugnahmeklauseln entsprechen einer üblichen Regelungstechnik und dienen den Interessen beider Parteien. Dies ergibt sich aus der Zukunftsgerichtetheit des Arbeitsverhältnisses. Die im Zeitpunkt der jeweiligen Anwendung geltenden, in Bezug genommenen Regelungen sind bestimmbar. Das ist ausreichend (BAG 3. April 2007 - 9 AZR 283/06 - Rn. 54, AP BAT SR 21 § 2 Nr. 21 = EzTöD 200 TV-L § 44 Nr. 2, Nr. 4; 15. April 2008 - 9 AZR 159/07 - Rn. 78 für eine große dynamische Verweisung; 14. März 2007 - 5 AZR 630/06 - Rn. 29, AP TVG § 1 Bezugnahme auf Tarifvertrag Nr. 45 = EzA BGB 2002 § 307 Nr. 18 zur Bezugnahme auf Beamtenrecht; BGH 5. November 2003

31



- VIII ZR 10/03 - NJW 2004, 1598; iE ebenso Wiedemann/Oetker 7. Aufl. § 3 TVG Rn. 294; Däubler/Dorndorf/Bonin/Deinert/Däubler AGB-Kontrolle im Arbeitsrecht 2. Aufl. § 305c Rn. 44).

(2) Auch die Bezugnahmeklausel im Arbeitsvertrag der Parteien, die, wie ausgeführt, so zu verstehen ist, dass sie alle für den Kläger einschlägigen Tarifverträge in ihrer jeweiligen Fassung in den Vertrag einbeziehen sollte, ist bei Anlegung dieser Maßstäbe nicht unklar. Welche konkreten tariflichen Regelungen jeweils das Arbeitsverhältnis ausfüllen sollen, ist für den Kläger feststellbar. Ob die Klausel im konkreten Fall auch einen Branchenwechsel der Beklagten erfassen würde, kann dahinstehen (vgl. dazu BAG 4. Juni 2008 - 4 AZR 308/07 - Rn. 31 ff.). Entgegen der Auffassung der Revision kommt die Privatisierung der Rechtsvorgängerin der Beklagten keinem Branchenwechsel gleich. Es ist lediglich eine Änderung der Rechtsform erfolgt. Die Beklagte ist gemäß § 2 des Gesetzes zur Umwandlung der Unternehmen der Deutschen Bundespost in die Rechtsform der AG - Postumwandlungsgesetz - vom 14. September 1994 (BGBl. I 2325) Rechtsnachfolgerin des Bundes für das Teilsondervermögen Deutsche Bundespost Telekom. Gemäß § 21 Abs. 1 Satz 2 des Gesetzes zum Personalrecht der Beschäftigten der früheren Deutschen Bundespost - Postpersonalrechtsgesetz - vom 14. September 1994 (BGBl. I 2325) galten die Tarifverträge der Bundespost ungeachtet dieser Umwandlung fort.

cc) Weil die Klausel nicht intransparent ist, kann dahinstehen, ob eine unangemessene Benachteiligung iSd. § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB gesondert geprüft werden müsste (so Staudinger/Coester BGB (2006) § 307 Rn. 174; Palandt/Grüneberg BGB 67. Aufl. § 307 Rn. 20 mwN) oder ob bereits die Unklarheit selbst zur unangemessenen Benachteiligung führen würde (in diesem Sinn BGH 24. Mai 2006 - IV ZR 263/03 - Rn. 25 f., NJW 2006, 2545, 2547; 9. Mai 2001 - VIII ZR 208/00 - NJW 2001, 2165; 22. November 1995 - VIII ZR 57/95 - NJW 1996, 455; Däubler/Dorndorf/Bonin/Deinert/Dorndorf/Bonin AGB-Kontrolle im Arbeitsrecht 2. Aufl. § 307 Rn. 149 f.). Im ersteren Fall ergäben sich auch hier die oben dargelegten Schwierigkeiten, eine Bezug-

32

33

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



nahmeklausel, die Tarifverträge in den Arbeitsvertrag einbezieht, eindeutig als günstig oder ungünstig für den Arbeitnehmer einzuordnen.

c) Der Kläger ist Transferarbeitnehmer iSv. § 6 Abs. 1 TV Ratio nF. Diese Vorschrift erfasst auch solche Arbeitnehmer, die bei Inkrafttreten der Neufassung des TV Ratio am 1. März 2004 bereits in der Vivento beschäftigt waren.

34

In der Fassung des TV Ratio vom 1. März 2004 heißt es:

35

»...«

§ 2 Persönlicher Geltungsbereich

Dieser Unterabschnitt gilt für Arbeitnehmer,

- a) die unter den Geltungsbereich des MTV und des ERTV der Deutschen Telekom AG fallen und
- b) die in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis zur Deutschen Telekom AG stehen,
- c) soweit dieses Arbeitsverhältnis seit mindestens zwei Jahren ununterbrochen besteht.

§ 3 Auswahl

- (1) Wenn von einer Gesamtheit gleicher Arbeitsplätze, die von einer Maßnahme im Sinne von § 1 betroffen sind, nur ein Teil der Arbeitsplätze wegfällt oder verlegt wird, so werden alle auf den gleichen Arbeitsplätzen beschäftigten Arbeitnehmer bei der Festlegung, welche Arbeitnehmer konkret vom Wegfall bzw. von der Verlegung des Arbeitsplatzes betroffen sind, mit einbezogen. Die erforderlich werdende Auswahl richtet sich abschließend nach Absatz 4 und der Anlage 1 zu diesem Tarifvertrag.

...

§ 5 Vermittlungs- und Qualifizierungseinheit (Vivento)

- (1) Der nach den §§ 3 und 4 ausgewählte Arbeitnehmer erhält ein Angebot auf Abschluss eines Änderungsvertrags. Inhalt dieses Vertrags ist die Bereitschaft, eine Tätigkeit im Vermittlungs- und Qualifizierungsbetrieb Vivento der Deutschen Telekom AG zu den im Abschnitt 1 Unterabschnitt 1 (nebst Anlagen) genannten Bedingungen aufzunehmen. Im Übrigen bleibt das Arbeitsverhältnis unverändert. Für die Annahme des Änderungsvertrags wird dem Arbeitnehmer eine Frist von zwei Wochen eingeräumt. Nach Abschluss des Änderungsvertrags wird der



Arbeitnehmer in Vivento versetzt.

- (2) Als Alternative zum Abschluss eines Änderungsvertrags kann der Arbeitnehmer einen Auflösungsvertrag mit Abfindungsregelung wählen. ...
- (3) Lehnt der Arbeitnehmer die Angebote nach Absatz 1 und Absatz 2 ab, so erfolgt eine Kündigung unter Aufrechterhaltung des Vertragsangebots zur Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses zu geänderten Bedingungen nach Absatz 1. ...

§ 6 Bezahlungsregelungen in Vivento ohne Bezug von Entgeltersatzleistungen

- (1) Abweichend von den Eingruppierungs- und Bezahlungsregelungen des ERTV erhält der Transferarbeitnehmer ab dem vierten Monat nach der Versetzung in Vivento, sofern er keine Entgeltersatzleistungen bezieht, ein Jahresgrundentgelt in Höhe von 85 % seines Jahresbezugsentgelts. In den ersten drei Monaten nach der Versetzung in Vivento erhält er 100 % seines Jahresbezugsentgeltes.

...

Protokollnotiz zu § 6:

1. Für alle Transferarbeitnehmer findet hinsichtlich der Bezahlung der TV Ratio in der am 29. Februar 2004 geltenden Fassung auf der Basis der 38-Stundenwoche bis zum 30. Juni 2004 Anwendung. Lehnt ein Transferarbeitnehmer in diesem Zeitraum eine angebotene Einsatzmöglichkeit ab, endet die Anwendung des Satzes 1 für diesen Transferarbeitnehmer mit Ablauf des Tages des Angebotes.

...

§ 6b Bezahlungsregelungen für Arbeitnehmer in Altersteilzeit

- (1) Transferarbeitnehmer, die sich am 1. März 2004 bereits in einem Altersteilzeit-Arbeitsverhältnis befinden, unterfallen mit Ausnahme der Regelungen des Satzes 2 nicht der Entgeltregelung des § 6 beziehungsweise 6a. ...

...

§ 22 In-Kraft-Treten

...

- (2) Die aufgrund des Tarifvertrags Beschäftigungsbündnis vorgenommenen Änderungen treten zum



1. März 2004 in Kraft, soweit nicht im Tarifvertrag etwas abweichendes ausdrücklich bestimmt ist.

- (3) Abweichend von Absatz 2 treten die in § 3 Absatz 3, § 5 Absätze 1 bis 3 und § 10 vorgenommenen Änderungen zum 1. Januar 2005 in Kraft.“

aa) Der Senat hat in seinem Urteil vom 28. November 2007 (- 6 AZR 390/07 -) ausgeführt, aus dem tariflichen Gesamtzusammenhang und der Tarifgeschichte ergebe sich, dass die Tarifvertragsparteien mit dem Begriff des Transferarbeitnehmers sämtliche Arbeitnehmer erfassen wollten, die bereits vom persönlichen wie sachlichen Geltungsbereich des TV Ratio aF erfasst worden seien. Dafür spreche, dass die Bestimmungen zum Geltungsbereich in der Neufassung des TV Ratio unverändert geblieben seien und der TV Ratio in seiner Neufassung bereits vor seinem Inkrafttreten übergeleitete Arbeitnehmer von der Gehaltsabsenkung nach § 6 Abs. 1 TV Ratio nF nicht ausnehme. Auch § 22 Abs. 2 TV Ratio nF enthalte keine Übergangsregelung hinsichtlich der Entgeltvorschriften für die bereits in der Vivento befindlichen Arbeitnehmer. Schließlich ergebe sich aus der Regelung des § 4 des Tarifvertrages Beschäftigungsbündnis (TV BB), der nur bestimmte Gruppen von Vivento-Transfer-Mitarbeitern aus der Wochenarbeitszeitverkürzung herausnehme, im Umkehrschluss, dass alle sonstigen Vivento-Transfer-Mitarbeiter von dieser Verkürzung und den übrigen aufgrund des TV BB erfolgten Änderungen im TV Ratio nF erfasst seien sollten.

36

bb) An dieser Rechtsprechung hält der Senat fest. Es kann zugunsten des Klägers unterstellt werden, dass die Tarifvertragsparteien das Auswahlverfahren im TV Ratio nF aufgrund rechtlicher Bedenken gegen das frühere Verfahren der Versetzung von Arbeitnehmern zur Vivento neu geregelt haben. Ungeachtet dessen ergibt sich aus der Systematik des Tarifvertrages deutlich erkennbar ihr Wille, einerseits diese Neuregelung des Auswahlverfahrens nur für die Arbeitnehmer anzuwenden, die noch nicht aufgrund der früheren Versetzungsregelung zur Vivento gewechselt waren, und andererseits auch die Altfälle den neuen Vergütungsbestimmungen des TV Ratio nF zu unterwerfen. Nach § 22 Abs. 3 TV Ratio nF sind die in § 3 Abs. 3, § 5 Abs. 1 bis 3 und § 10

37



TV Ratio nF vorgenommenen Änderungen nicht zum 1. März 2004, sondern erst zum 1. Januar 2005 in Kraft getreten. Bis zum 31. Dezember 2004 war es daher für eine Versetzung zur Vivento nicht erforderlich, dass der Arbeitnehmer zuvor einen Änderungsvertrag über seine Versetzung zur Vivento unterzeichnet hatte oder ihm gegenüber eine Änderungskündigung erklärt worden war. Gleichwohl haben die Tarifvertragsparteien in der Protokollnotiz zu § 6 ausdrücklich bestimmt, dass für alle Transferarbeitnehmer hinsichtlich der Bezahlung der TV Ratio in der am 29. Februar 2004 geltenden Fassung bis zum 30. Juni 2004 Anwendung findet. In den ersten vier Monaten nach Inkrafttreten der Neufassung des TV Ratio am 1. März 2004 sollte also die Vergütungsabsenkung „für alle Transferarbeitnehmer“ noch nicht wirksam werden. Dies lässt nur den Schluss zu, dass die Tarifvertragsparteien § 6 TV Ratio nF auch auf Altfälle anwenden wollten, denn Arbeitnehmer, die nach § 3 TV Ratio nF ausgewählt und unter Beachtung des Verfahrens nach § 5 TV Ratio nF zur Vivento versetzt worden waren, konnte es wegen der Übergangsbestimmung des § 22 Abs. 3 TV Ratio nF in diesen vier Monaten noch nicht geben.

Schließlich spricht auch die Regelung in § 6b Abs. 1 TV Ratio nF für die Einbeziehung der Alt-Arbeitnehmer in die Änderung der tariflichen Entgeltsystematik. Danach galten für Transferarbeitnehmer, die sich am 1. März 2004 bereits in einem Altersteilzeit-Arbeitsverhältnis befanden, von § 6a TV Ratio nF abweichende Vergütungsregelungen. Damit haben die Tarifvertragsparteien abermals deutlich gemacht, dass sie auch die am 1. März 2004 bereits bei Vivento befindlichen Arbeitnehmer als Transferarbeitnehmer angesehen, diese grundsätzlich der neuen Entgeltsystematik unterworfen und Ausnahmen von dieser Einbeziehung ausdrücklich geregelt haben. Da der Kläger nicht zu einem Personenkreis gehört, der von der tariflichen Neuregelung ausgenommen ist, finden die tariflichen Entgeltbestimmungen in § 6 TV Ratio nF auf ihn Anwendung.

2. Die Vergütungsneuregelung in § 6 TV Ratio nF begegnet keinen rechtlichen Bedenken. Der Senat hat in der bereits zitierten Entscheidung vom 28. November 2007 (- 6 AZR 390/07 -) ausgeführt, dass der TV Ratio auch in

38

39



seiner Neufassung lediglich Regelungen enthalte, wie sie in Sanierungs- und Rationalisierungsschutztarifverträgen üblich seien und mit denen ein Arbeitnehmer, der eine dynamische Verweisung auf die Tarifverträge seines Arbeitgebers vereinbare, deshalb rechnen müsse. Entgegen der Auffassung der Revision verstößt diese vom Senat gebilligte Änderung der tariflichen Entgeltsystematik nicht gegen das aus dem Rechtsstaatsprinzip des Art. 20 Abs. 3 GG folgende Rückwirkungsverbot.

Die Neuregelung der Entgeltsystematik in § 6 TV Ratio nF entfaltet 40
keine Rückwirkung. Ihre Rechtsfolge trat weder für einen Zeitpunkt ein, der vor dem Zeitpunkt lag, zu dem § 6 TV Ratio nF rechtlich existent, dh. gültig geworden ist (echte Rückwirkung), noch erfasste sie Sachverhalte, die bereits vor ihrer Gültigkeit „ins Werk gesetzt“ worden sind (unechte Rückwirkung), (vgl. BVerfG 5. Februar 2004 - 2 BvR 2029/01 - BVerfGE 109, 133, 180 f.).

a) Die aufgrund des Tarifvertrages Beschäftigungsbündnis im TV Ratio 41
vorgenommenen Änderungen sind zwar bereits zum 1. März 2004 in Kraft getreten (§ 22 Abs. 2 TV Ratio nF). Ausweislich der Protokollnotiz zu § 6 entfaltete die Vergütungsneuregelung in § 6 TV Ratio nF Wirkung jedoch erst zum 1. Juli 2004. Zu diesem Zeitpunkt waren die hier allein streitbefangenen Entgelte ab Juli 2004 noch nicht verdient. Die Verschlechterungen der Vergütungsregelung wirkten deshalb ausschließlich zukunftsbezogen und waren damit wirksam (vgl. BAG 23. November 1994 - 4 AZR 879/03 - BAGE 78, 309, 315).

b) Die Neufassung des TV Ratio ist auch bereits am 23. März 2004 und 42
damit vor Wirksamwerden der Neuregelung der Entgeltsystematik unterzeichnet worden. Lediglich die „Ergebnisniederschrift zum TV Ratio und dessen Anlagen in der Fassung der Tarifrunde 2004“ ohne Datum ist erst am 22. Dezember 2004 bzw. 11. Januar 2005 abgezeichnet worden. Mit dieser Ergebnisniederschrift wollten die Tarifvertragsparteien jedoch eindeutig von ihrer Normsetzungsbefugnis keinen Gebrauch machen, was schon durch den Umstand belegt wird, dass sie nur ab-, nicht jedoch unterzeichnet ist. Ihr kommt damit nicht der Charakter eines Tarifvertrages zu (vgl. BAG 9. Mai 2007 - 4 AZR 275/06 - Rn. 20, AP TVG § 3 Verbandszugehörigkeit Nr. 23 = EzA GG Art. 9



Nr. 91; 5. November 1997 - 4 AZR 872/95 - BAGE 87, 45, 56 f.; 26. Januar 1983 - 4 AZR 224/80 - BAGE 41, 307, 313 f.). Mit Unterzeichnung der Vertragsurkunde am 23. März 2004 ist deshalb die Neufassung des TV Ratio wirksam geworden (vgl. Wiedemann/Thüsing 7. Aufl. § 1 TVG Rn. 311, 318).

Die Änderungen der tariflichen Entgeltsystematik wirkten sich ungeachtet des Umstands, dass das Arbeitsverhältnis lange vor 2004 begründet worden ist, ausschließlich auf künftige, nach der Tarifablösung liegende Vergütungszeiträume aus und entfalteten daher keine unechte Rückwirkung (vgl. BAG 15. April 2008 - 9 AZR 159/07 - Rn. 56). Sie sind lediglich von der Beklagten mangels Vorliegens von internen Ausführungsbestimmungen nicht zeitnah umgesetzt worden.

3. Dem Kläger ist auch arbeitsvertraglich keine Eingruppierung und Vergütung nach der VergGr. T 4 ERTV zugesagt worden. Deshalb war für die Entgeltneuregelung durch § 6 TV Ratio nF keine Anpassung seines Arbeitsvertrages durch einen Änderungsvertrag oder eine Änderungskündigung erforderlich.

a) Der Senat hat in der Entscheidung vom 28. November 2007 (- 6 AZR 390/07 -) ausgeführt, die vorliegende Fallgestaltung sei mit der den Entscheidungen des Vierten Senats vom 22. März 1978 (- 4 AZR 612/76 - AP BAT §§ 22, 23 Nr. 100) und des Zweiten Senats vom 15. März 1991 (- 2 AZR 591/90 - EzA KSchG § 2 Nr. 17) zugrunde liegenden nicht vergleichbar. Es gehe in der vorliegenden Konstellation nur darum, einen aufgrund einer Entscheidung der Tarifvertragsparteien spezielleren Tarifvertrag entsprechend der arbeitsvertraglichen Vereinbarung der Parteien anzuwenden.

b) Entgegen der Ansicht der Revision hat der Kläger keinen eigenständigen vertraglichen Vergütungsanspruch erworben, der „tariffest“ ist, also nachteilige Änderungen des in Bezug genommenen Tarifwerkes, zu dem die Entgeltbestimmungen gehören, überdauert. Er hat lediglich Anspruch auf Vergütung unter Anwendung der jeweils einschlägigen, in Bezug genommenen tariflichen Entgeltvorschriften. Die Rechtsprechung des Zweiten und Vierten



Senats, auf die sich der Kläger bezieht, schützt ihn nur vor einseitigen Eingriffen der Beklagten in die Voraussetzungen, an die der tarifliche Entgeltanspruch knüpft, nicht jedoch vor nachteiligen Änderungen des Tarifvertrages selbst durch die Tarifvertragsparteien.

In den vom Kläger herangezogenen Entscheidungen war jeweils die tarifliche Ausgangslage unverändert geblieben, die Arbeitnehmer erfüllten lediglich aufgrund von einseitigen Maßnahmen des Arbeitgebers (*Änderung der Geschäftsstellenordnung in der Entscheidung vom 22. März 1978 - 4 AZR 612/76 - AP BAT §§ 22, 23 Nr. 100; Änderung der Schlüsselbewertungen in den Entscheidungen vom 15. März 1991 - 2 AZR 591/90 - EzA KSchG § 2 Nr. 17 und - 2 AZR 582/90 - AP KSchG 1969 § 2 Nr. 28 = EzA KSchG § 2 Nr. 16*) die tariflichen Vergütungsvoraussetzungen nicht mehr. Dies wird besonders deutlich in den Entscheidungen vom 15. März 1991, die die Beklagte betreffen. Diese hatte festgelegt, in welchem zahlenmäßigen Verhältnis sie bestimmte Tätigkeiten von Beamten und Arbeitnehmern ausführen lassen wollte, wie die Beamten dienstposten besoldungsrechtlich zu bewerten waren und hieran die Eingruppierung der Arbeiter geknüpft (*Schlüsselbewertung, BAG 15. März 1991 - 2 AZR 582/90 - zu B II 1 und 3 der Gründe, AP KSchG 1969 § 2 Nr. 28 = EzA KSchG § 2 Nr. 16*). Die Änderung der Schlüsselbewertung änderte dann zwar die tatbestandlichen Voraussetzungen der tariflichen Vergütungsbestimmung und ließ die tariflichen Voraussetzungen für eine bestimmte Vergütung der Arbeitnehmer entfallen. Den arbeitsvertraglichen Entgeltanspruch der von der Veränderung der Schlüsselzahlen nachteilig betroffenen Arbeitnehmer konnte die Beklagte durch diese Maßnahmen aber nicht einseitig verringern.

47

In der vorliegenden Konstellation hat dagegen nicht die Beklagte die Voraussetzungen, an die das Entgelt knüpft, einseitig verändert, sondern die zuständigen Tarifvertragsparteien haben die tarifliche Entgeltsystematik für die in der Vivento beschäftigten Arbeitnehmer neu gestaltet. Mit der Bezugnahme-Klausel haben die Parteien, wie ausgeführt, alle für den Kläger einschlägigen Tarifverträge in ihrer jeweiligen Fassung in den Vertrag einbezogen. Deshalb ist für die Vergütung des Klägers nach dessen Versetzung zur Vivento nicht mehr

48



der ERTV allein maßgeblich, sondern dessen Ergänzung und Modifikation durch die spezielleren Regelungen des TV Ratio nF, hier § 6 TV Ratio nF, zu beachten. Der Kläger erhält so nach wie vor die Vergütung nach der für ihn einschlägigen Vergütungsgruppe des ERTV, die sich jedoch nach Maßgabe der Modifikationen durch § 6 TV Ratio nF bemisst.

4. Entgegen der Auffassung der Revision beinhaltet eine Bezugnahme-
klausel auch keinen bei Vertragsabschluss erklärten und damit unzulässigen
Verzicht auf den allgemeinen Kündigungsschutz. Durch die Vereinbarung einer
dynamischen Bezugnahme-klausel erheben die Arbeitsvertragsparteien den
jeweiligen Inhalt des in Bezug genommenen Tarifvertrages zum Inhalt des
Arbeitsvertrages. Dies stellt lediglich eine besondere Form der Vereinbarung
der für das Arbeitsverhältnis geltenden Bedingungen dar, räumt aber dem
Arbeitgeber keine einseitige Möglichkeit zur Änderung der Arbeitsbedingungen
ein. Das Kündigungsschutzgesetz schützt jedoch den Arbeitnehmer lediglich
vor einseitig vom Arbeitgeber auf der Grundlage tarifvertraglicher Er-
mächtigungen verfügten Änderungen, nicht aber vor Änderungen der Arbeits-
bedingungen durch die Tarifvertragsparteien (vgl. BAG 25. Oktober 2000
- 4 AZR 438/99 - BAGE 96, 168, 177; Senat 27. Januar 1994 - 6 AZR 541/93 -
BAGE 75, 327, 331). Tarifverträge sind dazu bestimmt, einen tatsächlichen
Machtausgleich zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern zu schaffen. Sie
bieten eine materielle Richtigkeitsgewähr. Im Normalfall werden ihre
Regelungen den Interessen beider Seiten gerecht und vermitteln keiner Seite
ein unzumutbares Übergewicht (BAG 3. Oktober 1969 - 3 AZR 400/68 -
BAGE 22, 144, 151). Bringt der Tarifvertrag die Interessen von Arbeitnehmern
und Arbeitgebern in ein angemessenes Gleichgewicht, so gilt das jedenfalls
dann, wenn auf die fachlich einschlägigen Tarifverträge verwiesen wird, auch
für die inhaltsgleiche Übernahme tariflicher Bestimmungen in den Arbeitsvertrag
durch die Bezugnahme-klausel (Wiedemann/Thüsing 7. Aufl. § 1 TVG Rn. 248).
Ob die Vertragsparteien dabei auf einen Verbands- oder Firmentarifvertrag
Bezug genommen haben, ist unerheblich. Auch dem Firmentarifvertrag kommt
eine Richtigkeitsgewähr zu. Die Mächtigkeit im Einzelfall ist kein taugliches
Differenzierungskriterium für eine unterschiedlich intensive Inhaltskontrolle von

49

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



Tarifverträgen (BAG 24. März 2004 - 5 AZR 303/03 - BAGE 110, 79, 88). Letztlich verlagert sich die Kontrolle der Arbeitsbedingungen bei der Bezugnahme auf Tarifverträge nach Durchführung der AGB-Kontrolle von der individual-rechtlichen Ebene auf die Prüfung, ob die Tarifvertragsparteien im konkreten Fall die Grenzen ihrer Regelungsmacht überschritten haben und damit auf die Ebene der kollektiv-rechtlichen Inhaltskontrolle des Tarifvertrages (vgl. Wiedemann/Oetker 7. Aufl. § 3 TVG Rn. 307).

5. Die begehrte Feststellung folgt auch nicht für die Zeit ab dem 16. August 2004 aus dem rechtskräftig gewordenen Urteil des Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein vom 11. August 2004 (- 2 Sa 475/03 -). Zwar hat das Landesarbeitsgericht in dieser Entscheidung die Beklagte dazu verurteilt, den Kläger als Fernmeldehandwerker/Betriebstechniker Telekom mit Tätigkeiten gemäß der Entgeltgruppe T 4 des Entgelttrahmentarifvertrages Telekom zu beschäftigen. Dies begründet jedoch nicht die begehrte Feststellung. 50

Der Tenor des Landesarbeitsgerichts ist auszulegen. Das Landesarbeitsgericht hat zwar die Beklagte verurteilt, den Kläger mit Tätigkeiten nach der VergGr. T 4 zu beschäftigen, zugleich aber auch die Wirksamkeit seiner Versetzung zur Vivento durch Abweisung des gegen diese Versetzung gerichteten Feststellungsantrages festgestellt. Es hat also die Beklagte nur zur Beschäftigung des Klägers im Rahmen seiner Versetzung zur Vivento verurteilt. Ob daraus - wie die Revision meint - die uneingeschränkte Verpflichtung der Beklagten zur durchgehenden Beschäftigung des Klägers oder aber nur die Verpflichtung zur Beschäftigung des Klägers nach Maßgabe der Vorschriften des TV Ratio nF folgt, kann dahinstehen. Denn aus der Verpflichtung zur Beschäftigung des Klägers in der Beschäftigungsgesellschaft Vivento mit Tätigkeiten der VergGr. T 4 folgt nicht zugleich die Verpflichtung der Beklagten, diese Tätigkeit auch nach dem ERTV, also ungekürzt, zu vergüten. Das Landesarbeitsgericht hat in der angegriffenen Entscheidung zu Recht ausgeführt, dass die Benennung der Entgeltgruppe im Tenor der Entscheidung vom 11. August 2004 (- 2 Sa 475/03 -) nur der Konkretisierung der Beschäftigungspflicht dient. Ob der Kläger nach seiner Versetzung zur Vivento 51



unter Beachtung der dort gültigen Vergütungsbestimmungen aufgrund des titulierten Beschäftigungsanspruchs Anspruch auf eine Vergütung hat, die unter Berücksichtigung der in § 6 TV Ratio nF vorgesehenen Zulagen im Ergebnis ihrer Höhe nach der Vergütung nach dem ERTV entspricht, hängt von den jeweiligen Umständen des Einzelfalls ab und ist daher einer allgemeinen Feststellung nicht zugänglich.

B. Der Hilfsantrag des Klägers, mit dem dieser für den Fall der Verneinung des Feststellungsinteresses die seiner Auffassung nach vom Juli 2004 bis Juli 2005 aufgelaufenen Vergütungsdifferenzen beziffert eingeklagt hat, ist nicht zur Entscheidung des Senats angefallen. Das Landesarbeitsgericht hat die Revision wirksam auf den Hauptantrag beschränkt. 52

I. Die Revision kann vom Berufungsgericht auf einen Teil beschränkt zugelassen werden, wenn sich die Beschränkung auf einen tatsächlich und rechtlich selbstständigen und abtrennbaren Teil des Gesamtstreitstoffes bezieht, über den auch durch Teilurteil gesondert entschieden werden könnte (*BAG 25. März 2004 - 2 AZR 380/03 - AP BGB § 611 Kirchendienst Nr. 40 = EzA BGB 2002 § 611 Kirchliche Arbeitnehmer Nr. 3*). Liegen diese Voraussetzungen nicht vor, ist gegen das Urteil insgesamt das Rechtsmittel der Revision eröffnet (*vgl. BAG 19. März 2003 - 5 AZN 751/02 - BAGE 105, 308, 310*). 53

II. Das Landesarbeitsgericht hat die Revision wirksam beschränkt. Nach gefestigter Rechtsprechung des BGH ist es zulässig, einen Hauptantrag durch Teilurteil abzuweisen und die Entscheidung über den Hilfsantrag zurückzustellen (*BGH 1. April 1971 - VII ZR 297/69 - BGHZ 56, 79, 80; 14. Oktober 1985 - II ZR 276/84 - WM 1986, 237; 12. Mai 1995 - V ZR 34/94 - NJW 1995, 2361; Stein/Jonas/Leipold ZPO 22. Aufl. § 301 Rn. 33 mwN auch zur abweichenden Meinung in Fn. 84*). Der Kläger hat in seinem Schriftsatz vom 22. August 2005 klargestellt, dass er den Zahlungsantrag lediglich hilfsweise für den Fall gestellt hat, dass das Feststellungsinteresse verneint wird. Bei einem solchen Eventualantrag hängt die Entscheidung über den Hauptantrag nicht von der über den Hilfsantrag ab, so dass es sich bei beiden Anträgen nicht um ein 54



einheitliches Ganzes handelt, über das nur gleichzeitig entschieden werden könnte (BGH 14. Oktober 1985 - II ZR 276/84 - WM 1986, 237, 238). In einer solchen Konstellation besteht auch nicht die Gefahr widersprüchlicher Entscheidungen. Eine etwaige Entscheidung des Berufungsgerichts über den Hilfsantrag steht nämlich unter der auflösenden Bedingung der endgültigen Stattgabe des Hauptantrages. Das dem Hilfsantrag stattgebende Urteil hängt also in seiner Wirksamkeit davon ab, dass der Hauptantrag rechtskräftig abgewiesen wird (BGH 14. Dezember 1988 - IVa ZR 209/87 - BGHZ 106, 219, 221; 12. Mai 1995 - V ZR 34/94 - zu II 1 der Gründe, NJW 1995, 2361; vgl. auch GK-ArbGG/Mikosch Stand Dezember 2006 § 74 Rn. 14).

C. Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 Abs. 1 ZPO.

55

Fischermeier

Linck

Spelge

Kapitza

Spiekermann



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

[JLaw – für Android](#)[JLaw – für iOS](#)