Geschäftsnummer:
4 Ca 938/08

Verkündet am 23. Juli 2008

Heubaum
als Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

proT-in
Bundesvorstand
Kellerbergstr. 16
57319 Bad Berleburg
eMail bundesvorstand@proT-in.de
Tel. (0 27 51) 95 91 93

04 AUG 2008

ARBEITSGERICHT BONN

IM NAMEN DES VOLKES

URTEIL

In dem Rechtsstreit

des Herrn

- Kläger -

Prozessbevollmächtigte: Rechtsanwälte Hahn & Schaefer,
Michaelisstraße 29, 99084 Erfurt,

gegen

die Deutsche Telekom Technischer Service GmbH, vertr.d.d.GF Otto Neuhoff,
Friedrich-Ebert-Allee 140, 53113 Bonn,

- Beklagte -

Prozessbevollmächtigter:

hat die 4. Kammer des Arbeitsgerichts BONN
auf die mündliche Verhandlung vom 23.07.2008
durch den Richter Dr. Faulenbach als Vorsitzenden
sowie den ehrenamtlichen Richter Herr Krömer und die ehrenamtliche Richterin
Frau Hall

für R e c h t erkannt:

1. Es wird festgestellt, dass auf das Arbeitsverhältnis der Parteien die Tarifverträge der Deutschen Telekom AG (Tarifstand 24. Juni 2007) Anwendung finden.

2. Die Kosten des Rechtsstreits trägt die Beklagte.

3. Der Wert des Streitgegenstandes wird auf festgesetzt.

TATBESTAND

Der Kläger war seit dem bei der Deutschen Telekom AG bzw. deren Rechtsvorgängerin beschäftigt; er ist Mitglied der Gewerkschaft ver.di. Im Arbeitsvertrag des Klägers vom heißt es u.a.:

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

Der genannte Tarifvertrag war inhaltlich stark an den BAT angelehnt. Nach Umwandlung der Deutschen Bundespost wurde der Kläger Arbeitnehmer der Deutschen Telekom AG, die Rechtsnachfolgerin der Deutschen Bundespost in dem Tätigkeitsbereich des Klägers geworden war.

Bis zum 24.06.2007 wandten die (jeweiligen) Arbeitsvertragsparteien stets den Tarifvertrag für die Arbeiter der Deutschen Bundespost in seiner jeweiligen Fassung bzw. die diesen ablösenden Tarifverträge der Deutschen Telekom AG in ihrer jeweiligen Fassung auf das Arbeitsverhältnis an.

Am 25.06.2007 fand ein Betriebsübergang der Betriebseinheit T-Com der Deutschen Telekom AG, der auch der Kläger angehörte, auf die Beklagte statt. Der Kläger widersprach diesem Betriebsübergang nicht. Seit dem 01.07.2007 wendet die Beklagte die bei ihr geltenden Tarifverträge, die inhaltlich von den bei der Deutschen Telekom AG geltenden Tarifverträgen abweichen, auf das Arbeitsverhältnis mit dem Kläger an. Dies führt nach einer Berechnung der Gewerkschaft ver.di zu einer Veränderung des Lohn-Leistungsverhältnisses um mindestens 44,46 Prozent. Das monatliche Bruttogehalt des Klägers beträgt zuletzt

Der Kläger ist der Ansicht, bei der Bezugnahmeregelung im Arbeitsvertrag handele es sich um eine sog. keine dynamische Bezugnahmeklausel, was sich zweifelsfrei aus dem Wortlaut ergebe; gegen die Annahme, es handele sich um eine sog. große dynamische Bezugnahmeklausel spreche, dass es im vorliegenden Fall keine besonderen Umstände gebe, die für eine solche Auslegung sprechen könnten; insbesondere werde in der Klausel nicht einmal Bezug auf ergänzende, ändernde oder ersetzende Tarifverträge genommen.

Der Kläger beantragt,

festzustellen, dass auf das Arbeitsverhältnis der Parteien die Tarifverträge der Deutschen Telekom AG (Tarifstand: 24.06.2007) Anwendung finden.

Die Beklagte beantragt,

die Klage abzuweisen.

Sie ist der Auffassung, die im Arbeitsvertrag des Klägers enthaltene Bezugnahme auf den Tarifvertrag für die Arbeiter der Deutschen Bundespost sei als Tarifwechselklausel auszulegen; dies ergebe sich aus Gründen des Vertrauensschutzes und daraus, dass die Arbeitsvertragsparteien es bei Abschluss des Arbeitsvertrages für undenkbar gehalten hätten, dass überhaupt andere Tarifverträge als der in Bezug genommene Tarifvertrag oder dessen etwaige Nachfolgetarifverträge sollten Geltung erhalten können; zwar sei ein ausdrücklicher Tarifwechselwille nicht anzunehmen gewesen, entscheidend sei aber, dass ein solcher sachlogisch so unrealistisch gewesen sei, dass er nicht ausgeschlossen werden können; vor diesem Hintergrund könne die arbeitsvertragliche Regelung nur so verstanden werden, dass die Arbeitsvertragsparteien bei Vertragsschluss die zukünftige Entwicklung der Deutschen Bundespost berücksichtigt hätten, wenn sie diese hätten voraussehen können; überdies sei es rechtsmissbräuchlich, nunmehr die von ihr, der Beklagten, mit ver.di abgeschlossenen Tarifverträge über eine Klausel aus der Vergangenheit aushebeln zu wollen.

Wegen der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstandes wird auf die vorbereitenden Schriftsätze der Parteien nebst Anlagen verwiesen.

ENTSCHEIDUNGSGRÜNDE

Die Klage ist zulässig und begründet.

I. Die Klage ist zulässig. Das gemäß §§ 46 Abs. 2 Satz 1 ArbGG, 256 Abs. 1 ZPO erforderliche Feststellungsinteresse besteht, weil die Beklagte ihre vom Kläger angenommene Verpflichtung, auf das Arbeitsverhältnis der Parteien die Tarifverträge der Deutschen Telekom AG anzuwenden, in Abrede gestellt hat. Auf die Möglichkeit, Leistungsklage wegen einzelner tarifvertraglicher Ansprüche zu erheben, ist der Kläger nicht zu verweisen. Denn mit einem Urteil, das sich auf die Gewährung einzelner tarifvertraglicher Leistungen für einen bestimmten Zeitraum beschränkt, wäre die Auseinandersetzung der Parteien für die Folgejahre nicht geklärt und blieben die übrigen von der Anwendbarkeit der Tarifverträge der Deutschen Telekom AG abhängigen Rechtsfragen unbeantwortet. Demgegenüber ist ein Feststellungsurteil in der Lage, eine umfassende Klärung der zwischen den Parteien umstrittenen Rechtsfragen herbeizuführen.

II. Die Klage hat auch in der Sache Erfolg.

1. Die Tarifverträge der Deutschen Telekom AG mit dem Tarifstand 24.06.2007 finden auf das Arbeitsverhältnis der Parteien Anwendung. Die Rechtsnormen der genannten Tarifverträge sind aufgrund der arbeitsvertraglichen Bezugnahmeregelung Inhalt des Arbeitsvertrags zwischen dem Kläger und der Deutschen Bundespost geworden und finden daher auch nach dem Betriebsübergang auf die Beklagte gem. § 613a Abs. 1 Satz 1 BGB als Regelungen des Arbeitsvertrages Anwendung auf das Arbeitsverhältnis der Parteien.

Bei der arbeitsvertraglichen Regelung derzufolge die Bestimmungen des Tarifvertrages für die Arbeiter der Deutschen Bundespost in ihrer jeweiligen Fas-

sub als unmittelbar zwischen den Vertragsparteien vereinbart gelten, handelt es sich um eine sog. kleine dynamische Bezugnahmeklausel. Der Wortlaut der arbeitsvertraglichen Bestimmung ist eindeutig: Die Arbeitsvertragsparteien haben vereinbart, dass die tarifvertraglichen Regelungen eines ausdrücklich genannten Tarifvertrags in seiner jeweils geltenden Fassung Bestandteil ihres Arbeitsvertrags sein sollten. Die Parteien wollten also den Inhalt dieses Tarifvertrags in seiner jeweils geltenden Fassung als Gegenstand ihres Arbeitsvertrags verstanden wissen. Dass die Parteien damit auch die Geltung der den Tarifvertrag für die Arbeiter der Deutschen Bundespost abändernden, ergänzenden und ersetzenden Tarifverträge vereinbaren wollten, ergibt sich zum einen daraus, dass die Parteien eindeutig zum Ausdruck gebracht haben, dass der Tarifvertrag in seiner jeweils geltenden Fassung als vereinbart gelten sollte, seine etwaigen Änderungen also unabhängig von einer hierauf gerichteten Willensbekundung der Parteien ohne weiteres Anwendung finden sollten. Zum anderen ergibt sich dies aus der Tarifanwendungspraxis im Arbeitsverhältnis: Bis zum Betriebsübergang im Juni 2007 haben die Arbeitsvertragsparteien einvernehmlich ohne weiteres alle den Tarifvertrag für die Arbeiter der Deutschen Bundespost abändernden, ergänzenden und ersetzenden Tarifverträge auf das Arbeitsverhältnis angewandt.

Entgegen der Auffassung der Beklagten kann die Bezugnahmeklausel im vorliegenden Fall auch nicht, über ihren Wortlaut hinaus, als große dynamische Verweisung (also als Bezugnahme auf den jeweils für den Betrieb fachlich/betrieblich geltenden Tarifvertrag) ausgelegt werden. Eine solche Auslegung ist nur ausnahmsweise denkbar, wenn sich dies aus besonderen Umständen ergibt (*BAG*, Urteil v. 29.08.2007 – 4 AZR 767/06 – juris, dort Rdnr. 17). Wollen die Arbeitsvertragsparteien auch für den Fall eines durch einen Betriebsübergang herbeigeführten Branchenwechsels des Arbeitgebers die Gleichstellung des Arbeitnehmers auf der Grundlage des dann einschlägigen Tarifrechts, haben sie die Möglichkeit, den Typus der Tarifwechselklausel zu wählen. Schlicht unterstellt werden kann der Wille zum Tarifwechsel nicht. Denn ein Arbeitnehmer, der über eine technische Ausbildung verfügt, kann sich ganz gezielt erfolgreich um eine Anstellung im öffentlichen Dienst (oder wie im vorlie-

vorliegenden Fall nicht gegeben. Daher ist eine Auslegung als Gleichstellungsabrede rechtlich geboten.

Dafür spricht entscheidend der Gesichtspunkt des durch das Rechtsstaatsprinzip vorgegebenen Vertrauensschutzes. Das *Bundesarbeitsgericht* hat die Auslegungsregel in jahrelanger Rechtsprechung entwickelt und durch in der Amtlichen Sammlung des Gerichts veröffentlichte Urteile immer wieder bekräftigt. Die Rechtsprechung der Instanzgerichte hat diese Rechtsprechung ebenso wie die beratende und forensische Praxis von Anwälten und Verbänden - auch auf Arbeitnehmerseite - verbreitet als gefestigt angesehen. Die Arbeitgeber und ihre Berater haben deshalb, soweit sie nur Gleichstellungsklauseln bezweckt hatten, i.d.R. keine Versuche unternommen, den Wortlaut der von ihnen abgeschlossenen Verträge in dem angestrebten Sinne klarzustellen und so ihren teilweise erheblichen wirtschaftlichen Interessen, etwa im Zusammenhang mit geplanten Betriebs- oder Betriebsteilveräußerungen, Rechnung zu tragen. Im Schrifttum ist eine rückwirkende Änderung der Rechtsprechung überwiegend auch weder erwartet noch gefordert worden (vgl. *BAG*, Urteil v. 14.12.2005 – 4 AZR 536/04 – juris, dort Rdnr. 25).

Dieser Befund rechtfertigt es nach Auffassung des Bundesarbeitsgerichts, der sich die erkennende Kammer allein schon aus Gründen der Rechtssicherheit anschließt, die Auslegungsregel unverändert auf Altverträge anzuwenden, die bisher ausschließlich Gegenstand der Rechtsprechung waren. Ob dabei als Stichtag für die Änderung der Rechtsprechung auf den Zeitpunkt der Veröffentlichung der Absicht der Rechtsprechungsänderung oder auf den Zeitpunkt des In-Kraft-Tretens des Schulrechtsmodernisierungsgesetzes, den 1. Januar 2002 (so *BAG*, Urteil v. 14.12.2005 – 4 AZR 536/04 – juris, dort Rdnr. 26), abzustellen ist, kann im vorliegenden Fall offenbleiben, da der hier maßgebliche Arbeitsvertrag im Jahr 1975 und damit weit vor beiden in Betracht kommenden Stichtagen abgeschlossen worden ist.

3. Die somit als Gleichstellungsabrede auszulegende Bezugnahmeregelung im Arbeitsvertrag des Klägers ist auch nicht etwa deshalb nicht gem. § 613a Abs. 1 Satz 1 BGB nicht mit auf die Beklagte übergegangen, weil der Kläger Mitglied der tarifschließenden Gewerkschaft war und damit die Bestimmungen des Tarifvertrages für die Arbeiter der Deutschen Bundespost in ihrer jeweiligen Fassung bereits aufgrund beiderseitiger Tarifgebundenheit ohnehin gem. §§ 3 Abs. 1, 4 Abs. 1 TVG Geltung für das Arbeitsverhältnis zwischen ihm und der Deutschen Bundespost beanspruchen konnten. Denn eine Gleichstellungsklausel ist nicht etwa gegenstandslos, also lediglich deklaratorisch, wenn sie sich in einem Arbeitsvertrag mit einem organisierten Arbeitnehmer findet. Vielmehr handelt es sich in jedem Fall um eine konstitutive Verweisung auf den betreffenden Tarifvertrag, die auch den Schutz durch das Günstigkeitsprinzip genießt. Solange der betreffende Arbeitnehmer an den in Bezug genommenen Tarifvertrag nach §§ 3 Abs. 1, 4 Abs. 1 TVG gebunden ist, kommt es lediglich auf die Verweisung nicht an.

4. Aus dem Charakter der Verweisungsregelung als Gleichstellungsabrede folgt auch nicht, dass der Kläger deshalb keinen Anspruch auf Anwendung der Tarifverträge der Deutschen Telekom AG (als Nachfolgetarifverträge zum Tarifvertrag für die Arbeiter der Deutschen Bundespost) hat, weil die Gleichstellungsabrede ihm lediglich Anspruch auf Gleichbehandlung mit den Beschäftigten der Beklagten gewährt.

Eine solche Interpretation verkennt den Regelungsinhalt einer arbeitsvertraglichen Gleichstellungsabrede. Denn die Annahme, es handele sich um eine Gleichstellungsabrede bedeutet nur, dass die nichtorganisierten Arbeitnehmer *hinsichtlich des in Bezug genommenen Tarifvertrags, was dessen Geltung im Arbeitsverhältnis angeht,* so zu behandeln sind, wie entsprechend organisierte Arbeitnehmer nach Tarifvertragsrecht. Der Wegfall der Tarifbindung auf Arbeitgeberseite – aus welchem Grund auch immer – führt damit bei Gleichstellungsklauseln nur zur Beendigung der Dynamik, was den in Bezug genommenen Tarifvertrag angeht. Es bleibt auch dann bei der vertraglichen Geltung des in

Bezug genommenen Tarifvertrags für Nichtorganisierte und Organisierte, in deren Vertrag sich eine entsprechende Klausel findet, wenn tarifvertragsrechtlich für die organisierten Arbeitnehmer ein anderer Tarifvertrag gilt (§ 613a Abs. 1 Satz 3 BGB). Bei einem organisierten Arbeitnehmer richtet sich die Entscheidung, ob hinsichtlich eines konkreten Gegenstands, der von beiden Tarifverträgen geregelt wird, der in Bezug genommene, kraft arbeitsvertraglicher Gleichstellungsabrede weiter geltende, oder der normativ geltende Tarifvertrag heranzuziehen ist daher nach dem Günstigkeitsprinzip, § 4 Abs. 3 TVG.

5. Entgegen der Auffassung der Beklagten ist es auch nicht rechtsmissbräuchlich, wenn der Kläger sich darauf beruft, dass die bei der Deutschen Telekom AG geltenden Tarifverträge auf sein Arbeitsverhältnis mit der Beklagten Anwendung finden. Die Beklagte nennt kein in der Vergangenheit liegendes Verhalten des Klägers, welches es heute als rechtsmissbräuchlich erscheinen ließ, dass der Kläger sich auf die Anwendbarkeit der Tarifverträge der Deutschen Telekom AG beruft. Ein solches Verhalten des Klägers ist auch nicht ersichtlich. Die von der Beklagten angedeutete Auffassung, wonach ein organisierter Arbeitnehmer der sich nach einem Betriebsübergang auf die Anwendbarkeit der zwischen seiner Gewerkschaft und dem Veräußerer geschlossenen (und arbeitsvertraglich in Bezug genommenen) Tarifverträge beruft, deshalb rechtsmissbräuchlich handelt, weil seine Gewerkschaft mit dem Übernehmer neue Tarifverträge abgeschlossen hat, geht fehl. Denn diese Auffassung verkennt, dass der Gesetzgeber den Unterschied zwischen individualvertraglicher Fortgeltung von Tarifverträgen (§ 613a Abs. 1 Satz 1 BGB) und normativer Tarifvertragsgeltung (§ 613a Sätze 2 bis 4 BGB) erkannt und gerade für den Fall des Betriebsübergangs geregelt hat. Der Gesetzgeber hat es also gerade ermöglicht, durch individualvertragliche Fortgeltung eines Tarifvertrages dessen (normative) Anwendung in der Praxis „auszuhebeln".

III. Die Kostenentscheidung beruht auf § 91 Abs. 1 Satz 1 Hs. 1 ZPO i.V.m. § 46 Abs. 2 ArbGG. Die Streitwertfestsetzung im Urteil folgt aus § 61 Abs. 1 ArbGG, § 3 ZPO.

gerade den Fall in einem Bereich, dessen Tarifvertrag dem BAT angenähert war) berufen haben, um dessen im Vergleich zu den tarifvertraglichen Regelungen der Industrie bessere tarifliche Arbeitsbedingungen zu erhalten.

Besondere Umstände, die den Rückschluss auf einen Willen zum Tarifwechsel zulassen, sind im vorliegenden Fall nicht geben. Dies räumt auch die Beklagte ein, wenn sie darauf abstellt, dass es zum Zeitpunkt des Abschlusses des Arbeitsvertrages schlicht undenkbar gewesen sei, dass ein anderer Tarifvertrag oder dessen Nachfolgetarifverträge sollten Geltung beanspruchen können. Es kann daher auch für den Fall, dass die Parteien die Privatisierung und Aufteilung der Deutschen Bundespost vorausgesehen hätten, keineswegs unterstellt werden, dass der Kläger mit einer Regelung, die ihm die tarifvertragliche Gleichbehandlung mit allen bei einem ihm unbekannten Unternehmen in privater Rechtsform zusichert, einverstanden gewesen wäre, wenn für ihn die Umstände des Zustandekommens eines solchen Tarifvertrages nicht einmal ansatzweise vorstellbar waren.

2. Bei der Bezugnahmeklausel im Arbeitsvertrag vom 29.08.1975 handelt es sich also ihrem Charakter nach um eine sog. kleine dynamische Verweisung. Dennoch ist die Bezugnahmeklausel aus Gründen des Vertrauensschutzes als Gleichstellungsabrede auszulegen. Denn es handelt sich um eine von einem tarifgebundenen Arbeitgeber (der Deutschen Bundespost) vorformulierte arbeitsvertragliche Bezugnahmeklausel in einem bis zum 31.12.2001 abgeschlossenen Arbeitsvertrag auf den für das Arbeitsverhältnis einschlägigen Tarifvertrag. Derartige Klauseln in Arbeitsverträgen hat das *Bundesarbeitsgericht* bis zur Ankündigung einer Änderung seiner bisherigen Rechtsprechung (*BAG*, Urteil v. 14.12.2005 – 4 AZR 536/04 – juris) in ständiger Rechtsprechung als Gleichstellungsabrede ausgelegt, wenn dieser Auslegung nicht im Einzelfall bedeutsame Umstände entgegenstanden (vgl. die Nachweise bei *BAG*, Urteil v. 14.12.2005 – 4 AZR 536/04 – juris, dort Rdnr. 14). Solche bedeutsamen Umstände, die einer Auslegung als Gleichstellungsabrede entgegenstehen, sind im

Rechtsmittelbelehrung

Gegen dieses Urteil kann von der beklagten Partei

B e r u f u n g

eingelegt werden.

Für die klagende Partei ist gegen dieses Urteil kein Rechtsmittel gegeben.

Die Berufung muss

Innerhalb einer N o t f r i s t von einem Monat

beim Landesarbeitsgericht Köln, Blumenthalstraße 33, 50670 Köln eingegangen sein.

Die Notfrist beginnt mit der Zustellung des in vollständiger Form abgefassten Urteils, spätestens mit Ablauf von fünf Monaten nach dessen Verkündung

Die Berufungsschrift **muss** von einem **Bevollmächtigten** unterzeichnet sein. Als **Bevollmächtigte** sind nur zugelassen:

1. Rechtsanwälte,
2. Gewerkschaften und Vereinigungen von Arbeitgebern sowie Zusammenschlüsse solcher Verbände für ihre Mitglieder oder für andere Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder,
3. juristische Personen, deren Anteile sämtlich im wirtschaftlichen Eigentum einer der in Nr. 2 bezeichneten Organisationen stehen, wenn die juristische Person ausschließlich die Rechtsberatung und Prozessvertretung der Mitglieder dieser Organisation oder eines anderen Verbandes oder Zusammenschlusses mit vergleichbarer Ausrichtung entsprechend deren Satzung durchführt und wenn die Organisation für die Tätigkeit der Bevollmächtigten haftet.

Eine Partei die als Bevollmächtigter zugelassen ist, kann sich selbst vertreten.

* **Eine Notfrist ist unabänderlich und kann nicht verlängert werden.**

Dr. Faulenbach