

Geschäfts-Nr.:
4 Ca 1458/09



Verkündet am 14. Oktober
2009

Heubaum
als Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

proT-in
Bundesvorstand
Kellerbergstr. 16
57319 Bad Berleburg
eMail bundesvorstand@proT-in.de
Tel. (0 27 57) 95 91 96

Arbeitsgericht Bonn

Im Namen des Volkes

URTEIL

In dem Rechtsstreit

- Kläger -

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

g e g e n

- Beklagte -

Prozessbevollmächtigter:

hat die 4. Kammer des Arbeitsgerichts Bonn
auf die mündliche Verhandlung vom 14.10.2009
durch die Richterin am Arbeitsgericht Dr. Wisskirchen als Vorsitzende sowie
den ehrenamtlichen Richter Herrn Franke und die ehrenamtliche Richterin Frau
Eßer
für Recht erkannt:

1. Es wird festgestellt, dass auf das Arbeitsverhältnis die Tarifverträge der Deutschen Telekom AG (Tarifstand: 24.06.2007) anzuwenden sind.
2. Die Kosten des Rechtsstreits hat die Beklagte zu tragen.
3. Der Streitwert wird auf festgesetzt.

Tatbestand:

Die Parteien streiten darüber, ob das Tarifwerk der Deutschen Telekom AG mit Tarifstand 24. Juni 2007 weiter auf das zwischen ihnen bestehende Arbeitsverhältnis Anwendung findet. Der Kläger war seit 1970 bei der Deutschen Telekom AG bzw. deren Rechtsvorgängern als Beamter beschäftigt. Seit dem 01.07.1998 wurde er gem. § 4 PostPersRG insichbeurlaubt und schloss am 14.07.1998 einen Arbeitsvertrag mit der Deutschen Telekom AG. Dieser enthält folgende Einleitung:

„Zwischen der Deutschen Telekom AG (Arbeitgeber)
und Herrn (Arbeitnehmer), ...“

Unter II. ist unter anderem bestimmt:

„Für das Arbeitsverhältnis gelten die für den Arbeitgeber geltenden Tarifverträge in der jeweils gültigen Fassung.“

Aufgrund eines Betriebsübergangs trat die Beklagte am 25. Juni 2007 in das Arbeitsverhältnis zwischen dem Kläger und der Deutschen Telekom AG gemäß § 613 a BGB ein. Der Kläger widersprach dem Übergang seines Arbeitsverhältnisses nicht. Mit Schreiben vom 29.06.2007 wurde die Insichbeurlaubung des Klägers widerrufen und mit Schreiben vom 21.06.2007 dem Kläger gem. § 13 Abs. 1 SUrlV Sonderurlaub bis zum 30.06.2012 für eine Tätigkeit bei der Beklagten gewährt (Bl. 36 und 70 d.A.). Die Beklagte schloss mit der Gewerkschaft Verdi Firmentarifverträge ab, die von den Tarifverträgen der Deutschen Telekom u. a. bei der Arbeitszeit und dem Entgelt zu Lasten der

..

Arbeitnehmer abweichen. Entsprechend wurde der Kläger in der Folgezeit vergütet.

Am 30.04.2008 bot die Beklagte dem Kläger den Abschluss eines neuen Arbeitsvertrags, der auf die bei der Beklagten zur Zeit geltenden Tarifverträge verwies, an. Den Vertrag unterzeichnete der Kläger nicht. Er arbeitete seither für die Beklagte im „Professional –Qualitätsmanagement“, bei der Deutschen Telekom AG war er ebenfalls im Qualitätsmanagement tätig. Mit Email vom 29.10.2008 fragte der Kläger bei der Beklagten nach, auf Basis welchen Arbeitsvertrags er nunmehr für die Beklagte tätig sei. Am selben Tag erhielt er zur Antwort, er sei auf der Basis seines aktuellen Arbeitsvertrags, der nicht gekündigt sei und im Rahmen des Betriebsübergangs auf die Beklagte übergegangen sei, tätig (Bl. 49 d.A.).

Mit Schreiben vom 03.04.2009 forderte der Kläger von der Beklagten die Gehaltszahlung nach dem Tarifvertrag der Deutschen Telekom AG.

Der Kläger ist der Ansicht, aufgrund der arbeitsvertraglichen Bezugnahmeklausel fänden die Tarifverträge der Deutschen Telekom AG mit Tarifstand 24. Juni 2007 auch nach dem Betriebsübergang weiter Anwendung. Die Regelung im Arbeitsvertrag sei als eine sogenannte kleine dynamische Bezugsklausel auszulegen, die keine Tarifwechselklausel erhalte.

Diese individualrechtliche Vertragslage sei auch nicht konkludent abgeändert worden. Von einer Verwirkung könne aus dem gleichen Grund nicht ausgegangen werden.

Der Kläger beantragt,

festzustellen, dass auf das Arbeitsverhältnis des Klägers die Tarifverträge der Deutschen Telekom AG (Tarifstand 24. Juni 2007) anzuwenden sind.

Die Beklagte beantragt,

die Klage abzuweisen.

Die Beklagte ist der Ansicht, die arbeitsvertragliche Bezugnahmeklausel sei dahin auszulegen, dass damit auch ein Tarifwechsel zu Firmentarifverträgen konzernangehöriger Unternehmen einbezogen sei.

Jedenfalls habe der Kläger kein Recht mehr, festzustellen lassen, welcher Tarifvertrag auf sein Arbeitsverhältnis Anwendung finde.

Der Kläger habe eine neue Funktion, nämlich „Professional Qualitätsmanagement“ bewertet nach der Tarifgruppe KS7 übernommen. Durch die Aufnahme dieser neuen Tätigkeit seien auch konkludent die dazugehörigen tariflichen Regelungen vereinbart worden. Der Kläger habe sich bewusst für eine Beschäftigung bei der Beklagten entschieden, sodass die Geltendmachung der Tarifverträge der Deutschen Telekom AG aus dem rechtsunwirksam gewordenen Altvertrag rechtsmissbräuchlich sei. Für diesen Altvertrag sei nämlich mit Widerruf der Insichbeurlaubung die Geschäftsgrundlage entfallen.

Hinsichtlich der weiteren Einzelheiten des gegenseitigen Parteivorbringens wird auf den Inhalt der gewechselten Schriftsätze, die zum Gegenstand der mündlichen Verhandlung geworden sind, Bezug genommen.

Entscheidungsgründe:

A. Die zulässige Klage ist begründet.

I. Die Feststellungsklage ist zulässig.

Eine Feststellungsklage kann sich auf einzelne Beziehungen oder Folgen aus einem Rechtsverhältnis, auf bestimmte Ansprüche oder Verpflichtung oder auf dem Umfang einer Leistungspflicht beschränken. Auch die Anwendbarkeit eines

bestimmten Tarifvertrages oder Tarifwerks auf ein Arbeitsverhältnis kann Gegenstand einer Feststellungsklage sein (BAG, 22. Oktober 2008, 4 AZR 784/07, Juris). Dieses Feststellungsinteresse ist vorliegend gegeben, weil mit der Klage geklärt werden kann, ob sich das Arbeitsverhältnis, wie der Kläger geltend macht, nach dem Tarifwerk der Deutschen Telekom AG mit Tarifstand 24. Juni 2007 richtet.

II. Die Feststellungsklage ist auch begründet.

1. Dabei schließt sich die Kammer der für eine inhaltlich gleiche Bezugnahmeklausel in einem Arbeitsvertrag gefundenen Auslegung des Landesarbeitsgerichts Köln vom 25. März 2009 (AZ: 9 Sa 1148/08) an. Vorliegend ist die Bezugnahmeklausel so zu lesen, dass in der Formulierung „gelten die für den Arbeitgeber geltenden Tarifverträge“ das Wort „Arbeitgeber“ ersetzt werden kann durch „Deutsche Telekom AG“. Denn der Begriff des Arbeitgebers wurde in der Einleitung des Arbeitsvertrags definiert als „Deutsche Telekom AG“. Mit diesem Inhalt ist die vorliegende Klausel gemäß der oben zitierten Entscheidung als eine kleine dynamische Bezugnahmeklausel auszulegen, wobei nicht angenommen werden kann, dass die Parteien eine sogenannte Tarifwechselklausel vereinbart haben.

2. Die Tarifverträge der Beklagten finden auch nicht in Folge einer konkludenten Vertragsänderung der Bezugnahmeklausel auf das Arbeitsverhältnis der Parteien Anwendung. Zwar kann nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts die widerspruchslöse Fortsetzung der Tätigkeit durch den Arbeitnehmer nach einem Änderungsangebot des Arbeitgebers gemäß den §§ 133, 157 BGB dann als Annahme der Vertragsänderung angesehen werden, wenn diese sich unmittelbar im Arbeitsverhältnis auswirkt, nicht hingegen solange deren Folgen nicht hervortreten (BAG, 1. August 2001, 4 AZR 129/00, Juris).

Aus den Gesamtumständen kann im vorliegenden Fall jedoch nicht von einer Vertragsänderung durch konkludentes Verhalten ausgegangen werden. Ein

solches würde ein Änderungsangebot der Beklagten voraussetzen, welches der Kläger konkludent durch widerspruchsloses Weiterarbeiten angenommen hätte. Mit seiner Weigerung, den im Frühjahr 2008 angebotenen, die Tarifverträge der Beklagten in Bezug nehmenden Arbeitsvertrag zu unterschreiben, hat der Kläger jedoch deutlich gemacht, dass er die vertraglichen Grundlagen seiner Beschäftigung nicht – und zwar auch nicht bezüglich der Einbeziehung eines anderen Tarifvertrags - ändern möchte. Zudem hat ihm die Beklagte mit der Email vom 29.10.2008 ausdrücklich bestätigt, dass das Arbeitsverhältnis auf der Basis des alten Vertrags fortgesetzt werde.

3. Der ursprünglich zwischen dem Kläger und der Deutschen Telekom AG geschlossene Arbeitsvertrag vom 14.07.1998 hat entgegen der Ansicht der Beklagten auch noch weiterhin Gültigkeit zwischen den Parteien.

Er wurde bisher von keiner Seite gekündigt. Er ist auch nicht durch den Widerruf der Inanspruchnahme des Klägers entfallen, da keine entsprechende Verknüpfung im Wege einer auflösenden Bedingung im Arbeitsvertrag vereinbart wurde. Vielmehr hat ein Übergang aller der in diesem Arbeitsvertrag geregelten Rechte und Pflichten gem. § 613a Abs. 1 und 2 BGB am 25.06.2007 auf die Beklagte stattgefunden. Der bei ihr geltende Firmentarifvertrag konnte die individualvertraglich vereinbarte Inbezugnahme der Tarifverträge der Deutschen Telekom AG nicht verdrängen, auch nicht durch Vereinbarung von Ablösungs – und Übergangsvorschriften.

Auch eine - wie von der Beklagten behauptet - geänderte Beschäftigung des Klägers hindert nicht den Fortbestand der übrigen vertraglichen Bestandteile des Arbeitsvertrags vom 14.07.1998.

4. Damit finden die Tarifverträge der Deutschen Telekom AG (Tarifstand 24. Juni 2007) auf das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis kraft vertraglicher Abmachung Anwendung.

B. Die Kostenentscheidung beruht auf § 46 Abs. 2 ArbGG i. V. mit § 91 Abs. 1 ZPO.

C. Der Streitwert wurde nach § 61 Abs. 1 ArbGG, § 3 ZPO im Urteil festgesetzt.

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. Wisskirchen

