

BUNDESARBEITSGERICHT



4 AZR 127/09
20 Sa 638/08
Hessisches
Landesarbeitsgericht

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
17. November 2010

URTEIL

Freitag, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsklägerin,

pp.

Kläger, Berufungskläger und Revisionsbeklagter,

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 17. November 2010 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Prof. Bepler, den Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Treber, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Dr. Winter sowie die ehren-

amtliche Richterin Kralle-Engeln und den ehrenamtlichen Richter Weißelkock für Recht erkannt:

1. Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Hessischen Landesarbeitsgerichts vom 4. Dezember 2008 - 20 Sa 638/08 - aufgehoben.
2. Die Berufung des Klägers gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Offenbach vom 4. März 2008 - 6 Ca 778/07 - wird zurückgewiesen.
3. Der Kläger hat die Kosten der Berufung und der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über Zahlungsansprüche und in diesem Zusammenhang über die Reichweite einer arbeitsvertraglichen Bezugnahme-klausel. 1

Der Kläger, Mitglied der Industriegewerkschaft Metall (*IG Metall*), war seit dem 1. Oktober 1979 zunächst bei der H GmbH in O beschäftigt. Der im Monat September 1979 geschlossene Arbeitsvertrag lautet ua.: 2

„7. Alle weiteren das Arbeitsverhältnis betreffenden Punkte richten sich nach den jeweils gültigen Bestimmungen des Tarifvertrages der Hessischen Metallindustrie und der Arbeitsordnung.“

Die H GmbH hat ihren Sitz in Hessen. Sie war schon zur Zeit des Arbeitsvertragsschlusses Mitglied des Verbandes der Metall- und Elektro-Unternehmen Hessen e. V. (*VME Hessen, später -HESSENMETALL-*). Der VME Hessen und die IG Metall schließen Tarifverträge für die Eisen-, Metall- und Elektroindustrie ab, deren räumlicher Geltungsbereich sich auf das Bundesland Hessen beschränkt. Die H GmbH verwendete die Klausel unter Nr. 7 des Arbeitsvertrages auch in den Vereinbarungen mit Arbeitnehmern, die 3

nicht in Hessen, sondern in anderen Bundesländern beschäftigt waren. Motiv der H GmbH hierfür war die Schaffung einheitlicher Arbeitsbedingungen für die von ihr beschäftigten Arbeitnehmer.

Mit Wirkung vom 1. April 2007 ging das Arbeitsverhältnis des Klägers infolge eines Betriebsübergangs auf die nicht tarifgebundene Beklagte über. Vor dem Betriebsübergang gab diese mindestens drei Mal in Folge Tariflohnerhöhungen für den Bereich der hessischen Metall- und Elektroindustrie an ihre damaligen Arbeitnehmer weiter. In deren Arbeitsverträgen heißt es, „für das Arbeitsverhältnis gelten in Anlehnung der Tarifvertrag der IGM sowie ergänzend die allgemeinen gesetzlichen Bestimmungen“.

Mit Tarifvertrag vom 7. Mai 2007 vereinbarten die IG Metall und der Verband der Metall- und Elektro-Unternehmen e. V. eine Erhöhung der tariflichen Entgelte und die Zahlung eines Pauschalbetrages, die der Kläger erfolglos bei der Beklagten geltend machte.

Mit seiner Klage verfolgt der Kläger die Entgeltdifferenzen in rechnerisch unstrittiger Höhe weiter. Die arbeitsvertragliche Bezugnahme kausel erfasse als unbedingte zeitdynamische Verweisung auch die dem Betriebsübergang zeitlich nachfolgenden Tarifänderungen. Eine Auslegung als sog. Gleichstellungsabrede scheide aus, weil die Klausel auch in Arbeitsverträgen außerhalb von Hessen verwendet worden sei und damit auch auf „ortsfremde“ Tarifverträge verweise. Selbst wenn eine Gleichstellungsabrede vorliege, bestehe für die Beklagte kein Vertrauensschutz in die frühere Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts. Zudem ergebe sich der Anspruch aus betrieblicher Übung.

Der Kläger hat beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger 1.265,55 Euro brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz aus 400,00 Euro seit dem 1. Juni 2007 und aus 865,55 Euro seit dem 1. Oktober 2007 zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Bei der Verweisungsklausel handele es sich um eine Gleichstellungsabrede, deren Dynamik mit dem Betriebsübergang auf sie geendet habe. 8

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat ihr stattgegeben. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt die Beklagte die Klagabweisung. Der Kläger beantragt, die Revision zurückzuweisen. 9

Entscheidungsgründe

Die Revision der Beklagten ist begründet. Das Landesarbeitsgericht hat der Klage zu Unrecht stattgegeben. 10

I. Das Landesarbeitsgericht hat seine Entscheidung damit begründet, es handele sich bei der Bezugnahmeklausel in Nr. 7 des Arbeitsvertrages nicht um eine Gleichstellungsabrede iSd. früheren Senatsrechtsprechung. Es bestehe auch kein zeitlich unbegrenzter Vertrauensschutz in die frühere Rechtsprechung des Senats. Dies widerspräche der Wertung des Art. 229 § 5 EGBGB. Zudem habe die entscheidende Disposition der Beklagten in der Betriebsübernahme zum 1. April 2007 gelegen und damit mehr als 15 Monate nach der Ankündigung einer Rechtsprechungsänderung zur Auslegung von Bezugnahmeklauseln durch den Senat am 14. Dezember 2005 stattgefunden. Darüber hinaus habe die H GmbH mit der Bezugnahmeklausel nicht die möglicherweise fehlende Tarifgebundenheit der Arbeitnehmer ersetzen, sondern bundesweit einheitliche Arbeitsbedingungen schaffen wollen. Zwar liege die typische Interessenlage für die Vereinbarung einer Gleichstellungsabrede beim Kläger vor. Dem stehe aber das Motiv der Beklagten entgegen, einheitliche Bedingungen im gesamten Bundesgebiet zu schaffen. Auf die Kenntnis dessen durch den Kläger komme es nicht an. Eine unterschiedliche Auslegung der wortgleichen Verweisungsklausel liefere dem Interesse des Arbeitgebers zuwider. 11

II. Das ist rechtsfehlerhaft. Der Senat kann gleichwohl in der Sache selbst entscheiden (§ 563 Abs. 3 ZPO). 12

Die zulässige Zahlungsklage ist unbegründet. Bei der Klausel in Nr. 7 des Arbeitsvertrages aus dem Monat September 1979 handelt es sich um eine Gleichstellungsabrede iSd. früheren Rechtsprechung des Senats, die keine von der Tarifgebundenheit der Beklagten unabhängige unbedingte zeitdynamische Verweisung auf die darin genannten Tarifverträge in ihrer jeweiligen Fassung zum Inhalt hat. Danach endete die dynamische Inbezugnahme der im Arbeitsvertrag genannten Tarifverträge zum Zeitpunkt des Übergangs des Betriebes auf die nicht tarifgebundene Beklagte, weshalb die nachfolgend geschlossenen Tarifverträge nicht mehr von ihr erfasst werden (*unter 1*). Ein Anspruch aufgrund betrieblicher Übung scheidet ebenfalls aus (*unter 2*). 13

1. In Nr. 7 des Arbeitsvertrages haben die damaligen Vertragsparteien eine Gleichstellungsabrede iSd. früheren Rechtsprechung des Senats vereinbart. Das ergibt die Auslegung der Bezugnahmeklausel (*zu den Maßstäben etwa BAG 18. November 2009 - 4 AZR 514/08 - Rn. 24, AP TVG § 1 Bezugnahme auf Tarifvertrag Nr. 70 = EzA TVG § 3 Bezugnahme auf Tarifvertrag Nr. 43*). Dies führt bei einem Wegfall der Tarifgebundenheit des Arbeitgebers dazu, dass die in Bezug genommenen Tarifverträge ab diesem Datum nur noch statisch anzuwenden sind. 14

a) Die Arbeitsvertragsparteien haben unabhängig von der Gewerkschaftszugehörigkeit des Klägers die Anwendung der in der Bezugnahmeklausel genannten Tarifverträge vereinbart. Eine arbeitsvertragliche Verweisung wie die vorliegende hat nach der gefestigten Rechtsprechung des Senats stets rechtsbegründende Bedeutung (*ausf. BAG 26. August 2009 - 4 AZR 285/08 - Rn. 46 mwN, AP TVG § 3 Nr. 45 = EzA TVG § 3 Nr. 32; 22. April 2009 - 4 AZR 100/08 - Rn. 38 ff. mwN, BAGE 130, 237*). 15

b) Bei der im Arbeitsvertrag vereinbarten Bezugnahmeklausel, die auf die für den Arbeitgeber einschlägigen Tarifverträge verweist, handelt es sich um eine sogenannte Gleichstellungsabrede. 16

aa) Nach der früheren Senatsrechtsprechung waren bei Tarifgebundenheit des Arbeitgebers zum Zeitpunkt des Vertragsschlusses Verweisungsklauseln in aller Regel als sogenannte Gleichstellungsabreden auszulegen. Mit der Verweisung auf die einschlägigen Tarifverträge sollten die Arbeitnehmer arbeitsvertraglich so gestellt werden, wie sie tarifrechtlich stünden, wenn sie tarifgebunden wären. Ziel der Bezugnahme war danach die einheitliche Anwendung des in Bezug genommenen Tarifrechts unabhängig von der Tarifgebundenheit des Arbeitnehmers. Das Arbeitsverhältnis nahm an den dynamischen Entwicklungen des in Bezug genommenen Tarifvertrages deshalb auch nur so lange teil, wie der Arbeitgeber selbst tarifgebunden war (*vgl. nur BAG 26. August 2009 - 4 AZR 285/08 - Rn. 46 mwN, AP TVG § 3 Nr. 45 = EzA TVG § 3 Nr. 32; 10. Dezember 2008 - 4 AZR 881/07 - Rn. 18 f. mwN, AP TVG § 1 Bezugnahme auf Tarifvertrag Nr. 68; 14. Dezember 2005 - 4 AZR 536/04 - Rn. 12 ff., BAGE 116, 326; 1. Dezember 2004 - 4 AZR 50/04 - zu I 2 a der Gründe, BAGE 113, 40*). 17

Nach dieser Rechtsprechung war Voraussetzung für die Auslegung einer dynamischen Verweisung auf einen Tarifvertrag als Gleichstellungsabrede stets, dass der in Bezug genommene Tarifvertrag bei Vertragsschluss einschlägig war (*ausf. BAG 21. Oktober 2009 - 4 AZR 396/08 - Rn. 22 f., NZA-RR 2010, 361; weiterhin 27. November 2002 - 4 AZR 661/01 - zu II 2 b bb (1) der Gründe, AP TVG § 1 Bezugnahme auf Tarifvertrag Nr. 28; 26. September 2001 - 4 AZR 544/00 - zu II 1 c aa der Gründe, BAGE 99, 120; 4. September 1996 - 4 AZR 135/95 - zu II a bb der Gründe, BAGE 84, 97*). Konsequenz dieser Voraussetzung ist, dass bei einer Verweisung auf einen „fachfremden“ oder „ortsfremden“ Tarifvertrag die Annahme einer Gleichstellungsabrede ohne besondere Anhaltspunkte grundsätzlich ausscheidet (*BAG 21. Oktober 2009 - 4 AZR 396/08 - Rn. 23, NZA-RR 2010, 361; 25. Oktober 2000 - 4 AZR 506/99 - zu II 3 b cc der Gründe, BAGE 96, 177*). 18

bb) Danach handelt es sich vorliegend um eine Gleichstellungsabrede iSd. früheren Senatsrechtsprechung. Der Kläger ist in einem Betrieb in Hessen beschäftigt, für den der in Bezug genommene Tarifvertrag sowohl räumlich als 19

auch persönlich und fachlich Geltung beansprucht. An diesen Tarifvertrag war die Betriebsveräußererin, die H GmbH, bei Arbeitsvertragsschluss tarifgebunden. Die Tarifverträge der hessischen Metallindustrie waren daher vor dem Betriebsübergang „einschlägig“.

cc) Ein anderes folgt nicht aus dem Umstand, dass die H GmbH bundesweit einheitliche Arbeitsbedingungen schaffen wollte. Dieses Motiv der vertragsschließenden früheren Arbeitgeberin hindert entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts nicht die Auslegung der Bezugnahmeklausel als Gleichstellungsabrede. 20

(1) Rechtsgeschäftliche Willenserklärungen sind grundsätzlich nach einem objektivierten Empfängerhorizont auszulegen. Dabei haben die Motive des Erklärenden, soweit sie nicht in dem Wortlaut der Erklärung oder in sonstiger, für die Gegenseite hinreichend deutlich erkennbaren Weise ihren Niederschlag finden, außer Betracht zu bleiben. Es besteht keine Verpflichtung des Erklärungsempfängers, den Inhalt oder den Hintergrund des ihm regelmäßig formularmäßig gemachten Angebots durch Nachfragen aufzuklären. Kommt der Wille des Erklärenden nicht oder nicht vollständig zum Ausdruck, gehört dies zu dessen Risikobereich (*BAG 18. April 2007 - 4 AZR 652/05 - Rn. 30, BAGE 122, 74*). 21

Für die arbeitsvertragliche Bezugnahmeklausel bedeutet dies, dass ihr Bedeutungsinhalt in erster Linie anhand des Wortlauts zu ermitteln ist. Lediglich wenn von den Parteien weitere Tatsachen vorgetragen werden oder sonst ersichtlich sind, die Zweifel an der wortgetreuen Auslegung der Vertragsklausel begründen können, weil sie für beide Seiten erkennbar den Inhalt der jeweils abgegebenen Willenserklärungen in einer sich im Wortlaut nicht niederschlagenden Weise beeinflusst haben, besteht Anlass, die Wortauslegung in Frage zu stellen (*BAG 18. April 2007 - 4 AZR 652/05 - Rn. 31, BAGE 122, 74*). 22

(2) Weder dem Wortlaut der Bezugnahmeklausel noch den sonstigen Begleitumständen des Vertragsschlusses können Anhaltspunkte entnommen werden, wonach die Bezugnahmeklausel über ihren von der früheren Senats- 23

rechtsprechung typisierend ermittelten Inhalt als Gleichstellungsabrede hinaus auch dazu dienen sollte, unternehmensweit einheitliche Arbeitsbedingungen zu schaffen. Andere Anhaltspunkte dafür, dass das Motiv der H GmbH dem anderen Teil zum Zeitpunkt des Vertragsschlusses erkennbar war, sind weder den tatsächlichen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts noch dem Vorbringen des Klägers zu entnehmen.

Entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts kann es nicht dahinstehen, ob dem Kläger diese Motive bei Vertragsschluss bekannt waren oder nicht. Zwar hat der Senat in seiner früheren Rechtsprechung für den „Gleichstellungszweck“ die Tarifgebundenheit des Arbeitgebers als ausreichend angesehen (vgl. 14. Dezember 2005 - 4 AZR 536/04 - Rn. 16, BAGE 116, 326) und nicht die Kenntnis des Arbeitnehmers von diesem Umstand gefordert. Diese vom Senat zudem aufgegebenen Rechtsprechung kann aber nicht dazu herangezogen werden, auch andere, dem Vertragspartner nicht erkennbare Motive als Vertragsinhalt anzusehen. Das widerspricht den Grundsätzen zur Auslegung von Willenserklärungen (*unter [1]*). 24

(3) Ein anderes ergibt sich nicht aus der Entscheidung des Senats vom 21. Oktober 2009 (- 4 AZR 396/08 - Rn. 22 f., NZA-RR 2010, 361). Der Kläger im dortigen Verfahren war ebenfalls bei der Beklagten beschäftigt und der Arbeitsvertrag beinhaltete die gleiche Bezugnahmeklausel. Sein Beschäftigungsort befand sich allerdings außerhalb des Bundeslandes Hessen, weshalb die Tarifverträge der hessischen Metallindustrie auch bei beiderseitiger Tarifgebundenheit nicht gegolten hätten. 25

(4) Eine unternehmenseinheitliche Auslegung der Bezugnahmeklausel ist nicht geboten. 26

(a) Voraussetzung für eine Auslegung einer Bezugnahmeklausel als Gleichstellungsabrede war stets nur, dass der im einzelnen Arbeitsvertrag in Bezug genommene Tarifvertrag für das betreffende Arbeitsverhältnis „einschlägig“ war, also „das Arbeitsverhältnis alle Voraussetzungen erfüllte, die die Geltungsbereichsbestimmung des Tarifvertrages aufstellte“. Die vergleichbaren 27

Arbeitnehmer sind in der Regel die gleichartig beschäftigten Arbeitnehmer des Betriebes, in dem der tarifungebundene Arbeitnehmer beschäftigt ist (*BAG 21. Oktober 2009 - 4 AZR 396/08 - Rn. 23, NZA-RR 2010, 361; weiterhin 4. September 1996 - 4 AZR 135/95 - zu II a bb der Gründe, BAGE 84, 97*). Die Bezugnahme auf einen Tarifvertrag für einen Arbeitnehmer, für dessen Arbeitsverhältnis diese Voraussetzungen nicht gelten - etwa wenn der Arbeitsvertrag auf Tarifverträge für gewerbliche Arbeitnehmer verweist, der Arbeitnehmer aber ein Angestellter ist (*zu diesem Beispiel BAG 21. Oktober 2009 - 4 AZR 396/08 - aaO*) - führt nicht dazu, dass der Charakter als Gleichstellungsabrede auch in allen Verträgen der gewerblichen Arbeitnehmer ohne weiteres verloren geht.

Auch in seiner Entscheidung vom 21. Oktober 2009 ist der Senat davon ausgegangen, dass eine einfache Verweisungsklausel auch dann, wenn ein Arbeitgeber über die Grenzen des Tarifgebiets hinaus einheitliche Arbeitsbedingungen vereinbart hat, nicht zugleich die auflösende Bedingung enthält, die Tarifbedingungen sollen „für alle Arbeitnehmer, auch für die tarifgebietsfremden Arbeitsverhältnisse“, nur so lange dynamisch gelten, wie der Arbeitgeber an seinem Sitz tarifgebunden sei. Damit ging der Senat aber zugleich von einer Gleichstellungsabrede in den Arbeitsverhältnissen innerhalb des Tarifgebiets aus. Nur „hinsichtlich der tarifgebietsfremden Arbeitsverhältnisse“ ist der Arbeitgeber „wie ein tarifungebundener Arbeitgeber anzusehen“ (*BAG 21. Oktober 2009 - 4 AZR 396/08 - Rn. 27, NZA-RR 2010, 361*).

28

(b) Ein anderes ergibt sich schließlich auch nicht aus dem Umstand, dass es sich bei arbeitsvertraglichen Bezugnahmeklauseln regelmäßig um Allgemeine Geschäftsbedingungen handelt und diese nach ihrem objektiven Inhalt und typischen Sinn einheitlich so auszulegen sind, wie sie von verständigen und redlichen Vertragspartnern unter Abwägung der Interessen der normalerweise beteiligten Verkehrskreise verstanden werden (*BAG 19. Mai 2010 - 4 AZR 796/08 - Rn. 15, EzA TVG § 3 Bezugnahme auf Tarifvertrag Nr. 48; 16. Dezember 2009 - 5 AZR 888/08 - Rn. 12, EzA TVG § 3 Bezugnahme auf Tarifvertrag Nr. 44, jeweils mwN; BGH 12. Mai 1980 - VII ZR 158/79 - zu I 2 b der Gründe, BGHZ 77, 116*). Das schließt eine Differenzierung zwischen den

29

verschiedenen Verkehrskreisen und ein unterschiedliches Verständnis der Bezugnahmeklausel je nach dem, ob der Tarifvertrag für den betreffenden Betrieb einschlägig ist oder nicht, nicht aus.

(5) Schließlich steht der Auslegung als Gleichstellungsabrede nicht die im Arbeitsvertrag unter Nr. 4 enthaltene Versetzungsklausel entgegen. Maßgebend für die Auslegung der Bezugnahmeklausel sind die Bedingungen zum Zeitpunkt des Vertragsschlusses. Damals handelte es sich um den „einschlägigen“ Tarifvertrag. 30

c) Die bisher zugrunde gelegte Auslegungsregel zur Feststellung einer Gleichstellungsabrede wendet der Senat für Arbeitsverträge, die nach dem Inkrafttreten der Schuldrechtsreform zum 1. Januar 2002 abgeschlossen worden sind („Neuverträge“) nicht mehr an. Aus Gründen des Vertrauensschutzes findet sie aber weiterhin auf Bezugnahmeklauseln Anwendung, die wie die vorliegende vor dem Inkrafttreten der Schuldrechtsreform zum 1. Januar 2002 vereinbart worden sind (*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; 22. April 2009 - 4 ABR 14/08 - Rn. 64 mwN, BAGE 130, 286; 10. Dezember 2008 - 4 AZR 881/07 - Rn. 18 ff., AP TVG § 1 Bezugnahme auf Tarifvertrag Nr. 68; 23. Januar 2008 - 4 AZR 602/06 - Rn. 20 ff., AP TVG § 1 Bezugnahme auf Tarifvertrag Nr. 63 = EzA TVG § 3 Bezugnahme auf Tarifvertrag Nr. 38; 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*). An dieser Rechtsprechung hält der Senat fest. 31

aa) Entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts besteht in der unbeschränkten Gewährung von Vertrauensschutz für vor dem 1. Januar 2002 geschlossene Verträge kein Wertungswiderspruch zu Art. 229 § 5 EGBGB. Das hat der Senat bereits mehrfach ausführlich begründet (*insb. BAG 26. August 2009 - 4 AZR 285/08 - Rn. 52, AP TVG § 3 Nr. 45 = EzA TVG § 3 Nr. 32; s. weiterhin 14. Dezember 2005 - 4 AZR 536/04 - Rn. 27, BAGE 116, 326; 22. Oktober 2008 - 4 AZR 793/07 - Rn. 36, BAGE 128, 185; 18. November 2009 - 4 AZR 514/08 - Rn. 19, AP TVG § 1 Bezugnahme auf Tarifvertrag Nr. 70*). 32

= *EzA TVG § 3 Bezugnahme auf Tarifvertrag Nr. 43*). Eine zeitlich begrenzte Klarstellungsmöglichkeit für den Klauselverwender durch einzelvertragliche Änderungsangebote hat der Senat verworfen (*BAG 14. Dezember 2005 - 4 AZR 536/04 - Rn. 27, BAGE 116, 326*).

bb) Unzutreffend ist die weitere Annahme des Landesarbeitsgerichts, die Beklagte genieße keinen Vertrauensschutz, weil sie erst durch den nach dem 1. Januar 2002 geschlossenen Betriebspachtvertrag, der zum Betriebsübergang führte, ihre Disposition getroffen habe. 33

Anknüpfungspunkt für die Auslegung der Klausel ist der Zeitpunkt des Arbeitsvertragsabschlusses. Allein auf diesen bezieht sich auch der Vertrauensschutz hinsichtlich der Auslegung der arbeitsvertraglichen Verweisklausel als Gleichstellungsabrede nach der früheren Senatsrechtsprechung (*s. nur BAG 18. November 2009 - 4 AZR 514/08 - Rn. 22 ff., AP TVG § 1 Bezugnahme auf Tarifvertrag Nr. 70 = EzA TVG § 3 Bezugnahme auf Tarifvertrag Nr. 43*). Der Betriebspachtvertrag änderte an der Auslegung des Arbeitsvertrages nichts. Der Betriebsübergang führt gerade nicht zu einer Dispositionsbefugnis über den Inhalt des Arbeitsvertrages, sondern soll die Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsvertrag nach der gesetzlichen Anordnung unberührt lassen. Das Landesarbeitsgericht ist im Ansatz auch selbst davon ausgegangen, dass die Beklagte aufgrund des Betriebsübergangs am 1. April 2007 in die Verpflichtungen aus der Verweisklausel eingetreten ist. Der sich von Gesetzes wegen nach § 613a Abs. 1 Satz 1 BGB vollziehende Eintritt des Erwerbers eines Betriebes oder Betriebsteils in die Rechte und Pflichten der zum Zeitpunkt des Betriebsübergangs bestehenden Arbeitsverhältnisse bezieht sich auf alle arbeitsvertraglich begründeten Rechte und Pflichten. Nach Satz 1 der Vorschrift tritt der Erwerber an die Stelle des Veräußerers und nimmt dessen Rechtsstellung unverändert ein (*BAG 21. Oktober 2009 - 4 AZR 396/08 - Rn. 16, NZA-RR 2010, 361*). 34

d) Da die Beklagte infolge des Betriebsübergangs gem. § 613a Abs. 1 Satz 1 BGB in die arbeitsvertraglich begründeten Rechte und Pflichten in dem dort beschriebenen Umfang eingetreten ist, endete die Dynamik der durch die 35

Bezugnahmeklausel begründeten vertraglichen Tarifgeltung wegen der fehlenden Tarifgebundenheit der Beklagten mit Ablauf des 31. März 2007. Die am 7. Mai 2007 von den Tarifvertragsparteien vereinbarten Entgelterhöhungen wurden von der Bezugnahmeklausel nicht mehr erfasst.

2. Dem Kläger steht die begehrte Zahlung auch nicht nach den Grundsätzen einer betrieblichen Übung zu. Bei der Beklagten existierte keine betriebliche Übung dahin, die Tarifverträge „der IGM“ in ihrer jeweiligen Fassung den Arbeitsverhältnissen der dort Beschäftigten zugrunde zu legen. Der Kläger konnte deshalb auch nicht durch eine dahin gehende rechtsbegründende betriebliche Übung begünstigt werden. 36

a) Nach ständiger Rechtsprechung kann ein Anspruch aus betrieblicher Übung nur entstehen, wenn es an einer anderen kollektiv- oder individualrechtlichen Grundlage für die Leistungsgewährung fehlt (*BAG 24. November 2004 - 10 AZR 202/04 - zu II 3 c bb (3) der Gründe, BAGE 113, 29; 27. Oktober 2004 - 10 AZR 138/04 - zu II 1 der Gründe, EzA TVG § 3 Bezugnahme auf Tarifvertrag Nr. 28*). 37

b) Danach ist hier ein Anspruch des Klägers auf Grundlage einer betrieblichen Übung ausgeschlossen. Grundlage der Leistungsgewährung an die anderen Mitarbeiter war eine arbeitsvertragliche Vereinbarung, nicht eine bestehende betriebliche Übung. Die Beklagte zahlte die Tariflohnerhöhungen an die bereits vor dem Betriebsübergang bei ihr beschäftigten Arbeitnehmer aufgrund der mit ihnen vereinbarten arbeitsvertraglichen Bezugnahmeklauseln. Die in der vertraglichen Abrede vereinbarte „Anlehnung“ an den dort genannten Tarifvertrag ist nach ihrem Wortlaut dahin zu verstehen, dass die Beklagte als nicht tarifgebundene Arbeitgeberin auf ein intern von ihr praktiziertes Vergütungssystem verweist, welches sich in seiner Struktur an den genannten Tarifverträgen ausrichtet (*vgl. BAG 13. November 2002 - 4 AZR 351/01 - zu III 1 der Gründe, BAGE 103, 338*). 38

III. Der Kläger hat die Kosten der Berufung und der Revision nach den §§ 91, 97 ZPO zu tragen. 39

Bepler

Winter

Treber

Kralle-Engeln

Weißelkock