

BUNDEARBEITSGERICHT



4 AZR 767/06
15 (4) Sa 62/06
Landesarbeitsgericht
Düsseldorf

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
29. August 2007

URTEIL

Freitag, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

proT-in
Bundesarbeitsvorstand
Kellerbergstr. 16
57319 Bad Berleburg
eMail bundesarbeitsvorstand@proT-in.de
Tel. (0 27 51) 95 91 96
20 FEB 2008

In Sachen

Klägerin, Berufungsbeklagte und Revisionsklägerin,

pp.

Beklagte, Berufungsklägerin und Revisionsbeklagte,

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 29. August 2007 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Beppler, die Richter am Bundesarbeitsgericht Bott und Dr. Wolter sowie die ehrenamtliche Richterin Pfeil und den ehrenamtlichen Richter Umlandt für Recht erkannt:

1. Auf die Revision der Klägerin wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 20. Juli 2006 - 15 (4) Sa 62/06 - aufgehoben.

2. Die Berufung der Beklagten gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Wuppertal vom 22. November 2005 - 7 Ca 2758/05 - wird zurückgewiesen.
3. Die Beklagte hat auch die Kosten der Berufung und der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten darüber, ob ein Teilbetriebsübergang mit Branchenwechsel zu einem Wechsel des für das übergegangene Arbeitsverhältnis maßgebenden Tarifrechts führt. 1

Die Klägerin trat auf der Grundlage eines schriftlichen Formulararbeitsvertrags vom 18. September 1972 am 1. September 1972 als „Hausgehilfin“ in die Dienste der Stadt R, welche Mitglied des Kommunalen Arbeitgeberverbandes war. Dieser Arbeitsvertrag enthält - wie auch diejenigen von anderen Arbeitnehmern - folgende Regelung: 2

„§ 2

Das Arbeitsverhältnis richtet sich nach den Bestimmungen des Bundesmanteltarifvertrages für Arbeiter gemeindlicher Verwaltungen und Betriebe (BMT-G II) vom 31.1.1962 und der zusätzlich abgeschlossenen Tarifverträge, insbesondere des Bezirkszusatztarifvertrages (BZT-G/NRW) und der Anlage 5 zum BMT-G II, 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 mit Wirkung ab 1. Juli 2004. Über diesen Teilbetriebsübergang wurde die der Gewerkschaft ver.di seit dem 1. April 2004 als Mitglied angehörende, zuletzt als Reinigungskraft beschäftigte Klägerin mit Schreiben vom 5. Mai 2004 unterrichtet. Sie widersprach nicht dem Übergang ihres Arbeitsverhältnisses auf die Beklagte. Ab diesem Teilbetriebsübergang entlohnt die Beklagte die Klägerin und die anderen Mitarbeiter im Reinigungsbereich nach den für allgemeinverbindlich erklärten Tarifverträgen für die gewerblich Beschäftigten im 3

Gebäudereinigerhandwerk. Mit der Klage macht die Klägerin die Entgeltdifferenzen (Lohn, Urlaubsgeld, Zuwendung) zwischen den sich nach dem BMT-G II errechnenden Entgelten und den von der Beklagten für den Zeitraum Juli 2004 bis Mai 2005 gezahlten geltend.

Die Klägerin hat, soweit für das Revisionsverfahren noch von Interesse, vorgetragen, auf Grund ihres Arbeitsvertrags und des dort unter § 2 in Bezug genommenen BMT-G II blieben die Regelungen dieses Tarifvertrags auch für die Rechtsbeziehung der Parteien und damit für die zu zahlende Arbeitsvergütung verbindlich. Ihre Rechtsposition sei durch die arbeitsvertraglich getroffene Vereinbarung des BMT-G II gegen einen Tarifwechsel auf Grund des Günstigkeitsprinzips geschützt. Daran ändere auch der Umstand nichts, dass sie ab dem 1. April 2004 Mitglied der Gewerkschaft ver.di geworden sei. Hierdurch werde die vertragliche Bezugnahme-klausel nicht berührt.

4

Die Klägerin hat beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an die Klägerin 5.662,72 Euro brutto nebst 5 % Zinsen über dem Basiszinssatz von 911,97 Euro brutto ab dem 10. Oktober 2004, von weiteren 3.521,35 Euro brutto ab dem 15. März 2005 und von weiteren 1.229,40 Euro brutto ab Zustellung der Klage am 22. Juni 2005 zu zahlen.

5

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat vorgetragen, auf Grund der beiderseitigen Tarifgebundenheit der Klägerin und der S-Klinikum R GmbH ab 1. April 2004 an den BMT-G II seien dessen tarifliche Regelungen bei Betriebsübergang zwar gem. § 613a Abs. 1 Satz 2 BGB auf sie als Erwerberin übergegangen, würden jedoch gem. § 613a Abs. 1 Satz 3 BGB durch die Rechtsnormen der allgemeinverbindlichen Tarifverträge für das Gebäudereinigerhandwerk ersetzt. Die eine Gleichstellungsabrede enthaltende Bezugnahme-klausel ändere nichts an diesem Ergebnis. Sie sei dahin auszulegen, dass sie auch die Gleichstellung für den Fall eines Tarifwechsels nach § 613a Abs. 1 Satz 3 BGB zum Inhalt habe. Eine andere Ansicht widerspräche Sinn und Zweck der Gleichstellungsabrede.

6

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat sie abgewiesen. Mit der Revision erstrebt die Klägerin die Wiederherstellung des erstinstanzlichen Urteils. Die Beklagte beantragt, die Revision zurückzuweisen.

7

Entscheidungsgründe

- Die Revision der Klägerin ist begründet. Sie führt zur Wiederherstellung des erstinstanzlichen Urteils. 8
- I. Die Klägerin hat Anspruch auf die mit der Klage geforderten, der Höhe nach zwischen den Parteien unstreitigen Entgeltdifferenzen für Juli 2004 bis Mai 2005 nach Maßgabe der tariflichen Regelungen des BMT-G II und der - dazu - zusätzlich abgeschlossenen Tarifverträge. 9
1. Die vorgenannten Tarifverträge galten zwischen der Klägerin und der Stadt R kraft Bezugnahmeklausel in deren Arbeitsvertrag vom 18. September 1972 als Vertragsrecht. Die Maßgeblichkeit des BMT-G II „und der zusätzlich abgeschlossenen Tarifverträge“ - nachfolgend nur: BMT-G II - beruhte zwischen den damaligen Arbeitsvertragsparteien allein auf dieser konstitutiven vertraglichen Vereinbarung. Denn im Gegensatz zur Stadt R war die Klägerin seinerzeit nicht tarifgebunden. Darüber besteht zwischen den Parteien kein Streit. 10
2. Die Parteien stimmen ebenfalls darin überein, dass es sich bei der Regelung in § 2 des Arbeitsvertrags um eine dynamische Verweisung auf den BMT-G II handelt. Sie verstehen auch übereinstimmend und zutreffend diese Verweisklausel als sog. Gleichstellungsabrede iSd. „alten“ Senatsrechtsprechung, nach welcher eine in einem vom tarifgebundenen Arbeitgeber vorformulierten Arbeitsvertrag enthaltene Verweisung auf einen Tarifvertrag, an den der Arbeitgeber selbst gebunden ist, regelmäßig die Gleichstellung seiner nicht tarifgebundenen Arbeitnehmer mit seinen tarifgebundenen Arbeitnehmern bezweckt (*zu dieser Rechtsprechung vgl. die umfangreichen Nachweise in 14. Dezember 2005 - 4 AZR 536/04 - BAGE 116, 326, 329*). 11
3. Infolge des Betriebsübergangs auf die - wie ihre Rechtsvorgängerin - tarifgebundene S-Klinikum R GmbH trat diese gem. § 613a Abs. 1 Satz 1 BGB in die arbeitsvertraglich begründeten Rechte und Pflichten der Stadt R ein. Mangels Tarifgebundenheit der Klägerin bis zum 31. März 2004 galt der BMT-G II zunächst weiter nicht normativ nach § 3 Abs. 1, § 4 Abs. 1 TVG zwischen ihr und ihrer damaligen neuen Arbeitgeberin. 12

4. Durch den Beitritt der Klägerin zur Gewerkschaft ver.di am 1. April 2004 erlangte der BMT-G II normative Geltung iSv. § 3 Abs. 1, § 4 Abs. 1 TVG für das Arbeitsverhältnis zwischen der Klägerin und der S-Klinikum R GmbH. Dies änderte nichts an seiner vertraglichen Geltung für die damaligen Parteien des Arbeitsverhältnisses. Die Wirkung einer Bezugnahmeklausel wird nicht dadurch berührt, dass der in Bezug genommene Tarifvertrag noch aus einem weiteren rechtlichen Grund für das Arbeitsverhältnis der Parteien maßgebend ist (*vgl. zur konstitutiven Wirkung einer Bezugnahmeklausel bei beiderseitiger Tarifgebundenheit der Parteien des Arbeitsverhältnisses im Zeitpunkt des Arbeitsvertragsabschlusses Senat 19. März 2003 - 4 AZR 331/02 - BAGE 105, 284, 290; ebenso Staudinger/Annuß BGB (2005) § 613a Rn. 290; HWK/Henssler 2. Aufl. § 3 TVG Rn. 28; Hohenstatt in Willemsen/Hohenstatt/Schweibert/Seibt Umstrukturierung und Übertragung von Unternehmen 3. Aufl. E Rn. 179*). 13
5. Diese zweifach begründete Geltung des BMT-G II für das Arbeitsverhältnis der Klägerin hat mit dem Teilbetriebsübergang des Bereichs Reinigung auf die Beklagte am 1. Juli 2004 ihr Ende gefunden. Denn die normativ begründeten Rechte und Pflichten sind nicht nach § 613a Abs. 1 Satz 2 BGB Inhalt des Arbeitsverhältnisses zwischen der Klägerin und der Beklagten geworden, weil diese Rechte und Pflichten iSv. § 613a Abs. 1 Satz 3 BGB bei der Beklagten als der neuen Inhaberin des Reinigungsbetriebs durch Rechtsnormen „eines anderen Tarifvertrags“, und zwar der für allgemeinverbindlich erklärten und deshalb auf Grund beiderseitiger Tarifgebundenheit geltenden Tarifverträge (Rahmen- und Lohntarifvertrag) für die gewerblich Beschäftigten im Gebäudereinigerhandwerk geregelt werden. § 613a Abs. 1 Satz 2 BGB, der den Übergang normativ wirkender Rechte und Pflichten in das Arbeitsverhältnis zwischen dem Arbeitnehmer und dem Betriebserwerber als neuem Arbeitgeber vorsieht, findet insoweit keine Anwendung. Hingegen verbleibt es gem. § 613a Abs. 1 Satz 1 BGB bei der Geltung des BMT-G II als Vertragsrecht zwischen der Klägerin und der Beklagten. Denn nach dem ausdrücklichen Wortlaut des § 613a Abs. 1 Satz 3 BGB verdrängt die normative Regelung von Rechten und Pflichten bei dem neuen Inhaber nur vor dem Betriebsübergang normativ begründete Rechte und Pflichten, nicht hingegen solche auf vertraglicher Grundlage. Für diese gilt uneingeschränkt, dass der neue Inhaber nach § 613a Abs. 1 Satz 1 BGB in diese eintritt. Daran ändert entgegen der Rechtsauffassung der Beklagten, der das Landesarbeitsgericht beigetreten ist, auch der Umstand nichts, dass es sich bei der Bezugnahme- 14

klausel im Arbeitsvertrag vom 18. September 1972 (auch) nach Auffassung beider Parteien um eine Gleichstellungsabrede handelt.

a) Das Landesarbeitsgericht hat ausgeführt, bei individualrechtlich begründeter Weiteranwendung der „in Bezug genommenen früheren Tarifverträge (statisch)“ nach einem Teilbetriebsübergang würden diese Arbeitnehmer im Vergleich zu denjenigen bessergestellt, deren Rechte und Pflichten sich - allein - nach den ungünstigeren Bedingungen der „nunmehr im Betrieb - wie hier aufgrund von Allgemeinverbindlichkeit - geltenden Tarifverträge“ richteten. Eine derartige Besserstellung sei nicht gerechtfertigt. Dabei bedürfe es keiner analogen Anwendung des § 613a Abs. 1 Satz 3 BGB. Auch bedürfe es keiner „Tarifwechselklausel“. Erforderlich sei lediglich eine sachgerechte Auslegung der Gleichstellungsabrede wie der vorliegenden. Nach der „alten“ Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts gebe es bei einer Gleichstellungsabrede einen vom Willen des Arbeitgebers abhängigen „Teil“, der dahin gehe, den betreffenden Arbeitnehmer - auch ohne eine kongruente Tarifgebundenheit desselben - so zu stellen, als wäre er (einschlägig) tarifgebunden. Die Frage, mit welchem Inhalt, wie lange und zu wem die so vereinbarte Tarifgeltung Bestand habe, richte sich sodann nach den im Falle beiderseitiger Tarifgebundenheit geltenden gesetzlichen Normen wie zB § 3 Abs. 3, § 4 Abs. 5 TVG. Diese seien gleichsam mit in Bezug genommen worden, soweit Abweichendes nicht ausdrücklich vereinbart sei. Eine solche gesetzliche Norm, die das Schicksal eines im Betrieb geltenden Tarifvertrags und die Frage seiner Fortgeltung behandle, sei auch § 613a Abs. 1 Satz 3 BGB, der insofern gleichfalls, wie auch alle anderen die Tarif(weiter)geltung regelnden gesetzlichen Normen, auf Grund der Gleichstellungsabrede mit der darin enthaltenen „Gesetzesunterwerfung“ mit in Bezug genommen worden sei. Für die zuvor nicht tarifgebundenen Arbeitnehmer bedeute dies, dass diese bei Vertragsschluss insofern schon ihr (antizipiertes) Einverständnis mit einer Ablösung ihrer arbeitsvertraglich in Bezug genommenen Tarifverträge für den Fall gegeben hätten, dass bei beiderseitiger Tarifbindung § 613a Abs. 1 Satz 3 BGB zum Tragen gekommen wäre. Einer „Tarifwechselklausel“ bedürfe es nur dann, wenn es keine gesetzliche Vorschrift gebe, die einen Tarifwechsel vorschreibe wie die Bestimmung des § 613a Abs. 1 Satz 3 BGB.

15

b) Dem folgt der Senat nicht.

16

aa) Die Bezugnahme auf das Tarifwerk einer bestimmten Branche kann über ihren Wortlaut hinaus nur dann als große dynamische Verweisung (= Bezugnahme auf den jeweils für den Betrieb fachlich/betrieblich geltenden Tarifvertrag) ausgelegt werden, wenn sich dies aus besonderen Umständen ergibt (*Senat 25. September 2002 - 4 AZR 294/01 - BAGE 103, 9, 12 f. mwN; ebenso ErfK/Preis 8. Aufl. § 613a BGB Rn. 127; Hohenstatt in Willemsen/Hohenstatt/Schweibert/Seibt E Rn. 203 f.*). Das hat der Senat gerade auch für eine Bezugnahmeklausel entschieden, in der auf den BMT-G II und die diesen ergänzenden, ändernden oder ersetzenden Tarifverträge verwiesen worden ist (*25. September 2002 - 4 AZR 294/01 - aaO mwN*). Dies ist auch der Standpunkt der herrschenden Meinung im Schrifttum, in dem zwischen dem Typus der sog. kleinen dynamischen Bezugnahmeklausel (*zB AnwK-ArbR/Friedrich § 3 TVG Rn. 90 f.; Staudinger/Annuß § 613a Rn. 291*), bei der sich die Dynamik allein auf das zeitliche Moment bezieht, und demjenigen der sog. großen dynamischen Verweisung oder Tarifwechselklausel unterschieden wird, die auch betrieblich/fachlich dynamisch wirkt. An dieser Unterscheidung hält der Senat fest, insbesondere deshalb, weil die Arbeitsvertragsparteien die Rechtsfolge eines Tarifwechsels ausdrücklich vereinbaren können. Sie bestimmen mit ihrer vertraglichen Abrede den Umfang der Inbezugnahme. Darauf beschränkt sich auch eine von ihnen gewollte Gleichstellung. Das Argument des Landesarbeitsgerichts, in einer Gleichstellungsabrede sei bei deren sachgerechter Auslegung auch die gesetzliche Regelung des § 613a Abs. 1 Satz 3 BGB mit in Bezug genommen (*dagegen auch Henssler FS Schaub S. 311, 322, 323*) verkennt, dass dies nicht der Inhalt einer kleinen dynamischen Verweisung ist. Wollen die Arbeitsvertragsparteien auch für den Fall eines durch einen Betriebsübergang herbeigeführten Branchenwechsels des Arbeitgebers die Gleichstellung des Arbeitnehmers auf der Grundlage des dann einschlägigen Tarifrechts, haben sie die Möglichkeit, den Typus der Tarifwechselklausel zu wählen. Schlicht unterstellt werden kann der Wille zum Tarifwechsel nicht. Denn ein Arbeitnehmer, der - wie hier - eine Tätigkeit auf dem Gebiet der Gebäudereinigung ausübt, kann sich ganz gezielt erfolgreich um eine Anstellung im öffentlichen Dienst bemüht haben, um dessen im Vergleich zu denen der Gebäudereinigung bessere tarifliche Arbeitsbedingungen zu erhalten.

17

bb) Entgegen der Auffassung der Beklagten enthält die Bezugnahmeklausel im Arbeitsvertrag vom 18. September 1972 bei deren zutreffender Auslegung keine Verweisung auf das Tarifrecht des Gebäudereinigerhandwerks. Bei diesem Arbeitsvertrag handelte es sich um einen Formularvertrag, den der Senat selbst auslegen kann (*BAG 19. Oktober 2004 - 9 AZR 647/03 - BAGE 112, 214, 222 mwN*). Der

18

Wortlaut der Bezugnahmeklausel gibt keine hinreichenden Hinweise darauf, dass eine Tarifwechselklausel vereinbart worden ist. Satz 1 des § 2 des Arbeitsvertrags verweist auf den BMT-G II und die - dazu - zusätzlich abgeschlossenen Tarifverträge, insbesondere auf den BZT-G/NRW. Zu diesen „zusätzlich abgeschlossenen Tarifverträgen“ zählen nicht die Tarifverträge für das Gebäudereinigerhandwerk. Bei diesen handelt es sich auch nicht um Tarifverträge, die iSv. § 2 Satz 2 des Arbeitsvertrags an die Stelle des BMT-G II getreten sind. Beides macht auch die Beklagte nicht geltend. Sie sieht vielmehr die Tarifverträge für das Gebäudereinigerhandwerk durch § 2 Satz 3 des Arbeitsvertrags in Bezug genommen, nach welchen „daneben“ die für den Bereich des Arbeitgebers jeweils in Kraft befindlichen sonstigen Tarifverträge Anwendung finden. Diese Bestimmung der Bezugnahmeklausel nimmt allein Tarifverträge in Bezug, die neben dem BMT-G II gelten („daneben ...“), beinhaltet also nicht die Ablösung des in den davorstehenden Sätzen der Bezugnahmeklausel in Bezug genommenen Tarifrechts für Arbeitnehmer gemeindlicher Verwaltungen und Betriebe durch das Tarifrecht eines anderen Wirtschaftszweiges im Falle eines Branchenwechsel des Arbeitgebers. Sonstige Anhaltspunkte, die Bezugnahmeklausel des § 2 des Arbeitsvertrags über ihren Wortlaut hinaus als Tarifwechselklausel auszulegen, sind nicht erkennbar.

c) Auch für die analoge Anwendung des § 613a Abs. 1 Satz 3 BGB, die Teile des Schrifttums befürworten (*Henssler FS Schaub S. 311, 322 f.; Wank NZA 1987, 505, 509*), ist kein Raum (*gegen eine analoge Anwendung des § 613a Abs. 1 Satz 3 BGB auf Außenseiter auch Hohenstatt in Willemsen/Hohenstatt/Schweibert/Seibt E Rn. 190; Oetker in Jacobs/Krause/Oetker Tarifvertragsrecht § 6 Rn. 216; ErfK/Preis § 613a Rn. 127; Staudinger/Annuß § 613a Rn. 297*). Denn ein arbeitsvertraglich in Bezug genommener Tarifvertrag gilt zwischen den Vertragsparteien als Vertragsrecht. An dessen Inhalt ist der neue Betriebsinhaber nach § 613a Abs. 1 Satz 1 BGB gebunden. Die Sätze 2 bis 4 des § 613a Abs. 1 BGB enthalten eine von Satz 1 abweichende Sonderregelung für die Weitergeltung von Kollektivvereinbarungen (Tarifvertrag und/oder Betriebsvereinbarung) nach einem Betriebsübergang. Die Regelung ist erforderlich, weil Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen nicht Bestandteil des Arbeitsvertrags sind, sondern von außen auf Grund beiderseitiger Tarifgebundenheit auf das Arbeitsverhältnis einwirken. Wenn der Tarifvertrag jedoch kraft einzelvertraglicher Bezugnahme auf das Arbeitsverhältnis mit dem Betriebsveräußerer anwendbar war, gilt sein Inhalt nach § 613a Abs. 1 Satz 1 BGB nach dem Betriebsübergang als Individualvertragsrecht unverändert weiter. Eine Gesetzeslücke, die durch eine ana-

19

loge Anwendung der Regelung des § 613a Abs. 1 Satz 3 BGB zu schließen sein könnte, fehlt. Der Senat hält daher an seiner Rechtsprechung fest, dass nur in den Fällen der normativen Geltung eines Tarifvertrags im Arbeitsverhältnis der Parteien vor dem Betriebsübergang dessen Ablösung nach § 613a Abs. 1 Satz 3 BGB durch für beide Parteien des Arbeitsverhältnisses normativ geltende tarifliche Regelungen in Betracht kommt (25. September 2002 - 4 AZR 294/01 - BAGE 103, 9, 15).

6. Die individualrechtlich im Arbeitsverhältnis der Parteien geltenden Regelungen des BMT-G II setzen sich nach dem tarifrechtlichen Günstigkeitsprinzip des § 4 Abs. 3 TVG gegenüber den kraft Allgemeinverbindlichkeit normativ auf das Arbeitsverhältnis einwirkenden Tarifverträgen für das Gebäudereinigerhandwerk durch. Es geht hierbei nicht um die Konkurrenz zweier Tarifverträge, sondern um die Konkurrenz einer arbeitsvertraglichen Regelung mit einem kraft Allgemeinverbindlichkeit wirkenden Tarifvertrag. Dies ist kein Fall der Tarifkonkurrenz zweier Normenverträge. Vielmehr wird das Verhältnis der arbeitsvertraglichen Regelung zu der normativ wirkenden tariflichen durch § 4 Abs. 3 TVG bestimmt (BAG 26. Januar 1994 - 10 AZR 611/92 - BAGE 75, 298, 308; vgl. auch Senat 25. September 2002 - 4 AZR 294/01 - BAGE 103, 9, 13; Hohenstatt in Willemsen/Hohenstatt/Schweibert/Seibt E Rn. 202; Kort SAE 2006, 247 ff.; ErfK/Preis § 613a Rn. 127; Schaub/Koch ArbR-Hdb. 12. Aufl. § 119 Rn. 12). Soweit der Senat in der Vergangenheit eine andere Rechtsauffassung eingenommen hat (zuletzt 23. März 2005 - 4 AZR 203/04 - BAGE 114, 186, 191 f.), gibt er sie hiermit ausdrücklich auf. 20

7. Einer Vorlage der Sache an den Europäischen Gerichtshof bedurfte es nicht. Die hier vertretene Auffassung zur Bindung des neuen Inhabers an eine Bezugnahme-klausel nach einem Betriebsübergang verstößt nicht gegen Grundsätze, die der Europäische Gerichtshof insbesondere in der Entscheidung vom 9. März 2006 (- C-499/04 - [Wehrhof] EuGHE I 2006, 2397 = AP Richtlinie 77/187/EWG Nr. 2 = EzA BGB 2002 § 613a Nr. 44) möglicherweise aufstellen wollte. Der Europäische Gerichtshof hat in dieser Entscheidung jedenfalls deutlich gemacht, dass es um die Freiheit des Erwerbers von Bindungen an künftige Kollektivverträge (so 9. März 2006 - C-499/04 - aaO Rn. 34, 35) bzw. an nach dem Zeitpunkt des Unternehmensübergangs geschlossene Kollektivverträge (9. März 2006 - C-499/04 - aaO Rn. 36) bzw. an Kollektivverträge, die dem zum Zeitpunkt des Betriebsübergangs geltenden nachfolgen (9. März 2006 - C-499/04 - aaO Rn. 37), geht. Die Klägerin nimmt die Beklagte demgegenüber vorliegend aus tarifvertraglichen Regelungen in Anspruch, die bereits vor 21

dem Betriebsübergang vereinbart worden sind. Gegenteiliges macht die Beklagte nicht geltend. Es bedarf angesichts dessen keiner eingehenden Auseinandersetzung mit der Frage, welche über den Einzelfall hinausgehenden Rechtssätze der Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs vom 9. März 2006 zu entnehmen sind.

8. Nach alledem richten sich die Einzelansprüche der Klägerin, die den Gesamtbetrag des Klaganspruchs ausmachen, gem. § 4 Abs. 3 TVG nach den im Vergleich zu den entsprechenden tariflichen Regelungen des Gebäudereinigerhandwerks günstigeren Normen des BMT-G II. Zwischen den Parteien ist weder streitig, dass sich diese Ansprüche dem Grunde nach aus dem BMT-G II ergeben noch dass ihre Berechnung der Höhe nach zutreffend ist. 22
9. Die Verurteilung zur Verzinsung des Klaganspruchs wird von der Beklagten nicht angegriffen. 23
- II. Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 Abs. 1 ZPO. 24

Bepler

Wolter

Bott

Pfeil

Der ehrenamtliche Richter Umlandt ist wegen Ablaufs der Amtszeit an der Unterschrift verhindert.

Bepler