

# BUNDESARBEITSGERICHT



4 AZR 536/09  
11 Sa 1000/08  
Landesarbeitsgericht  
München

**Im Namen des Volkes!**

Verkündet am  
23. Februar 2011

## URTEIL

Freitag, Urkundsbeamtin  
der Geschäftsstelle

In Sachen

Klägerin, Berufungsklägerin und Revisionsklägerin,

pp.

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 23. Februar 2011 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Prof. Bepler, den Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Treber,

die Richterin am Bundesarbeitsgericht Dr. Winter sowie den ehrenamtlichen Richter Drechsler und die ehrenamtliche Richterin Redeker für Recht erkannt:

1. Die Revision der Klägerin gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts München vom 27. Mai 2009 - 11 Sa 1000/08 - wird zurückgewiesen.
2. Die Klägerin hat die Kosten der Revision zu tragen.

## **Von Rechts wegen!**

### **Tatbestand**

Die Parteien streiten über die Verpflichtung der Beklagten, aufgrund einer Bezugnahme Klausel im Arbeitsvertrag oder aufgrund eines Personalüberleitungsvertrages Einmalzahlungen nach dem Tarifvertrag über eine Einmalzahlung im Jahr 2005 für den Bereich der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände - Tarifbereich West - vom 9. Februar 2005 (*TV EZ*), dem Tarifvertrag zur Überleitung der Beschäftigten der kommunalen Arbeitgeber in den TVöD und zur Regelung des Übergangsrechts (*TVÜ-VKA*) vom 13. September 2005 oder dem für den Bereich Bund geschlossenen Tarifvertrag über Einmalzahlungen für die Jahre 2005, 2006 und 2007 vom 9. Februar 2005 zu leisten. 1

Die Klägerin ist seit dem 1. August 2000 bei der Beklagten in deren Krankenhausbetrieb als Krankenschwester beschäftigt. 2

§ 2 des Arbeitsvertrages vom 5. Mai 2000 lautet: 3

„Das Arbeitsverhältnis bestimmt sich nach dem Bundes-Angestelltentarifvertrag (BAT) und den diesen ergänzenden, ändernden oder ersetzenden Tarifverträgen in der für den Bereich der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) jeweils geltenden Fassung. Außerdem finden die im Bereich des Arbeitgebers jeweils geltenden sonstigen Tarifverträge Anwendung.“

Zuvor hatte die Beklagte die Trägerschaft des Krankenhausbetriebs im 4

Wege des Betriebsübergangs mit Wirkung vom 1. Januar 1999 übernommen. Anlässlich dieses Betriebsübergangs hatte sie mit der vormaligen Trägerin, der tarifgebundenen Landesversicherungsanstalt O (LVA), am 29. Juni 1998 einen Personalüberleitungsvertrag (PÜV) geschlossen, dessen § 1 wie folgt lautet:

„Übergang der Arbeitsverhältnisse

(1) Die Angestellten, Arbeiter und Auszubildenden der Fachklinik M, im folgenden Arbeitnehmer genannt, werden gemäß § 613 a BGB von A übernommen.

(2) A sichert zu, daß sich alle Rechte und Pflichten der Arbeitnehmer aus den jeweiligen Regelungen des Bundes-Angestellentarifvertrages (BAT, Fassung Bund und Länder), des Manteltarifvertrages für Arbeiter/Arbeiterinnen der Mitglieder der TgRV (MTArb-TgRV), des Tarifvertrages zur Regelung der Rechtsverhältnisse der Schülerinnen/Schüler, die nach Maßgabe des Krankenpflegegesetzes ausgebildet werden, und den sie ergänzenden, ändernden oder ersetzenden Tarifverträgen sowie aus der für die Fachklinik M abgeschlossenen Dienstvereinbarung ergeben.

(3) ...“

Vom 1. Januar 1999 bis zum 31. Dezember 2004 war die Beklagte 5  
Vollmitglied des Kommunalen Arbeitgeberverbandes Bayern e. V. (KAV). Zum  
1. Januar 2005 wandelte die Beklagte ihre Mitgliedschaft im KAV in eine Gast-  
mitgliedschaft ohne Tarifbindung um.

Mit Schreiben vom 18. August 2005 hat die Klägerin einen Anspruch 6  
auf Einmalzahlung in Höhe von 200,00 Euro für die Monate April und Juli 2005  
erfolglos geltend gemacht, mit Schreiben vom 6. Oktober 2006 in Höhe von  
weiteren 200,00 Euro für die Monate April und Juli 2006 und mit Schreiben vom  
30. Januar 2007 in Höhe von 100,00 Euro für den Monat Oktober 2006.

Mit ihrer Klage verfolgt die Klägerin ihr Begehren weiter. Sie ist der Auf- 7  
fassung, die Verpflichtung zur Zahlung der Einmalzahlungen für die Jahre 2005  
bis 2007 ergebe sich aus dynamischer Verweisung auf die Tarifverträge des  
öffentlichen Dienstes in ihrem Arbeitsvertrag und daneben aus dem PÜV.

Die Klägerin hat beantragt, 8

die Beklagte zu verurteilen, an die Klägerin 900,00 Euro brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz aus 100,00 Euro seit dem 1. Mai 2005, aus 100,00 Euro seit dem 1. August 2005, aus 100,00 Euro seit dem 1. November 2005, aus 150,00 Euro seit dem 1. Mai 2006, aus 150,00 Euro seit dem 1. August 2006, aus 150,00 Euro seit dem 1. Mai 2007 und aus 150,00 Euro seit dem 1. August 2007 zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie ist der Auffassung, dass mit der Umwandlung ihrer Mitgliedschaft im KAV in eine Gastmitgliedschaft ohne Tarifbindung die arbeitsvertraglich in Bezug genommenen Tarifverträge nur noch statisch mit dem Stand 31. Dezember 2004 nachwirken würden, weil die Bezugnahmeklausel als sog. Gleichstellungsabrede auszu- legen sei. Der PÜV finde auf das Arbeitsverhältnis mit der Klägerin bereits deshalb keine Anwendung, weil sie erst nach dem Betriebsübergang eingestellt worden sei. Zudem handele es sich dabei um einen unzulässigen Vertrag zu Lasten Dritter. Die Klägerin habe ihre Ansprüche außerdem zum Teil nicht innerhalb der sechsmonatigen Ausschlussfrist geltend gemacht. 9

Die Vorinstanzen haben die Klage abgewiesen. Mit der vom Landes- arbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt die Klägerin ihr Begehren weiter. Die Beklagte beantragt, die Revision zurückzuweisen. 10

### **Entscheidungsgründe**

Die Revision der Klägerin ist unbegründet. Das Landesarbeitsgericht hat die Klage zu Recht abgewiesen. 11

I. Das Landesarbeitsgericht hat die Klage abgewiesen, weil die Beklagte weder kraft Mitgliedschaft noch nach dem Arbeitsvertrag mit der Klägerin und auch nicht durch den PÜV an die streitgegenständlichen Tarifverträge ge- bunden sei. Diese Tarifverträge seien sämtlich nach Beendigung der Vollmit- gliedschaft der Beklagten im KAV abgeschlossen worden, weshalb keine Bindung kraft Mitgliedschaft bestehe. Die Bezugnahmeklausel im Arbeitsvertrag 12

sei noch nach der Rechtsprechung für Altverträge als Gleichstellungsabrede auszulegen und beinhalte deshalb nach Beendigung der Vollmitgliedschaft nur noch eine statische Bezugnahme auf die zu diesem Zeitpunkt bereits abgeschlossenen Tarifverträge. Aus dem PÜV ergebe sich für nach dem Betriebsübergang eingestellte Arbeitnehmer wie die Klägerin kein Anspruch, da sie nicht von seinem Anwendungsbereich erfasst würden. Dies zeige sowohl die Auslegung von § 1 PÜV wie auch die Überschrift „Personalüberleitungsvertrag“.

II. Das Landesarbeitsgericht hat die Klage im Ergebnis und in der Begründung zutreffend abgewiesen. 13

1. Zutreffend hat das Landesarbeitsgericht erkannt, dass die Klägerin nicht über die Bezugnahmeklausel in § 2 des Arbeitsvertrages der Parteien Anspruch auf Einmalzahlungen aus den streitgegenständlichen Tarifverträgen hat. Auf der Grundlage der früheren, aus Gründen des Vertrauensschutzes für vor dem 1. Januar 2002 geschlossene Verträge fortzuführenden Senatsrechtsprechung handelt es sich bei dieser Vertragsklausel um eine sogenannte Gleichstellungsabrede. Folge davon ist, dass die im Vertrag vorgesehene Dynamik der in den Arbeitsvertrag inkorporierten jeweiligen tariflichen Regelungen davon abhängig ist, dass die Arbeitgeberin die betreffenden Tarifverträge auch tarifrechtlich gegenüber den an diese Tarifverträge tarifgebundenen Arbeitnehmern anwenden muss. Nach Beendigung der Vollmitgliedschaft der Beklagten im KAV mit dem 31. Dezember 2004 ist das nicht mehr der Fall. Die streitgegenständlichen Tarifverträge sind sämtlich nach diesem Datum abgeschlossen worden und deshalb nicht mehr von der arbeitsvertraglichen Bezugnahme erfasst. 14

a) Wie das Landesarbeitsgericht richtig ausgeführt hat, wendet der Senat zwar für Arbeitsverträge, die nach dem Inkrafttreten der Schuldrechtsreform zum 1. Januar 2002 abgeschlossen worden sind („Neuverträge“), die Auslegungsregel der sogenannten Gleichstellungsabrede nicht mehr an. Jedoch bezieht er sie aus Gründen des Vertrauensschutzes weiterhin auf Bezugnahmeklauseln, die vor dem 1. Januar 2002 vereinbart worden sind (st. Rspr., 15

*vgl. nur BAG 18. November 2009 - 4 AZR 514/08 - Rn. 18 und 22 jeweils mwN, AP TVG § 1 Bezugnahme auf Tarifvertrag Nr. 70 = EzA TVG § 3 Bezugnahme auf Tarifvertrag Nr. 43; 26. August 2009 - 4 AZR 285/08 - Rn. 49, AP TVG § 3 Nr. 45 = EzA TVG § 3 Nr. 32; 18. April 2007 - 4 AZR 652/05 - Rn. 29 ff., BAGE 122, 74; 14. Dezember 2005 - 4 AZR 536/04 - Rn. 24 ff., BAGE 116, 326).*

b) Der Arbeitsvertrag der Klägerin wurde am 5. Mai 2000 abgeschlossen und ist somit noch an den Maßstäben der Rechtsprechung zur Gleichstellungsabrede zu messen. 16

c) Nach der früheren Rechtsprechung des Senats galt die widerlegliche Vermutung, dass es einem an arbeitsvertraglich in Bezug genommene Tarifverträge gebundenen Arbeitgeber nur darum geht, durch die Bezugnahme die nicht organisierten Arbeitnehmer mit den organisierten hinsichtlich der Geltung des in Bezug genommenen Tarifwerks gleichzustellen. Der Senat ging davon aus, dass mit einer solchen von einem tarifgebundenen Arbeitgeber gestellten Vertragsklausel lediglich die möglicherweise fehlende Gebundenheit des Arbeitnehmers an die im Arbeitsvertrag genannten Tarifverträge ersetzt werden soll, um jedenfalls zu einer vertraglichen Anwendung des einschlägigen Tarifvertrages zu kommen und damit zu dessen Geltung für alle Beschäftigten (*vgl. nur BAG 23. Januar 2008 - 4 AZR 602/06 - AP TVG § 1 Bezugnahme auf Tarifvertrag Nr. 63 = EzA TVG § 3 Bezugnahme auf Tarifvertrag Nr. 38; 1. Dezember 2004 - 4 AZR 50/04 - BAGE 113, 40, 42 f.; 25. September 2002 - 4 AZR 294/01 - BAGE 103, 9, 14; 21. August 2002 - 4 AZR 263/01 - BAGE 102, 275, 278 ff.*). 17

Daraus hat der Senat die Konsequenz gezogen, dass auch ohne weitere Anhaltspunkte im Vertragstext oder Begleitumständen bei Vertragschluss bei Tarifgebundenheit des Arbeitgebers an die in Bezug genommenen Tarifverträge Bezugnahme Klauseln wie die im Arbeitsvertrag vom 5. Mai 2000 in aller Regel als sogenannte Gleichstellungsabreden auszulegen seien (*vgl. nur 10. Dezember 2008 - 4 AZR 881/07 - Rn. 18 mwN, AP TVG § 1 Bezugnahme auf Tarifvertrag Nr. 68; 14. Dezember 2005 - 4 AZR 536/04 - Rn. 12 ff.*). 18

*mwN, BAGE 116, 326; 1. Dezember 2004 - 4 AZR 50/04 - Rn. 15 ff. mwN, BAGE 113, 40; 21. August 2002 - 4 AZR 263/01 - Rn. 16 ff. mwN, BAGE 102, 275).* Die Verweisung auf einen Tarifvertrag oder ein Tarifwerk in der jeweils geltenden Fassung wurde deshalb einschränkend dahin ausgelegt, dass die auf diese Weise zum Ausdruck gebrachte Dynamik nur so weit reicht, wie sie bei einem tarifgebundenen Arbeitnehmer reicht, also dann endet, wenn der Arbeitgeber wegen Wegfalls der eigenen Tarifgebundenheit nicht mehr normativ an künftige Tarifentwicklungen gebunden ist (*vgl. im Einzelnen BAG 18. März 2009 - 4 AZR 64/08 - Rn. 28, BAGE 130, 43*). Ab diesem Zeitpunkt sind die in Bezug genommenen Tarifverträge nur noch statisch anzuwenden.

d) Nach diesen Maßstäben handelt es sich vorliegend bei der Bezugnahme Klausel in § 2 des Arbeitsvertrages um eine sogenannte Gleichstellungsabrede. Da die im Arbeitsvertrag enthaltene dynamische Verweisung auf den BAT am 5. Mai 2000 vereinbart worden ist, kommt bei deren Auslegung weiterhin die frühere Senatsrechtsprechung zum Tragen. Die Klausel verweist auf die fachlich einschlägigen Tarifverträge, an die die Beklagte durch Mitgliedschaft im KAV gebunden war, aber nach dem 31. Dezember 2004 nicht mehr gebunden ist. Damit endete die Dynamik und die seit dem 1. Januar 2005 abgeschlossenen Tarifverträge wie der TV EZ und der TVÜ-VKA sind nicht mehr von der Klausel erfasst. 19

2. Das Landesarbeitsgericht hat zudem zutreffend erkannt, dass die Klägerin auch aus dem PÜV keinen Anspruch für sich ableiten kann, da sie nicht von seinem Anwendungsbereich erfasst wird. Dies ergibt die Auslegung des PÜV (*ebenso bezogen auf den vorliegenden PÜV bereits BAG 22. April 2009 - 4 ABR 14/08 - Rn. 59 ff., BAGE 130, 286*). 20

a) Beim PÜV handelt es sich um einen sogenannten typischen Vertrag, da er ua. die Rechtsverhältnisse der von dem Betriebsübergang betroffenen Beschäftigten und damit eine Vielzahl von Fällen regelt (*BAG 18. Mai 1999 - 9 AZR 430/98 - zu II 1 der Gründe; 20. April 2005 - 4 AZR 292/04 - zu A I 1 der Gründe, AP TVG § 1 Bezugnahme auf Tarifvertrag Nr. 35 = EzA TVG § 1*) 21

*Auslegung Nr. 40*). Seine Auslegung ist durch das Revisionsgericht unbeschränkt überprüfbar.

Der Inhalt der Regelungen des PÜV ist nach den §§ 133, 157 BGB durch Auslegung zu ermitteln. Ausgehend vom Wortlaut der Klauseln ist deren objektiver Bedeutungsgehalt zu ermitteln (*vgl. BAG 10. Dezember 2008 - 4 AZR 881/07 - Rn. 22, AP TVG § 1 Bezugnahme auf Tarifvertrag Nr. 68; 6. Februar 1974 - 3 AZR 232/73 - AP BGB § 133 Nr. 38 = EzA BGB § 133 Nr. 8; 15. März 2005 - 9 AZR 97/04 - AP BGB § 157 Nr. 33 = EzA TVG § 4 Altersteilzeit Nr. 14*). Maßgebend ist dabei der allgemeine Sprachgebrauch unter Berücksichtigung des vertraglichen Regelungszusammenhangs. Ein übereinstimmender Wille der Parteien geht dabei dem Wortlaut des Vertrages und jeder anderweitigen Interpretation vor und setzt sich auch gegenüber einem völlig eindeutigen Vertragswortlaut durch (*BGH 13. August 1996 - XI ZR 218/95 - mwN, NJW-RR 1996, 1458*). Von Bedeutung für das Auslegungsergebnis sind auch der von den Vertragsparteien verfolgte Regelungszweck und die Interessenlage der Beteiligten (*BAG 22. April 2009 - 4 ABR 14/08 - Rn. 33 ff. mwN, BAGE 130, 286; 10. Dezember 2008 - 4 AZR 881/07 - Rn. 22 mwN, aaO; 20. April 2005 - 4 AZR 292/04 - zu A I 1 der Gründe mwN, AP TVG § 1 Bezugnahme auf Tarifvertrag Nr. 35 = EzA TVG § 1 Auslegung Nr. 40*) sowie die Begleitumstände der Erklärung, soweit sie einen Schluss auf den Sinngehalt der Erklärung zulassen (*BAG 10. Dezember 2008 - 4 AZR 881/07 - Rn. 22, aaO; 27. August 1970 - 2 AZR 519/69 - BAGE 22, 424*). Die tatsächliche Handhabung des Vertragsverhältnisses kann ebenfalls Rückschlüsse auf dessen Inhalt ermöglichen (*BAG 10. Dezember 2008 - 4 AZR 881/07 - Rn. 22, aaO*).

22

b) Bereits die Bezeichnung des anlässlich des Betriebsübergangs auf die Arbeitgeberin geschlossenen Vertrages als „Personalüberleitungsvertrag“ weist darauf hin, dass sich dessen Anwendungsbereich nur auf dasjenige bei der LVA schon tätige Personal bezieht, welches von dem Betriebsübergang betroffen ist. Dem entspricht die Regelung in § 1 Abs. 1 PÜV, der von „Angestellten, Arbeiter(n) und Auszubildenden“ der - von der Arbeitgeberin erworbenen - Fachklinik handelt und damit die Bestimmung des relevanten

23



Beschäftigtenkreises für die Regelungen des PÜV vornimmt (*vgl. für den vorliegenden PÜV bereits BAG 22. April 2009 - 4 ABR 14/08 - Rn. 59 ff., BAGE 130, 286*). Die in § 1 Abs. 2 PÜV genannten „Arbeitnehmer“ sind diejenigen iSd. § 1 Abs. 1 PÜV. Denn § 1 Abs. 1 PÜV legt zugleich fest, dass der dort genannte Personenkreis „im folgenden Arbeitnehmer“ genannt wird. Anhaltspunkte dafür, dass im nachfolgenden Absatz ein weitergehender Beschäftigtenkreis erfasst werden soll, sind dem Wortlaut der Bestimmung nicht zu entnehmen. Entgegen der Auffassung der Klägerin spricht auch nichts im Wortlaut des § 4 Abs. 1 PÜV dafür, dass von § 1 Abs. 2 PÜV auch die erst in der Zukunft eingestellten Arbeitnehmer erfasst werden sollen.

Es ist kein von diesem Wortlaut abweichender von den Vertragsparteien übereinstimmend verfolgter Regelungszweck erkennbar. Die Revision zeigt nicht näher auf, woraus sich ein Solcher ergeben soll. Soweit sie sich dafür auf ein Schreiben des Gesamtpersonalrats an die Belegschaft im Vorfeld der Verhandlungen zum PÜV bezieht, erschließt sich nicht, inwiefern dieses für die Einbeziehung der nach dem Betriebsübergang eingestellten Beschäftigten sprechen und warum dessen Sichtweise maßgebend sein soll für die Auslegung eines Vertrages, dessen Partei er nicht ist. Soweit behauptet wird, der Gesamtpersonalrat sei damals an den Verhandlungen beteiligt gewesen, handelt es sich dabei nicht nur um neuen Vortrag in der Revisionsinstanz, sondern es wird nicht näher ausgeführt, welche Bedeutung dies für die Auslegung des PÜV haben soll. Auch das Argument, dass regelungstechnisch in solch einem Fall konkret formuliert worden wäre, dass bei zukünftigen Einstellungen auch abweichend vom Tarifniveau eingestellt werden könne, trägt nicht zur Auslegung bei. Es ist keine Regel ersichtlich, nach der eine solche Formulierung üblich wäre und ihr Fehlen darauf hindeuten würde, dass das Gegenteil der Fall sei.

24

3. Entgegen der Auffassung der Revision ergibt sich nichts anderes, falls Beschäftigte der Beklagten, die zu den bei dem Betriebsübergang übernommenen Arbeitnehmern gehören, mit ihren Klagen Erfolg und auf der Grundlage des PÜV als wirksamer Vertrag zugunsten Dritter Anspruch auf eine

25

weiterhin dynamische Tarifierstellung haben. Die Klägerin wäre dann nicht „(wie in der Vergangenheit) mit den Klägerinnen in den Parallelverfahren aufgrund der arbeitsvertraglichen Bezugnahmeklausel gleichzustellen“. Für diese Auffassung einer „Gleichstellung“ bleibt die Revision eine nähere Begründung schuldig. Soweit damit ein Bezug zur früheren Rechtsprechung der Gleichstellungsabrede hergestellt werden soll, geht dieser fehl. Zentral für diese war der Anknüpfungspunkt der mitgliedschaftlichen Tarifgebundenheit des Arbeitgebers. Um diese geht es bei einer schuldrechtlichen Bindung auf der Grundlage des PÜV jedoch nicht.

III. Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 Abs. 1 ZPO.

26

Bepler

Treber

Winter

Drechsler

Redeker