

BUNDESARBEITSGERICHT



4 AZR 391/09
15 Sa 1458/08
Landesarbeitsgericht
Düsseldorf

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
17. November 2010

URTEIL

Freitag, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Klägerin, Berufungsbeklagte und Revisionsklägerin,

pp.

Beklagte, Berufungsklägerin und Revisionsbeklagte,

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 Klägerin wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 2. April 2009 - 15 Sa 1458/08 - insoweit aufgehoben, als das Landesarbeitsgericht auf die Berufung der Beklagten das Urteil des Arbeitsgerichts Wuppertal vom 4. September 2008 - 2 Ca 697/08-8 - hinsichtlich der Zahlung von 5.049,34 Euro brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 20. Januar 2006 und der Zahlung von weiteren 4.034,89 Euro brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 22. Februar 2008 abgeändert und insoweit die Klage abgewiesen hat.

Auf die Berufung der Beklagten wird das Urteil des Arbeitsgerichts Wuppertal vom 4. September 2008 - 2 Ca 697/08-8 - teilweise abgeändert und klarstellend wie folgt neu gefasst:

- a) Die Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin einen Betrag von 5.049,34 Euro brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 20. Januar 2006 zu zahlen.
 - b) Die Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin weitere 4.034,89 Euro brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 22. Februar 2008 zu zahlen.
 - c) Im Übrigen wird die Klage abgewiesen.
2. Die Revision der Klägerin gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 2. April 2009 - 15 Sa 1458/08 - wird im Übrigen zurückgewiesen.
 3. Die Kosten der ersten Instanz haben die Klägerin zu 30 % und die Beklagte zu 70 % zu tragen. Die Kosten des Berufungs- und des Revisionsverfahrens hat die Beklagte zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten darüber, ob ein Teilbetriebsübergang mit Branchenwechsel zu einem Wechsel des für ihr übergegangenes Arbeitsverhältnis maßgebenden Tarifrechts geführt hat. 1

Die Klägerin wurde zunächst auf der Grundlage eines schriftlichen Formulararbeitsvertrages vom 23. Oktober 1986 von der Stadt R, welche bei Vertragsschluss Mitglied des kommunalen Arbeitgeberverbandes war, in deren Krankenanstalten als sog. Putzhilfe beschäftigt. Der Arbeitsvertrag enthält folgende Regelung: 2

„§ 2

Das Arbeitsverhältnis richtet sich nach den Bestimmungen des Bundesmanteltarifvertrages für Arbeiter gemeindlicher Verwaltungen und Betriebe (BMT-G II) vom 31.01.1962 und der zusätzlich abgeschlossenen Tarifverträge, insbesondere der Anlage 9 zum BMT-G II und des Bezirkszusatztarifvertrages (BZT-G/NRW), in der jeweils geltenden Fassung. Das gleiche gilt für die an deren Stelle tretenden Tarifverträge. Daneben finden die für den Bereich des Arbeitgebers jeweils in Kraft befindlichen sonstigen Tarifverträge Anwendung. ...“

Nachdem das Arbeitsverhältnis zunächst auf die ebenfalls dem kommunalen Arbeitgeberverband als Mitglied angehörende S-Klinikum R GmbH übergegangen war, übernahm die Beklagte von dieser den Bereich Reinigung, in dem die Klägerin beschäftigt war, mit Wirkung ab dem 1. Juli 2004. Die Klägerin hat dem Übergang ihres Arbeitsverhältnisses auf die Beklagte nicht widersprochen. 3

Die Beklagte zahlt der Klägerin und den anderen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Reinigungsbereich Entgelt nach den für allgemeinverbindlich erklärten Tarifverträgen für die gewerblich Beschäftigten in der Gebäudereinigung. Demgegenüber fordert die Klägerin unter Berufung auf das im Rechtsstreit einer Kollegin ergangene Senatsurteil vom 29. August 2007 (- 4 AZR 767/06 - BAGE 124, 34) Vergütung nach den Vergütungstarifverträgen zum 4

BMT-G II und ab Oktober 2005 nach Maßgabe des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst (TVöD).

Ein anwaltliches Geltendmachungsschreiben vom 15. Oktober 2004 ging der Beklagten jedenfalls bis zum 28. Oktober 2004 zu. Darin heißt es ua.: 5

„Wir fordern Sie daher auf, die Lohnansprüche unserer Mandantin auf der Grundlage des Lohntarifvertrages BMT-G (Arbeiter/Kommunen) Gruppe 3a Stufe 8 für die Monate Juli und August 2004 mit einem Grundlohn von 1.241,19 Euro brutto für 24 Stunden/Woche neu zu berechnen und die angefallene Mehrarbeit entsprechend zu vergüten.

... erwarten wir außerdem Ihre schriftliche Erklärung, dass Sie die künftig fällig werdenden Lohnansprüche unserer Mandantin auf der Grundlage des vorbezeichneten Tarifvertrages BMT-G vergüten werden.

...“

Mit ihrer Klage verlangt die Klägerin zuletzt noch Bruttodifferenzbeträge für den Zeitraum Juli 2004 bis zum 25. Dezember 2006 und tarifliches Urlaubsgeld für das Jahr 2005. Nach entsprechendem Vorbringen der Beklagten und Hinweis des Gerichts hat die Klägerin mit Schriftsatz vom 10. Juli 2008 ihre Vergütungsansprüche für den Zeitraum 1. November 2005 bis zum 25. Dezember 2006 nach den Bestimmungen des TVöD berechnet. 6

Die Klägerin hat zuletzt beantragt, 7

1. die Beklagte zu verurteilen, an die Klägerin 5.053,75 Euro brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit Rechtshängigkeit zu zahlen;
2. die Beklagte zu verurteilen, an die Klägerin weitere 4.112,16 Euro brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit Rechtshängigkeit zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Auf das Arbeitsverhältnis seien die für allgemeinverbindlich erklärten Rahmen- und Lohntarifverträge für die gewerblich Beschäftigten in der Gebäudereinigung anzuwenden. Das Bundesarbeitsgericht habe sich mit dem Urteil vom 29. August 2007 8

(- 4 AZR 767/06 -) in unzulässiger Weise von seiner bisherigen - jedenfalls noch für sog. Altverträge anzuwendenden - Rechtsprechung zur Auslegung von Bezugnahmeklauseln als Gleichstellungsabrede entfernt. Falls jedoch ein Anspruch nach dem BMT-G II ab dem Betriebsübergang vom 1. Juli 2004 zuerkannt werde, sei dieser jedenfalls nicht dynamisch auch auf den TVöD bezogen. Schließlich seien Ansprüche der Klägerin für die Monate September 2004 bis einschließlich Juni 2005 nach § 63 Unterabs. 1 BMT-G II verfallen; § 63 Unterabs. 2 BMT-G II greife nicht, da die Klägerin für die Beklagte auf der Grundlage eines Stundenlohns tätig sei und sich deshalb die Vergütung monatlich ändere.

Das Arbeitsgericht hat der Klage im zuletzt beantragten Umfang stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat auf die Berufung der Beklagten das Urteil des Arbeitsgerichts abgeändert und die Klage in vollem Umfang abgewiesen. Für die Klägerin hat es die Revision zugelassen. Mit ihrer Revision verfolgt die Klägerin die Wiederherstellung des arbeitsgerichtlichen Urteils. Die Beklagte beantragt, die Revision zurückzuweisen.

9

Entscheidungsgründe

Die Revision der Klägerin ist ganz überwiegend begründet. Das Landesarbeitsgericht hat die Klage im ganz Wesentlichen zu Unrecht abgewiesen.

10

I. Das Landesarbeitsgericht hat seine Auffassung, die Klägerin könne sich nicht auf das Senatsurteil vom 29. August 2007 (- 4 AZR 767/06 - BAGE 124, 34) berufen, damit begründet, dass der Senat darin die für „Altfälle“ weiterhin einschlägigen Grundsätze der früheren Rechtsprechung zur Gleichstellungsabrede nicht konsequent durchgehalten habe. Vielmehr seien Gesichtspunkte eingeflossen, die eher den in der jüngeren Senatsrechtsprechung - für nach dem 1. Januar 2002 vereinbarte Klauseln - aufgestellten Auslegungsgrundsätzen entstammen würden. Damit sei der der Beklagten zustehende Vertrauensschutz verletzt worden. Nach der Rechtsprechung zur Gleichstellungsabrede

11

fänden ab dem Zeitpunkt des Teilbetriebsübergangs zur Beklagten - dem 1. Juli 2004 - die für allgemeinverbindlich erklärten Rahmen- und Lohntarifverträge für die gewerblich Beschäftigten im Gebäudereinigerhandwerk auf das Arbeitsverhältnis der Parteien Anwendung.

II. Die Auffassung des Landesarbeitsgerichts geht fehl. Die Klägerin hat Anspruch auf Entgelt nach Maßgabe der tariflichen Regelungen des BMT-G II und der dazu abgeschlossenen Tarifverträge in der Fassung, die am 1. Juli 2004, dem Zeitpunkt des Betriebsübergangs von der insoweit gebundenen S-Klinikum R GmbH zu der nicht an den BMT-G II gebundenen Beklagten galt. Das erstinstanzliche Urteil ist deshalb nahezu wiederherzustellen. Nur soweit das Arbeitsgericht für die Zeit ab Oktober 2005 und hinsichtlich des Urlaubsgelds für das Jahr 2005 höhere Beträge zugesprochen hat, weil es für diese Zeit zu Unrecht von der Anwendbarkeit des TVöD und der diesen Tarifvertrag ergänzenden Tarifverträge ausgegangen ist, ist die Klage zu Recht abgewiesen worden. 12

1. Die tariflichen Regelungen des BMT-G II und der „zusätzlich“, ergänzend abgeschlossenen Tarifverträge (*nachfolgend nur: BMT-G II*) haben im Arbeitsverhältnis zwischen der Klägerin und der Stadt R aufgrund der Bezugnahme Klausel in § 2 des Arbeitsvertrages vom 23. Oktober 1986 individualvertragliche Rechte und Pflichten begründet. Hieran hat sich nach § 613a Abs. 1 Satz 1 BGB durch die beiden Betriebs(teil-)übergänge nichts geändert, weshalb die Klägerin gegenüber der Beklagten die geltend gemachten Vergütungsansprüche hat, soweit sie auf der Anwendung des BMT-G II beruhen. 13

a) Durch die Bezugnahme in § 2 des Arbeitsvertrages vom 23. Oktober 1986 sind die Regelungen der dort genannten Tarifverträge Inhalt des Arbeitsvertrages der damaligen Arbeitsvertragsparteien geworden. Auf der Grundlage der früheren, aus Gründen des Vertrauensschutzes für vor dem 1. Januar 2002 geschlossenen 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 14

Arbeitgeberin die betreffenden Tarifverträge auch tarifrechtlich gegenüber den an diese Tarifverträge tarifgebundenen Arbeitnehmern anwenden muss.

aa) 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 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.*).

15

Daraus hat der Senat die Konsequenz gezogen, dass auch ohne weitere Anhaltspunkte im Vertragstext oder Begleitumständen bei Vertragsschluss bei Tarifgebundenheit des Arbeitgebers an die in Bezug genommenen Tarifverträge Bezugnahme Klauseln wie die im Arbeitsvertrag vom 23. Oktober 1986 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. 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

16

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.

bb) Diese Auslegungsregel zur Feststellung einer Gleichstellungsabrede hat der Senat aufgegeben. Er wendet sie aber aus Gründen des Vertrauensschutzes weiterhin auf Bezugnahmeklauseln an, die vor dem 1. Januar 2002 vereinbart worden sind (*st. Rspr., vgl. nur 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*). 17

cc) Da die im Arbeitsvertrag enthaltene dynamische Verweisung auf den BMT-G II am 23. Oktober 1986 vereinbart worden ist, kommt bei dessen Auslegung weiterhin die frühere Senatsrechtsprechung zum Tragen. Danach ist die Bezugnahmeklausel in § 2 des Arbeitsvertrages eine Gleichstellungsabrede. Sie verweist auf die fachlich einschlägigen Tarifverträge, an die die damalige Arbeitgeberin tarifgebunden war. Auf diese Weise sind deren Regelungen mit der sich aus dem Charakter als Gleichstellungsabrede ergebenden Maßgabe Inhalt des Arbeitsvertrages der Klägerin geworden (*zu vergleichbaren Klauseln BAG 18. November 2009 - 4 AZR 514/08 - Rn. 20, AP TVG § 1 Bezugnahme auf Tarifvertrag Nr. 70 = EzA TVG § 3 Bezugnahme auf Tarifvertrag Nr. 43; 10. Dezember 2008 - 4 AZR 881/07 - Rn. 18, AP TVG § 1 Bezugnahme auf Tarifvertrag Nr. 68; 14. Dezember 2005 - 4 AZR 536/04 - Rn. 12 ff., BAGE 116, 326; 19. März 2003 - 4 AZR 331/02 - zu I 2 c der Gründe, BAGE 105, 284*). 18

b) Infolge des Betriebsübergangs auf die S-Klinikum R GmbH hat sich an dieser Rechtslage nichts geändert. Die so begründeten, aus dem in Bezug genommenen Tarifwerk herrührenden individualvertraglichen Rechte und Pflichten wurden nach § 613a Abs. 1 Satz 1 BGB auch Inhalt des Arbeitsverhältnisses mit der Erwerberin (*vgl. BAG 19. März 2003 - 4 AZR 331/02 - BAGE 105, 284, 286 f.; 26. September 2001 - 4 AZR 544/00 - BAGE 99, 120, 129*). Da diese ebenfalls an den BMT-G II tarifgebunden war, änderte sich an der Dynamik der Bezugnahme nichts. 19

- c) Der BMT-G II galt auf individualvertraglicher Grundlage auch nach dem zweiten Betriebs(teil-)übergang des Bereichs Reinigung auf die Beklagte und dem damit verbundenen Branchenwechsel des Beschäftigungsbetriebs in den Bereich des Gebäudereinigerhandwerks weiter. Nach § 613a Abs. 1 Satz 1 BGB blieb das in § 2 des Arbeitsvertrages in Bezug genommene Tarifrecht Teil des auf die Beklagte übergegangenen Arbeitsvertrages. 20
- aa) Etwas anderes ergibt sich nicht schon von Rechts wegen. 21
- (1) An der fortdauernden Maßgeblichkeit der Rechte und Pflichten aus dem BMT-G II ändert der Umstand nichts, dass nunmehr im Arbeitsverhältnis das für allgemeinverbindlich erklärte Tarifrecht des Gebäudereinigerhandwerks Anwendung findet. Die normativ nach § 4 Abs. 1 iVm. § 5 TVG im Arbeitsverhältnis der Parteien anwendbaren Regelungen der Gebäudereinigertarifverträge werden nach § 4 Abs. 3 TVG durch günstigere arbeitsvertragliche Regelungen verdrängt. Hierzu gehören die von der Klägerin in Anspruch genommenen Entgeltregelungen des BMT-G II und der diesen ergänzenden Tarifverträge. Sie finden kraft im Arbeitsverhältnis privatautonom gebildeten Willens als Vertragsrecht Anwendung. 22
- (2) Die Tarifverträge für das Gebäudereinigerhandwerk sind auch nicht nach § 613a Abs. 1 Satz 3 BGB an die Stelle des vertraglich in Bezug genommenen Tarifrechts des öffentlichen Dienstes getreten. Aus Wortlaut und systematischer Stellung des § 613a Abs. 1 Satz 3 BGB folgt, dass diese Bestimmung nur die grundsätzlich vorgesehene Transformation von Tarifrecht, das beim Betriebsveräußerer kraft beiderseitiger Tarifgebundenheit gegolten hat, in das Arbeitsverhältnis beim Erwerber verhindert oder beendet. Die Vorschrift ist nicht dazu bestimmt, auf beim Veräußerer vertraglich begründete Rechte und Pflichten Einfluss zu nehmen. § 613a Abs. 1 Sätze 2 und 3 BGB regeln ausschließlich - letztlich nach Spezialitätsgesichtspunkten modifiziert - den Erhalt von ursprünglich normativ begründeten Besitzständen nach einem Betriebsübergang, nach dem die Voraussetzungen für eine normative Weitergeltung entfallen sind. Vertragliche Rechtspositionen, auch wenn sie in einer privatautonomen Einbeziehung von Tarifrecht ihren Grund haben, gehen ohne Weiteres und 23

uneingeschränkt nach § 613a Abs. 1 Satz 1 BGB über. Ein anderes Verständnis stünde im Übrigen auch im Widerspruch zu Art. 3 Abs. 1 der Betriebsübergangs-Richtlinie 2001/23/EG vom 12. März 2001, wonach Rechte und Pflichten aus einem Arbeitsvertrag ohne Weiteres auf den Erwerber übergehen.

bb) Die arbeitsvertragliche Verweisung nimmt nur den BMT-G II und die zugehörigen Tarifverträge, nicht auch die für die „andere“ Branche der Gebäudereinigung geltenden Tarifverträge in Bezug. Die Arbeitsvertragsparteien haben keine große dynamische Verweisung oder Tarifwechselklausel vereinbart. 24

(1) Die Bezugnahme auf das Tarifwerk einer bestimmten Branche kann nur dann als große dynamische Verweisung, also als Bezugnahme auf den jeweils für den Betrieb fachlich/betrieblich einschlägigen Tarifvertrag, ausgelegt werden, wenn sich dies aus besonderen Umständen ergibt (*BAG 29. August 2007 - 4 AZR 767/06 - Rn. 17 mwN, BAGE 124, 34, 39*). Eine solche Bezugnahme ist rechtlich möglich. Ein dahingehender Wille muss aber im Wortlaut des Vertrages einen hinreichend deutlichen Niederschlag gefunden haben oder sich aus den Begleitumständen bei Vertragsschluss ergeben. 25

(2) Weder § 2 Satz 1 und 2 noch Satz 3 des Arbeitsvertrages vom 23. Oktober 1986 noch vorgetragene Umstände bei Vertragsschluss lassen einen Willen der vertragschließenden Parteien erkennen, die je nach Branchenzugehörigkeit des Beschäftigungsbetriebs einschlägigen Tarifverträge privat-autonom zur Geltung zu bringen. 26

Die Sätze 1 und 2 der vertraglichen Verweisungsklausel nennen nur die Tarifbestimmungen für die Arbeiter gemeindlicher Verwaltungen und Betriebe in ihrer jeweils geltenden Fassung als Verweisungsobjekt. Nur dieses Tarifrecht haben die Arbeitsvertragsparteien in dem vom Arbeitgeber gestellten Vertrag in das Vertragsverhältnis inkorporiert. 27

Auch aus Satz 3 ergibt sich nichts anderes. Zwar wird dort auf „die für den Bereich des Arbeitgebers jeweils in Kraft befindlichen sonstigen Tarifverträge“ verwiesen. Schon aus der Einfügung des Wortes „sonstigen“ sowie aus 28

der Einleitung des Satzes mit „Daneben finden“ ergibt sich aber, dass mit der vertraglichen Regelung nicht ein etwaiger Tarifwechsel vorbereitet wird. Vielmehr geht es in Satz 3 der Vereinbarung nur darum, auch nicht ausdrücklich angesprochene Tarifverträge, die für die damalige Arbeitgeberin des kommunalen öffentlichen Dienstes einschlägig waren oder werden sollten, neben dem Tarifwerk des BMT-G II zum Vertragsinhalt zu machen. Hierzu gehören die Tarifverträge für das Gebäudereinigerhandwerk nicht (*vgl. auch BAG 29. August 2007 - 4 AZR 767/06 - Rn. 18, BAGE 124, 34, 39 f.*).

Umstände bei Vertragsschluss, aus denen sich ein weitergehender Regelungswille der Arbeitsvertragsparteien ergeben könnte, trägt die Beklagte nicht vor. 29

cc) Entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts führt auch der Umstand, dass die Verweisung in § 2 des Arbeitsvertrages als Gleichstellungsabrede auszulegen ist, nicht zu einem Wechsel des auf vertraglicher Grundlage anwendbaren Tarifrechts. Dies lässt sich weder aus Wortlaut und Sinn der Vertragsklausel noch aus dem Gedanken einer hierauf aufbauenden „entsprechenden Anwendung“ des § 613a Abs. 1 Satz 3 BGB herleiten. 30

(1) Das mit dem Begriff „Gleichstellungsabrede“ gekennzeichnete Auslegungsergebnis einer Bezugnahmeklausel hatte und hat in der Rechtsprechung des Senats nicht den Inhalt, den am Vertrag beteiligten Arbeitnehmer in jeder Hinsicht wie ein Mitglied der tarifschließenden Gewerkschaft oder zumindest tarifrechtlich so wie einen an den in Bezug genommenen Tarifvertrag gebundenen Arbeitnehmer zu behandeln. Es ging und geht stets nur darum, den Arbeitnehmer vertraglich hinsichtlich des in Bezug genommenen Tarifvertrages oder Tarifwerkes so zu stellen, als wäre er an diesen Tarifvertrag gebunden. Wesentliche Rechtsfolge dieses Auslegungsergebnisses war es, die sich aus dem Wortlaut der Inbezugnahme ergebende Dynamik der tariflichen Inkorporierung auf die Zeit zu begrenzen, in der der Arbeitgeber ohnehin im Verhältnis zu tarifgebundenen Arbeitnehmern durch seine Verbandsmitgliedschaft an die Tarifentwicklung gebunden war. Eine Gleichstellung, die auch einen für Gewerkschaftsmitglieder normativ, beispielsweise aufgrund von § 613a Abs. 1 31

Satz 3 BGB, eintretenden Tarifwechsel vertraglich nachvollzieht, kann zwar vereinbart werden, sie muss aber im Vertragswortlaut in der eben beschriebenen Weise zum Ausdruck kommen. Eine auf ein bestimmtes Tarifwerk bezogene Gleichstellungsklausel deckt eine Vertragsentwicklung, die einen auf einen Branchenwechsel folgenden Tarifwechsel mitumfasst, nicht ab (*vgl. hierzu auch BAG 29. August 2007 - 4 AZR 767/06 - Rn. 17, BAGE 124, 34, 39*).

(2) In seinem Urteil vom 29. August 2007 hat der Senat im Einzelnen begründet, warum im Verhältnis zwischen einer vertraglich vereinbarten Tarifgeltung und einem normativ geltenden Tarifvertrag im Hinblick auf die unterschiedlichen Regelungsebenen auch eine entsprechende Anwendung des § 613a Abs. 1 Satz 3 BGB nicht in Betracht kommt (- 4 AZR 767/06 - Rn. 19 *mwN zu den hierzu in der Literatur vertretenen Auffassungen, BAGE 124, 34, 40*). Der Senat nimmt hierauf zur Vermeidung von Wiederholungen Bezug, da neue Gesichtspunkte im vorliegenden Rechtsstreit nicht angesprochen worden sind. 32

dd) Die Beklagte und das Landesarbeitsgericht berufen sich zur Rechtfertigung ihrer entgegengesetzten Rechtsauffassungen, was die Bedeutung und Wirkung einer Gleichstellungsabrede in Fällen wie dem vorliegenden angeht, zu Unrecht auf die Senatsentscheidungen vom 4. September 1996 (- 4 AZR 135/95 - BAGE 84, 97) und 23. Januar 2008 (- 4 AZR 602/06 - AP TVG § 1 *Bezugnahme auf Tarifvertrag Nr. 63 = EzA TVG § 3 Bezugnahme auf Tarifvertrag Nr. 38*). Es wird hier schon übersehen, dass die beiden angezogenen Urteile grundlegend andere Sachverhalte betrafen, weshalb die dort getroffenen Aussagen auch nicht auf die vorliegende Fallgestaltung übertragbar sind. 33

(1) Das von der Beklagten angeführte Senatsurteil vom 4. September 1996 (- 4 AZR 135/95 - BAGE 84, 97) betraf eine arbeitsvertragliche Verweisungsklausel, die keine Tarifwechselklausel zum Inhalt hatte. Sie war in einem Fall des Verbandswechsels des Arbeitgebers korrigierend dahin ausgelegt worden, dass eine Verweisung auf den jeweils für den Betrieb geltenden Tarifvertrag vereinbart worden sei. Diese Rechtsprechung hat der Senat ausdrücklich aufgegeben (22. April 2009 - 4 ABR 14/08 - Rn. 73, BAGE 130, 286; s. bereits 34

22. Oktober 2008 - 4 AZR 784/07 - Rn. 24 f., BAGE 128, 165, 171). Zudem erfolgte die Auslegung im Urteil vom 4. September 1996 jedenfalls auf der deutlich herausgestellten Grundlage, dass der Vertragspartner der von unterschiedlichen Arbeitgeberverbänden abgeschlossenen Tarifverträge jeweils dieselbe Gewerkschaft war, der zudem auch die damalige Klägerin angehörte. Mit dieser Ausgangslage ist der vorliegende Fall bereits deshalb nicht vergleichbar, weil ein Branchenwechsel in den Zuständigkeitsbereich einer anderen Gewerkschaft - als der die das in Bezug genommene Tarifwerk abgeschlossen hat - stattgefunden hat (vgl. auch 22. Oktober 2008 - 4 AZR 784/07 - Rn. 24 f., BAGE 128, 165, 171).

(2) Auch soweit das Landesarbeitsgericht auf das Senatsurteil vom 23. Januar 2008 (- 4 AZR 602/06 - AP TVG § 1 Bezugnahme auf Tarifvertrag Nr. 63 = EzA TVG § 3 Bezugnahme auf Tarifvertrag Nr. 38) hinweist, worin der Senat zu seiner eigentlichen Rechtsprechung zur Gleichstellungsabrede zurückgekehrt sei, werden der dort behandelte Lebenssachverhalt ausgeblendet und die dortigen Rechtsausführungen im entscheidenden Punkt nicht ausreichend gewürdigt. In der Entscheidung ging es bei der Würdigung einer als Gleichstellungsabrede zu bewertenden Bezugnahme Klausel darum, ob nach einem Betriebsübergang an die Stelle eines von der arbeitsvertraglichen Verweisung mitumfassten, beim Veräußerer abgeschlossenen Haustarifvertrages wieder die flächentarifvertraglichen Regelungen getreten waren, die ebenfalls von der arbeitsvertraglichen Verweisung erfasst und die von derselben Gewerkschaft vereinbart worden waren wie der Haustarifvertrag. Zur Klärung der Rechtslage griff der Senat auf den auch hier zugrunde gelegten Ansatz zurück, es gehe auf der Grundlage der vereinbarten Gleichstellungsabrede darum, den dortigen Kläger so zu stellen, „als sei er wie ein Mitglied der tarifschließenden Gewerkschaft ... ebenso wie der Arbeitgeber an die in Bezug genommenen Tarifverträge der Branche gebunden“ (- 4 AZR 602/06 - aaO). Nur für die Auswahlentscheidung, auf welche der in Bezug genommenen Tarifwerke sich die Verweisung in der konkret eingetretenen Situation bezieht, hat der Senat in seiner vergleichenden Betrachtung der Rechtslage bei den tarifgebundenen Arbeitnehmern - ohne dass es darauf entscheidend ankam - § 613a Abs. 1

35

Sätze 2 und 3 BGB angesprochen. Eine Rechtfertigung dafür, aus einer auf ein bestimmtes Tarifwerk bezogenen Gleichstellungsabrede auf eine vertragliche Inbezugnahme eines für eine andere Branche durch eine andere Gewerkschaft abgeschlossenen nicht genannten Tarifwerkes zu schließen, lässt sich daher aus der angezogenen Entscheidung nicht entnehmen.

2. Das Arbeitsgericht ist allerdings zu Unrecht davon ausgegangen, dass auf das Arbeitsverhältnis seit dem Inkrafttreten des TVöD/VKA das dortige Tarifrecht kraft arbeitsvertraglicher Bezugnahme anwendbar sei. Soweit die Klageforderung der Höhe nach hierauf beruht, hat das Landesarbeitsgericht auf die Berufung der Beklagten die Klage zu Recht abgewiesen. Insoweit ist die Revision zurückzuweisen. 36

Aus dem bereits beschriebenen Inhalt einer Gleichstellungsabrede, wie sie sich im Vertrag der Klägerin vom 23. Oktober 1986 findet, folgt, dass mit dem Wegfall der Tarifgebundenheit auf Arbeitgeberseite an die arbeitsvertraglich in Bezug genommenen Tarifverträge die vertraglich vereinbarte Dynamik endet. Die Arbeitgeberin ist an danach vereinbarte Tarifänderungen nicht mehr gebunden. Da die arbeitgeberseitige Tarifgebundenheit an den BMT-G II im Falle der Klägerin mit dem Betriebsteilübergang auf die Beklagte am 1. Juli 2004 geendet hat, kann die Klägerin keine Leistungen auf der Grundlage des dieses Tarifwerkes erst am 1. Oktober 2005 ablösenden TVöD/VKA verlangen. Sie ist auf der Grundlage der arbeitsvertraglichen Bezugnahme auf die Rechte aus dem BMT-G II beschränkt, wie sie sich zum Stand 1. Juli 2004 ergeben. 37

3. Aus alledem folgt, dass die Klage wegen eines Zahlungsbetrags von 5.049,34 Euro brutto (Antrag zu 1) und 4.034,89 Euro brutto (Antrag zu 2) in erster Instanz zu Recht Erfolg hatte und das Urteil des Arbeitsgerichts in diesem Umfang wiederherzustellen ist. Nur wegen eines Teilbetrags von 81,68 Euro brutto ist der Klage zu Unrecht entsprochen worden, weshalb die Revision keinen Erfolg hat. 38

- a) Die zur Berechnung der Klageforderung erforderlichen Tatsachen stehen zwischen den Parteien fest. Die Klägerin konnte für die Zeit zwischen dem 1. Juli 2004 und dem 25. Dezember 2006 auf der Grundlage des BMT-G II ($29 \times 1.241,19 + 992,95 =$) 36.987,46 Euro brutto an laufendem Entgelt sowie ihrer Teilzeitquote entsprechend 207,14 Euro brutto Urlaubsgeld beanspruchen. Sie hat ausweislich der vorliegenden Abrechnungen für den Streitzeitraum insgesamt 28.110,37 Euro brutto auf der Grundlage der Gebäudereinigertarifverträge erhalten, woraus sich die zuerkannte Gesamtdifferenz von 9.084,23 Euro brutto ergibt. Auf die darüber hinaus vom Arbeitsgericht nach Maßgabe des TVöD/VKA zuerkannten 81,68 Euro hat sie keinen Anspruch. 39
- b) Die errechneten Zahlungsansprüche sind nicht verfallen. Die Klägerin hat mit anwaltlichem Schreiben vom 15. Oktober 2004 ihre Forderung auf Weiterzahlung des Monatsentgelts von 1.241,19 Euro brutto für die 24-Stunden-Woche nach BMT-G II ab dem 1. Juli 2004 und für die Zukunft ausreichend geltend gemacht. Das tarifliche Urlaubsgeld für das Jahr 2005 wurde mit der Klageschrift vom 12. Januar 2006, der Beklagten zugestellt am 19. Januar 2006, rechtzeitig verlangt. 40
- aa) Nach dem unverändert auf das Arbeitsverhältnis der Klägerin anwendbaren § 63 BMT-G II verfallen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von sechs Monaten nach Fälligkeit schriftlich geltend gemacht werden, soweit tarifvertraglich nichts anderes bestimmt ist. Für denselben Sachverhalt reicht die einmalige Geltendmachung des Anspruchs aus, um einen Verfall auch für später fällig werdende Leistungen zu verhindern. 41
- Ist also ein Anspruch nach § 63 Unterabs. 1 BMT-G II ordnungsgemäß geltend gemacht worden, lässt § 63 Unterabs. 2 BMT-G II diese Geltendmachung für denselben Sachverhalt aus Gründen der Vereinfachung auch für später fällig werdende Leistungen ausreichen (*BAG 10. Juli 2003 - 6 AZR 283/02 - EzA TVG § 4 Ausschlussfristen Nr. 168*). 42

- bb) Die in diesem Sinne für § 63 BMT-G II ausreichende „einmalige Geltendmachung“ geschah, was die laufende Vergütung angeht, mit dem bereits zitierten Anwaltsschreiben vom 15. Oktober 2004 für den Monat Juli 2004 innerhalb der Sechs-Monats-Frist. Dabei wurde nicht nur die wörtlich angesprochene Abrechnung, sondern auch eine entsprechende Zahlung ebenfalls verlangt. Da die Bezüge ständiger Natur waren, reichte nach § 63 Unterabs. 2 BMT-G II die einmalige Geltendmachung des Anspruchs aus. Soweit die Beklagte dem eine ständige Änderung der monatlichen Zahlungsbeträge auf der Basis eines Stundenlohns entgegenhält, bezieht sich dies nicht auf die der Klägerin zustehenden und von ihr geltend gemachten ständig gleichen Beträge, sondern auf die gegengerechneten Zahlungen der Beklagten unter Anwendung eines anderen Tarifvertrages. Auf diese aus dem Bereich der Beklagten stammende Unregelmäßigkeit der Differenzbeträge kommt es für die Wahrung der Ausschlussfrist nach § 63 BMT-G II, was den der Klägerin zustehenden monatlichen Festbetrag angeht, nicht an. 43
4. Den Zinsausspruch des Arbeitsgerichts hat die Beklagte nicht angegriffen. 44
- III. Die Kostenfolge ergibt sich aus § 92 Abs. 1 und 2, § 97 ZPO. 45
- Die Kosten erster Instanz waren nach § 92 Abs. 1 ZPO im Verhältnis des dortigen Unterliegens und Obsiegens gesondert zu verteilen, nachdem das Arbeitsgericht die ursprünglich eingelegte Zahlungsklage wegen eines Teilbetrags abgewiesen hat und die Klägerin hiergegen kein Rechtsmittel eingelegt hatte. 46

Die Kostenentscheidung für die zweite und dritte Instanz beruht auf § 92 Abs. 2 ZPO, weil die Zuvielforderung der Klägerin, was den für diese Instanzen verbliebenen Streitgegenstand angeht, nur geringfügig ist und deshalb unberücksichtigt bleiben kann.

47

Bepler

Treber

Winter

Kralle-Engeln

Weßelkock