

Geschäfts-Nr.:
1 Ca 1672/09



Verkündet am 08.
2009

Schäfer
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

proT-in
Bundesvorstand
Kellerbergstr. 16
57079 Bad Berleburg
mailto:bundesvorstand@proT-in.de
Tel. (0 27 51) 25 91 96

Arbeitsgericht Bonn

Im Namen des Volkes

URTEIL

In dem Rechtsstreit

Prozessbevollmächtigte:

g e g e n

Prozessbevollmächtigter:

hat die 1. Kammer des Arbeitsgerichts Bonn
auf die mündliche Verhandlung vom 08.10.2009
durch die Richterin am Arbeitsgericht Dr. Boller als Vorsitzende sowie die
ehrenamtliche Richterin Frau Kahlert und den ehrenamtlichen Richter Herr
Tölzer
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 _____ weiter auf das zwischen ihnen bestehende Arbeitsverhältnis Anwendung findet.

Der Kläger war seit _____ bei der Deutschen Telekom AG bzw. deren Rechtsvorgängern beschäftigt. Dies erfolgte zunächst auf Grundlage eines Berufsausbildungsvertrages _____ sowie danach aufgrund eines Arbeitsvertrages _____. In dem Arbeitsvertrag ist unter anderem bestimmt:

„Die Bestimmungen des Tarifvertrages für die Angestellten(TV Ang) und der sonstigen Tarifverträge für die Angestellten der Deutschen Bundespost gelten in ihrer jeweiligen Fassung als unmittelbar zwischen den Vertragsparteien vereinbart.“

Im Jahr _____ entstanden im Zuge der Postreform I aus der Deutschen Bundespost drei öffentliche Unternehmen, u. a. die Deutsche Post Telekom, in deren Geschäftsbereich der Kläger tätig war. Mit der Privatisierung dieses Unternehmens durch die Postreform II wurde zum _____ durch § 21 PostPersRG die Überleitung der Arbeitsverhältnisse von dem Unternehmen Deutsche Bundespost Telekom auf die Deutsche Telekom AG und die Weitergeltung der Tarifverträge der Deutschen Bundespost bis zum Abschluss neuer Tarifverträge geregelt.

In der Folgezeit vereinbarte die Deutsche Telekom AG mit der Gewerkschaft Verdi Verbesserungen der nach dem TV Arb geltenden Arbeits- und Entgeltbedingungen, die Einführung eines neuen Entgeltsystem NBBS mit Wirkung zum [] und im Jahr [] die Absenkung der Regelarbeitszeit bei nur teilweisem Lohnausgleich. Soweit das Arbeitsverhältnis des Klägers dem Geltungsbereich der Tarifänderungen unterfiel, wurden sie mit seinem Einverständnis umgesetzt.

Aufgrund eines Betriebsübergangs trat die Beklagte am [] in das Arbeitsverhältnis zwischen dem Kläger und der Deutschen Telekom AG gemäß § 613a BGB ein. Der Kläger widersprach dem Übergang seines Arbeitsverhältnisses nicht. Die Beklagte schloss mit der Gewerkschaft Verdi Firmentarifverträge ab, die von den Tarifverträgen der Deutschen Telekom unter anderem bei der Arbeitszeit und dem Entgelt zu Lasten der Arbeitnehmer abweichen.

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

Diese individualrechtliche Vertragslage sei auch nicht konkludent abgeändert worden. Die Unterrichtung zu dem Betriebsübergang sei fehlerhaft. Man habe dem Kläger suggeriert, dass mittels eines Tarifvertrages die Arbeitsbedingungen verschlechtert werden könnten, ohne auch nur ansatzweise auf die vertragliche Bezugnahmeklausel einzugehen. Aus diesem Grunde habe der Kläger es zunächst unterlassen gegen die verschlechterten Arbeitsbedingungen vorzugehen. Erst nachdem seine Arbeitskollegen teilweise erst- und auch zweitinstanzlich obsiegt hatten, habe der Kläger mit Schreiben vom [] seine tariflichen Ansprüche geltend gemacht. Von einer Verwirkung könne aus dem gleichen Grund nicht ausgegangen werden. Auch

die tarifliche Ausschlussklausel sei nicht anwendbar. Sie könne sich nur auf die Ansprüche in der Vergangenheit beziehen, nicht jedoch für die Zukunft.

Der Kläger beantragt,

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

Die Beklagte beantragt,

die Klage abzuweisen.

Die Beklagte ist der Ansicht, die arbeitsvertragliche Bezugnahme Klausel sei dahin auszulegen, dass die im Konzern der Deutschen Telekom abgeschlossenen Tarifverträge zur Anwendung kommen würden, soweit sie den TV Arb der Deutschen Bundespost funktionsgleich ersetzt hätten. Selbst wenn man eine Tarifsukzession nicht bejahen würde, sei die Bezugnahme Klausel im Wege einer ergänzenden Auslegung dahin zu verstehen, dass davon ein Tarifwechsel zu den Firmentarifverträgen konzernangehöriger Unternehmen erfasst sei.

Jedenfalls habe der Kläger kein Recht mehr, festzustellen zu lassen, welcher Tarifvertrag auf sein Arbeitsverhältnis Anwendung finde. Wenn man mit dem Kläger von einer Anwendung der Tarifverträge der Deutschen Telekom ausgehen würde, gelte auch die Ausschlussfrist nach § 31 Abs. 1 des Manteltarifvertrages. Danach müssten beide Seiten ihre Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis innerhalb einer Ausschlussfrist von sechs Monaten nach Fälligkeit schriftlich geltend machen. Dies habe der Kläger versäumt.

Zudem sei es auch zu einer Vertragsänderung durch konkludentes Verhalten des Klägers gekommen. Man habe dem Handeln der Beklagten entnehmen können, dass sie auf das Arbeitsverhältnis des Klägers nunmehr ausschließlich

die Tarifverträge der deutschen Telekom Technischer Service GmbH anwenden wolle. Dieses Änderungsangebot habe der Kläger durch die widerspruchslose Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses angenommen, zumal sich diese Änderung unmittelbar auf sein Arbeitsverhältnis ausgewirkt hätte.

Jedenfalls habe der Kläger ein etwaiges Recht auf Feststellung, auf sein Arbeitsverhältnis fänden die Tarifverträge der Deutschen Telekom AG (Stand ~~2008~~) Anwendung, verwirkt. Das Zeitmoment sei darin zu sehen, dass der Kläger sich ein Jahr und zehn Monate Zeit gelassen habe, bevor er die Anwendung der Tarifverträge der Deutschen Telekom AG geltend gemacht habe. Auch liege ein Umstandsmoment vor. Durch sein Verhalten habe der Kläger objektiv den Eindruck erweckt, er werde ein etwaiges Recht auf Feststellung, die Tarifverträge der Deutschen Telekom fänden auch nach dem Betriebsübergang auf die Beklagte auf sein Arbeitsverhältnis Anwendung, nicht verfolgen wolle. Schließlich habe er seit dem Betriebsübergang nach den Arbeitszeitbedingungen der Beklagten gearbeitet und ein monatliches Entgelt nach deren tariflichen Regelungen bezogen.

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:

Die zulässige Klage ist begründet.

A. Die Feststellungsklage ist zulässig.

Eine Feststellungsklage kann sich auf einzelne Beziehungen oder Folgen aus einem Rechtsverhältnis, auf bestimmte Ansprüche oder Verpflichtungen oder auf dem Umfang einer Leistungspflicht beschränken. Damit kann auch die Anwendbarkeit eines bestimmten Tarifvertrages oder Tarifwerks auf ein Arbeitsverhältnis Gegenstand einer Feststellungsklage sein (BAG, 22. Oktober

2008, 4 AZR 784/07, *Juris*). Das nach § 256 ZPO erforderliche 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 richtet.

B. Die Feststellungsklage ist auch begründet.

Auf das zwischen den Parteien Arbeitsverhältnis finden die Tarifverträge der Deutschen Telekom AG (Tarifstand) kraft vertraglicher Abmachung Anwendung.

1. Dabei schließt sich die Kammer der Auslegung des Landesarbeitsgerichts Köln hinsichtlich einer gleichlautende Bezugnahmeklausel in einem Arbeitsvertrag an (vgl. *Urteil vom 25. März 2009, 9 Sa 1148/08*). Danach ist die vorliegende Klausel als eine kleine dynamische Bezugnahmeklausel auszulegen, wobei nicht angenommen werden kann, dass die Parteien eine sogenannte Tarifwechselklausel vereinbart haben. Auf die umfassende Begründung dieser Entscheidung wird verwiesen.

2. Der Anspruch auf Feststellung des anzuwendenden Tarifvertrages ist auch nicht nach § 31 Abs. 1 des Manteltarifvertrages verfallen.

Nach Auffassung der Kammer erfasst diese Ausschlussklausel nicht den Anspruch auf Feststellung, welcher Tarifvertrag auf ein Arbeitsverhältnis Anwendung findet. Entsprechend der Rechtsprechung zum Stammrecht in der betrieblichen Altersversorgung oder dem Anspruch auf Eingruppierung geht die Kammer vorliegend davon aus, dass das „Stammrecht“ nicht von der Ausschlussklausel erfasst werden kann, sondern nur die periodisch aus diesem Stammrecht fließenden Einzelansprüche (vgl. dazu *Weyand, Ausschlussfristen im Tarifvertragsrecht 2008, Kapitel 2 Rn. 38*). Dies bedeutet vorliegend, dass zwar die Ausschlussfrist die Einzelansprüche, beispielsweise auf Zahlung der ursprünglichen Vergütung für die bereits abgelaufenen Monate, erfassen kann,

nicht aber das generelle Recht, feststellen zu lassen, welcher Tarifvertrag Anwendung findet.

3. Die Tarifverträge der Beklagten finden auch nicht als Folge einer konkludenten Vertragsänderung der Bezugnahmeklausel des Arbeitsvertrages des Klägers Anwendung.

Zwar kann nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts die widerspruchslose 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. Ein solches Änderungsangebot kann jedoch nicht in einem Informationsschreiben, das anlässlich eines Betriebsübergangs erteilt wird, gesehen werden. Seinem Sinn und Zweck nach dient das Informationsschreiben nach § 613a Abs. 5 BGB dazu, den Kläger über die rechtlichen Konsequenzen des bevorstehenden Betriebsüberganges aufzuklären. Dadurch wird dem Kläger suggeriert, die im Informationsschreiben beschriebenen Folgen seien bereits eingetreten und nicht mehr von seinem Willen abhängig. Es würde dem Zweck dieser Unterrichtungspflicht widersprechen, wenn dem Schreiben der Charakter eines Änderungsangebots beigemessen würde, das der Arbeitnehmer durch konkludente Weiterarbeit annehmen würde.

4. Der Kläger hat sein Recht, sich feststellend auf die Anwendung der Tarifverträge der Deutschen Telekom zu berufen, auch nicht verwirkt. Die Verwirkung als Unterfall der unzulässigen Rechtsausübung und dem Verbot

widersprüchlichen Verhaltens beruht auf dem Gedanken des Vertrauensschutzes. Daher ist ein Recht verwirkt, wenn der Berechtigte sein Recht über einen bestimmten Zeitraum hin nicht geltend gemacht hat, obwohl er dazu in der Lage war (sogenanntes Zeitmoment) und sich der Schuldner wegen dieser Untätigkeit des Berechtigten bei objektiver Beurteilung darauf eingerichtet hat und nach dem gesamten Verhalten des Berechtigten darauf einrichten durfte, dass der Berechtigte das Recht in Zukunft nicht geltend machen würde (sogenanntes Umstandsmoment). Zum Zeitauflauf müssen deshalb besondere Umstände sowohl im Verhalten des Berechtigten als auch des Verpflichteten hinzukommen, die es rechtfertigen, die spätere Geltendmachung des Rechts mit Treu und Glauben als unvereinbar und für den Verpflichteten als unzumutbar anzusehen. Zwischen diesen Umständen und dem erforderlichen Zeitablauf besteht eine Wechselwirkung. Der erforderliche Zeitablauf kann umso kürzer sein, je gravierender die Umstände sind, und umgekehrt sind an die Umstände desto geringere Anforderungen zu stellen, je länger der abgelaufene Zeitraum ist (*BAG, 12. Dezember 2006, 9 AZR 747/06, Juris*).

Bei Zugrundelegung dieser Ausführung ist der vorliegende Anspruch nicht verwirkt. Es fehlt bereits am Vorliegen eines Zeitmoments. Dazu müsste der Kläger über einen längeren Zeitraum sein Recht nicht ausgeübt haben und ihm diese Untätigkeit zuzurechnen sein. Eine solche Zurechenbarkeit setzt zwar nicht voraus, dass der Kläger sein Recht gekannt hat, sondern es reicht aus, wenn er es hätte kennen müssen. Bereits davon kann angesichts der auch noch zum jetzigen Zeitpunkt bestehenden unklaren Rechtslage nicht ausgegangen werden. Es liegen derzeit dividierenden Entscheidungen des LAG Köln und des LAG Schleswig-Holstein hinsichtlich der Auslegung der Verweisungsklausel vor.

Darüber hinaus sind auch die Umstände, die ein Vertrauen der Beklagten genährt haben, nicht so gravierend, dass bei einer Zusammenschau mit dem Zeitmoment von einer Verwirkung ausgegangen werden könnte.

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 im Urteil festgesetzt. Er wurde nach § 3 ZPO auf 25 % der voraussichtlichen wirtschaftlichen Nachteile zwischen den Tarifwerken der Deutschen Telekom AG und der Beklagten 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. Boller