

Aktenzeichen: 9 AZR 159/07  
Bundesarbeitsgericht 9. Senat

Urteil vom 15. April 2008  
- 9 AZR 159/07 -

I. Arbeitsgericht  
Kempten

Urteil vom 28. März 2006  
- 1 Ca 1890/05 -

II. Landesarbeitsgericht  
München

Urteil vom 11. September 2006  
- 6 Sa 584/06 -

---

Für die Amtliche Sammlung: Nein

---

Entscheidungsstichworte:

Altersteilzeit - Konkurrenz von Firmen- und Verbandstarifvertrag -  
Bezugnahme auf Tarifvertrag - Allgemeine Geschäftsbedingungen -  
betriebsverfassungsrechtlicher Gleichbehandlungsgrundsatz

Gesetze:

GG Art. 3, 9, 20; ArbGG § 73; BetrVG §§ 50, 75, 77, 87; BGB §§ 133, 139, 157, 305, 305c, 307, 308, 310, 626; TVG §§ 1, 3, 4; ZPO §§ 253, 293, 314, 551, 557, 559, 563; Firmentarifvertrag der VG Nicolaus GmbH zur Förderung der Altersteilzeit vom 25. März 2002 idF vom 1. Dezember 2002 §§ 1, 7, 8, 9, 13, 14, 17, 18, 20; Gesamtbetriebsvereinbarung der VG Nicolaus GmbH vom 19. Januar 2005 Nr. 5, 9

Leitsätze:

keine

Hinweise des Senats:

Parallelsachen 15. April 2008 - 9 AZR 159/07 - (führend, vorliegend) und -  
9 AZR 160/07 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

# BUNDESARBEITSGERICHT



9 AZR 159/07  
6 Sa 584/06  
Landesarbeitsgericht  
München

## Im Namen des Volkes!

Verkündet am  
15. April 2008

## URTEIL

Brüne, Urkundsbeamtin  
der Geschäftsstelle

In Sachen

Kläger, Berufungskläger und Revisionskläger,

pp.

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,

hat der Neunte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 15. April 2008 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Düwell, den Richter am Bundesarbeitsgericht Krasshöfer, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Gallner sowie den ehrenamtlichen Richter Dr. Starke und die ehrenamtliche Richterin Neumann für Recht erkannt:



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Auf die Revision des Klägers wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts München vom 11. September 2006 - 6 Sa 584/06 - aufgehoben.

Die Sache wird zur neuen Verhandlung und Entscheidung - auch über die Kosten des Revisionsverfahrens - an das Berufungsgericht zurückverwiesen.

## Von Rechts wegen!

### Tatbestand

Die Parteien streiten über die Höhe der Altersteilzeitvergütung. 1

Der 1946 geborene Kläger steht seit 1965 in einem Arbeitsverhältnis mit der Beklagten als gewerblicher Arbeitnehmer. Er ist Mitglied der Gewerkschaft ver.di. Die Beklagte produziert Faltschachteln aus Karton und Pappe. Sie schloss am 25. März 2002 eine als „Firmentarifvertrag zur Förderung der Altersteilzeit“ (FTV ATZ) bezeichnete Vereinbarung mit der Gewerkschaft ver.di und dem bei ihr gebildeten Gesamtbetriebsrat. 2

Der FTV ATZ bestimmt idF einer am 1. Dezember 2002 in Kraft getretenen Änderung: 3

#### „§ 1 Geltungsbereich

Der Tarifvertrag gilt räumlich für V. N. GmbH mit den beiden Standorten in Ke. und Kö. sowie persönlich für alle Mitarbeiter, die das 55. Lebensjahr vollendet haben und unter den Geltungsbereich der Manteltarifverträge für gewerbliche und angestellte Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen fallen.

Für außertarifliche Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen wird diese Regelung analog angewendet.

#### § 7 Altersteilzeitentgelt

Der Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin erhält für die Dauer des Teilzeitarbeitsverhältnisses das Arbeitsentgelt für die Altersteilzeit sowie die Aufstockungszahlungen nach § 8



dieses Firmentarifvertrages.

Änderungen des tariflichen Lohnes bzw. Gehaltes wirken sich während des gesamten Altersteilzeitverhältnisses auf das Arbeitsentgelt aus.

Außertarifliche Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen erhalten, um die Betriebliche Altersversorgung aus GVR/NVO und VO95 zumindest annähernd auf dem Niveau wie zu Beginn des Altersteilzeitverhältnisses zu halten, mindestens eine Gehaltserhöhung, die sich aus folgenden drei Parametern errechnet:

## § 20 Inkrafttreten und Laufzeit

Dieser Firmentarifvertrag tritt an die Stelle des ab 01.11.1999 gültigen Firmentarifvertrages und tritt am **01.01.2002** in Kraft und endet mit der Befristung der Förderungsfähigkeit des Altersteilzeitgesetzes. Dies ist zur Zeit der **31. Dezember 2009**.

Ändern sich während der Laufzeit dieses Firmentarifvertrages die Bestimmungen des Altersteilzeitgesetzes oder die für die Berechnungen der betrieblichen Leistungen maßgebenden sonstigen Vorschriften, werden die Parteien auf Antrag einer Seite in Verhandlungen über eine Anpassung dieser Gesamtbetriebsvereinbarung eintreten.

Sollten die zuständigen Tarifparteien einen Flächentarifvertrag zur Altersteilzeit abschließen, werden die Parteien auf Antrag einer Seite in Verhandlungen darüber eintreten, ob der Flächentarif oder Teile davon für den Firmentarifvertrag für V. N. GmbH zur Anwendung kommen soll.

Eine Nachwirkung dieses Firmentarifvertrages wird ausgeschlossen.“

Der bis 31. Dezember 2009 befristete FTV ATZ ist entgegen den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts nach den übereinstimmenden Erklärungen der Parteien in der Revisionsverhandlung bisher nicht beendet. Er ist insbesondere weder gekündigt noch aufgehoben. Der FTV ATZ regelt die Entgelthöhe während des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses nicht selbst. Jedenfalls bis 31. Dezember 2004 fand auf das Arbeitsverhältnis der Parteien ein Entgeltfirmentarifvertrag (EFTV) Anwendung. Er orientierte sich mit einer

4



Verringerung um 4 % am Vergütungsniveau der Verbandstarifverträge in der Druckindustrie.

Der Prozessbevollmächtigte der Beklagten hat in der Revisionsverhandlung erklärt, der EFTV habe am 31. Dezember 2004 geendet. Er sei entweder gekündigt oder auf Grund seiner Befristung ausgelaufen. Die Nachwirkung sei ausgeschlossen. Die Prozessbevollmächtigte des Klägers hat dazu erklärt, sie könne zu diesen neu aufgeworfenen Fragen ohne weitere Nachforschungen nicht Stellung nehmen.

Die Beklagte trat mit Wirkung vom 1. Juli 2004 dem Verband der Bayerischen Papier, Pappe und Kunststoff verarbeitenden Industrie e. V. bei.

Die Parteien hatten am 24. November 2003 vor dem Verbandsbeitritt „auf der Grundlage des Altersteilzeitgesetzes (ATG) und des Firmentarifvertrages zur Förderung der Altersteilzeit“ eine Formularaltersteilzeitvereinbarung im Blockmodell getroffen (ATV). Die Arbeitsphase sollte vom 1. November 2004 bis 30. April 2007 dauern, die Freistellungsphase vom 1. Mai 2007 bis 31. Oktober 2009. Die Altersteilzeitvereinbarung lautet auszugsweise:

#### **„§ 5 Arbeitsentgelt**

Herr K. H. erhält für die Dauer des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses Entgelt nach Maßgabe der gemäß § 4 reduzierten Arbeitszeit entsprechend § 7 des Firmentarifvertrages zur Förderung der Altersteilzeit.

#### **§ 6 Altersteilzeitleistungen**

Die Berechnung des voraussichtlichen Altersteilzeitentgelts ist aus der Anlage ersichtlich.

Das Altersteilzeitnettoentgelt wird nach den jeweils gültigen persönlichen steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Merkmalen und den gesetzlichen Bestimmungen, jedoch ohne Einbeziehung persönlicher Freibeträge, berechnet.

Ebenso werden allgemein gültige Änderungen in den betrieblichen Regelungen für die Entgeltzahlung, für die Einstufung in Lohn- und Gehaltsgruppen, für Leistungen aus dem Sozialkatalog oder sonstige betriebsübliche



Leistungen berücksichtigt.

### § 11 Auslegungsfragen

Für die Auslegung dieses Vertrages ist maßgeblich das Altersteilzeitgesetz sowie der Firmentarifvertrag zur Förderung der Altersteilzeit in seiner jeweils geltenden Fassung.

“

Der Altersteilzeitvereinbarung war eine Altersteilzeitberechnung auf der Grundlage der Leistungen des Firmentarifvertrags beigelegt. Sie enthält auf der Seite der vorausgerechneten Rentenansprüche ua. den Hinweis „OHNE GEWÄHR! nur zur persönlichen Information“.

8

Im Februar 2005 teilte die Beklagte dem Kläger mit, seit 1. Januar 2005 fänden für alle „tariflichen Mitarbeiter“ die Tarifverträge für die Papier, Pappe und Kunststoff verarbeitende Industrie Anwendung. Auf Grund des Tarifwechsels hätte sich das Entgelt des Großteils der Arbeitnehmer der Beklagten um ca. 10 % verringert. Die Vergütungsreduzierung wurde durch eine sog. Gesamtbetriebsvereinbarung vom 19. Januar 2005 abgemildert (GBV). Nr. 5 Abs. 3 GBV sah von Januar 2005 bis Dezember 2007 eine Aufstockung der nach den Verbandstarifverträgen geschuldeten Vergütung auf 94 % des bisherigen Effektivereinkommens vor. In der GBV ist bestimmt:

9

#### „9. Altersteilzeit

Mitarbeiter, die sich am 01.01.2005 in der Freistellungsphase befinden, erhalten ihre Teilzeitvergütung ungekürzt weiter.

Mitarbeiter in der Arbeitsphase, die am 01.01.2005 mehr als 50 % ihrer Arbeitsphase zurückgelegt haben, erhalten ab 01.01.2005 ihre bisherige Altersteilzeitvergütung weiter.“

Der Kläger verlangt die Differenzbeträge zwischen der auf der Grundlage der Verbandstarifverträge und der GBV gezahlten Vergütung sowie dem sich nach dem FTV ATZ und dem EFTV errechnenden Entgelt für Januar bis August 2005. Er meint, die geltend gemachten höheren Ansprüche folgten

10



unmittelbar aus der gegenüber den Flächentarifverträgen günstigeren Altersteilzeitvereinbarung. Aus dem vertraglichen Zusammenhang ergebe sich, dass die Beklagte die in der Altersteilzeitberechnung genannten Beträge zugesichert habe. Der Vorbehalt in § 6 Abs. 3 ATV beziehe sich nur auf die veränderlichen persönlichen Daten des Klägers. Der in der Altersteilzeitberechnung enthaltene Hinweis „OHNE GEWÄHR! nur zur persönlichen Information“ betreffe lediglich die Rentenberechnung. Die Tarifwechselklausel in § 5 Abs. 1 ATV iVm. § 7 Abs. 4 FTV ATZ müsse der Kläger nicht gegen sich gelten lassen. Es handle sich um einen ihm unzumutbaren Änderungsvorbehalt nach § 308 Nr. 4 BGB. Die Klausel sei ferner unklar iSv. § 305c Abs. 2 BGB. Jedenfalls könne der Kläger verlangen, mit den in Nr. 9 GBV begünstigten Personengruppen gleichbehandelt zu werden.

Der Kläger hat beantragt,

11

die Beklagte zu verurteilen, an ihn 879,34 Euro brutto  
nebst Zinsen in Höhe von 5 % über dem Basiszinssatz  
seit Rechtshängigkeit zu bezahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie ist der Ansicht, die der Altersteilzeitvereinbarung beigefügte Berechnung begründe den erhobenen Anspruch nicht. Der in der ATV iVm. dem FTV ATZ enthaltene Vorbehalt erfasse den erfolgten Tarifwechsel. Da die Beklagte keine bestimmte Leistungshöhe zugesagt habe, könne § 308 Nr. 4 BGB schon nach seinem Wortlaut nicht verletzt sein. § 308 Nr. 4 und § 305c Abs. 2 BGB seien wegen § 310 Abs. 4 BGB jedenfalls nicht anzuwenden. Die in Nr. 9 GBV vorgenommene Differenzierung sei sachgerecht. Die zur Verfügung stehenden Mittel seien nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG zu verteilen gewesen.

12

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Klägers zurückgewiesen. Mit seiner vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt der Kläger seinen Klageantrag mit der Klarstellung weiter, dass er Zinsen von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz begehrt. Die Beklagte beantragt, die Revision zurückzuweisen.

13



## Entscheidungsgründe

Die Revision des Klägers ist begründet. Mit der Begründung des Landesarbeitsgerichts durfte die Klage nicht abgewiesen werden. Auf Grund der festgestellten Tatsachen kann der Senat nicht abschließend darüber entscheiden, ob der Kläger von Januar bis August 2005 tarifrechtlich oder einzelvertraglich Anspruch auf Altersteilzeitvergütung nach dem Firmentarifvertrag zur Förderung der Altersteilzeit iVm. dem Entgeltfirmentarifvertrag hat. 14

A. Die Klage ist zulässig, insbesondere hinreichend bestimmt iSv. § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO. Der Kläger hat die Arbeitsleistungen, für die er Vergütungs- differenzen beansprucht, den jeweiligen Abrechnungszeiträumen von Januar bis August 2005 zugeordnet. Darüber hinaus hat er die verlangten Beträge nach laufendem Entgelt, Zuschlägen und Sonderzahlungen aufgeschlüsselt. 15

B. Die Feststellungen des Landesarbeitsgerichts lassen keine abschließende Entscheidung darüber zu, ob die Klage begründet ist. Der Beschäftigungsbetrieb des Klägers fällt in den räumlichen, fachlichen und persönlichen Geltungsbereich der Verbandstarifverträge der Kunststoff verarbeitenden Industrie. Bei ihnen handelte es sich im streitgegenständlichen Zeitraum von Januar bis August 2005 um den zum 31. Dezember 2004 gekündigten, nachwirkenden Manteltarifvertrag vom 27. Mai 1991 für die gewerblichen Arbeitnehmer in der Papier, Pappe und Kunststoffe verarbeitenden Industrie, den Lohnrahmentarifvertrag vom 19. Juni 1990 für die Papier, Pappe und Kunststoffe verarbeitende Industrie in der Bundesrepublik Deutschland und im Land Berlin sowie den Lohntarifvertrag vom 4. Juni 2003 mit Ausbildungsvergütungen für die bayerische Papier, Pappe und Kunststoff verarbeitende Industrie. Die rechtliche Würdigung des Landesarbeitsgerichts, die normativen Regelungen der Verbandstarifverträge hätten den FTV ATZ in tarifrechtlicher Hinsicht abgelöst, wird jedoch nicht von den im Berufungsurteil getroffenen Feststellungen getragen. Dem Senat war es nicht möglich, selbst zu ermitteln (§ 293 Satz 2 ZPO), ob der FTV ATZ iVm. dem EFTV weiter normativ wirkt oder ob er 16



hinsichtlich der Vergütungshöhe wegen der möglichen Beendigung des Entgeltfirmentarifvertrags durch die Flächentarifverträge abgelöst wurde. Der Senat kann die Sache auch nicht auf einzelvertraglicher Grundlage abschließend entscheiden (§ 563 Abs. 3 ZPO).

I. Die vom Landesarbeitsgericht getroffenen tatsächlichen Feststellungen sind nicht ausreichend. Sie erlauben es dem Senat nicht zu beurteilen, ob dem Kläger die geltend gemachten Ansprüche tarifrechtlich zustehen. 17

1. Die als „Firmentarifvertrag zur Förderung der Altersteilzeit“ bezeichnete Vereinbarung vom 25. März 2002 idF der am 1. Dezember 2002 in Kraft getretenen Änderung ist ein Tarifvertrag iSv. § 1 TVG und keine Betriebsvereinbarung iSd. § 77 BetrVG. Die rechtliche Würdigung, ob einer Vereinbarung Tarifqualität zukommt, unterliegt der uneingeschränkten Überprüfung durch das Revisionsgericht (*vgl. schon BAG 18. November 1965 - 2 AZR 92/65 - AP TVG § 1 Nr. 17*). 18

a) Zur Klärung der Frage, ob eine Vereinbarung die Rechtsqualität eines Tarifvertrags aufweist, sind nicht die vom Bundesarbeitsgericht aufgestellten Regeln für die Auslegung des normativen Teils von Tarifverträgen anzuwenden. Maßgeblich sind die allgemeinen Regeln über das Zustandekommen und die Auslegung schuldrechtlicher Verträge gemäß §§ 133, 157 BGB. Danach ist der wirkliche Wille der Vertragsparteien zu erforschen und der Inhalt der Vereinbarung so auszulegen, wie Treu und Glauben es mit Rücksicht auf die Verkehrssitte erfordern. Die Besonderheiten der schuldrechtlichen Vereinbarung eines normativ wirkenden Tarifvertrags sind zu beachten. Tarifverträge iSv. § 1 Abs. 1 TVG sind dadurch gekennzeichnet, dass sie für die Parteien der tarifunterworfenen Arbeitsverhältnisse unmittelbar Rechte und Pflichten begründen. Die Einordnung einer Vereinbarung als Tarifvertrag setzt deshalb voraus, dass beide Parteien mit der Vereinbarung unmittelbar wirkende tarifliche Rechte und Pflichten der tarifunterworfenen Arbeitnehmer und Arbeitgeber begründen wollen. Dieser Wille muss im Interesse der Rechtssicherheit und Rechtsklarheit hinreichend deutlich hervortreten (*BAG 19. September 2007 - 4 AZR 670/06 - Rn. 16; vgl. 7. Juni 2006 - 4 AZR 272/05 - Rn. 25, AP TVG § 1 Nr. 37 = EzA*). 19



TVG § 1 Auslegung Nr. 43; 14. April 2004 - 4 AZR 232/03 - BAGE 110, 164, zu II 1 b der Gründe).

b) Die Auslegung des FTV ATZ ergibt in Anwendung dieser Kriterien, dass es sich um einen Tarifvertrag handelt. 20

aa) Die Abgrenzung zwischen Firmentarifvertrag und Betriebsvereinbarung richtet sich nicht nach der bloßen Bezeichnung oder dem Umstand, ob neben Arbeitgeber und Gewerkschaft auch der (Gesamt-)Betriebsrat die Vereinbarung unterzeichnet hat (vgl. BAG 7. November 2000 - 1 AZR 175/00 - BAGE 96, 208, zu 1 b der Gründe). Allerdings ist es ein Anzeichen für einen tariflichen Regelungswillen, wenn tariffähige Parteien die Vereinbarung als Tarifvertrag bezeichnen (BAG 19. September 2007 - 4 AZR 670/06 - Rn. 19; 7. Juni 2006 - 4 AZR 272/05 - Rn. 27, AP TVG § 1 Nr. 37 = EzA TVG § 1 Auslegung Nr. 43). 21

bb) Der Wortlaut des „Firmentarifvertrags“ in seiner Gesamtheit ist widersprüchlich. Die Überschrift „Firmentarifvertrag zur Förderung der Altersteilzeit“ deutet auf einen Tarifvertrag hin. Auch im Text des Regelungsgefüges findet sich überwiegend die Bezeichnung „Firmentarifvertrag“ (vgl. § 7 Abs. 1 und 2, § 14 Satz 2, § 20 Abs. 1 Satz 1, Abs. 3, 4 und 5 FTV ATZ). In § 13 Abs. 1 FTV ATZ halten die „Tarifparteien“ ihr Einvernehmen darüber fest, dass keine Insolvenzversicherung erforderlich ist. In § 13 Abs. 3 FTV ATZ ist demgegenüber vorgesehen, dass der Arbeitgeber bei einer Änderung der gesetzlichen Vorschriften zur Insolvenzversicherung geeignete Maßnahmen mit dem „Gesamtbetriebsrat“ berät. In § 17 Abs. 3 und § 20 Abs. 3 FTV ATZ wird das Regelwerk als „Gesamtbetriebsvereinbarung“, in § 20 Abs. 2 FTV ATZ als „Betriebsvereinbarung“ bezeichnet. § 18 FTV ATZ stellt klar, dass sich die Rechte des Betriebsrats bei personellen Maßnahmen im Zusammenhang mit Altersteilzeitarbeit nach den Bestimmungen des Betriebsverfassungsgesetzes richten. Allein aus dem Wortlaut kann daher weder auf einen Tarifvertrag noch auf eine Gesamtbetriebsvereinbarung oder eine Betriebsvereinbarung geschlossen werden (zu der begrifflichen Unterscheidung zwischen einer „Gesamtbetriebsvereinbarung“ auf der Grundlage von § 50 Abs. 1 BetrVG und einer „Betriebsvereinbarung“ nach § 50 Abs. 2 BetrVG Fitting 24. Aufl. § 50 Rn. 73). 22



- cc) Der Umstand, dass der sog. Firmentarifvertrag auf Arbeitnehmerseite nicht nur von Vertretern der Gewerkschaft ver.di, sondern auch von Mitgliedern des Gesamtbetriebsrats unterzeichnet wurde, spricht weder unzweifelhaft für einen Tarifvertrag noch für eine Betriebs- oder Gesamtbetriebsvereinbarung. Das Zustandekommen eines Tarifvertrags wird durch zusätzliche Unterschriften von Mitgliedern des Gesamtbetriebsrats nicht gehindert (*vgl. BAG 7. November 2000 - 1 AZR 175/00 - BAGE 96, 208, zu 1 b aa der Gründe*), zumal die Beklagte und ver.di im Kopf des Regelwerks als vertragschließende Parteien genannt sind. 23
- dd) Von besonderer Bedeutung ist demgegenüber, dass dem Gesamtbetriebsrat weder originär nach § 50 Abs. 1 Satz 1 BetrVG noch durch Delegation der Einzelbetriebsräte gemäß § 50 Abs. 2 Satz 1 BetrVG ein Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 BetrVG für den vorrangigen Regelungsgegenstand des „Firmentarifvertrags“ - die Einführung oder genauer Fortführung von Altersteilzeitarbeit - zukommt. Mitzubestimmen hat der Betriebsrat nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG nur bei der Verteilung der geschuldeten Arbeitszeit (*Fitting § 87 Rn. 126 mwN*). 24
- ee) Die Anpassungsobliegenheit des § 20 Abs. 4 FTV ATZ zeigt ferner, dass den vertragschließenden Parteien - ausweislich der Unterschriften der Beklagten, der Gewerkschaft ver.di und dem Gesamtbetriebsrat - die Möglichkeiten des Abschlusses eines Flächentarifvertrags und eines Verbandsbeitritts der Beklagten bewusst waren. In diesen Fällen wäre eine bloße (Gesamt-)Betriebsvereinbarung wegen der Sperrwirkung des § 77 Abs. 3 Satz 1 BetrVG unwirksam geworden (*vgl. BAG 7. November 2000 - 1 AZR 175/00 - BAGE 96, 208, zu 1 b bb der Gründe*). Den Vertragschließenden musste deswegen ersichtlich daran gelegen sein, einen Tarifvertrag zu schließen. Sie vereinbarten folgerichtig ein vollständiges Regelwerk, das die Schriftform des § 1 Abs. 2 TVG beachtet. Die Vereinbarung regelt nicht nur die materiell-rechtlichen Abschluss-, Inhalts- und Beendigungsnormen für die unterworfenen Arbeitsverhältnisse, sondern ua. auch Geltungsbereich, Inkraft- 25



treten, Laufzeit und Nachwirkung (vgl. BAG 19. September 2007 - 4 AZR 670/06 - Rn. 20).

ff) Gegen das Auslegungsergebnis der Tarifqualität spricht nicht, dass der FTV ATZ nach § 1 Abs. 2 analog für „außertarifliche Mitarbeiter“ gilt und § 7 Abs. 5 eine Sonderbestimmung für Nichtorganisierte enthält. Insoweit kann offenbleiben, ob es den Tarifvertragsparteien freisteht, Regelungen für Arbeitnehmer zu treffen, die nicht von anderen Tarifverträgen erfasst werden (so BAG 7. November 2000 - 1 AZR 175/00 - BAGE 96, 208, zu 1 b cc der Gründe). Selbst wenn die für Außenseiter getroffenen Regelungen in die negative Koalitionsfreiheit eingriffen, hätte dieser Verstoß nicht die Unwirksamkeit des gesamten Firmentarifvertrags zur Folge. § 139 BGB findet auf Tarifverträge keine Anwendung (BAG 12. Dezember 2007 - 4 AZR 996/06 - Rn. 21). Die von den Vertragschließenden beabsichtigte Einbeziehung nichtorganisierter Arbeitnehmer ist bei der nach §§ 133, 157 BGB vorzunehmenden Auslegung, ob es sich überhaupt um einen Tarifvertrag handelt, erst recht nicht zu berücksichtigen.

2. Der Senat hat zu überprüfen, ob die Rechtsnormen des FTV ATZ und des Entgeltfirmentarifvertrags hinsichtlich der Vergütungshöhe noch nach dem 31. Dezember 2004 unmittelbar und zwingend wirkten (§ 3 Abs. 1, § 4 Abs. 1 Satz 1 TVG).

a) § 7 FTV ATZ regelt die absolute Höhe der Altersteilzeitvergütung nicht. Die Norm enthält ua. Berechnungs- und Auszahlungsbestimmungen. §§ 8 und 9 FTV ATZ binden die Höhe der Aufstockungsbeträge und der Beiträge zur Rentenversicherung lediglich proportional an die dort ebenfalls nicht benannte Höhe des Altersteilzeitentgelts. Deshalb setzt die Fortdauer der normativen Wirkung der firmentariflichen Entgelthöhe nicht nur den in der Revisionsinstanz unstreitig gestellten vollwirksamen Fortbestand des FTV ATZ voraus. Tarifrechtlich begründete Ansprüche des Klägers verlangen vielmehr die vollwirksame Fortdauer des Entgeltfirmentarifvertrags.



- aa) Die Bestimmungen des FTV ATZ verweisen zwar nicht ausdrücklich auf den EFTV. Da sie die Entgelthöhe nicht regeln, sind §§ 7 bis 9 FTV ATZ aber ergänzungsbedürftig. Der EFTV füllte jedenfalls bis 31. Dezember 2004 den von §§ 7 bis 9 FTV ATZ geschaffenen Rahmen aus. Diese Übernahme normativer Regelungen eines anderen Tarifvertrags begegnet keinen Bedenken. Die ausfüllungsbedürftigen Regelungen der §§ 7 bis 9 FTV ATZ entsprechen als Inhaltsnormen iSv. § 4 Abs. 1 Satz 1 TVG den Grundsätzen der tarifvertraglichen Normsetzung. Der FTV ATZ und der EFTV wurden - die Tarifqualität des EFTV unterstellt - von denselben Tarifvertragsparteien, der Gewerkschaft ver.di und der Beklagten, geschlossen (*vgl. zu dem anderen Fall der Inkorporierung fremder tariflicher Normen in den eigenen Normenbestand BAG 7. Juni 2006 - 4 AZR 272/05 - Rn. 23, AP TVG § 1 Nr. 37 = EzA TVG § 1 Auslegung Nr. 43*). 29
- bb) Die Tarifvertragsparteien des FTV ATZ nahmen mit der unterbliebenen Regelung der Höhe des Altersteilzeitentgelts eine konkludente dynamische Blankettverweisung vor. Sie ist wirksam. 30
- (1) Nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts umfasst die Rechtsetzungsbefugnis der Tarifvertragsparteien grundsätzlich auch das Recht, auf jeweils andere tarifliche Vorschriften zu verweisen, sofern deren Geltungsbereich mit dem Geltungsbereich der verweisenden Tarifnorm in einem engen sachlichen Zusammenhang steht (*vgl. nur BAG 29. August 2001 - 4 AZR 332/00 - BAGE 99, 10, zu I 2 b der Gründe; 20. Juni 2001 - 4 AZR 295/00 - AP TVG § 1 Bezugnahme auf Tarifvertrag Nr. 18 = EzA BGB § 613a Nr. 203, zu I 1 b der Gründe*). 31
- (2) Der FTV ATZ verwies im Zeitpunkt seiner am 1. Dezember 2002 in Kraft getretenen Änderung auf den jeweiligen EFTV. Die Geltungsbereiche des FTV ATZ und des EFTV deckten sich räumlich, fachlich, betrieblich und im Teilbereich der altersteilzeitberechtigten Arbeitnehmer persönlich. Allerdings dynamisiert § 7 Abs. 4 FTV ATZ die Verweisung in noch weiterem Umfang. Danach wirken sich „Änderungen des tariflichen Lohnes bzw. Gehaltes während des gesamten Altersteilzeitverhältnisses auf das Arbeitsentgelt aus“. 32



Dieser Wortlaut zeigt unmissverständlich den Zweck, die Bezugnahme auf die jeweils normativ geltenden Tarifregelungen zu erstrecken. Daher kann offenbleiben, ob die Tarifvertragsparteien eines Altersteilzeitfirmentarifvertrags ohne eine solche klarstellende Bestimmung wegen der Besonderheiten des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses regelmäßig nur auf ergänzende Firmenvergütungstarifverträge Bezug nehmen wollen. Hier wollten die Tarifpartner den Inhalt des ursprünglichen Bezugnahmeobjekts, des EFTV, nach dem im Wortlaut des § 7 Abs. 4 FTV ATZ ausgedrückten Zweck selbst bei Vollbeendigung des EFTV nicht „einfrieren“ (*zu derartigen Konstellationen zB BAG 29. Januar 2008 - 3 AZR 426/06 - Rn. 18 ff., NZA 2008, 541; 10. März 2004 - 4 AZR 140/03 - EzA TVG § 4 Nachwirkung Nr. 36, zu I 1 b der Gründe*). Auch das Problem der unbewussten Lückenhaftigkeit des verweisenden Tarifvertrags mit der Folge einer nötigen ergänzenden Tarifauslegung stellt sich wegen der Weite der Bezugnahme nicht (*dazu BAG 29. April 2004 - 6 AZR 101/03 - BAGE 110, 277, zu 3 und 4 der Gründe*).

(3) Die Weite der Verweisung, die spätere Verbandstarifverträge erfasst, hindert die Wirksamkeit der Bezugnahme nicht. Die Geltungsbereiche des FTV ATZ und der Verbandstarifverträge decken sich im Teilbereich der altersteilzeitberechtigten Arbeitnehmer persönlich. Der Betrieb der Beklagten fällt in den räumlichen Geltungsbereich der fachlich „einschlägigen“ Flächentarifverträge. Damit besteht ein hinreichend enger sachlicher Zusammenhang zwischen dem FTV ATZ und den Verbandstarifverträgen.

b) Der Senat ist revisionsrechtlich nicht daran gehindert zu untersuchen, ob dem Kläger die von ihm erhobenen Ansprüche auf normativer Grundlage zustehen. Zwar greift der Kläger in der Revisionsbegründung nur die Ablehnung der Ansprüche auf Grund einzelvertraglicher Einbeziehung des § 7 FTV ATZ durch die Verweisungsklausel in § 5 Abs. 1 ATV an. Diese Sachrüge ist für die Zulässigkeit der Revision erforderlich (§ 73 Abs. 1 Satz 1 ArbGG, § 551 Abs. 3 Satz 1 Nr. 2 Buchst. a ZPO). Sie bindet das Revisionsgericht nach § 557 Abs. 3 Satz 1 ZPO innerhalb desselben Streitgegenstands aber nicht an den geltend gemachten Revisionsgrund. Bei einer fehlerhaften Rechtsanwendung ist das



angefochtene Urteil auch dann aufzuheben, wenn ein materieller Mangel oder ein von Amts wegen zu berücksichtigender Verfahrensfehler nicht gerügt ist (vgl. nur Senat 6. Januar 2004 - 9 AZR 680/02 - BAGE 109, 145, zu II 4 der Gründe; BGH 21. Juni 1999 - II ZR 47/98 - BGHZ 142, 92, zu I 2 a der Gründe; zu unterschiedlichen Streitgegenständen dagegen Senat 17. Juli 2007 - 9 AZR 819/06 - Rn. 32, EzA TzBfG § 8 Nr. 17).

3. Die Frage der tarifrechtlichen Beendigung des Entgeltfirmentarifvertrags spätestens am 31. Dezember 2004 ist entscheidungserheblich. 35

a) Die Beklagte und der ver.di angehörende Kläger waren wegen des Verbandsbeitritts der Beklagten mit Wirkung vom 1. Juli 2004 an die Flächen-tarifverträge für die gewerblichen Arbeitnehmer der Papier, Pappe und Kunststoff verarbeitenden Industrie gebunden. Solange der EFTV vollwirksam fortbestand, ging er den Verbandstarifverträgen jedoch iVm. dem FTV ATZ nach den Regeln der Tarifkonkurrenz vor. Ein Firmentarifvertrag ist gegenüber einem Verbandstarifvertrag wegen seiner größeren räumlichen, betrieblichen, fachlichen und persönlichen Nähe zum Betrieb stets die speziellere Regelung (für die st. Rspr. BAG 4. Juli 2007 - 4 AZR 439/06 - Rn. 19, EzA TVG § 4 Nachwirkung Nr. 40; 23. März 2005 - 4 AZR 203/04 - BAGE 114, 186, zu I 1 a der Gründe; 16. Mai 2001 - 10 AZR 357/00 - EzA TVG § 3 Nr. 23, zu II 1 c der Gründe). 36

b) Die Höhe des Altersteilzeitentgelts des Klägers richtete sich so lange nach dem EFTV, bis dieser endete. Sollte der EFTV im streitgegenständlichen Zeitraum von Januar bis August 2005 vollwirksam fortbestanden haben, wäre der Klage auf Zahlung der in ihrer Höhe unstreitigen Differenzbeträge stattzugeben. 37

4. Die im Berufungsurteil getroffenen Feststellungen und die vom Senat durchgeführten Ermittlungen zu den Normtatsachen (§ 293 Satz 2 ZPO) erlauben noch keine sichere Beantwortung der Fragen, ob der EFTV tatsächlich ein Tarifvertrag ist oder war und spätestens am 31. Dezember 2004 durch Zeitablauf oder Kündigung endete. 38



a) Das Revisionsgericht hat das tatsächliche Vorbringen einer Partei nach § 559 Abs. 1 Satz 1 1. Alt., § 314 ZPO in erster Linie dem Tatbestand des angefochtenen Urteils zu entnehmen. Die Beweiskraft des Tatbestands und seine Bindungswirkung für das Revisionsgericht entfallen dagegen, wenn die Feststellungen unklar, lückenhaft oder widersprüchlich sind. Derartige Mängel sind auch ohne Verfahrensrüge iSv. § 551 Abs. 3 Satz 1 Nr. 2 Buchst. b, § 559 Abs. 1 Satz 2 ZPO zu berücksichtigen. Beruht die rechtliche Würdigung des Berufungsgerichts auf Feststellungen, die dem Revisionsgericht keine hinreichend sichere Beurteilung des Parteivorbringens erlauben, ist das Berufungsurteil schon wegen dieses Mangels aufzuheben (*für die st. Rspr. BAG 18. September 2003 - 2 AZR 498/02 - AP ZPO § 314 Nr. 4 = EzA ZPO 2002 § 314 Nr. 1, zu B I 1 der Gründe; Senat 19. August 2003 - 9 AZR 611/02 - AP TVG § 1 Tarifverträge: Luftfahrt Nr. 20, zu I 1 der Gründe; BAG 28. Mai 1997 - 5 AZR 632/96 - AP ZPO 1977 § 543 Nr. 9 = EzA ZPO § 543 Nr. 9, zu 3 a der Gründe; BGH 17. Mai 2000 - VIII ZR 216/99 - NJW 2000, 3007, zu II 2 a der Gründe; für Beschlussverfahren BAG 26. April 2005 - 1 ABR 1/04 - BAGE 114, 272, zu B I 1 der Gründe*).

39

b) Der Tatbestand des angefochtenen Urteils ist hinsichtlich der Fragen der Tarifqualität und der Beendigung des Entgeltfirmentarifvertrags lückenhaft. Das Landesarbeitsgericht hat eine tatsächlich nicht eingetretene Beendigung des FTV ATZ mit dem 31. Dezember 2004 durch Kündigung und/oder Fristablauf festgestellt. Daraus hat das Berufungsgericht unausgesprochen die Ablösung des FTV ATZ durch die Verbandstarifverträge gefolgert. Das Problem der Ausfüllungsbedürftigkeit der §§ 7 bis 9 FTV ATZ hat das Landesarbeitsgericht nicht untersucht. Es hat keine Feststellungen zu dem rechtlichen Charakter und der Beendigung oder Fortdauer des Entgeltfirmentarifvertrags getroffen. Darin liegt eine Verletzung der tatrichterlichen Ermittlungspflicht aus § 293 Satz 2 ZPO, die von Amts wegen zu berücksichtigen ist, soweit sie den Inhalt tariflicher Normen betrifft. Der Senat hat wegen noch weiterer notwendiger Sachaufklärung davon abgesehen, über das „Ob“ und ggf. das „Wie“ der Beendigung des Entgeltfirmentarifvertrags im Wege des Freibeweises eine Auskunft der Tarifvertragsparteien einzuholen.

40



aa) Nach dem Vortrag des Beklagtenvertreters in der Revisionsverhandlung bestehen Anhaltspunkte für eine Beendigung des Entgeltfirmentarifvertrags mit dem 31. Dezember 2004. Das Gericht muss diesem Vorbringen nach § 293 ZPO von Amts wegen nachgehen. Es hat den Inhalt der tariflichen Normen als Bestandteil des auf den Sachverhalt anzuwendenden Rechts zu ermitteln und daraufhin zu überprüfen, ob er die erhobenen Ansprüche betrifft (vgl. BAG 29. März 1957 - 1 AZR 208/55 - BAGE 4, 37, 39). Zum Inhalt der Normen gehört dabei auch die Frage ihrer zeitlichen Geltung (vgl. BAG 9. August 1995 - 6 AZR 1047/94 - BAGE 80, 316, zu II 2 b der Gründe). Das ermittelnde Gericht ist nicht an Beweisangebote gebunden, sondern darf auch andere Erkenntnisquellen einschließlich des Freibeweises nutzen (vgl. BAG 21. November 2000 - 3 AZR 22/00 -, zu III 3 der Gründe [für französisches Recht]; 9. August 1995 - 6 AZR 1047/94 - aaO [für deutsches Tarifrecht]; 25. August 1982 - 4 AZR 1064/79 - BAGE 39, 321, 328; 29. März 1957 - 1 AZR 208/55 - BAGE 4, 37, 41; BGH 25. September 1997 - II ZR 113/96 - NJW 1998, 1321, zu II 1 a und III der Gründe; 30. April 1992 - IX ZR 233/90 - BGHZ 118, 151, zu B I 2 b bb der Gründe; 29. Juni 1987 - II ZR 6/87 - NJW 1988, 647, zu b der Gründe). Insoweit besteht insbesondere bei der Ermittlung des Inhalts von Tarifverträgen auch im Revisionsverfahren eine Pflicht zur Amtsermittlung (vgl. GK-ArbGG/Mikosch Stand März 2008 § 73 Rn. 3; siehe schon RG 10. Dezember 1926 - VI 344/25 - RGZ 115, 103, 104).

41

bb) In der Revisionsverhandlung konnten die maßgeblichen Normtatsachen nicht aufgeklärt werden. Die Sache war deshalb an das Berufungsgericht zurückzuverweisen, um den Parteien Gelegenheit zu ergänzendem Sachvortrag zu geben (§ 563 Abs. 1 Satz 1 ZPO) und das Landesarbeitsgericht zur Erfüllung seiner tatrichterlichen Ermittlungspflicht aus § 293 Satz 2 ZPO anzuhalten. Nach ständiger Rechtsprechung trifft die Pflicht zur Ermittlung des anzuwendenden fremden oder statutarischen Rechts in erster Linie den Tatrichter (BGH 25. Oktober 2006 - VII ZB 24/06 - Rn. 18, MDR 2007, 487; 23. April 2002 - XI ZR 136/01 - BB 2002, 1227, zu II 2 b der Gründe). Hier besteht zudem die Besonderheit, dass nicht nur die Tarifqualität und der Beendigungstatbestand als solcher - Kündigung oder Fristablauf - unklar sind.

42



Vielmehr sind mit der Art des noch zu ermittelnden - möglichen - Beendigungsgrundes weitere Wirksamkeitsfragen verknüpft, deren Beantwortung zumindest in das Wissen der Beklagten gestellt ist.

(1) Der Prozessbevollmächtigte der Beklagten war sich in der Revisionsverhandlung nicht sicher, ob der EFTV auf Grund seiner Kündigung oder Befristung endete. Die Klägervertreterin konnte sich zu diesen bisher unerörtert gebliebenen Fragen nicht einlassen. 43

(2) Sollte der EFTV nicht durch Fristablauf geendet haben, sondern gekündigt worden sein, bedarf es weiterer Feststellungen, um beurteilen zu können, ob die Kündigung wirksam ist. In diesem Zusammenhang ist von Bedeutung, ob der EFTV befristet ist oder war und ob er seine Kündbarkeit regelt(e). 44

(a) Die fehlende Regelung der Kündbarkeit schließt grundsätzlich weder eine außerordentliche noch eine ordentliche Kündigung aus (*vgl. Senat 21. Juni 2005 - 9 AZR 353/04 - EzA TVG § 4 Altersteilzeit Nr. 16, zu II 1 2 a der Gründe mwN; grundlegend BAG 10. November 1982 - 4 AZR 1203/79 - BAGE 40, 327, 344*). Eine außerordentliche Kündigung ist wegen der Rechtsnatur eines Tarifvertrags als Dauerrechtsverhältnis selbst dann möglich, wenn der Tarifvertrag befristet ist (*BAG 18. Februar 1998 - 4 AZR 363/96 - BAGE 88, 81, zu II 1.1 der Gründe; 18. Juni 1997 - 4 AZR 710/95 - AP TVG § 1 Kündigung Nr. 2 = EzA TVG § 1 Fristlose Kündigung Nr. 3, zu II 2.1.1 der Gründe; 18. Dezember 1996 - 4 AZR 129/96 - BAGE 85, 28, zu II 2.3 der Gründe*). 45

(b) Das Landesarbeitsgericht wird im Fall der Kündigung des Entgeltfirmen-tarifvertrags die Frage seiner Befristung zu klären haben. Sollte der EFTV befristet und zu einem Termin vor dem Ende seiner Geltungsdauer gekündigt worden sein, ist festzustellen, ob eine außerordentliche oder eine ordentliche Kündigung erklärt wurde, um die Wirksamkeit des ausgeübten Gestaltungsrechts beurteilen zu können. 46



- (aa) Der Ausnahmetatbestand einer außerordentlichen Kündigung setzt insbesondere einen wichtigen Grund iSd. Rechtsgedankens des § 626 Abs. 1 BGB voraus (*zu diesem Erfordernis zB BAG 18. Februar 1998 - 4 AZR 363/96 - BAGE 88, 81, zu II 1.2 der Gründe*). Sollte der Entgeltfirmentarifvertrag ähnliche Nachverhandlungsobliegenheiten wie § 20 Abs. 3 und 4 FTV ATZ enthalten, ist darüber zu befinden, ob es mildere Mittel als eine außerordentliche Kündigung gegeben hätte (*vgl. BAG 18. Juni 1997 - 4 AZR 710/95 - AP TVG § 1 Kündigung Nr. 2 = EzA TVG § 1 Fristlose Kündigung Nr. 3, zu II 2.1.4 der Gründe; 18. Dezember 1996 - 4 AZR 129/96 - BAGE 85, 28, zu II 2.3 der Gründe*). 47
- (bb) Im Unterschied zu einer außerordentlichen Kündigung verlangt die Wirksamkeit einer ordentlichen Kündigung des Entgeltfirmentarifvertrags seine fehlende Befristung, wenn die Tarifvertragsparteien nicht ausdrücklich ein ordentliches Kündigungsrecht vereinbart haben (*vgl. Senat 21. Juni 2005 - 9 AZR 353/04 - EzA TVG § 4 Altersteilzeit Nr. 16, zu II 2 a der Gründe; BAG 10. November 1982 - 4 AZR 1203/79 - BAGE 40, 327, 344; ebenso Oetker in Jacobs/Krause/Oetker Tarifvertragsrecht § 8 Rn. 10*). Ist ein Tarifvertrag wie der FTV ATZ in § 20 Abs. 1 Satz 1 und 2 befristet, bringen die Tarifpartner damit regelmäßig konkludent zum Ausdruck, dass der Tarifvertrag bis zum Ende seiner Laufzeit bestehen soll. Der Zweck der Befristungsabrede würde ohne ausdrückliche Kündbarkeitsregelung unterlaufen, wenn den Tarifvertragsparteien dennoch ein ordentliches Kündigungsrecht zustünde. 48
- (3) Sollte der EFTV mit dem 31. Dezember 2004 wirksam beendet worden sein, hätten die Verbandstarifverträge ihn nach seinem Ende abgelöst. Seit 1. Januar 2005 bestünden kraft beiderseitiger Organisationszugehörigkeit nur noch die geringeren Vergütungsansprüche des Klägers aus den Flächentarifverträgen, die durch Nr. 5 Abs. 3 GBV auf 94 % des bisherigen Effektivlohns aufgestockt wurden. Diese aufgestockten Ansprüche aus den Verbandstarifverträgen sind unstreitig erfüllt. In diesem Fall wären die mit der Klage verfolgten höheren Ansprüche auf tarifrechtlicher Grundlage nicht entstanden. 49



- (a) Im Verhältnis zweier zeitlich aufeinanderfolgender gleichrangiger Tarifnormen gilt das Ablösungsprinzip. Tarifliche Bestimmungen stehen stets unter dem Vorbehalt, durch tarifliche Folgeregelungen verschlechtert oder aufgehoben zu werden. Das gilt grundsätzlich sogar für bereits entstandene und fällig gewordene, noch nicht abgewickelte Ansprüche im Sinne sog. wohl-erworbener Rechte (*st. Rspr. vgl. BAG 24. Oktober 2007 - 10 AZR 878/06 - Rn. 18, NZA 2008, 131; Senat 17. Juli 2007 - 9 AZR 1089/06 - Rn. 14 und 16, ZTR 2008, 161; BAG 6. Juni 2007 - 4 AZR 382/06 - Rn. 18 und 20, EzA TVG § 4 Luftfahrt Nr. 15*). Die Zeitkollisionsregel des Ablösungsprinzips ist nicht nur anzuwenden, wenn Normen derselben Normgeber aufeinanderfolgen, sondern auch, wenn ein Verbands- auf einen Firmentarifvertrag folgt (*vgl. im umgekehrten Fall der Ablösung eines Verbandstarifvertrags durch einen Firmentarifvertrag BAG 23. März 2005 - 4 AZR 203/04 - BAGE 114, 186, zu I 1 b dd der Gründe*). 50
- (b) Das Konkurrenzproblem zwischen einem vollwirksamen und einem nachwirkenden Tarifvertrag träte nicht auf, wenn die Tarifvertragsparteien die Nachwirkung des Entgeltfirmentarifvertrags wie in § 20 Abs. 5 FTV ATZ ausgeschlossen haben sollten (*dazu BAG 4. Juli 2007 - 4 AZR 439/06 - Rn. 20 ff., EzA TVG § 4 Nachwirkung Nr. 40; 4. Juli 2007 - 4 AZR 491/06 - Rn. 79 ff., NZA 2008, 307*). Die Tarifpartner können einen solchen Ausschluss vereinbaren. § 4 Abs. 5 TVG ist tarifdispositiv (*für die st. Rspr. BAG 24. November 1999 - 4 AZR 666/98 - BAGE 93, 34, zu I 1 d der Gründe; 8. Oktober 1997 - 4 AZR 87/96 - BAGE 86, 366, zu II 2 der Gründe; 18. Juni 1997 - 4 AZR 710/95 - AP TVG § 1 Kündigung Nr. 2 = EzA TVG § 1 Fristlose Kündigung Nr. 3, zu II 2.2.2.2 der Gründe*). 51
- (c) Der rechtsstaatliche Grundsatz des Vertrauensschutzes der Normunterworfenen, wie er für die Rückwirkung von Gesetzen aus Art. 20 Abs. 3 GG abzuleiten ist, stünde der Ablösung des Entgeltfirmentarifvertrags durch die Verbandstarifverträge im Fall seiner Beendigung nicht entgegen. Zwar begrenzt der nötige Vertrauensschutz die den Tarifvertragsparteien von Art. 9 Abs. 3 GG eingeräumte Gestaltungsfreiheit bei der Normsetzung (*BAG 24. Oktober 2007*). 52



- 10 AZR 878/06 - Rn. 18, NZA 2008, 131; Senat 17. Juli 2007 - 9 AZR 1089/06 - Rn. 24, ZTR 2008, 161 mwN; BAG 6. Juni 2007 - 4 AZR 382/06 - Rn. 20, EzA TVG § 4 Luftfahrt Nr. 15). Hier kommt der Tarifablösung jedoch bereits nicht die für einen Schutz des Vertrauens des Klägers erforderliche Rückwirkung zu.

(aa) Echte Rückwirkung oder Rückbewirkung von Rechtsfolgen ist anzunehmen, wenn eine Rechtsnorm nachträglich ändernd in abgeschlossene, der Vergangenheit angehörende Tatbestände eingreift (*BVerfG 13. Mai 1986 - 1 BvR 99/85, 1 BvR 461/85 - BVerfGE 72, 175, zu B III 1 der Gründe*). Unechte Rückwirkung oder tatbestandliche Rückanknüpfung tritt demgegenüber ein, wenn der Normgeber an Rechtsetzungen und Lebenssachverhalte anknüpft, die in der Vergangenheit begründet wurden, auf Dauer angelegt waren und noch nicht abgeschlossen sind (*BVerfG 30. September 1987 - 2 BvR 933/82 - BVerfGE 76, 256, zu C IV 2 der Gründe; Senat 17. Juli 2007 - 9 AZR 1089/06 - Rn. 18, ZTR 2008, 161; BAG 6. Juni 2007 - 4 AZR 382/06 - Rn. 21, EzA TVG § 4 Luftfahrt Nr. 15*).

53

(bb) Der tariflichen Ablösung des Entgeltfirmentarifvertrags durch die Verbandstarifverträge käme - die Tarifqualität und Beendigung des EFTV unterstellt - weder echte noch unechte Rückwirkung zu.

54

(aaa) Echte Rückwirkung scheidet aus, weil eine ab 1. Januar 2005 wirkende Tarifablösung nicht in bereits abgeschlossene Sachverhalte eingriffe oder Rechtsfolgen für einen vor dem Ablösungsdatum liegenden Zeitraum bewirkte. Die Vergütungsansprüche des Klägers für die Monate Januar bis August 2005 entstanden erst mit den in dieser Zeit erbrachten Arbeitsleistungen, also auch für Januar 2005 nicht vor dem 1. Januar 2005. Der zeitliche Anwendungsbereich der ggf. ablösenden Tarifnormen wäre damit auf die Zukunft beschränkt und nicht auf die Vergangenheit erstreckt.

55

(bbb) Der Tarifablösung käme auch keine unechte Rückwirkung zu. Die Lebenssachverhalte der Arbeitsleistungen des Klägers, an die seine Altersteilzeitvergütungsansprüche für Januar bis August 2005 anknüpfen,

56



waren nicht in der Vergangenheit begründet, auf Dauer angelegt und noch nicht abgeschlossen. Das Altersteilzeitarbeitsverhältnis unterscheidet sich insoweit nicht von einem „gewöhnlichen“ Arbeitsverhältnis, das seinen Ursprung als Dauerschuldverhältnis stets in einem in der Vergangenheit liegenden Vertragsschluss hat. Änderungen der tariflichen Vergütung wirken sich ebenso wie Änderungen der tariflichen Arbeitszeit sowohl in der Arbeits- als auch in der Freistellungsphase des Blockmodells auf künftige, nach der Tarifablösung liegende Altersteilzeitvergütungszeiträume aus *(zu Änderungen der tariflichen Arbeitszeit unabhängig von der Ablösungsproblematik Senat 14. August 2007 - 9 AZR 59/07 - Rn. 35, ZTR 2008, 150)*.

II. Die Sache ist wegen der noch erforderlichen Tatsachenfeststellungen auch nicht zur Endentscheidung reif (§ 563 Abs. 3 ZPO). Die bislang nicht festgestellte Rechtsnatur und Fortdauer oder Beendigung des Entgeltfirmen-tarifvertrags hat nicht nur Einfluss auf seine normative Geltung, sondern auch darauf, ob der Kläger von Januar bis August 2005 auf einzelvertraglicher Grundlage Anspruch auf Altersteilzeitvergütung nach dem FTV ATZ iVm. dem EFTV hat *(zu dem Geltungsgrund der individualvertraglichen Bezugnahme neben der normativen Geltung zB BAG 29. August 2007 - 4 AZR 767/06 - Rn. 13, NZA 2008, 364; Senat 17. Januar 2006 - 9 AZR 41/05 - Rn. 31, BAGE 116, 366)*. Zu klären ist insbesondere, ob der EFTV ein befristeter Tarifvertrag ist oder war und ob seine Nachwirkung ausgeschlossen wurde. Sollte beides zutreffen, spräche das gegen einzelvertragliche Ansprüche des Klägers auf höhere Vergütung für Januar bis August 2005.

1. Die Altersteilzeitvereinbarung ist ein von der Beklagten vorformulierter Vertrag, den sie für mehrere Teilzeitverträge verwendet hat. Der Text der Vereinbarung, der auf den FTV ATZ verweist, enthält über die persönlichen Daten des Klägers hinaus keine individuellen Besonderheiten. Den Inhalt eines solchen Mustervertrags kann der Senat grundsätzlich selbst nach §§ 133, 157 BGB auslegen *(vgl. nur BAG 19. September 2007 - 4 AZR 710/06 - Rn. 20; 29. August 2007 - 4 AZR 767/06 - Rn. 18, NZA 2008, 364; Senat 14. August 2007 - 9 AZR 18/07 - Rn. 22, AP ATG § 6 Nr. 2 = EzA ATG § 6 Nr. 2)*. Da noch

57

58



zu klären ist, ob der Entgeltfirmentarifvertrag befristet und seine Nachwirkung ausgeschlossen war, ist dem Senat eine eigene abschließende Auslegung jedoch nicht möglich.

2. Bei der Ermittlung des mit der ATV zum Ausdruck gebrachten wirklichen Willens der Parteien wird das Berufungsgericht die außerhalb der Vereinbarung liegenden Umstände der möglichen Befristung des Entgeltfirmentarifvertrags und des etwaigen Ausschlusses seiner Nachwirkung zu würdigen haben (vgl. BAG 19. September 2007 - 4 AZR 710/06 - Rn. 20; 14. Dezember 2005 - 10 AZR 296/05 - Rn. 15, AP TVG § 1 Bezugnahme auf Tarifvertrag Nr. 37 = EzA TVG § 3 Bezugnahme auf Tarifvertrag Nr. 30). Diese Tatsachen lassen Schlüsse auf den Sinngehalt der Erklärungen der Parteien zu. Sollte der EFTV befristet und seine Nachwirkung ausgeschlossen sein, sprächen diese besonderen Umstände für eine sog. Tarifwechsel- oder auch Transformationsklausel, die dann einer Gesamtschau der in §§ 5, 6 und 11 ATV getroffenen Regelungen iVm. § 7 Abs. 4 FTV ATZ zu entnehmen wäre.

59

a) Die Bezugnahme auf das Tarifwerk einer bestimmten Branche oder eines bestimmten Einzelarbeitgebers kann über ihren Wortlaut hinaus nur dann als sog. große dynamische Verweisung, dh. als Bezugnahme auf den jeweils für den Betrieb fachlich und betrieblich geltenden Tarifvertrag ausgelegt werden, wenn sich dies aus besonderen Umständen ergibt. Während sich die Dynamik bei der sog. kleinen dynamischen Bezugnahmeklausel auf das zeitliche Moment beschränkt, wirkt die „große dynamische Verweisung“ oder „Tarifwechselklausel“ auch betrieblich und fachlich dynamisch (BAG 29. August 2007 - 4 AZR 767/06 - Rn. 17, NZA 2008, 364 mwN; 16. Oktober 2002 - 4 AZR 467/01 - BAGE 103, 141, zu I 1 b bb aaa der Gründe; 25. September 2002 - 4 AZR 294/01 - BAGE 103, 9, zu II 2 c der Gründe).

60

b) Sollte der EFTV befristet und seine Nachwirkung ausgeschlossen sein, käme diesen Umständen erhebliche indizielle Wirkung zugunsten einer Tarifwechselklausel zu. Der Revision ist zuzugeben, dass sich die eigentliche, die Entgelthöhe betreffende Verweisungsklausel in § 5 Abs. 1 ATV nur auf § 7 des Altersteilzeitfirmentarifvertrags bezieht. § 11 Abs. 1 ATV dynamisiert die

61



getroffene Regelung in zeitlicher Hinsicht, indem sie den FTV ATZ in seiner jeweils geltenden Fassung als für die Auslegung der Altersteilzeitvereinbarung maßgeblich erklärt. Insbesondere der Umstand, dass der in § 5 Abs. 1 ATV einzelvertraglich in Bezug genommene § 7 FTV ATZ keine eigenständige Regelung der Vergütungshöhe trifft, sondern ergänzungsbedürftig ist, könnte jedoch über eine kleine dynamische Bezugnahme hinausführen.

aa) Nach § 7 Abs. 4 FTV ATZ wirken sich „Änderungen des tariflichen Lohnes bzw. Gehaltes während des gesamten Altersteilzeitverhältnisses auf das Arbeitsentgelt aus“. Im Zeitpunkt des Abschlusses der Altersteilzeitvereinbarung am 24. November 2003 füllte der Entgeltfirmentarifvertrag diese Lücke. War er selbst befristet und seine Nachwirkung ausgeschlossen, deutete dies darauf hin, dass aus Sicht eines objektiven Dritten mit dem Sonderwissen des Klägers auch einzelvertraglich der jeweils fachlich-betrieblich geltende Entgelttarifvertrag anzuwenden sein sollte.

62

bb) Das Auslegungsergebnis einer Tarifwechselklausel würde in diesem Fall von § 6 Abs. 5 ATV gestützt. Dort ist unter der Überschrift „Altersteilzeitleistungen“ festgehalten, dass „allgemein gültige Änderungen in den betrieblichen Regelungen für die Entgeltzahlung, für die Einstufung in Lohn- und Gehaltsgruppen, für Leistungen aus dem Sozialkatalog oder sonstige betriebsübliche Leistungen berücksichtigt“ werden. Mit dieser auf betriebliche Änderungen der unterschiedlichen Entgeltbestandteile, der Vergütungshöhe und der Entgeltsystematik ausgerichteten Regelung wird im Zusammenwirken mit § 5 Abs. 1 ATV und § 7 Abs. 4 FTV ATZ ebenfalls ein fachlich-betrieblicher Bezug hergestellt, der über die bloße zeitliche Dynamisierung des § 11 Abs. 1 ATV hinausgeht. Aus der Formulierung „allgemein gültige Änderungen“ lässt sich entnehmen, dass normativ wirkende Regelungen gemeint sind. Unter Berücksichtigung einer möglichen Befristung des Entgeltfirmentarifvertrags wäre die in § 6 Abs. 5 ATV getroffene Bestimmung nicht nur als deklaratorischer Hinweis auf künftige (Gesamt-)Betriebsvereinbarungen zu verstehen. Gegenstand der Bezugnahme ist insbesondere die Entgelthöhe. Sie unterfällt nicht dem Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1

63



Nr. 10 BetrVG. Sobald ein Tarifvertrag gilt, sperrt er auch die weiteren in § 6 Abs. 5 ATV angesprochenen, einer mitbestimmten Regelung nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG grundsätzlich zugänglichen Fragen der betrieblichen Lohngestaltung (§ 77 Abs. 3 Satz 1 BetrVG). „Betriebliche Regelungen“ iSv. § 6 Abs. 5 ATV sind deshalb nach dem erkennbaren Willen der Vertragsparteien, der in der aus dieser Bestimmung und § 5 Abs. 1, § 11 Abs. 1 ATV und § 7 Abs. 4 FTV ATZ zusammengesetzten Bezugnahmeklausel ausgedrückt ist, jedenfalls dann auch Tarifverträge, wenn der EFTV befristet und seine Nachwirkung ausgeschlossen war.

In diesem Fall sprächen erhebliche Umstände für eine Öffnung des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses für die Geltung anderer Tarifverträge als den EFTV. Es handelte sich nicht um eine bloße konstitutive Verweisung („unbedingte zeitdynamische Verweisung“), die durch einen Verbandsaustritt des Arbeitgebers oder - im Streitfall - einen Verbandseintritt nicht berührt würde (zum Verbandsaustritt BAG 18. April 2007 - 4 AZR 652/05 - Rn. 26 und 29, AP TVG § 1 Bezugnahme auf Tarifvertrag Nr. 53 = EzA TVG § 3 Bezugnahme auf Tarifvertrag Nr. 35).

64

c) Sollte die nötige Gesamtschau vor dem Hintergrund der Befristung des Entgeltfirmentarifvertrags und des Ausschlusses seiner Nachwirkung eine große dynamische Verweisung ergeben, erfasste sie die in § 6 Abs. 3 ATV in Bezug genommene Altersteilzeitberechnung. Es käme deswegen nicht auf die Auslegung der in § 6 Abs. 3 ATV verwandten Formulierung des „voraussichtlichen Altersteilzeitentgelts“ und des in der Altersteilzeitberechnung enthaltenen Hinweises „OHNE GEWÄHR! nur zur persönlichen Information“ an. Dahin stehen könnte auch, ob sich § 6 Abs. 4 ATV nur auf den vorangehenden § 6 Abs. 3 ATV und damit die in der Altersteilzeitberechnung enthaltenen veränderlichen persönlichen Daten des Klägers bezieht, wie die Revision meint. Der Regelungsgehalt des gesamten Bezugnahmegefüges ginge über den des § 6 Abs. 4 ATV hinaus.

65

3. Im Fall der Befristung des Entgeltfirmentarifvertrags und des Ausschlusses seiner Nachwirkung stünden der Auslegung der Bezugnahmeklausel

66



in § 5 Abs. 1, § 6 Abs. 5, § 11 Abs. 1 ATV iVm. § 7 Abs. 4 FTV ATZ als Tarifwechselklausel und ihrer Wirksamkeit weder § 305c Abs. 2 noch § 308 Nr. 4 und § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB entgegen. Die Transformationsklausel wäre wirksamer Bestandteil der Altersteilzeitvereinbarung geworden.

a) Bei der aus mehreren Regelungen zusammengesetzten Verweisungsklausel handelt es sich um eine für eine Vielzahl von Verträgen vorformulierte Vertragsbedingung, die die verwendende Beklagte dem Kläger bei Abschluss der Altersteilzeitvereinbarung vom 24. November 2003 stellte. Sie ist demnach eine Allgemeine Geschäftsbedingung iSv. § 305 Abs. 1 Satz 1 BGB. Die Klausel ist entgegen der Auffassung der Beklagten nicht von der sog. AGB-Kontrolle ausgenommen. Die Ausnahmeregelung des § 310 Abs. 4 Satz 1 BGB gilt nur für Tarifverträge selbst, nicht für arbeitsvertragliche Bezugnahme-klauseln, die auf Tarifverträge verweisen (*BAG 17. Oktober 2007 - 4 AZR 812/06 - Rn. 23; 9. Mai 2007 - 4 AZR 319/06 - Rn. 20, AP BGB § 305c Nr. 8 = EzA BGB 2002 § 305c Nr. 12*). 67

b) Die Verweisungsklausel wurde Bestandteil der Altersteilzeitvereinbarung der Parteien, obwohl sie andere Regelwerke in das vertragliche Gefüge einbezog. Die Einbeziehungsvorgaben des § 305 Abs. 2 BGB finden bei der Kontrolle vorformulierter Arbeitsbedingungen keine Anwendung (§ 310 Abs. 4 Satz 2 2. Halbs. BGB). Angesichts der klaren gesetzgeberischen Entscheidung kommt eine analoge Anwendung des § 305 Abs. 2 BGB nicht in Betracht (*BAG 14. März 2007 - 5 AZR 630/06 - Rn. 21, AP TVG § 1 Bezugnahme auf Tarifvertrag Nr. 45 = EzA BGB 2002 § 307 Nr. 18*). 68

c) Sollte der EFTV befristet und seine Nachwirkung ausgeschlossen sein, wäre die Bezugnahme-klausel nicht mehrdeutig. Die Unklarheitenregel des § 305c Abs. 2 BGB stünde ihrer Auslegung als Transformationsklausel nicht entgegen. 69

aa) 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 70



beteiligten Verkehrskreise verstanden werden. Dabei sind die Verständnis-möglichkeiten des durchschnittlichen Vertragspartners des Verwenders zu-grunde zu legen (*BAG 17. Oktober 2007 - 4 AZR 812/06 - Rn. 17; 9. November 2005 - 5 AZR 128/05 - Rn. 15, BAGE 116, 185*). Nach § 305c Abs. 2 BGB gehen Zweifel bei der Auslegung Allgemeiner Geschäftsbedingungen zu Lasten des Verwenders. Die Unklarheitenregel beruht auf dem Gedanken, dass es Sache des Verwenders ist, die von ihm vorgegebenen Vertragsbedingungen klar und unmissverständlich zu formulieren (*BAG 26. September 2007 - 5 AZR 808/06 - Rn. 13, EzA BGB 2002 § 305c Nr. 13*).

bb) Bei der Auslegung der in der Altersteilzeitvereinbarung der Parteien enthaltenen Verweisungsklausel träten keine durchgreifenden Zweifel auf, wenn eine Befristung und ein Ausschluss der Nachwirkung des Entgeltfirmentarifver-trags unterstellt werden. Der Bedeutungsgehalt einer arbeitsvertraglichen Bezugnahmeklausel ist zwar in erster Linie anhand ihres Wortlauts zu ermitteln (*BAG 18. April 2007 - 4 AZR 652/05 - Rn. 31, AP TVG § 1 Bezugnahme auf Tarifvertrag Nr. 53 = EzA TVG § 3 Bezugnahme auf Tarifvertrag Nr. 35*). Die Verweisungsklausel besteht hier aber nicht allein aus § 5 Abs. 1 und § 11 Abs. 1 ATV, die sich jeweils auf den Altersteilzeitfirmentarifvertrag beziehen. Vielmehr dynamisieren der von der Altersteilzeitvereinbarung in Bezug ge-nommene § 7 Abs. 4 FTV ATZ und § 6 Abs. 5 ATV die Altersteilzeitverein-barung hinsichtlich der fachlich-betrieblich für die Beklagte geltenden Tarif-werke. Die nötige systematische Gesamtschau der vier Bestimmungen gehört zu den herkömmlichen Auslegungsmethoden. Auf die Unklarheitenregel kann demgegenüber nur zurückgegriffen werden, wenn nach Ausschöpfung der anerkannten Auslegungsmethoden nicht behebbare Zweifel bleiben (*BAG 17. Oktober 2007 - 4 AZR 812/06 - Rn. 23; Senat 17. Januar 2006 - 9 AZR 41/05 - Rn. 37, BAGE 116, 366*).

d) Das Regelungsgefüge in § 5 Abs. 1, § 6 Abs. 5, § 11 Abs. 1 ATV iVm. § 7 Abs. 4 FTV ATZ, aus dem sich die für den Fall der Befristung des Entgelt-firmentarifvertrags und des Ausschlusses seiner Nachwirkung unterstellte Tarifwechselklausel zusammensetzt, wäre nur einer eingeschränkten Inhalts-

71

72



kontrolle zugänglich. Die Klausel bestimmte die Hauptleistungspflicht der beklagten Arbeitgeberin.

aa) Nach § 307 Abs. 3 Satz 1 BGB unterliegen Bestimmungen in Allgemeinen Geschäftsbedingungen nur dann der uneingeschränkten Inhaltskontrolle, wenn durch sie von Rechtsvorschriften abweichende oder diese ergänzende Regelungen vereinbart werden. Andere Bestimmungen in Allgemeinen Geschäftsbedingungen, durch die nicht von Rechtsvorschriften abgewichen wird, sind bei einem Verstoß gegen das Transparenzgebot wegen unangemessener Benachteiligung unwirksam (§ 307 Abs. 3 Satz 2, Abs. 1 Satz 2 iVm. Abs. 1 Satz 1 BGB). Dieser eingeschränkten Kontrolle unterliegen Klauseln, die den Umfang der von den Parteien geschuldeten Vertragsleistungen festlegen. Im Arbeitsverhältnis sind das vor allem Arbeitsleistung und Arbeitsentgelt (*BAG 14. März 2007 - 5 AZR 630/06 - Rn. 24, AP TVG § 1 Bezugnahme auf Tarifvertrag Nr. 45 = EzA BGB 2002 § 307 Nr. 18*).

73

bb) Mit der in § 5 Abs. 1, § 6 Abs. 5, § 11 Abs. 1 ATV iVm. § 7 Abs. 4 FTV ATZ enthaltenen Verweisung hätten die Parteien die von der Beklagten zu erbringende Hauptleistungspflicht zur Zahlung des Altersteilzeitentgelts im Fall einer Tarifwechselklausel ihrem Umfang nach bestimmt, ohne von Rechtsvorschriften abzuweichen oder sie zu ergänzen.

74

(1) § 308 Nr. 4 BGB fände - das Auslegungsergebnis einer großen dynamischen Verweisung unterstellt - nach § 307 Abs. 3 Satz 1 BGB bereits keine Anwendung. Die fachlich-betriebliche Dynamik entspräche dem beiderseitigen Willen der Parteien zur Bestimmung des Umfangs der arbeitgeberseitigen Hauptleistungspflicht (*vgl. BAG 14. März 2007 - 5 AZR 630/06 - Rn. 25, AP TVG § 1 Bezugnahme auf Tarifvertrag Nr. 45 = EzA BGB 2002 § 307 Nr. 18*). Das anzuwendende Tarifrecht stünde nicht unmittelbar zur Disposition der Beklagten. Ihre Entscheidung zum Verbandsbeitritt beeinflusste das Entgeltniveau nur mittelbar über das Bindeglied der vertraglichen Vereinbarung. Daher kann im Ergebnis offenbleiben, ob es sich bei einer Tarifwechselklausel begrifflich um einen Änderungsvorbehalt iSv. § 308 Nr. 4 BGB handelt (*in diesem Sinn Reinecke BB 2006, 2637, 2645*).

75



- (2) Das Transparenzgebot des § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB stünde der Wirksamkeit einer in der Altersteilzeitvereinbarung enthaltenen großen dynamischen Verweisung nicht entgegen. Die Bezugnahme auf die für den Betrieb der Beklagten geltenden Tarifwerke wäre weder unklar noch unverständlich. 76
- (a) Eine Verweisung auf Vorschriften eines anderen Regelwerks führt isoliert betrachtet nicht zur Intransparenz. Eine Klausel verstößt nicht schon dann gegen das Transparenzgebot, wenn der Arbeitnehmer keine oder nur eine erschwerte Möglichkeit hat, die betreffende Regelung zu verstehen. Sinn des Transparenzgebots ist es, der Gefahr vorzubeugen, dass der Arbeitnehmer von der Durchsetzung bestehender Rechte abgehalten wird. Erst in der Gefahr, dass der Arbeitnehmer wegen unklar abgefasster Allgemeiner Geschäftsbedingungen seine Rechte nicht wahrnimmt, liegt eine unangemessene Benachteiligung iSv. § 307 Abs. 1 BGB (*BAG 14. März 2007 - 5 AZR 630/06 - Rn. 27, AP TVG § 1 Bezugnahme auf Tarifvertrag Nr. 45 = EzA BGB 2002 § 307 Nr. 18*). 77
- (b) Eine große dynamische Verweisung wäre nicht unklar. Arbeitsvertragliche Bezugnahmen auf Tarifverträge entsprechen einer im Arbeitsrecht gebräuchlichen Regelungstechnik und werden in verschiedenen arbeitsrechtlichen Gesetzen ausdrücklich erlaubt (vgl. zB § 622 Abs. 4 Satz 2 BGB, § 13 Abs. 1 Satz 2 BUrlG, § 7 Abs. 3 Satz 2 ArbZG, § 4 Abs. 4 Satz 2 EFZG und § 2 Abs. 1 Satz 2 Nr. 10 NachwG). Die zu überprüfende Bezugnahme wäre im Fall einer Tarifwechselklausel auch nicht deswegen unverständlich, weil sie nicht nur zeitlich, sondern darüber hinaus fachlich-betrieblich dynamisch ausgestaltet wäre. Die doppelte Dynamisierung diene wegen des Zukunftsbezugs des (Altersteilzeit-)Arbeitsverhältnisses als Dauerschuldverhältnis und der Ausfüllungsbedürftigkeit der in der ATV in Bezug genommenen §§ 7 bis 9 FTV ATZ im Hinblick auf die Entgelthöhe den Interessen beider Seiten. Die im Zeitpunkt der jeweiligen Anwendung einbezogenen Regelungen wären durch die betriebliche Anknüpfung der anzuwendenden Tarifverträge hinreichend bestimmbar (vgl. in dem etwas anderen Zusammenhang einer „einfachen Jeweiligkeits- 78



*klausel“ BAG 14. März 2007 - 5 AZR 630/06 - Rn. 28 f., AP TVG § 1 Bezugnahme auf Tarifvertrag Nr. 45 = EzA BGB 2002 § 307 Nr. 18 mwN).*

4. Anderes wäre anzunehmen, wenn der Entgeltfirmentarifvertrag nicht befristet und seine Nachwirkung nicht ausgeschlossen sein sollte. In diesem Fall sprächen erhebliche Umstände gegen eine Tarifwechselklausel oder zumindest für eine unangemessene Benachteiligung des Klägers wegen Intransparenz der vertraglichen Bezugnahmebestimmungen iSv. § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB. Bei einem Altersteilzeitarbeitsverhältnis besteht für den Arbeitnehmer eine besondere Bindung an den gewählten Vertragspartner, die über die Bindungen eines „gewöhnlichen“ Arbeitsverhältnisses hinausgeht. Löst sich der Arbeitnehmer von dem Altersteilzeitarbeitsverhältnis durch Kündigung, endet die Altersteilzeit. Der Arbeitnehmer kann nicht beanspruchen, sie unter Anrechnung ihrer bisherigen Dauer mit einem anderen Vertragspartner fortzusetzen. Der Altersteilzeitarbeitnehmer vertraut deshalb in besonderem Maß auf die Klarheit der vereinbarten Vertragsbedingungen.

79

III. Sollte das Landesarbeitsgericht nach weiterer Aufklärung unter Beachtung der Vorgaben des Senats sowohl normativ als auch einzelvertraglich begründete Ansprüche des Klägers verneinen, ist seine Erwägung, wonach der Kläger keinen Anspruch auf Gleichbehandlung mit den in Nr. 9 Abs. 1 und 2 GBV genannten Personengruppen hat, im Ergebnis nicht zu beanstanden. Das gilt auch auf der Grundlage des vom Berufungsgericht nicht angewandten betriebsverfassungsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatzes (§ 75 Abs. 1 BetrVG), dem der allgemeine Gleichheitssatz des Art. 3 Abs. 1 GG zugrunde liegt. Die getroffenen Stichtagsregelungen überschreiten den weiten Beurteilungsspielraum der Betriebspartner bei der angestrebten Milderung der Nachteile des Tarifwechsels nicht (zu § 75 Abs. 1 BetrVG zB BAG 6. November 2007 - 1 AZR 960/06 - Rn. 12, NZA 2008, 232; 18. September 2007 - 3 AZR 639/06 - Rn. 19, AP BetrVG 1972 § 77 Betriebsvereinbarung Nr. 33 = EzA BetrVG § 1 Gleichbehandlung Nr. 30; 13. Februar 2007 - 1 AZR 163/06 - Rn. 14, AP BetrVG 1972 § 112 Nr. 185 = EzA BetrVG 2001 § 112 Nr. 20; zum

80



*Beurteilungsspielraum der Betriebspartner in Sozialplänen insbesondere  
2. Oktober 2007 - 1 AZR 815/06 - Rn. 17, ZIP 2008, 570).*

Düwell

Krasshöfer

Gallner

Neumann

Starke

