

Vertragliche Bezugnahmeklausel auf Tarifverträge der Deutschen Bundespost / Telekom

Überblick zur aktuellen Rechtsprechung (Stand Juni 2009)

zusammengestellt von Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht Rudolf Hahn, Erfurt

I. Einleitung

Zwischenzeitlich gibt es mehrere erst- und zweitinstanzliche Entscheidungen (sämtlichst nicht rechtskräftig) zu der Frage, wie die vertragliche Klausel zur Bezugnahme der Tarifverträge der Deutschen Bundespost bzw. Telekom in den Arbeitsverträgen auszulegen ist mit den entsprechenden Konsequenzen. Damit die Telekom-Beschäftigten sich einen Überblick über die Situation verschaffen können, werden im Nachfolgenden Urteile der Arbeits- und Landesarbeitsgerichte skizziert ohne Anspruch auf Vollständigkeit (Anmerkung: Der Verfasser bittet ausdrücklich um Zusendung von nicht berücksichtigten Entscheidungen per E-Mail an info@hahn-schaefer.com):

II. Rechtsprechungsübersicht

- 1. Landesarbeitsgericht Köln vom 25.03.2009, Az.: 9 Sa 972/08 und 9 Sa 1148/08 sowie 9 Sa 1147/08, mit Entscheidungsgründen zug. am 24.06.2009, n. rkr.**

Das Landesarbeitsgericht Köln hat in den drei vorbezeichneten Entscheidungen die Vorentscheidungen des Arbeitsgerichtes Bonn vom 23.07.2008, Az.: 4 Ca 626/08, 4 Ca 663/08 und 4 Ca 938/08 bestätigt.

In zwei Fällen war der betroffene Arbeitnehmer (Anmerkung: Zum Zwecke der besseren Lesbarkeit wird im folgenden nur die männliche Form gewählt) Gewerkschaftsmitglied, in dem dritten Fall lag keine Gewerkschaftsbindung vor. Es handelte sich um Ausgliederungen von Teilbereichen der Deutschen Telekom AG zur Deutschen Telekom Kundenservice GmbH bzw. zur Deutschen Telekom Technischer Service GmbH.

Es ging um folgende vertragliche Klauseln in den Arbeitsverträgen der Arbeitnehmer mit der Deutschen Bundespost aus den 70er Jahren:

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

bzw. mit der Deutschen Bundespost Telekom aus dem Jahr 1993

„Für das Arbeitsverhältnis gelten:

- der „Tarifvertrag für die Angestellten der Deutschen Bundespost Telekom (TV-AngO)“ und die sonstigen Tarifverträge für die Angestellten der Deutschen Bundespost Telekom im Beitrittsgebiet oder
- der „Tarifvertrag für die Arbeitnehmer der Deutschen Bundespost Telekom (TV-Arb-O)“ und die sonstigen Tarifverträge für die Arbeiter der Deutschen Bundespost Telekom im Beitrittsgebiet

in ihrer jeweiligen Fassung als unmittelbar zwischen den Vertragsparteien vereinbart. Die Zuordnung zum Geltungsbereich des TV-Ang-O oder dem des TV-Arb-O ergibt sich in Anwendung des § 1 TV-Ang-O bzw. des § 1 TV-Arb-O aus der jeweils ausgeübten Tätigkeit. Daneben bestehen bis zu ihrem jeweiligen Außerkrafttreten die am Tage vor dem Wirksamwerden des Beitritts der DDR geltenden Regelungen der Arbeitsbedingungen mit den Maßgaben des Einigungsvertrages fort.

Soweit sich Wochenarbeitszeit und Dauer des Arbeitsverhältnisses nicht ändern, geltend die Vereinbarungen des vorerwähnten Arbeitsvertrages insoweit weiter. Alle übrigen Vereinbarungen des vorerwähnten Arbeitsvertrages entfallen.“

Die Arbeitsverhältnisse gingen im Juni 2007 aufgrund eines Teilbetriebsübergangs auf die Servicegesellschaften über. Die Arbeitnehmer hatten dem Betriebsübergang nicht widersprochen. Die Servicegesellschaften schlossen Firmentarifverträge ab, die von den Tarifverträgen der Deutschen Telekom AG unter anderem bei der Arbeitszeit und beim Entgelt sowohl bei der monatlichen Vergütung als auch den Zulagen deutlich zu Lasten der Arbeitnehmer abwichen. U. a. wurde die wöchentliche Arbeitszeit auf 38 h erhöht ohne Lohnausgleich und es erfolgte eine Herabsetzung der monatlichen Bezüge nebst Zulagen um 6,5 %.

Das Landesarbeitsgericht Köln hat bestätigt, dass auf die jeweiligen Arbeitsverhältnisse der Vertragsparteien die Tarifverträge der Deutschen Telekom AG mit Tarifstand Zeitpunkt Betriebsübergang Anwendung finden.

Das Feststellungsinteresse wurde bejaht, da geklärt werden soll, ob sich das Arbeitsverhältnis nach dem Tarifwerk der Deutschen Telekom AG richtet. Diese Tarifverträge sind in einer Gesamtschau für den Arbeitnehmer günstiger als die Firmentarifverträge der Servicegesellschaften. Die Feststellung, welche Tarifverträge im Arbeitsverhältnis der Arbeitnehmer gelten, ist für viele Rechtsansprüche von Bedeutung.

Das Landesarbeitsgericht Köln entschied, dass die Tarifverträge der Deutschen Telekom AG mit Tarifstand Betriebsübergang Kraft vertraglicher Abmachung Anwendung finden. Die vertragliche Bezugnahmeklausel ist so auszulegen, wie die Arbeitsvertragsparteien sie nach Treu und Glauben unter Berücksichtigung der Verkehrssitte verstehen mussten. Grundsätzlich ist vom Wortlaut auszugehen. Um den wirklichen Willen der Parteien zu ermitteln sind aber auch außerhalb der Vereinbarung liegende Umstände einzubeziehen, soweit sie einen Schluss auf den Sinngehalt der Erklärung zulassen. Ursprünglich galt zunächst das gesamte Tarifwerk der Deutschen Bundespost in der jeweiligen Fassung. Damals, in den 70er

Jahren, hegte jeder Arbeitnehmer, der bei der Deutschen Bundespost eingestellt wurde, die berechnete Erwartung, dass die Arbeitgeberin alle nach dem persönlichen Geltungsbereich einschlägigen Tarifverträge auf das Arbeitsverhältnis anwenden würde, egal, ob der Arbeitnehmer in der Gewerkschaft war oder nicht.

Auch nach der Gründung des öffentlichen Unternehmens Deutsche Bundespost Telekom (Postreform I) wurde das Tarifwerk der Deutschen Bundespost von der Bezugnahme Klausel erfasst. Gleiches gilt für die Postreform II, also der Privatisierung und der Gründung der Deutschen Telekom AG, welche nach dem Postpersonalrechtsgesetz in das Arbeitsverhältnis eintrat. Es wurde nicht in das Tarifwerk der Deutschen Bundespost in der jeweiligen Fassung eingegriffen. Vielmehr wurde gesetzlich die weitere Anwendbarkeit der Tarifverträge der Deutschen Bundespost bis zum Abschluss neuer Tarifverträge festgelegt. Da die Deutsche Telekom AG die Rechtsnachfolgerin der Deutschen Bundespost im Beschäftigungsbereich des Arbeitnehmers war, veränderte sich der Geltungsbereich der Bezugnahme Klausel nicht. Das Tarifwerk der Deutschen Bundespost galt weiter mit den Änderungen und Ergänzungen, die in Tarifverträgen mit der Deutschen Telekom AG vereinbart wurden. Seit der Postreform II, also seit 1995, wurden die von der Deutschen Telekom AG abgeschlossenen Tarifverträge, sowohl günstigere als auch schlechtere Bedingungen, umgesetzt.

Die vertragliche Bezugnahme Klausel ist als Gleichstellungsabrede anzusehen. In Altverträgen, also vor dem 01.01.2002 abgeschlossenen Arbeitsverträgen, besagt die Verweisung auf ein Tarifwerk, an das der Arbeitgeber selbst gebunden ist, nichts anderes, als dass die nichtgewerkschaftlich organisierten Arbeitnehmer mit den gewerkschaftsangehörigen Arbeitnehmer gleichgestellt werden. Dies hat zur Folge, dass durch den Wechsel des Betriebsinhabers das Tarifwerk an den hieran nicht gebundenen Erwerber bei einem Teilbetriebsübergang nicht weiter dynamisch gilt, sondern statisch mit den Bedingungen zum Zeitpunkt des Teilbetriebsübergangs.

Indes stellt die Bezugnahme Klausel keine Tarifwechsel Klausel dar. Es wird nur auf das Tarifwerk der Deutschen Bundespost bzw. der Rechtsnachfolgerin verwiesen. Die Firmentarifverträge der Deutschen Telekom Kundenservice GmbH bzw. der Deutschen Telekom Technischer Service GmbH sind nicht an die Stelle des Tarifwerks der Deutschen Telekom AG getreten. Sie haben diese auch nicht abgelöst. Sie sind nicht von der Deutschen Telekom AG, sondern von einer anderen Tarifvertragspartei, also der Deutschen Telekom Technischer Service GmbH oder der Deutschen Telekom Kundenservice GmbH abgeschlossen worden.

Es ist ohne Bedeutung, dass es sich bei der Ausgliederung und dem Erwerber Unternehmen um ein Konzernunternehmen handelt, also eine 100 %ige Tochter der Deutschen Telekom AG. Entscheidend ist die Auslegung der vertraglichen Vereinbarung.

Auch kommt es nicht darauf an, dass stets die Gewerkschaft verdi sowohl bei einem Tarifwerk der Deutschen Telekom AG als auch bei den Firmentarifverträgen als Tarifvertragspartner aufgetreten ist. Ein Arbeitnehmer kann sich gezielt um eine Anstellung bei einem Arbeitgeber des Öffentlichen Dienstes bemüht haben, um dessen tarifliche Arbeitsbedingungen zu erhalten. Er brauchte nicht damit zu rechnen, anstelle dieser tariflichen Arbeitsbedingungen verschlechternde

Tarifbedingungen eines konzernangehörigen oder konzernfremden Betriebserwerbers über diese vertragliche Klausel akzeptieren zu müssen.

Weitere besondere Umstände, die eine andere Beurteilung des Parteiwillens rechtfertigen könnten, liegen nicht vor.

Soweit der Arbeitnehmer gewerkschaftszugehörig ist, ändert dies nichts an der rechtlichen Beurteilung. Vielmehr gilt dann das tarifrechtliche Günstigkeitsprinzip.

2. Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein vom 13.05.2009, Az.: 6 Sa 390/08, Vorinstanz Arbeitsgericht Lübeck, Az.: 2 Ca 1332/08, n. rkr.

Das Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein hat das Urteil des Arbeitsgerichtes Lübeck vom 11.09.2008, Az.: 2 Ca 1332/08 aufgehoben und entschieden, dass es in Folge des Betriebsübergangs zu einem Wechsel des für das Arbeitsverhältnis maßgebenden Tarifrechts gekommen ist. Das Arbeitsgericht Lübeck hatte zuvor noch entschieden, dass die Tarifverträge der Deutschen Telekom AG aufgrund des Arbeitsvertrages anzuwenden seien.

Auch hier ging es um die Arbeitsvertragsklausel aus einem Altvertrag mit der Deutschen Bundespost aus den 70er Jahren:

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

Es kam zum Übergang der technischen Infrastruktur der Niederlassung der T-Com, der Deutschen Telekom AG zur Deutschen Telekom Netzproduktion GmbH. Dort gelten Firmentarifverträge, die u. a. wieder die Erhöhung der Wochenarbeitszeit von 34 h statt 38 h ohne Lohnausgleich, die Herabsenkung der Vergütung nebst Zulagen um 6,5 % und weitere Nachteile beinhalten.

Der Arbeitnehmer hatte dem Betriebsübergang nicht widersprochen. Einen neuen Arbeitsvertrag hat er nicht unterzeichnet.

Die streitgegenständliche vertragliche Bezugnahmeklausel erfasst nicht den Fall eines durch einen Betriebsübergang herbeigeführten Branchenwechsels, wobei es bei dem Betriebsübergang von der Technischen Infrastrukturniederlassung der T-Com zur Netzproduktion GmbH gar nicht zu einem Branchenwechsel gekommen ist.

Allerdings kommt das Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein zu dem Ergebnis, dass die Bezugnahmeklausel auch Tarifverträge von Konzernunternehmen erfasst. Es führt hierzu aus, dass es näher liege anzunehmen, dass der Arbeitnehmer mit der Anstellung bei der Deutschen Bundespost die Erwartung verbunden habe, an den tariflichen Entwicklungen innerhalb der Behörde bzw. eines an ihre Stelle tretenden Konzerns teilzunehmen. Dies solle jedenfalls so lange gelten, wie es sich um Tarifverträge handle, die einen Konzernbezug aufweisen und sich als Fortentwicklung des ursprünglich bei der Deutschen Bundespost geschaffenen Tarifgefüges darstellen.

Nach Auffassung des Unterzeichners kann diese Auslegung der vertraglichen Bezugnahme Klausel nicht überzeugen. Das Bundesarbeitsgericht hat mehrfach entschieden, dass der Wille zum Tarifwechsel nicht einfach unterstellt werden könne, da es durchaus Differenzierungsgründe geben kann. Eine derartige Auslegung ist nur ausnahmsweise zulässig, wenn sich dies aus besonderen Umständen ergibt, da dies die Arbeitsvertragsparteien ansonsten mit einer entsprechenden Formulierung in dem Arbeitsvertrag klarstellen können.

Das Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein jedoch unterstellt dem Arbeitnehmer, dass er mit der Anstellung bei der Deutschen Bundespost die Erwartung verbunden habe, dass er an den tariflichen Entwicklungen innerhalb der Behörde (bzw. eines an ihre Stelle tretenden Konzerns) teilnehmen wollte. Genau dies kann gerade jedoch nicht unterstellt werden, da in den 70er Jahren auch nicht ansatzweise absehbar war, dass sich die Deutsche Bundespost als Konzernunternehmen fortentwickelt. Es wird einseitig eine Auslegung auf Arbeitgeberseite vorgenommen, ohne die schützenswerten Interessen des Arbeitnehmers zu berücksichtigen. Weshalb nicht unterstellt werden kann, dass es dem Arbeitnehmer bei der Anstellung bei der Deutschen Bundespost um die tariflichen Arbeitsbedingungen dort ging, wird nicht näher ausgeführt. Dies wäre jedoch von entscheidender Bedeutung. Im Gegensatz zu den Interpretationen des Landesarbeitsgerichtes Schleswig-Holstein ging es den Arbeitnehmern der Deutschen Bundespost schon um die dortigen, tariflich abgesicherten Arbeitsbedingungen, vergleichbar mit dem öffentlichen Dienst. Daneben ging es um die Absicherung und Sicherheit des Arbeitsplatzes allgemein. D. h., auch wenn sie im Gegensatz zu einer Beschäftigung in der privaten Wirtschaft Nachteile hatten, zogen sie es vor, ein Anstellungsverhältnis mit der Deutschen Bundespost zu begründen, um in den Schutz der dortigen tariflichen Bestimmungen zu gelangen und die nächsten Jahrzehnte des Arbeitsverhältnisses vorher planen zu können.

3. Arbeitsgericht Erfurt, Entscheidung vom 10.06.2009, Az.: 5 Ca 119/09 n. rkr. und Entscheidung vom 18.02.2009, Az.: 4 Ca 1772/08, n. rkr.

Das Arbeitsgericht Erfurt entschied in zwei Fällen der Ausgliederungen einer Kundenniederlassung auf die Vivento Customer Services GmbH und später dann auf die ARVATO Services Erfurt GmbH (gehört zum Bertelsmann Konzern). Sowohl die Vivento Customer Services GmbH als auch die ARVATO Services Erfurt GmbH betreiben schwerpunktmäßig Callcentertätigkeiten.

Es ging um folgende vertragliche Bezugnahme Klausel:

„Für das Arbeitsverhältnis gelten die für das in Artikel 3 des Einigungsvertrages genannte Gebiet vereinbarten Bestimmungen des Tarifvertrages für die Angestellten/Arbeiter der Deutschen Bundespost Telekom (TV-Ang[Ost]) bzw. TV-Arb(Ost) und der sonstigen für das genannte Gebiet vereinbarten Tarifverträge für die Angestellten/Arbeiter der Deutschen Bundespost Telekom in ihrer jeweiligen Fassung als unmittelbar zwischen den Vertragsparteien vereinbart.“

Die 4. Kammer des Arbeitsgerichtes Erfurt entschied am 18.02.2009 zum Az.: 4 Ca 1772/08, dass auf das Arbeitsverhältnis die Bestimmungen der Tarifverträge der Deutschen Telekom AG mit Tarifstand Betriebsübergang Anwendung finden. Es führte hierzu aus, dass die Bezugnahmeklausel sich nicht auf die Verträge der VCS GmbH erstreckt. Diese war nicht Tarifpartner für die Tarifverträge der Deutschen Telekom AG. Es wurde ein eigener Umsetzungstarifvertrag abgeschlossen, der einige abweichende Regelungen zu den Tarifverträgen der Deutschen Telekom AG aufstellt und als eigenständiges Tarifwerk existiert. Mit dem Betriebsteilübergang erfolgte ein spartenorientierter Tarifwechsel, der mehr Ähnlichkeit mit einem Tarifwechsel als mit einer bloßen Rechtsnachfolge innerhalb derselben Branche aufweise. Besondere Umstände zu einer anderweitigen Auslegung der vertraglichen Bezugnahmeklausel liegen nicht vor.

Indes entschied die 5. Kammer des Arbeitsgerichtes Erfurt am 10.06.2009, Az.: 5 Ca 119/09, dass nach dem Betriebsübergang die jeweils beim Arbeitgeber geltenden Tarifverträge auf das Arbeitsverhältnis Anwendung finden sollten. Es gab keinen Branchenwechsel und auch handele es sich bei der VCS GmbH um eine 100 %ige Tochter der Deutschen Telekom AG. Es müsse von einem einheitlichen Tarifgefüge ausgegangen werden und unter Berücksichtigung dessen würden die Tarifverträge auf das Arbeitsverhältnis Anwendung finden, die im Konzern der Deutschen Telekom AG aufgrund der beiderseitigen Tarifbindung Anwendung finden. Der Umstand, dass es sich bei der VCS GmbH um ein eigenständiges Unternehmen handele, ändere hieran nichts.

Darüber hinaus führt das Arbeitsgericht aus, dass der Arbeitnehmer keinen Anspruch auf die Tarifverträge der Deutschen Telekom AG mehr habe, weil zum einen eine konkludente Vertragsänderung, zum anderen eine Verwirkung des Anspruchs vorliege. Durch die widerspruchslose Weiterarbeit konnte die Arbeitgeberin das Einverständnis mit den neuen Arbeitsbedingungen verstehen.

Gerade der letzte Aspekt geht nach Auffassung des Unterzeichners zu weit. Zum einen müssen sehr wohl die Einzelumstände berücksichtigt werden, die dazu geführt haben, dass die Rechte durch den Arbeitnehmer erst später geltend gemacht wurden. Zum anderen ist die Messlatte für eine konkludente Vertragsänderung durch widerspruchslose Weiterarbeit nach der höchstrichterlichen Rechtsprechung sehr hoch anzusetzen.

4. Arbeitsgericht Leipzig vom 29.05.2009, 28.05.2009, 17.12.2008 und 12.11.2008 (verschiedene Entscheidungen, alle n. rkr.)

In einer Reihe von Entscheidungen stellte das Arbeitsgericht Leipzig am 28.05.2009 fest, dass auch weiterhin die Tarifverträge der Deutschen Telekom AG mit Tarifstand Betriebsübergang anzuwenden seien. Auch hier ging es um die Frage der vertraglichen Bezugnahmeklausel der Deutschen Bundespost Telekom. Es gab zunächst einen Betriebsübergang auf die Vivento Customer Services GmbH und anschließend auf die Fa. Teldas Service Center Leipzig GmbH, welche zum D & S Konzern gehört. Der Anspruch wurde auf die arbeitsvertragliche Inbezugnahme gestützt. Durch die Aufteilung und Zergliederung der Arbeitsbereiche entsprechen die Arbeitsbereiche der VCS GmbH bzw. Teldas Service Center Leipzig GmbH eher

denen von Callcentern und nicht dem Telekommunikationsbereich, sodass ein Branchenwechsel gegeben ist. Ein derartiger Wille zu einem solchen Branchenwechsel dürfte bei Vertragsabschluss nicht vorhanden gewesen sein. Zum Zeitpunkt des Abschlusses des Arbeitsvertrages war auch eine derartige Entwicklung, dass durch die Spartenbildung das einheitliche Tarifwerk der Telekom aufgehoben werden würde und damit uneinheitliche Arbeitsbedingungen herbeigeführt würden, nicht erkennbar (vgl. z. B. Arbeitsgericht Leipzig, Az.: 14 Ca 5096/08).

Eine andere Kammer des Arbeitsgerichtes Leipzig entschied am 29.05.2009 (Az.: 1 Ca 3559/08), dass die Tarifverträge der Deutschen Telekom AG nicht mehr anzuwenden seien. Die arbeitsvertragliche Bezugnahmeklausel beinhalte auch eine Verweisung auf die Regelungen des Umsetzungstarifvertrages.

Diese Entscheidung ist nicht nachvollziehbar, da der Umsetzungstarifvertrag gerade nicht von der Deutschen Telekom AG mit abgeschlossen worden war, sodass diese Auslegung der vertraglichen Bezugnahmeklausel von vornherein ausscheidet.

Die 14. Kammer des Arbeitsgerichtes Leipzig entschied des Weiteren, dass die Nebenabrede zur Änderung der Wochenarbeitszeit

„der Teilzeitentgeltanspruch richtet sich nach den für den Betrieb oder Betriebsteil fachlich/betrieblich einschlägigen Tarifverträgen in der jeweils gültigen Fassung“

unbeachtlich sei. Mit der Regelung zur Wochenarbeitszeit lässt sich keine umfassende Modifizierung der arbeitsvertraglichen Bezugnahmeklausel herleiten. Im Ergebnis gab das Arbeitsgericht Leipzig auch hier dem Arbeitnehmer Recht, wonach die Tarifverträge der Deutschen Telekom AG mit Tarifstand Betriebsübergang Anwendung finden (Urteil vom 28.05.2009, Az.: 14 Ca 5109/08).

In einer Entscheidung des Arbeitsgerichtes Leipzig vom 10.06.2009, Az.: 14 Ca 5105/08, wurde entschieden, dass die Klausel

„für das Arbeitsverhältnis gelten die für den Arbeitgeber geltenden Tarifverträge in der jeweils gültigen Fassung, soweit im Folgenden nichts anderes vereinbart ist. Die Zuordnung der Geltungsbereiche dieser Tarifverträge ist in den jeweiligen Paragraphen 1 festgelegt“

als große dynamische Bezugsklausel anzusehen sei, wonach maßgeblich für das Arbeitsverhältnis die für den jeweiligen Arbeitgeber abgeschlossenen Tarifverträge sein sollten.

Diese Auffassung kann nicht überzeugen, da im Arbeitsvertrag der Arbeitgeber klar als Vertragspartei definiert ist und im Wortlaut der Klausel gerade nicht aufgenommen wurde, dass die Tarifverträge des **jeweiligen** Arbeitgebers gelten sollten. Es ist auch nicht nachvollziehbar, weshalb für den Arbeitnehmer im Jahre 2001 die Umstrukturierung und die bevorstehenden Veränderungen, insbesondere die Teilausgliederungen bei der Deutschen Telekom AG, erkennbar gewesen sein sollten. Der Schutz der Arbeitsvertragspartei, also der Arbeitnehmerseite, wird nicht entsprechend berücksichtigt. Auch im Jahre 2001, also bei Vertragsabschluss, war es sehr wohl so, dass der Arbeitnehmer sich konkret um eine Stelle bei der

Deutschen Telekom AG bewarb, um in den Genuss der dortigen tariflichen Bestimmungen zu kommen. Der Wille zum Tarifwechsel in eine ausgegliederte GmbH mit den dortigen tariflichen schlechten Bedingungen kann nicht ohne Weiteres unterstellt werden.

In drei früheren Entscheidungen (17.12.2008, Az.: 4 Ca 2702/08 und 4 Ca 2703/08) und vom 12.11.2008 (Az.: 2 Ca 2677/08) entschied das Arbeitsgericht Leipzig jeweils zugunsten der Arbeitnehmer. Bei der arbeitsvertraglichen Klausel handele es sich um eine so genannte kleine dynamische Verweisung. Die VCS GmbH habe selbst vorgetragen, dass die Arbeitsvertragsparteien zu keiner Zeit von einem Betriebsübergang ausgegangen seien. Genau dies zeige, dass keine besonderen Umstände vorliegen, die den Rückschluss auf einen Willen zum Tarifwechsel gestatten. Schlicht unterstellt werden könne der Wille zum Tarifwechsel nicht. Der Wegfall der Tarifbindung auf Arbeitgeberseite führt lediglich zum Wegfall der Dynamik.

5. Arbeitsgericht Chemnitz vom 05.03.2009, Az.: 11 Ca 2263/08

Hier stritten sich die Vertragsparteien um Vergütungsansprüche, nachdem das Arbeitsverhältnis mittels Auflösungsvertrag beendet worden war. Es ging um Differenzvergütung und Mehrarbeitsvergütung. Auch hier war von Bedeutung, ob die Tarifverträge der Deutschen Telekom AG oder die tariflichen Bedingungen bei der VCS GmbH anzuwenden waren.

Im Ergebnis kam das Arbeitsgericht Chemnitz zu einer konzernbezogenen Auslegung der Bezugnahmeklausel, wonach die Tarifverträge als in Bezug genommen gelten, die bei Beibehaltung des Tarifpartners auf Gewerkschaftsseite für den Konzern der Deutschen Telekom AG abgeschlossen werden.

6. Arbeitsgericht Hannover vom 07.10.2008, Az.: 10 Ca 84/08, 10 Ca 130/08 und 13 Ca 117/08, n. rkr.

Das Arbeitsgericht Hannover hat zugunsten der Arbeitnehmer entschieden, dass die Tarifverträge der Deutschen Telekom AG mit Tarifstand Betriebsübergang anzuwenden sind. Vorliegend ging es um Betriebsübergänge des Technischen Kundendienstes auf die Deutsche Telekom Technischer Service GmbH. Den Arbeitsverträgen lagen die bereits mehrfach besprochenen Bezugnahmeklauseln zugrunde. Eine Auslegung der vertraglichen Klausel ergab die weitere Anwendung der Tarifverträge der Deutschen Telekom AG, da sie individueller Vertragsinhalt geworden sind. Konkrete besondere Umstände, aus denen sich ausnahmsweise die Annahme einer großen dynamischen Bezugnahme auf die Tarifverträge im Betrieb der Betriebserwerberin ergeben sollte, wurden nicht vorgetragen.

III. Ausblick

Mit Spannung wird erwartet, wie das Bundesarbeitsgericht die verschiedenen vertraglichen Bezugnahmeklauseln in den Arbeitsverträgen der Telekommitarbeiter

auslegt. Neben dieser Grundsatzfrage ist jedoch jeder Einzelfall gesondert zu bewerten. Es kann durchaus sein, dass andere Gesichtspunkte, wie z. B. konkludente Vertragsänderung oder Verwirkung, eine Rolle spielen.

Außerdem wird bei künftigen Teilbetriebsübergängen wohl die Frage geklärt werden müssen, wie eine Tarifeinigung zwischen der Deutschen Telekom AG, dem Betriebserwerber und der Gewerkschaft kurz vor dem Betriebsübergang zu sehen ist im Spannungsfeld zu der vertraglichen Bezugnahme Klausel.

Schließlich wird ebenfalls mit Interesse einer Entscheidung zu der Problematik entgegen gesehen, wie sich die arbeitsvertragliche Bezugnahme Klausel bei Arbeitsverträgen von In-sich-beurlaubten Beamten verhält. Diese Frage ist bislang ebenfalls noch ungeklärt.