

Arbeitsgericht Lübeck

Aktenzeichen: 2 Ca 1332/08
(Bitte bei allen Schreiben angeben!)

Verkündet am 11.09.2008

Schrift
als Urteilsbeleg d. Geschäftsstelle



2008-11-10
Kell
Bundesarbeitsgericht
20 NOV 2008
57319 Bad Berleburg
Mail bundesvorschaend@proT-in.de
Tel. (0 27 51) 95 91 96
proT-in
Bundesarbeitsvorstand
Berbergstr. 16

Urteil

Im Namen des Volkes

In dem Rechtsstreit

- Kläg. -

Proz.

Proz.

gegen

**Deutsche Telekom Netzproduktion GmbH
vertr.d.d. Geschäftsführer Friedrich Fuß, Klaus Peren, Albert Mathies
Friedrich-Ebert-Allee 140, 53113 Bonn**

- Bekl. -

Präs.-Bev.:

hat die 2. Kammer des Arbeitsgerichts Lübeck auf die mündliche Verhandlung vom 11.09.2008 durch die Richterin am Arbeitsgericht Breier als Vorsitzende und d.

ehrenamtlichen Richter Peter Jacobs als Beisitzer und d. ehrenamtliche Richterin
Petra Fierabend als Beisitzerin

für Recht erkannt:

1. Es wird festgestellt, dass auf das Arbeitsverhältnis der Parteien die Tarifverträge der Deutschen Telekom AG, nämlich der Manteltarifvertrag bei der Deutschen Telekom AG (MTV Telekom), der Entgelttarifvertrag bei der Deutschen Telekom AG (ERTV Telekom), der Entgelttarifvertrag bei der Deutschen Telekom AG (ETV Telekom), der Tarifvertrag über Sonderregelungen bei der Deutschen Telekom AG (TV SR) und der Tarifvertrag über eine pauschalisierte Außendienstentschädigung bei der Deutschen Telekom AG (TV Außendienst) in der am 25.06.2007 geltenden Fassung Anwendung finden.
2. Die Beklagte wird verurteilt, dem Kläger für den Zeitraum vom 25.08.2007 bis zum 30.04.2008 insgesamt 144,8 Arbeitsstunden auf dem bei ihr geführten Arbeitszeitkonto des Klägers gutzuschreiben.
3. Im Übrigen wird die Klage abgewiesen.
4. Die Kosten des Rechtsstreits trägt die Beklagte.
5. Der Streitwert beträgt EUR 10.188,75.

Rechtsmittelbelehrung

1. Gegen dieses Urteil können die Parteien Berufung einlegen,

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

Der Berufungskläger hat gegebenenfalls den Wert des Beschwerdegegenstandes glaubhaft zu machen.

Die Einlegung der Berufung hat

binnen einer Notfrist von einem Monat

nach Zustellung dieses Urteils schriftlich beim **Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein, Dellusstraße 22, 24114 Kiel** zu erfolgen. Die Berufungsschrift muss die **Bezeichnung des Urteils, gegen das die Berufung gerichtet wird, sowie die Erklärung, dass gegen dieses Urteil Berufung eingelegt werde, enthalten.**

Die Berufung ist, sofern nicht bereits in der Berufungsschrift erfolgt,

binnen zwei Monaten

nach Zustellung dieses Urteils schriftlich gegenüber dem Landesarbeitsgericht zu begründen.

Der Berufungskläger muss sich vor dem Landesarbeitsgericht durch einen bei einem deutschen Gericht zugelassenen Rechtsanwalt vertreten lassen, insbesondere müssen Berufungs- und eine eventuelle Berufungsbegründungsschrift von einem solchen unterzeichnet sein. An seine Stelle kann auch ein Vertreter eines Verbandes (Gewerkschaften, Arbeitgebervereinigungen) oder eines Spitzenverbandes (Zusammenschlüsse solcher Verbände) treten, sofern er kraft Satzung oder Vollmacht zur Vertretung befugt und die Partei Mitglied des Verbandes oder Spitzenverbandes ist. An die Stelle der vorgenannten Vertreter können auch Angestellte einer juristischen Person, deren Anteile sämtlich im wirtschaftlichen Eigentum einer dieser Organisationen stehen, treten, sofern die juristische Person ausschließlich die Rechtsberatung der Verbandsmitglieder entsprechend deren Satzung durchführt und der Verband für die Tätigkeit der Bevollmächtigten haftet. Ist die Partei Mitglied eines Verbandes oder Spitzenverbandes, kann sie sich auch durch einen Vertreter eines anderen Verbandes oder Angestellten einer der oben genannten juristischen Personen mit vergleichbarer Ausrichtung vertreten lassen.

Mit der Berufungsschrift soll eine Ausfertigung oder beglaubigte Abschrift des angefochtenen Urteils vorgelegt werden. Die Geschäftsstelle des Landesarbeitsgerichts bittet, **Schriftsätze in fünfacher Fertigung einzureichen.**

2. Im Übrigen ist gegen dieses Urteil kein Rechtsmittel gegeben.

Tatbestand

Die Parteien streiten darüber, ob der erfolgte Betriebsübergang zu einem Wechsel des für das übergegangene Arbeitsverhältnis maßgebenden Tarifrechts führt, und, ob das Unterrichtungsschreiben der Beklagten den Anforderungen des § 613 a Abs. 5 BGB entspricht.

Der Kläger, der nicht tarifgebunden ist, wurde mit Wirkung ab 29.07.1977 bei der Rechtsvorgängerin der Beklagten nach Beendigung der Ausbildung eingestellt. Wegen der Einzelheiten des Arbeitsvertrages wird auf Blatt 8 d.A. verwiesen. In dem Arbeitsvertrag heißt es wörtlich: „Die Bestimmungen des Tarifvertrages für die Arbeiter der Deutschen Bundespost gelten in ihrer jeweiligen Fassung als unmittelbar zwischen den Vertragspartnern vereinbart.“ Zwischen den Parteien wurden Änderungen des Arbeitsvertrages zur tariflichen Höhergruppierung und Versetzung vereinbart. Der Kläger wurde zuletzt mit Wirkung ab dem 01.01.2007 auf dem Personalposten „...“ in der Aufstellungsgruppe „...“ im Beschäftigungsort „...“ eingesetzt. Wegen der weiteren Einzelheiten des Schreibens wird auf Blatt 20 und 21 d.A. verwiesen. Mit Wirkung zum 01. Januar 1996 ging der Telekommunikationsbereich der Deutschen Bundespost infolge der Postreform II als identitätswahrende Geschäftsnachfolge auf die Deutsche Telekom AG (im Folgenden: DTAG) über (§§ 1, 2 PostUmwG). Die Parteien haben in der Güterverhandlung übereinstimmend erklärt, dass bei der DTAG die im Klagenantrag zu 1. aufgeführten Tarifverträge zuletzt zur Anwendung kamen (vgl. Blatt 40). Der Kläger war zuletzt in der Vergütungsgruppe T 5 des Entgelttarifvertrages bei der DTAG (im Folgenden: ERTV) eingruppiert. Seine monatliche Vergütung betrug sich gemäß dem Tabellenlohn des ERTV auf EUR 3.136,00. Die DTAG hat im Frühjahr 2007 unter anderem beschlossen, alle bisherigen Betriebe der früheren technischen Infrastrukturniederlassungen im Wege des Betriebsüberganges gemäß § 613a BGB auf die Beklagte zu übertragen. Mit Schreiben vom 17.07.2007, das dem Kläger am 19.07.2007 zugegangen ist, unterrichtete die Beklagte den Kläger über die

Betrieb-Übergänge. Wegen des Inhaltes des Unterrichtungsschreibens wird auf Blatt 23 ff. d.A. verwiesen. Mit Wirkung zum 01.07.2007 wendet die Beklagte auf das Arbeitsverhältnis ihre Tarifverträge (DTNP) an. Mit Schreiben des Klägers vom 12.01.2008 forderte der Kläger die Beklagte auf, weiterhin die Tarifverträge der DTAG auf sein Arbeitsverhältnis anzuwenden. Gleichzeitig machte der Kläger Ansprüche geltend, soweit sich diese als Folge der fehlerhaften Anwendung der Tarifverträge der Beklagten ergeben würden. Wegen des Inhaltes des Schreibens wird auf Blatt 32 d.A. verwiesen. Mit Schreiben vom 31.01.2008 und vom 08.03.2008 teilte die Beklagte dem Kläger mit, dass ihre Tarifverträge auf sein Arbeitsverhältnis Anwendung würden. Wegen des Inhaltes des Schreibens wird auf Blatt 33 und 35 f. verwiesen.

Der Kläger ist der Ansicht, dass weiterhin auf sein Arbeitsverhältnis die Tarifverträge der DTAG anwendbar seien. Für einen Tarifwechsel zugunsten einer Anwendbarkeit der Tarifverträge der Beklagten fehle jede Rechtsgrundlage. Da der Kläger nicht tarifgebunden und die Beklagte nach § 613a Abs. 1 Satz 1 BGB mit allen Rechten und Pflichten in das Arbeitsverhältnis eingetreten sei, habe sie die Tarifverträge anzuwenden, die auch zuvor das Arbeitsverhältnis regelten. Über den Wortlaut hinaus könne eine Bezugnahmeklausel im Arbeitsvertrag mit der die Anwendbarkeit oder „Geltung“ eines bestimmten, dort benannten Tarifvertrages oder Tarifwerkes vereinbart worden sei, nur dann als Bezugnahme auf den jeweils für den Betrieb fachlich/betrieblich geltenden Tarifvertrag ausgelegt werden, wenn sich dies aus besonderen Umständen ergeben würde; der bloße Umstand, dass es sich um eine Gleichstellungsabrede handeln würde, genüge hierfür nicht. Weitere Umstände für die Annahme einer Tarifwechselklausel müssten sich aus dem Arbeitsvertrag ergeben und nicht aus der Historie des Arbeitsverhältnisses oder Qualifizierung einer Gleichstellungsabrede der Bezugnahmeklausel im Arbeitsvertrag. Derartige Umstände seien von der Beklagten nicht vorgetragen worden und wären auch nicht gegeben. Da gemäß § 11 Abs. 1 MTV DTNP die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit ausschließlich der Pausen 38 Stunden betragen würde, ergebe sich eine Differenz von vier Stunden pro Woche und habe der Kläger insgesamt 144,8 Stunden Mehrarbeit seit dem 01.07.2008 geleistet. Diese Mehrarbeit müsse die Beklagte dem Kläger in der Form einer Gutachten auf sein Arbeitszeitkonto ersetzen.

Das Unterrichtungsschreiben der Beklagten sei fehlerbehaftet und aufgrund dessen würde die Frist zur Erklärung eines Widerspruchs nicht ausgelöst worden sein. Die Beklagte hätte dem Kläger eine unzutreffende Rechtsauffassung mitgeteilt. Zudem würde der Kläger einen tariflichen Sonderkündigungsschutz genießen, über dessen Schicksal in dem Unterrichtungsschreiben kein Wort erwähnt worden sei. Der Kläger habe es einer sobaldigen Feststellung ein besonderes rechtliches Interesse, um gegebenenfalls von seinem Widerspruchsrecht noch Gebrauch machen zu können.

Der Kläger beantragt,

1. Festzustellen, dass auf das Arbeitsverhältnis der Parteien die Tarifverträge der Deutschen Telekom AG, nämlich der Manteltarifvertrag bei der Deutschen Telekom AG (MTV Telekom), der Entgelttarifvertrag bei der Deutschen Telekom AG (ERTV Telekom), der Entgelttarifvertrag bei der Deutschen Telekom AG (ETV Telekom), der Tarifvertrag über Sonderregelungen bei der Deutschen Telekom AG (TV SR) und der Tarifvertrag über eine pauschalisierte Außendienstentschädigung bei der Deutschen Telekom AG (TV Außendienst) in der am 25.06.2007 geltenden Fassung Anwendung finden.
2. Die Beklagte zu verurteilen, dem Kläger für den Zeitraum vom 25.06.2007 bis zum 30.04.2008 insgesamt 144,8 Arbeitsstunden auf dem bei ihr geführten Arbeitszeitkonto des Klägers gutzuschreiben.
3. Festzustellen, dass die Frist zur Erklärung des Widerspruchs gem. § 113a Abs. 6 BGB gegen den Übergang des Arbeitsverhältnisses des Klägers von der Deutschen Telekom AG auf die Beklagte vom 25.06.2007 durch das Unterrichtungsschreiben der Beklagten vom 17.07.2007 nicht ausgelöst worden ist.

Die Beklagte beantragt,

die Klage abzuweisen.

Die Beklagte ist der Ansicht, dass die Verweisungsklausel als sogenannte große dynamische Verweisung ausgelegt werden könnte, da sich dies aus dem Vorliegen besonderer Umstände ergeben würde. Der Arbeitsvertrag des Klägers sei 1977 mit der Deutschen Bundespost geschlossen worden. Die Deutsche Bundespost sei ein 1947 eingerichtetes, nicht rechtsfähiges Sondervermögen des Bundes und bis 1989 als Behörde im unmittelbaren Regierungsbereich geführt worden, die ausdrücklich nicht betriebswirtschaftlichen Grundsätzen unterlag. Bei dem 1977 geschlossenen Arbeitsvertrag sei der TV Arb der Bundespost in Bezug genommen worden. Dies sei der seinerzeit in der Post geltende Tarifvertrag, der sich inhaltlich stark an den BAT anlehne. Es sei damals schlicht undenkbar gewesen, dass überhaupt andere Tarifverträge als der TV Arb oder etwaige Ergänzungs- und Nachfolgetarifverträge gelten sollten. Zwar sei davon auszugehen, dass die Vertragsparteien beim Vertragsschluss gerade nicht den klassischen Fall zum Beispiel eines Betriebsüberganges vor Augen gehabt hätten. Ein ausdrücklicher Tarifwechselwille würde daher nicht anzunehmen sein. Entscheidend sei aber, dass ein solcher seinerzeit sachlogisch so unrealistisch war, dass er ausgeschlossen werden konnte. Insofern stelle sich nicht die Frage, ob ein ausdrücklicher Tarifwechsel vorgelegen habe, sondern welche Aussage sich der Klausel vor diesem Hintergrund entnehmen lassen würde. Wäre die Entwicklung – Aufteilung der DBP in 3 eigenständige Unternehmensbereiche durch die Postreform I und die spätere Privatisierung in die drei Nachfolgeunternehmen durch die Postreform II – absehbar oder vorstellbar gewesen, hätten die Vertragsparteien dies bei Vertragsabschluss berücksichtigt. Für den Bereich der früheren Deutschen Bundespost sei durch das LAG Schleswig-Holstein in seiner Entscheidung vom 11.06.2004 zu Az.: 2 Sa 475/03, ausdrücklich das Vorliegen besonderer Umstände bestätigt worden. Im Ergebnis sei festzustellen, dass die dynamische Bezugnahmeklausel in den Arbeitsverträgen, die vor dem 01.01.2002, also vor Inkrafttreten der Schuldrechtsreform abgeschlossen wurden, aus Gründen des Vertrauensschutzes als Tarifwechselklausel auszulegen seien. Dies ergebe sich aus den dargelegten Umständen, der historischen Entwicklung des Unternehmens und der betrieblichen Übung. Die Gleichstellungsabrede würde einen Tarifwechsel bewirken. Zu berücksichtigen sei auch, dass die Beklagte ihre Tarifverträge wie die DTAG mit der Gewerkschaft ver.di vereinbart hätte. Lehne man einen Tarifwechsel ab, würden die nicht tarifgebundenen Arbeitnehmer gegenüber

den tarifgebundenen Arbeitnehmern besser gestellt. Eine derartige Beweisstellung sei nicht gerechtfertigt. Für die alleinige Geltung der Tarifverträge der Beklagten würde außerdem der Grundsatz der Tarifeinheit sprechen. Der Antrag zu 3. sei unzulässig. Insbesondere sei nach wie vor nicht erkennbar, ob der Kläger den Betriebsübergang wider-sprechen wolle oder nicht. Auch entspreche das in Streit stehende Unterrichtung-schreiben den aufgestellten Grundsätzen der Rechtsprechung. Das Unterrichtung-schreiben sei richtig und vollständig. Einen Hinweis auf den besonderen tarifvertraglichen Kündigungsschutz des Klägers habe es nicht bedurft, da die diesbezügliche tarifvertragliche Regelung der DTAG inhaltsgleich in den Manteltarifvertrag der Beklagten übernommen worden sei.

Wegen des weiteren Vortrags der Parteien wird auf deren Schriftsätze und Anlagen sowie die Sitzungsprotokolle verwiesen.

Entscheidungsgründe

Die Anträge zu 1. und 2. sind zulässig und begründet. Der Antrag zu 3. war abzuweisen, da er zumindest unbegründet ist. Im Einzelnen beruht die Entscheidung auf den nachfolgend kurz zusammengefassten Erwägungen (§ 46 Abs. 2 ArbGG i.V.m. § 313 Abs. 3 ZPO).

1. Die Feststellungsklage ist zulässig und begründet.

a.) Das Feststellungsinteresse besteht jedenfalls deswegen, weil mit dem Antrag geklärt werden kann, ob sich das Arbeitsverhältnis, wie der Kläger geltend macht, nach den bei der DTAG geltenden Tarifverträge richtet. Die erstrebte Feststellung ist für viele Rechtsansprüche aus den Tarifverträgen bedeutsam.

b.) Auf das Arbeitsverhältnis der Parteien finden die Tarifverträge der DTAG Anwendung. Unstreitig galten die Tarifverträge der DTAG vor Betriebsübergang. Infolge des Betriebsüberganges auf die Beklagte trat diese gemäß § 613a Abs. 1 Satz 1 BGB in die arbeitsvertraglich begründeten Rechte und Pflichten der Rechtsvorgängerin ein. Wird das Arbeitsverhältnis nach Maßgabe der gesetzlichen

Regelung in § 613 a BGB fortgesetzt, so gelten für das Arbeitsverhältnis die arbeitsvertraglich vereinbarten tariflichen Regelungen; jedenfalls für Verträge, die vor dem 01.01.2002 abgeschlossen wurden, ist damit bei einem Betriebsinhaberwechsel nach § 613a BGB eine statische Weitergeltung der vereinbarten tariflichen Regelungen verbunden, wenn der neue Arbeitgeber nicht oder anderweitig tariflich gebunden ist (vgl. BAG vom 14.12.2005, Az.: 4 AZR 536/04). Die Beklagte ist an die Tarifverträge der DTAG nicht gebunden. Allein die Bezugnahme im Arbeitsvertrag, mit der die Anwendung oder „Geltung“ eines bestimmten dort benannten Tarifvertrages oder Tarifwerkes vereinbart worden ist, kann über deren Wortlaut hinaus nur dann als Bezugnahme auf den jeweils für den Betrieb fachlich/betrieblich geltenden Tarifvertrag als sogenannte große dynamische Verweisungsklausel ausgelegt werden, wenn sich dies aus besonderen Umständen ergibt. Schlicht unterstellt werden kann der Wille zum Tarifwechsel nicht (vgl. Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 29.08.2007, Az.: 4 AZR 767/06). Es liegen keine Umstände vor, aus denen sich ergeben könnte, dass die Bezugnahmeklausel des Arbeitsvertrages über ihren Wortlaut hinaus als Tarifwechselklausel hinaus auszulegen sei. Der bloße Umstand, dass es sich um eine Gleichstellungsabrede handelt, genügt hierfür nicht (vgl. BAG vom 30.08.2000, Az.: 4 AZR 581/99). Auch spricht für eine Tarifwechselklausel nicht, dass die Tarifverträge mit derselben Gewerkschaft abgeschlossen worden sind, denn der Kläger ist nicht Mitglied der abschließenden Gewerkschaft. Der hier zu entscheidende Fall entspricht auch nicht der Fallkonstellation die durch das Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein zum Az.: 3 SA 476/03 entschieden worden ist. Anders als in dem in durch das Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein entschiedenen Fall betrifft der vorliegende Fall einen Betriebsübergang durch Rechtsnachfolge und verfolgt die Beklagte einen anderen Betriebszweck als die Rechtsvorgängerin.

Daneben gelten im Ergebnis die tarifrechtlichen Regelungen der DTAG fort. § 613a Abs. 1 Satz 1 BGB bestimmt, dass die vor dem Betriebsübergang für das Arbeitsverhältnis geltende kollektivrechtlichen Normen zwischen dem neuen Inhaber des Betriebes und dem Arbeitnehmer als Vertragsrecht weiter gelten und nicht vor Ablauf eines Jahres nach dem Zeitpunkt des Betriebsüberganges zum Nachteil des Arbeit-

nehmen geändert werden dürfen. Die Veränderung der Vertragsinhalte obliegt dem neuen Betriebsinhaber danach mit individualrechtlichen Mitteln.

2. Aus den in Ziffer 1. aufgeführten Gründen ergibt sich, dass die Regelungen der DTAG Anwendung finden und ist daher auch der zulässige Antrag zu 2. begründet.

3. Es kann offen bleiben, ob der Antrag zu 3. zulässig ist, da er jedenfalls unbegründet ist. Die mit Schreiben vom 17. 07.2007 erfolgte Unterrichtung des Klägers entsprach den Anforderungen des § 613a Abs. 5 BGB.

Nach § 613a Abs. 5 Nr. 3 BGB hat eine Information über die rechtlichen, wirtschaftlichen und sozialen Folgen des Übergangs für die Arbeitnehmer zu erfolgen. Zu den rechtlichen Folgen gehören die sich unmittelbar aus dem Betriebsübergang als solchen ergebenden Rechtsfolgen, somit auch die Frage nach der im Arbeitsverhältnis mit dem Erwerber anzuwendenden Tarifverträge. Eine Unterrichtung über komplexe Rechtsfragen ist im Rahmen des § 613a Abs. 5 BGB denn nicht fehlerhaft, wenn der Arbeitgeber bei angemessener Prüfung der Rechtslage, die gegebenenfalls die Einholung von Rechtsrat über die höchstrichterliche Rechtsprechung beinhaltet, rechtlich vertretbare Positionen gegenüber dem Arbeitnehmer kundtut (BAG, Urteil vom 13.07.2006, Az.: 8 AZR 303/05). Eine detaillierte Bezeichnung geltender Tarifverträge und Betriebsvereinbarung ist nicht erforderlich. Anders sich wesentliche Arbeitsbedingungen, hat hierüber eine Unterrichtung zu erfolgen.

Ausgehend von den vorgenannten Rechtsgrundsätzen hat die Beklagte nicht fehlerhaft über die Anwendbarkeit der Tarifverträge den Kläger unterrichtet, da sie eine rechtlich vertretbare Position gegenüber dem Kläger kundgetan hat. Aus den obigen Ausführungen zu Ziffer 1. ergibt sich, dass es sich bei der Frage welche Tarifverträge anwendbar sind um eine Auslegungsfrage handelt und insoweit auch eine andere Auffassung vertretbar ist. Im Weiteren hat die Beklagte dem Kläger auch nicht fehlerhaft deshalb unterrichtet, weil sie nicht auf den Sonderkündigungsschutz hingewiesen hat. Es obliegt dem Arbeitnehmer nähere Informationen einzuholen. Nach dem eigenen Vortrag des Klägers (Blatt 78 d.A.) sind die Sonderkündigungsschutzregelungen der Beklagten wortgleich mit den bei der DTAG geltenden

Regelungen und mithin hat sich der Sonderkündigungsschutz für den Kläger nicht geändert. Da insoweit für den Kläger keine Änderungen erfolgt sind, bedurfte es auch keines ausdrücklichen Hinweises hierzu.

Danach war der Antrag zu 3. abzuweisen gewesen.

4. Die Kosten waren der Beklagten aufzuerlegen, da der Wert des Antrages zu 3. in Bezug auf den Gesamtstreitwert weniger als 10 % ausmacht.

5. Der Streitwert setzt sich zusammen aus dem dreifachen Bruttomonatsgehalt für die Anträge 1. und 2. (in Höhe von EUR 3.135,00) und 25 % des Bruttomonatsgehaltes für den Antrag zu 3.).

D. Vorsitzende:

Bröler



Ausgefertigt

[Handwritten Signature]
Angestellte
als Urkundsbearbeiter der Geschäftsstelle