

# BUNDEARBEITSGERICHT



10 AZR 898/11

6 Sa 185/11

Landesarbeitsgericht  
Rheinland-Pfalz

**Im Namen des Volkes!**

Verkündet am  
10. Juli 2013

## URTEIL

Jatz, Urkundsbeamtin  
der Geschäftsstelle

In Sachen

Kläger, Berufungskläger und Revisionskläger,

pp.

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,

hat der Zehnte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 10. Juli 2013 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Prof. Dr. Mikosch, die Richter am Bundesarbeitsgericht Schmitz-Scholemann und Reinfelder sowie die ehrenamtliche Richterin Zielke und den ehrenamtlichen Richter Dr. Klein für Recht erkannt:

1. Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Rheinland-Pfalz vom 28. Oktober 2011 - 6 Sa 185/11 - wird zurückgewiesen.
2. Der Kläger hat die Kosten der Revision zu tragen.

## **Von Rechts wegen!**

### **Tatbestand**

Die Parteien streiten über den Umfang der wöchentlichen Arbeitszeit des Klägers. 1

Der Kläger ist aufgrund schriftlichen Arbeitsvertrags vom 8./12. April 2002 seit 1. Mai 2002 bei der Beklagten, die Mitglied im Kommunalen Arbeitgeberverband Rheinland-Pfalz e. V. ist, als Busfahrer beschäftigt. Der Kläger ist nicht tarifgebunden. Der Arbeitsvertrag enthält ua. folgende Regelungen: 2

#### **„§ 1**

**Herr F**, geboren ... 1974 in Ma  
wohnhaft: in B

wird ab **01.05.2002**

bei den V als Arbeiter unter Einreihung in die Entgeltgruppe 5 (BezTV-N RP) unbefristet beschäftigt.

#### **§ 2**

Das Arbeitsverhältnis bestimmt sich nach dem Bezirkstarifvertrag für die kommunalen Nahverkehrsbetriebe (BezTV-N RP) vom 08. Juni 2001 und den diesen ergänzenden oder ändernden Tarifverträgen. Außerdem finden die für den Bereich des Arbeitgebers jeweils geltenden Betriebs- und Dienstvereinbarungen Anwendung.

#### **§ 3**

Die Probezeit beträgt 6 Monate.

#### **§ 4**

Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt 38,5 Stunden.“

Nach dem zwischen dem Kommunalen Arbeitgeberverband Rheinland-Pfalz e. V. und der Gewerkschaft ver.di abgeschlossenen Bezirkstarifvertrag für die kommunalen Nahverkehrsbetriebe (*BezTV-N RP*) vom 8. Juni 2001 betrug die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit im Zeitpunkt des Abschlusses des Arbeitsvertrags 38,5 Stunden. Durch § 1 Nr. 1 des 3. Änderungstarifvertrags zum BezTV-N RP vom 23. September 2008 wurde die tarifliche Wochenarbeitszeit mit Wirkung ab 1. Juli 2008 auf 39 Stunden angehoben. Zum Fahrplanwechsel am 14. Dezember 2008 hob die Beklagte daraufhin die betriebliche Arbeitszeit ebenfalls auf 39 Stunden pro Woche an.

3

Unter dem 16. Dezember 2008 schloss die Gewerkschaft ver.di mit verschiedenen Verkehrsunternehmen aus dem Rhein-Neckar-Raum, darunter die Beklagte, einen „Rahmentarifvertrag zur Überleitung auf den Manteltarifvertrag (MTV-RNV) für die Arbeitnehmer vom 8. Juni 2005“ (*Ü-MTV-RNV*), der nach seinem § 7 Abs. 1 am 1. Oktober 2009 in Kraft trat. Ziel dieses Tarifvertrags war, „im Grundsatz alle Beschäftigten der einzelnen Gesellschaften auf den Manteltarifvertrag der Rhein-Neckar-Verkehr GmbH (MTV-RNV) zu überführen“ (*Satz 2 der Präambel*).

4

§ 4 Abs. 1 Ü-MTV-RNV lautet:

5

„Nach der Überleitung der Tarifverträge bemisst sich die Arbeitszeit für alle Arbeitnehmer ausschließlich nach den Bestimmungen des MTV-RNV. Die Arbeitszeit erhöht sich hierdurch für Arbeitnehmer der MVV Verkehr, der HSB, der VBL, die unter den BAT und BMT-G II fallen, um eine halbe Stunde auf 39 Stunden. Für die Arbeitnehmer der RHB, die unter den Zusatztarifvertrag vom 27. Februar 1980 fallen, gilt dies entsprechend. Der hierdurch entstehende Nachteil wird durch eine zusätzliche bezahlte Freistellung an drei Arbeitstagen im Kalenderjahr ausgeglichen und kann entsprechend § 16 Abs. 2 MTV-RNV in das nächste Kalenderjahr übertragen werden. Für Teilzeitkräfte wird der Ausgleich im Verhältnis berechnet.“

6

In der zusätzlich vom Kommunalen Arbeitgeberverband Rheinland-Pfalz e. V. unterzeichneten „Anlage für die VBL GmbH“ zum Überleitungstarifvertrag heißt es ua.:

„Durch diese Vereinbarung werden alle Ansprüche aus Betriebsvereinbarungen, tarifvertraglichen Regelungen oder sonstigen Abreden abschließend übergeleitet und gelten nicht weiter fort, soweit im Folgenden nicht eine abweichende Regelung ausdrücklich getroffen wird.“

Eine Arbeitszeitregelung enthält diese Anlage nicht. 7

Die wöchentliche Arbeitszeit betrug nach § 8 Abs. 1 Satz 1 MTV-RNV seit dem 8. Juni 2005 38,5 Stunden. Durch Änderungsstarifvertrag zum MTV-RNV vom 22. Juli 2009 wurde sie rückwirkend zum 1. Mai 2006 auf 39 Wochenstunden angehoben. 8

Der Kläger hat die Auffassung vertreten, nach dem vorrangig maßgeblichen eindeutigen Wortlaut seines Arbeitsvertrags betrage die wöchentliche Arbeitszeit für ihn unabhängig von der tariflichen Arbeitszeiterhöhung 38,5 Stunden. Vertragliche Bestimmungen seien grundsätzlich rechtsbegründend, es sei denn, der Vertrag mache deutlich, dass die vertragliche Regelung ausnahmsweise nicht diesen Charakter haben solle. Eine bloß deklaratorische Wiedergabe der damals gültigen Tarifregelung wäre im Vertragstext in irgendeiner Weise zum Ausdruck gebracht worden, wenigstens durch Formulierungen wie „die tarifliche wöchentliche Arbeitszeit beträgt 38,5 Stunden“ oder „die wöchentliche Arbeitszeit beträgt derzeit 38,5 Stunden“. Maßgeblich bei der Auslegung des Arbeitsvertrags sei die Sicht des Klägers; dieser kenne sich mit Tarifverträgen nicht aus. Bei der Beklagten handele es sich um ein in Form der GmbH betriebenes Personenbeförderungsunternehmen, nicht um den „Staat“. Im Übrigen spreche das Gesamtgefüge des Vertrags, insbesondere der Umstand, dass keinerlei sonstige Tarifregelungen deklaratorisch im Vertrag wiederholt würden, für eine konstitutive Regelung. Eine sechsmonatige Probezeit sei in Arbeitsverträgen gang und gäbe. Wenn überhaupt ein Hinweis auf die tarifliche Regelung gegeben würde, wäre dies am ehesten beim Gehalt des Klägers zu erwarten 9

gewesen. Gerade über dieses schweige sich der Vertrag aus. Er lege lediglich fest, dass der Kläger in die Entgeltgruppe 5 einzureihen sei, und beziehe sich hierzu ausdrücklich auf den „BezTV-N RP“. Die Regelung zum zweiten zentralen Punkt, nämlich der wöchentlichen Arbeitszeit, stehe dazu im Gegensatz. Jedenfalls gingen etwaige Zweifel bei der Auslegung der vertraglichen Regelungen nach § 305c Abs. 2 BGB zulasten der Beklagten.

Der Kläger hat beantragt

10

festzustellen, dass für das Arbeitsverhältnis der Parteien die 38,5-Stunden-Woche gilt.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt. Sie hat die Auffassung vertreten, in § 4 des Arbeitsvertrags sei lediglich deklaratorisch auf die nach dem damals gültigen Tarifvertrag verbindliche Arbeitszeit hingewiesen worden. Verweise ein Arbeitsvertrag auf den für ein Unternehmen gültigen Tarifvertrag, so sei ohne besondere Anhaltspunkte im Vertrag regelmäßig davon auszugehen, dass der Arbeitgeber keine vom Tarifvertrag abweichende Regelung treffen wolle. Das entspreche dem erkennbaren Zweck einer dynamischen Bezugnahme Klausel. Anhaltspunkte für eine vom Tarifvertrag abweichende einzelvertragliche Regelung bestünden nicht. Im Übrigen sei zu berücksichtigen, dass nach § 2 Abs. 1 Satz 2 Nr. 7 NachwG die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit im Arbeitsvertrag festzuhalten sei. Der Hinweis auf die Arbeitszeit sei sinnvoll, um die Vereinbarung einer Vollzeitbeschäftigung klarzustellen. Nach den einschlägigen tariflichen Regelungen betrage die wöchentliche Arbeitszeit nunmehr 39 Stunden.

11

Arbeitsgericht und Landesarbeitsgericht haben die Klage abgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt der Kläger sein Klagebegehren weiter.

12

## Entscheidungsgründe

Die zulässige Revision ist unbegründet. Die Vorinstanzen haben die Klage zu Recht abgewiesen. 13

I. Der Feststellungsantrag, mit dem der Kläger die Feststellung einer bestimmten Dauer der Wochenarbeitszeit begehrt, ist zulässig (*vgl. zB BAG 10. Februar 2005 - 6 AZR 182/04 - zu I der Gründe*). Der Antrag ist hinreichend bestimmt iSv. § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO und ein Feststellungsinteresse nach § 256 Abs. 1 ZPO liegt vor. Über den Umfang der wöchentlichen Arbeitszeit herrscht zwischen den Parteien Streit. 14

II. Die wöchentliche Arbeitszeit des Klägers beträgt seit dem 1. Juli 2008, betrieblich umgesetzt zum Fahrplanwechsel am 14. Dezember 2008, 39 Stunden. Dies ergibt sich für die Zeit bis zum 30. September 2009 aus § 8 Abs. 1 Satz 1 BezTV-N RP in der Fassung des 3. Änderungstarifvertrags vom 23. September 2008 und ab dem 1. Oktober 2009 aus § 8 Abs. 1 Satz 1 MTV-RNV vom 8. Juni 2005 in der Fassung des Änderungstarifvertrags vom 22. Juli 2009 iVm. § 1 Abs. 1 Satz 1, § 4 Abs. 1 Satz 1 Ü-MTV-RNV. § 4 des Arbeitsvertrags vom 8./12. April 2002 enthält keine konstitutive Regelung über eine Wochenarbeitszeit von 38,5 Stunden. Dies ergibt die Auslegung der vertraglichen Regelungen. 15

1. Bei den von der Beklagten vorformulierten Bestimmungen des Arbeitsvertrags handelt es sich um Allgemeine Geschäftsbedingungen iSv. § 305 Abs. 1 BGB. 16

Die Auslegung von Allgemeinen Geschäftsbedingungen durch das Berufungsgericht unterliegt einer vollen revisionsrechtlichen Nachprüfung (*st. Rspr., zB BAG 8. Dezember 2010 - 10 AZR 671/09 - Rn. 15, BAGE 136, 294*). Allgemeine Geschäftsbedingungen sind dabei nach ihrem objektiven Inhalt und typischen Sinn einheitlich so auszulegen, wie sie von verständigen und 17

redlichen Vertragspartnern unter Abwägung der Interessen der normalerweise beteiligten Verkehrskreise verstanden werden, wobei nicht die Verständnismöglichkeiten des konkreten, sondern die des durchschnittlichen Vertragspartners des Verwenders zugrunde zu legen sind. Ansatzpunkt für die nicht am Willen der konkreten Vertragspartner zu orientierende Auslegung Allgemeiner Geschäftsbedingungen ist in erster Linie der Vertragswortlaut. Ist der Wortlaut eines Formularvertrags nicht eindeutig, kommt es für die Auslegung entscheidend darauf an, wie der Vertragstext aus der Sicht der typischerweise an Geschäften dieser Art beteiligten Verkehrskreise zu verstehen ist, wobei der Vertragswille verständiger und redlicher Vertragspartner beachtet werden muss. Von Bedeutung für das Auslegungsergebnis sind ferner der von den Vertragsparteien verfolgte Regelungszweck sowie die der jeweils anderen Seite erkennbare Interessenlage der Beteiligten (*BAG 25. August 2010 - 10 AZR 275/09 - Rn. 19, BAGE 135, 239*).

Bleibt nach Ausschöpfung der Auslegungsmethoden ein nicht behebbarer Zweifel, geht dies gemäß § 305c Abs. 2 BGB zulasten des Verwenders. Die Anwendung der Unklarheitenregel des § 305c Abs. 2 BGB setzt allerdings voraus, dass die Auslegung einer einzelnen AGB-Bestimmung mindestens zwei Ergebnisse als vertretbar erscheinen lässt und von diesen keines den klaren Vorzug verdient. Es müssen „erhebliche Zweifel“ an der richtigen Auslegung bestehen. Die entfernte Möglichkeit, zu einem anderen Ergebnis zu kommen, genügt für die Anwendung der Bestimmung nicht (*BAG 25. August 2010 - 10 AZR 275/09 - Rn. 20, BAGE 135, 239*).

18

2. § 4 des Arbeitsvertrags ist hinsichtlich der Dauer der Arbeitszeit nicht konstitutiv. Dabei ist entgegen der Auffassung der Revision die Vertragsregelung nicht isoliert zu betrachten, sondern die vertraglichen Regelungen sind in ihrer Gesamtheit auszulegen.

19

a) Bereits der Vertragswortlaut spricht dafür, dass die Vertragsparteien ihr Arbeitsverhältnis insgesamt den Regelungen des BezTV-N RP in der jeweils geltenden Fassung unterstellen wollten. 20

§ 2 Satz 1 des Arbeitsvertrags enthält nach seinem eindeutigen Wortlaut eine zeitdynamische Bezugnahmeklausel auf den BezTV-N RP. Dessen vollständige Anwendung in der Vergangenheit stand zwischen den Parteien nicht im Streit. Die Vorschrift ist nach der Angabe der persönlichen Daten des Klägers und dem Zeitpunkt des Beginns des Arbeitsverhältnisses den weiteren arbeitsvertraglichen Regelungen prominent vorangestellt. Die Bezugnahmeklausel enthält auch keinerlei Beschränkung, wie beispielsweise „im Übrigen“ oder „soweit nicht in diesem Vertrag anderes vereinbart ist“. Eine solche Regelung wäre bei diesem Vertragsaufbau typischerweise zu erwarten, wenn abweichende Einzelregelungen enthalten sind. Anderes ergibt sich auch nicht aus § 4 des Arbeitsvertrags. Dieser nennt eine Dauer der Arbeitszeit, die der bei Vertragsschluss gültigen tariflichen Wochenarbeitszeit für Vollzeitbeschäftigte entsprach. Zwar ließe eine isolierte Wortlautauslegung die Annahme zu, dass es sich um eine konstitutive Festlegung der Arbeitszeit handelt. Schon der Wortlaut der weiteren vertraglichen Regelungen steht einer solchen Auslegung jedoch deutlich entgegen. 21

b) Zieht man die Systematik der vertraglichen Regelungen und das Gesamtbild des Vertrags heran, lassen diese unter Berücksichtigung der beteiligten Verkehrskreise nur die Auslegung zu, dass das Arbeitsverhältnis insgesamt - einschließlich der Dauer der Wochenarbeitszeit - den tariflichen Regelungen dynamisch unterworfen werden sollte (*vgl. zu einer ähnlichen Fallkonstellation: BAG 12. September 2006 - 9 AZR 675/05 - BAGE 119, 248*). Sämtliche Vertragsbestimmungen entsprechen den Regelungen des BezTV-N RP in der zum Zeitpunkt des Vertragsschlusses geltenden Fassung vom 8. Juni 2001, soweit dort vergleichbare Regelungen enthalten waren. Es steht zwischen den Parteien nicht im Streit, dass es sich bei der Entgeltgruppe 5 um die tariflich zutreffende Entgeltgruppe handelte. Die Probezeitregelung in § 3 des Arbeits- 22



vertrags entspricht § 2 Abs. 2 Satz 1 BezTV-N RP und die wöchentliche Arbeitszeit betrug zum Zeitpunkt des Abschlusses des Arbeitsvertrags nach § 8 Abs. 1 Satz 1 BezTV-N RP 38,5 Stunden. § 5 des Arbeitsvertrags entspricht der Verpflichtung des Arbeitgebers zur Schaffung einer Zusatzversorgung nach § 19 BezTV-N RP; die Ausschlussfrist in § 11 des Arbeitsvertrags entspricht § 21 BezTV-N RP. Entsprechend ist der Vertrag offensichtlich gelebt worden; auch der Kläger trägt nicht vor, dass ihm etwa tarifliche Verbesserungen nicht zugutegekommen sind.

Anhaltspunkte dafür, dass gerade § 4 des Arbeitsvertrags konstitutiv gelten sollte und damit tarifvertragliche Regelungen - seien sie günstiger oder ungünstiger - insoweit keine Anwendung finden sollten, gibt es nicht. Zwar war die Aufnahme einer Bestimmung über die Arbeitszeit nicht nach § 2 Abs. 1 Satz 2 Nr. 7 NachwG zwingend, da § 2 des Arbeitsvertrags die Voraussetzungen von § 2 Abs. 3 Satz 1 iVm. Abs. 1 Satz 2 Nr. 10 NachwG erfüllt. Sie dient aber jedenfalls der Klarstellung, dass sich der Kläger in einem Vollzeitarbeitsverhältnis befindet und ist damit nicht überflüssig. Vor dem Hintergrund, dass es sich bei der Beklagten um das 100%ige Tochterunternehmen einer Kommune handelt und sie Mitglied im Kommunalen Arbeitgeberverband ist, können daraus keine weiter gehenden Schlussfolgerungen gezogen werden. Eine statische Festlegung der Arbeitszeit wäre in diesem Bereich besonders ungewöhnlich, zumal die hiermit in Zusammenhang stehende Vergütung dynamisch geregelt ist. Vielmehr war für die beteiligten Verkehrskreise erkennbar, dass das Arbeitsverhältnis umfassend nach den entsprechenden tariflichen Regelungen gestaltet werden sollte. Ohne besondere Anhaltspunkte gab es keinen Anlass, von einer Besser- oder Schlechterstellung gegenüber diesen Regelungen auszugehen (*vgl. zum Vorliegen entsprechender Anhaltspunkte: zB BAG 12. Dezember 2007 - 4 AZR 998/06 - BAGE 125, 179*).

23

c) Die vertraglichen Regelungen sind nicht mehrdeutig iSd. § 305c Abs. 2 BGB. Bei Berücksichtigung der anerkannten Auslegungsmethoden bestehen im Entscheidungsfall keine erheblichen Zweifel (*vgl. BAG 25. August*

24

2010 - 10 AZR 275/09 - Rn. 20, BAGE 135, 239; 10. Dezember 2008 - 10 AZR 1/08 - Rn. 15).

3. Die tarifliche Arbeitszeit beträgt seit dem 1. Juli 2008 39 Wochenstunden. 25
- a) Durch § 1 Nr. 1 des 3. Änderungstarifvertrags zum BezTV-N RP vom 23. September 2008 wurde die Wochenarbeitszeit nach § 8 Abs. 1 Satz 1 BezTV-N RP von ursprünglich 38,5 Stunden auf 39 Stunden erhöht. Durch Änderungstarifvertrag zum MTV-RNV vom 22. Juli 2009 ist die dortige Wochenarbeitszeit ebenfalls auf 39 Stunden angehoben worden. 26
- b) Seit 1. Oktober 2009 wendet die Beklagte auf das Arbeitsverhältnis aufgrund des Ü-MTV-RNV den MTV-RNV an. Dies entspricht der Vertragslage; durch Inkrafttreten des Ü-MTV-RNV ist eine nachträgliche Regelungslücke entstanden, die im Wege einer ergänzenden Vertragsauslegung zu schließen ist. 27
- aa) Der BezTV-N RP vom 8. Juni 2001 galt nach § 1 Abs. 1 grundsätzlich als Flächentarifvertrag für die Nahverkehrsbetriebe in Rheinland-Pfalz, die Mitglieder des Kommunalen Arbeitgeberverbandes Rheinland-Pfalz e. V. waren und eine betriebliche Anwendungsvereinbarung abgeschlossen hatten. Demgegenüber erfasst der Ü-MTV-RNV als „gemeinsamer Haustarifvertrag“ (*Satz 4 der Präambel*) nur bestimmte Unternehmen, die sich im Rhein-Neckar-Verkehr bundesländerübergreifend (*Baden-Württemberg, Rheinland-Pfalz und Hessen*) zusammengeschlossen haben. Der BezTV-N RP vom 8. Juni 2001 ist deshalb durch den Ü-MTV-RNV nicht insgesamt aufgehoben worden, sondern hat diesen lediglich für die Mitarbeiter der tarifvertragsschließenden Unternehmen des Ü-MTV-RNV abgelöst. Dazu gehört auch die Beklagte. Erst durch den BezTV-N RP vom 11. Mai 2012 ist der Geltungsbereich auf vier in § 1 Abs. 1 benannte Verkehrsbetriebe beschränkt worden. Allerdings können der Ü-MTV-RNV und der MTV-RNV damit nicht mehr als ergänzende Tarifverträge im Sinne des § 2 Satz 1 des Arbeitsvertrags angesehen werden, sondern sie sollten für die unter ihren Geltungsbereich fallenden Beschäftigten den BezTV-N RP ersetzen. 28

bb) Die Anwendung des Ü-MTV-RNV und des MTV-RNV ergibt sich für den Kläger bei dieser Tariflage nicht aus der arbeitsvertraglichen Bezugnahme-klausel. Es fehlt in dem Arbeitsvertrag der Parteien die Formulierung, wonach auch ersetzende Tarifverträge Anwendung finden sollen (*vgl. zu der Problematik im Verhältnis zwischen BAT und TVöD: zB BAG 23. März 2011 - 10 AZR 831/09 - Rn. 16 f.*). Mit der Ablösung des BezTV-N RP durch den Ü-MTV-RNV ist für Mitarbeiter der Beklagten mit einer solchen beschränkten Bezugnahme-klausel eine nachträgliche Regelungslücke entstanden. Diese ist im Wege einer ergänzenden Vertragsauslegung zu schließen, die zur Anwendbarkeit des Ü-MTV-RNV und des MTV-RNV führt. 29

(1) Die Vertragsergänzung stellt eine allgemeine Lösung zur Verfügung, die die Parteien bei einer angemessenen Abwägung ihrer Interessen nach Treu und Glauben als redliche Vertragsparteien vereinbart hätten, wenn ihnen die Unvollständigkeit ihrer Regelung bekannt gewesen wäre (*zu diesem Erfordernis: BAG 23. März 2011 - 10 AZR 831/09 - Rn. 21 mwN*). 30

(2) Aus der dynamischen Ausgestaltung der Bezugnahme auf die tariflichen Regelungen für die öffentlichen rheinland-pfälzischen Nahverkehrsunternehmen lässt sich auf den Willen der Parteien schließen, ihre Vertragsbedingungen nicht statisch festzuschreiben, sondern sie - dynamisch - auf die entsprechenden Veränderungen der einschlägigen Tarifverträge auszurichten. Deshalb hätten die Parteien redlicherweise für den Fall einer Tarifsukzession aufgrund der Bildung eines länderübergreifenden Verkehrsverbundes das dem im Arbeitsvertrag benannten tariflichen Regelungswerk nachfolgende tarifliche Regelungswerk vereinbart. Ein unabhängig von der weiteren tariflichen Entwicklung fortbestehendes Festhalten an den tariflichen Bedingungen für andere Unternehmen hätte nicht ihren Interessen entsprochen. Die mit der Tarifsukzession verbundene Änderung der Tarifwerke wirkt nicht anders auf den Arbeitsvertrag ein als eine (*ggf. tiefgreifende*) inhaltliche Änderung des im Arbeitsvertrag genannten Tarifvertrags. Mit dem Nachvollziehen der Tarifsukzession auf arbeitsvertraglicher Ebene werden die Parteien nicht anders gestellt als sie stün- 31

den, wenn die Tarifvertragsparteien des BezTV-N RP diesem aufgrund des Zusammenschlusses zum Rhein-Neckar-Verkehr einen neuen Inhalt gegeben hätten. Auch der Kläger behauptet im Übrigen nicht, für ihn gelte (*ggf. statisch*) der BezTV-N RP in einer früheren Fassung weiter oder es finde kein Tarifvertrag mehr auf sein Arbeitsverhältnis Anwendung.

III. Der Kläger hat gemäß § 97 Abs. 1 ZPO die Kosten der Revision zu tragen. 32

Mikosch

Für den aufgrund  
von Urlaub an der  
Unterschrift verhin-  
derten Richter am  
Bundesarbeitsgericht  
Schmitz-Scholemann

W. Reinfelder

Mikosch

Zielke

Klein