



Ausfertigung
ARBEITSGERICHT HANNOVER

03 NOV 2008



proT-In
Bundevorstand
Kellerbergstr. 16
3019 Bad Leleburg
email bundevorstand@proT-in.de
tel. (0 57 51) 95 91 96

Verändert am:
07.10.2008

Freier
Gerichtsangehöriger
als Kundenbeamtin
der Geschäftsstelle

IM NAMEN DES VOLKES

URTEIL
10 Ca 84/08

In dem Rechtsstreit

[REDACTED]

Kläger,

Proz.-Bev.: Rechtsanwälte Rudolf Hahn, Dominik Schaefer, Sylvia Pretzsch,
Michaellsstr. 29, 99084 Erfurt

gegen

Deutsche Telekom Technischer Service GmbH [REDACTED]

Beklagte,

Proz.-Bev.: [REDACTED]

[REDACTED]

wegen **FESTSTELLUNG**

hat die 10. Kammer des Arbeitsgerichts Hannover auf die mündliche Verhandlung vom
7. Oktober 2008 durch

die Richterinnen am Arbeitsgericht Bittens als Vorsitzende,
den ehrenamtlichen Richter Herrn Fabian,
den ehrenamtlichen Richter Herrn Manthey als Beisitzer

für Recht erkannt:

1. Es wird festgestellt, dass auf das Arbeitsverhältnis des Klägers zur Beklagten die
Tarifverträge der Deutschen Telekom AG, Tarifstand 24.06.2007, anzuwenden
sind.
2. Die Kosten des Rechtsstreits trägt die Beklagte.
Der Streitwert wird auf [REDACTED] festgesetzt.
Die Berufung wird nicht besonders zugelassen.



Tatbestand:

Die Parteien streiten um die Frage, welche Tarifverträge auf das Arbeitsverhältnis anzuwenden sind.

Der nicht tarifgebundene Kläger ist entsprechend dem Arbeitsvertrag vom [REDACTED] seit diesem Tag bei den Rechtsvorgängern der Beklagten im Postfach- und Verwaltungsdienst beschäftigt. Im Arbeitsvertrag vom [REDACTED] den der Kläger mit dem Fernmeldeamt 4 in Hamburg (damalige Bundespost) geschlossen hatte, vereinbarten die Vertragspartner:

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

Die nachfolgenden Änderungsverträge vom [REDACTED] und [REDACTED] enthielten neben den Änderungen stets die Regelung:

Die übrigen Bestimmungen des vorbezeichneten Arbeitsvertrages (vom [REDACTED]) bleiben unberührt.

Im Änderungsvertrag vom [REDACTED] ist unter 3. folgende Vereinbarung enthalten:

Die sonstigen Vereinbarungen des vorewähnten Arbeitsvertrages gelten weiter.

Durch die Postreform II erfolgte zum 01.01.1995 eine Privatisierung des ehemaligen Teilsondervermögens und eine Überleitung der Arbeitnehmer auf die Deutsche Telekom AG. Die Tarifverträge der Deutschen Bundespost galten bis zum Abschluss neuer Tarifverträge weiter (§ 21 Postpersonalrechtsgesetz). Innerhalb der Telekom AG gab es acht Niederlassungen des technischen Kundendienstes. 2001 wurden der Manteltarifvertrag Deutsche Telekom AG und der Entgeltrahmentarifvertrag Deutsche Telekom AG zwischen der Deutschen Telekom AG und ver.di abgeschlossen. Seit 2001 wandte die Deutsche Telekom AG diese Tarifverträge, die ein komplett neues Tarifwerk darstellen, auf das Arbeitsverhältnis des Klägers an.

Im Frühjahr 2007 beschloss die Deutsche Telekom AG, aus verschiedenen Konzernunternehmen bestimmte Teile auszugliedern und auf drei 100 %-ige Tochtergesellschaften zu übertragen. Am 25.06.2007 übernahm die Beklagte die Serviceeinheit für technischen

Kundendienst und teilte den Betriebsübergang den Mitarbeitern auf einem Hinweisblatt (Bl. 12 d. A.) mit.

Seit dem 01.07.2007 wendet die Beklagte auf die Arbeitsverhältnisse der Mitarbeiter und somit auch auf das Arbeitsverhältnis der Parteien den Manteltarifvertrag und den Entgelt-rahmentarifvertrag der Deutschen Telekom technischer Service (DTTS) an, die Änderungen bzgl. der Vergütung, der Arbeitszeit, etc. enthalten. Die Beklagte zahlt zurzeit für Vergütungs-differenzen aus den Tarifverträgen bis 31.12.2008 eine 100 %-ige Ausgleichszula-ge. Bis 2009 werden 97,8 %, bis 2010 96,7 % und bis 2011 93,5 % dieser Zulage gezahlt.

Mit Schreiben vom 06.01.2008 machte der Kläger seine Ansprüche auf künftige Anwen-dung der Tarifverträge der Deutschen Telekom AG gegenüber der Beklagten geltend.

Der Kläger wendet sich mit seiner Klage gegen die Anwendung der neuen Tarifverträge, begehrt die Fortgeltung der Tarifverträge der Deutschen Telekom AG und meint:

Er habe einen individualrechtlichen Anspruch auf die Anwendung dieser Tarifverträge. Die Vereinbarung aus dem Arbeitsvertrag sei dem Wortlaut nach eindeutig. Ein Tarifwechsel-wille sei nicht ansatzweise erkennbar. Die Übergangsvorschriften von 1995 seien hinfällig und könnten nicht mehr für alle weiteren Betriebsübergänge angewendet werden.

Der Kläger beantragt,

festzustellen, dass auf das Arbeitsverhältnis des Klägers zu der Beklagten die Ta-rifverträge der Deutschen Telekom AG, Tarifstand 24.06.2007, anzuwenden sind.

Die Beklagte beantragt,

die Klage abzuweisen.

Die Beklagte meint:

Die Bezugnahmeklausel sei nur eine Gleichstellungsabrede, die eine dynamische Verwei-sung auf die jeweiligen einschlägigen Tarifverträge enthalte. Um Wettbewerbsnachteile auszugleichen und die Arbeitsplätze zu sichern, seien die Bezahlung und Wochenstunden durch neue Tarifabschlüsse marktgerechter zu definieren gewesen. Die Auslegung der Klausel unter Berücksichtigung der Gesamtumstände ergebe, dass der Wille der Ver-

tragsparteien gewesen sei, dass die für den Arbeitgeber jeweils geltenden Tarifverträge Anwendung finden sollten.

Wegen der weitergehenden Einzelheiten des gegenseitigen Parteivorbringens wird auf den vorgelegten Inhalt der zwischen den Parteien gewechselten Schriftsätze Bezug genommen.

Entscheidungsgründe:

Die zulässige Klage ist begründet.

1.

Die Feststellungsklage ist zulässig.

Der Kläger hat ein Feststellungsinteresse an der begehrten Feststellung gemäß § 256 ZPO, damit geklärt werden kann, ob sich das Arbeitsverhältnis nach den geltend gemachten Tarifverträgen richtet (BAG, Urteil vom 25.10.2000, 4 AZR 506/99, AP-Nr. 13 zu § 1 TVG Bezugnahme auf TV m.w.N.). Der Kläger war auch nicht auf eine Leistungsklage bezüglich einzelner Differenzansprüche zu verweisen, da insgesamt eine Klärung erforderlich ist. Denn die Feststellung gilt für diverse Rechtsansprüche aus diesen begehrten Tarifverträgen (BAG, Urteil vom 28.05.1997, 4 AZR 663/95, AP-Nr. 6 zu § 1 TVG Bezugnahme auf TV). Es ist davon auszugehen, dass ein rechtskräftiges Feststellungsurteil sämtliche strittigen Fragen für die künftige Anwendbarkeit der Tarifverträge klärt und zu einer Befriedung führt.

2.

Die Klage ist auch begründet.

Der Kläger hat einen Anspruch auf die begehrte Feststellung aus seinem Arbeitsvertrag.

Die Tarifverträge der Deutschen Telekom AG, Tarifstand 24.06.2007, gelten zwischen den Parteien weiterhin.

a)

Die Beklagte ist gemäß § 613 a BGB ab dem 25.06.2007 in die Rechte und Pflichten aus dem vorangegangenen Arbeitsvertrag des Klägers eingetreten, da sie zu diesem Zeit-

punkt die Serviceeinheit für den technischen Kundendienst, in der der Kläger beschäftigt war, übernommen hat.

Die Beklagte hat den Kläger und die betroffenen Mitarbeiter als Erwerberin über diesen Teilbetriebsübergang gemäß § 613 a Abs. 5 BGB informiert. Die wesentlichen materiellen und immateriellen Wirtschaftsgüter und Betriebsmittel des technischen Kundendienstes nutzt nunmehr die Beklagte, um den gleichen Zweck, nämlich die Betreuung der Kunden der Telekom AG, weiter zu führen.

b)

Die Regelung aus dem Arbeitsvertrag vom [REDACTED] führt zur weiteren Anwendbarkeit der Tarifverträge der Deutschen Telekom AG.

Die Bezugnahme auf den Ursprungsarbeitsvertrag ist gemäß §§ 133, 157 BGB auszulegen.

Die Arbeitsverträge der Rechtsvorgänger waren Formulararbeitsverträge, deren Bestimmungen gemäß § 305 ff BGB als allgemeine Geschäftsbedingungen auszulegen sind. Rechtsgeschäftliche Willenserklärungen sind grundsätzlich nach ihrem objektiven Inhalt, d. h. in erster Linie anhand des Wortlautes zu ermitteln. Sie sind nach ihrem typischen Sinn so auszulegen, wie sie von verständigen und redlichen Vertragspartnern unter Abwägung der Interessen der jeweiligen Verkehrskreise verstanden werden. Bei dieser Beurteilung ist auf die Verständnismöglichkeiten des durchschnittlichen Vertragspartners des Verwenders abzustellen (BAG, Urteil vom 31.08.2005, 5 AZR 545/04, zitiert nach JURIS). Dabei ist der Wortlaut bei einer arbeitsvertraglichen dynamischen Inbezugnahme eines bestimmten Tarifvertrages in dessen jeweiliger Form grundsätzlich eindeutig und bedarf keiner weiteren Heranziehung von Auslegungsfaktoren, solange nicht weitere Tatsachen vorgetragen werden (BAG, Urteil vom 18.04.2007, 4 AZR 625/05, AP-Nr. 53 zu § 1 TVG Bezugnahme auf Tarifvertrag). Motive des Erklärenden müssen, soweit sie nicht im Wortlaut der Erklärung oder in sonstiger, für den Vertragspartner hinreichend deutlich erkennbaren Weise ihren Niederschlag gefunden haben, außer Betracht bleiben (BAG, Urteil vom 18.04.2007, 4 AZR 652/05 a.a.O.).

Die Bezugnahme auf das Tarifwerk einer bestimmten Branche kann über ihren Wortlaut hinaus nur dann als große dynamische Verweisung (= Bezugnahme auf den jeweils für den Betrieb fachlich/betrieblich geltenden Tarifvertrag) ausgelegt werden, wenn sich dies aus besonderen Umständen ergibt (BAG, Urteil vom 29.08.2007, 4 AZR 765/06, zitiert nach JURIS). Auch eine mögliche Tarifgebundenheit des Arbeitgebers ist kein Umstand,

der für die Auslegung einer dem Wortlaut nach eindeutigen Verweisungsklausel maßgeblich sein kann, wenn sie nicht ausdrücklich zum Inhalt der Regelung gemacht worden ist, da der Arbeitgeber bei seiner Vertragsgestaltung diesen Umstand deutlich in die Willenserklärung aufnehmen kann. Der Wille zum Tarifwechsel kann nicht einfach unterstellt werden (BAG, Urteil vom 29.08.2007, 4 AZR 765/06, a.a.O.).

Auf der Grundlage dieses Beurteilungsmaßstabes sind nach der Auslegung der Klausel im Arbeitsvertrag vom [REDACTED] weiterhin die Tarifverträge der Deutschen Telekom AG anzuwenden, da sie individueller Vertragsinhalt geworden sind. Die Auslegung des Wortlautes ergibt zwar die in Bezugnahme der ursprünglich auf das Arbeitsverhältnis anzuwendenden aktuellen Tarifverträge für die Deutsche Bundespost. Aber an deren Stelle sind 2001 durch § 21 Postpersonalrechtsgesetz die Tarifverträge (MTV und EntgeltrahmenTV) der Deutschen Telekom AG getreten. Dabei ist unerheblich, dass zwischen der Postreform zum 01.01.1995 und dem Abschluss der Tarifverträge sechs Jahre vergangen sind, denn die Tarifverträge sind jedenfalls ab 2001 in Bezug genommen.

Die in Bezugnahmeklausel ist nach dem Wortlaut und der Systematik lediglich eine dynamische Bezugnahmeklausel im Sinne der oben genannten Rechtsprechung des BAG, da in ihr ein bestimmter Tarifvertrag benannt wird, der nur zeitlich flexibel gestaltet ist.

Die Beklagte hat keine konkreten besonderen Umstände vorgetragen, aus denen sich ausnahmsweise die Annahme einer großen dynamischen Bezugnahme auf die Tarifverträge im Betrieb der Betriebsrwerberin ergeben soll.

c)

Eine Anwendung der Tarifverträge der Beklagten ergibt sich auch nicht aus § 21 Postpersonalrechtsgesetz, wonach die Tarifverträge Bundespost bis zum Abschluss eines neuen Tarifvertrages gelten sollten. Diese einmalige gesetzliche Regelung gibt keine rechtliche Möglichkeit, jeden auf Arbeitgeberseite nachfolgenden Tarifvertrag zum Inhalt der Arbeitsverhältnisse zu machen. Vielmehr handelt es sich bei der Überleitung der Arbeitnehmer aus dem ehemaligen Teilsondervermögen um eine einmalige, durch den Gesetzgeber speziell geregelte Form des Übergangs.

d)

Es liegt auch keine Ablösung der geltenden Tarifverträge der Deutschen Telekom AG gemäß § 613 a Abs. 1 S. 3 BGB vor.

Gemäß § 613 a Abs. 1 S. 3 BGB gelten die weitergeltenden Normen gemäß § 613 a Abs. 1 S. 2 BGB nicht, wenn die Rechte und Pflichten beim neuen Inhaber durch Rechtsnorm

eines anderen Tarifvertrages geregelt werden. Hierfür ist die Tarifgebundenheit des Arbeitnehmers ebenso erforderlich wie diejenige des Arbeitgebers (BAG, Urteil vom 30.08.2000, 4 AZR 581/99, a.a.O., m.w.N.).

Unter Berücksichtigung dieser Vorgaben haben die Tarifverträge der Beklagten mit der Gewerkschaft ver.di mangels beiderseitiger Tarifbindung, die auf das Arbeitsverhältnis anwendbare Tarifverträge der Deutschen Telekom AG nicht abgelöst.

e)

Der Umfang des Regelungsgehaltes der gemäß § 613 a Abs. 1 S. 2 BGB übergegangenen tariflichen Normen geht statisch in der Form in das Arbeitsverhältnis über, in welchem sie sich im Zeitpunkt des Betriebsüberganges befunden haben (BAG, Urteil vom 14.11.2007, 4 AZR 828/06, zitiert nach JURIS m.w.N.).

Auf der Grundlage dieses Beurteilungsmaßstabes sind die tarifvertraglichen Regelungen der Tarifverträge der Deutschen Telekom AG mit dem Tarifstand 24.06.2007 Inhalt des Arbeitsverhältnisses geworden.

Die Kostenentscheidung folgt aus § 91 Abs. 1 ZPO.

Der Streitwert war gemäß § 61 Abs. 1 ArbGG, § 3 ZPO, § 42 Abs. 3 GKG auf den 36-fachen Wert der geschätzten monatlichen Unterschiede für sämtliche Ansprüche aus den Tarifverträgen anzusetzen.

Die Berufung war nicht besonders zuzulassen, weil sie bereits gemäß § 64 Abs. 3 b ArbGG zulässig ist.

Rechtsmittelbelehrung

Gegen dieses Urteil kann Berufung eingelegt werden,

- a) wenn sie in dem Urteil des Arbeitsgerichts zugelassen worden ist oder
- b) wenn der Wert des Beschwerdegegenstandes 600 EUR übersteigt oder
- c) in Rechtsstreitigkeiten über das Bestehen, das Nichtbestehen oder die Kündigung eines Arbeitsverhältnisses.

Soweit die Voraussetzungen zu a), b) oder c) nicht vorliegen, ist gegen dieses Urteil kein Rechtsmittel gegeben. Die Berufungsschrift muss von einem bei einem deutschen Gericht zugelassenen Rechtsanwalt unterzeichnet sein; an seiner Stelle können Vertreter der Gewerkschaften oder von Vereinigungen von Arbeitgebern oder von Zusammenschlüssen

solcher Verbände treten, wenn sie kraft Satzung oder Vollmacht zur Vertretung befugt sind und der Zusammenschluss, der Verband oder deren Mitglied Partei sind.

Die Berufungsschrift muss binnen einer Notfrist von einem Monat nach Zustellung des Urteils bei dem

Landesarbeitsgericht Niedersachsen, Siemenastraße 10, 30173 Hannover

eingegangen sein. Die Berufungsschrift muss das Urteil bezeichnen, gegen das die Berufung gerichtet wird und die Erklärung enthalten, dass gegen dieses Urteil Berufung eingelegt werde. Ihr soll ferner eine Ausfertigung oder beglaubigte Abschrift des angefochtenen Urteils bebefügt werden.

Die Berufung ist gleichzeitig oder innerhalb von zwei Monaten nach Zustellung des Urteils in gleicher Form zu begründen.

Dabei ist bei nicht zugelassener Berufung der Wert des Beschwerdegegenstandes glaubhaft zu machen; die Versicherung an Eides Statt ist insoweit nicht zulässig.

Die für die Zustellung an die Gegenseite erforderliche Zahl von beglaubigten Abschriften soll mit der Berufungs- bzw. Begründungsschrift eingereicht werden.

Das Landesarbeitsgericht Niedersachsen bittet darum, die Berufungsbegründung und die Berufungserwidlung in 5-facher Ausfertigung, für jeden weiteren Beteiligten ein Exemplar mehr, einzureichen.

gez. Bittens

Ausgefertigt
Hannover, den 10. Oktober 2006
Frau Dr. Bittens
als Urkundsbearbeiterin der Geschäftsstelle
