



## Landesarbeitsgericht Bremen

**3 Sa 22/18**

3 Ca 3316/16

Verkündet am 04.07.2018

gez.  
als Urkundsbeamtin der Geschäftsstelle

**Im Namen des Volkes**

### **Urteil**

In dem Rechtsstreit

Kläger und Berufungskläger,

Proz.-Bev.:

gegen

Beklagte und Berufungsbeklagte,

Proz.-Bev.:

hat die 3. Kammer des Landesarbeitsgerichts Bremen aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 4. Juli 2018

durch

für Recht erkannt:

1. Auf die Berufung des Klägers wird das Urteil des Arbeitsgerichts Bremen -Bremerhaven vom 14.12.2017 - 3 Ca 3316/16 - abgeändert und die Beklagte verurteilt, an den Kläger 250,92 € brutto nebst 5 %-Punkten

Zinsen über dem Basiszinssatz auf 41,82 € seit dem 01.07.2016, auf 41,82 € seit dem 01.08.2016, auf 41,82 € seit dem 01.09.2016, auf 41,82 € seit dem 01.10.2016 auf 41,82 € seit dem 01.11.2016 und auf 41,82 € seit dem 01.12.2016 zu zahlen.

2. Die Kosten des Rechtsstreits hat die Beklagte zu tragen.
3. Gegen dieses Urteil wird für die Beklagte die Revision zugelassen.

## **RECHTSMITTELBELEHRUNG**

Gegen dieses Urteil kann von der Beklagten

### **Revision**

eingelegt werden.

Die Revision muss innerhalb **einer Notfrist von einem Monat** schriftlich beim Bundesarbeitsgericht eingelegt werden. Sie ist gleichzeitig oder innerhalb **einer Frist von zwei Monaten** schriftlich zu begründen.

Beide Fristen beginnen mit der Zustellung des in vollständiger Form abgefassten Urteils, spätestens aber mit Ablauf von fünf Monaten nach der Verkündung.

Vor dem Bundesarbeitsgericht müssen sich die Parteien durch Prozessbevollmächtigte vertreten lassen. Als Bevollmächtigte sind außer Rechtsanwälten auch Gewerkschaften und Vereinigungen von Arbeitgeberverbänden sowie Zusammenschlüsse solcher Verbände für ihre Mitglieder oder für andere Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder als Bevollmächtigte vertretungsbefugt. Als Bevollmächtigte zugelassen sind auch juristische Personen, die die Voraussetzungen gemäß § 11 Abs. 2 Satz 2 Ziff. 5 ArbGG erfüllen. Die handelnden Personen müssen die Befähigung zum Richteramt haben.

Die Anschrift des Bundesarbeitsgerichts lautet:

Bundesarbeitsgericht,  
99113 Erfurt

Per Telefax ist das Bundesarbeitsgericht unter der

Telefax-Nr. (0361) 26 36 - 20 00

zu erreichen.

Wegen der Revisionseinlegung mit elektronischem Dokument wird auf die Verordnung über den elektronischen Rechtsverkehr beim Bundesarbeitsgericht vom 9. März 2006 (Bundesgesetzblatt I 2006, Nr. 12, Seite 519 ff.) verwiesen.

Für den Kläger ist gegen die Entscheidung kein Rechtsmittel gegeben.

### **Hinweis der Geschäftsstelle**

Das Bundesarbeitsgericht bittet, sämtliche Schriftsätze in siebenfacher Ausfertigung - für jeden weiteren Beteiligten eine Ausfertigung mehr - bei dem Bundesarbeitsgericht einzureichen.

## **TATBESTAND:**

Die Parteien streiten über die Weitergabe einer Tarifierhöhung.

Der Kläger ist bei der Beklagten seit dem 01.07.2000 als Redakteur beschäftigt. Der zwischen den Parteien geschlossene Arbeitsvertrag enthält unter § 6 folgende Regelung (Bl. 6 d. A.):

### ***„Gehalt***

*Der Redakteur wird in die Gehaltsgruppe R IIa des gültigen Gehaltstarifs eingestuft.*

*Sein monatliches tarifliches Bruttogehalt beträgt 5.017,00 DM.“*

In § 15 ist unter der Überschrift „Sonstiges“ geregelt:

*„Im Übrigen gelten die tariflichen Bestimmungen.“*

Mit Schreiben vom 8. Mai 2002 wandte sich die Beklagte unter der Betreffzeile „Vertragsentfristung“ an den Kläger und formulierte hierbei (vgl. Bl. 98 d. A.):

*„Sehr geehrter Herr M. ,*

*wir können Ihnen die erfreuliche Mitteilung machen, dass wir Ihren befristeten Vertrag über den 30.6.2002 hinaus entfristen.*

*Ihre sonstigen Anstellungsbedingungen bleiben unverändert erhalten.*

*Zum Zeichen Ihres Einverständnisses mit der oben genannten Regelung bitten wir Sie, die beigefügte Zweitschrift dieses Schreibens unterzeichnet an uns zurückzugeben. [...]“*

Am 20.09.2005 wechselte die Beklagte von einer Mitgliedschaft mit Tarifbindung in eine sogenannte OT-Mitgliedschaft im Bundesverband Deutscher Zeitungsverleger e.V.. Trotz dieses Wechsels in die OT-Mitgliedschaft gab die Beklagte die von den Tarifvertragsparteien ausgehandelten Tarifierhöhungen an den Kläger weiter. Bis zum 31.05.2016 betrug das Arbeitsentgelt des Klägers 2.788,80 €. Der seit dem 01.01.2016 gültige Gehaltstarifvertrag für Redakteurinnen und Redakteure an Tageszeitungen sieht ab dem 01.06.2016 eine Erhöhung des Tarifgehalts von 1,5 % vor. Diese Erhöhung des Tarifgehalts wurde durch die Beklagte nicht an den Kläger weitergegeben. Mit Schreiben vom 05.08.2016 machte der Kläger der Beklagten gegenüber die Auszahlung fehlenden Gehalts - 41,82 €/Monat - für den Zeitraum Juni und Juli 2016 geltend (vgl. Bl. 17 d. A.).

Der Kläger hat vorgetragen, aufgrund des Schreibens der Beklagten vom 8. Mai 2002 sei von einem Neuvertrag auszugehen. Da die Beklagte mit diesem Schreiben bestätigt habe, dass die sonstigen Anstellungsbedingungen unverändert blieben, falle der Kläger nicht mehr unter die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zur Gleichstellungsabrede. Die Verweisung auf den Gehaltstarifvertrag in § 6 des Arbeitsvertrags des Klägers sei vorliegend daher nicht mehr einschränkend dahingehend auszulegen, dass die in der Bezugnahmeklausel zum Ausdruck gebrachte Dynamik nur so weit gehe, wie sie mit einem tarifgebundenen Arbeitnehmer reichen würde und daher ende, wenn der Arbeitgeber nicht mehr normativ an künftige Tarifentwicklung gebunden sei. Jedenfalls sei ein Anspruch auf Gewährung der Tarifierhöhungen aus betrieblicher Übung entstanden. Die Redakteure hätten darauf vertrauen dürfen, dass die Beklagte sich dauerhaft entsprechend der Tarifentwicklung verhalten werde. Bis zum Jahr 2010 hätten weder die Redakteure noch der Betriebsrat gewusst, dass die Beklagte zwischenzeitlich in die OT-Mitgliedschaft im Bundesverband Deutscher Zeitungsverleger e.V. gewechselt sei. Dieser Umstand sei im November 2010 mehr oder weniger zufällig bekannt geworden und habe zu großer Unruhe bei den Redakteuren geführt. Bereits auf einer Betriebsversammlung am 23.11.2010 sei deutlich gemacht worden, dass die Beklagte unabhängig von einer OT-Mitgliedschaft das jeweilige Tarifgehalt zahlen werde; allein schon, um nicht mit jedem Einzelnen Vertragsveränderungen verhandeln zu müssen (vgl. Bl. 31 f. d. A.). Auf einer Betriebsversammlung am 01.12.2010 habe der

damalige Vorstand, Herr Dr. H. , zudem den Redakteuren zugesagt, dass man die gültigen Tarifverträge immer anerkennen und tarifgerecht bezahlen werde. Wegen der Einzelheiten des Protokolls der Betriebsversammlung vom 01.12.2010 wird auf Bl. 19 d. A. verwiesen. Wegen des weiteren Vortrags der klagenden Partei zu der Betriebsversammlung vom 01.12.2010 wird auf Bl. 55 d. A. verwiesen. Auch aus der Korrespondenz zwischen dem deutschen Journalisten-Verband und der Beklagten ergebe sich, dass die Regelungen, die der Verlegerverband für seine Mitglieder treffe, von der Beklagten beachtet werden würden, ohne dazu verpflichtet zu sein (wegen der weiteren Einzelheiten der diesbezüglichen Korrespondenz wird auf Bl. 31 f. und 33 f. d. A. verwiesen). Sämtliche Aussagen des Herrn Dr. H. hätten so verstanden werden müssen, dass für die Redakteure dauerhaft die jeweils gültigen Tarifgehaltserhöhungen weitergegeben werden würden. Im Jahre 2014 hätten die Redakteure im Vertrauen auf die gelebte Tariftreue anlässlich der damaligen Tariferhöhung sogar im neu verhandelten Manteltarifvertrag eine Kürzung von Urlaubsgeld und Jahresgehalt hingenommen und sich in der Gesamtschau schlechter gestellt. Wegen der Einzelheiten des diesbezüglichen Vortrags wird auf Bl. 56 f. d. A. verwiesen. Die Anwendung des Manteltarifvertrages mit seiner negativen Dynamik zwingt die Beklagte damit zur Weitergabe der Gehaltstarifvertragserhöhungen. Die Beklagte handele vertragswidrig, jedenfalls aber widersprüchlich und rechtsmissbräuchlich, wenn sie sich nunmehr weigere, die positive Dynamik hinsichtlich der Weitergabe der Tarifgehaltserhöhungen zu vollziehen. Im Jahr 2011 hätten die Beschäftigten der Beklagten zudem ohne Konsequenzen seitens des Verlages gegen Tarifforderungen des Bundesverbandes Deutscher Zeitungsverleger gestreikt. Auch dies sei nicht nachvollziehbar, wenn die Beklagte sich nicht an die Tarifverträge gebunden gefühlt habe. Wirtschaftliche Gründe für eine Nichtgewährung der Gehaltserhöhungen lägen genauso wenig vor wie sie geeignet seien, die bestehende betriebliche Übung abzuändern. Im Übrigen werde den Redakteuren über die aktuellen Gehaltsabrechnungen suggeriert, weiterhin nach (aktuellen) Tarifbedingungen vergütet zu werden. Jedenfalls sei die Klage begründet, weil die Beklagte spätestens im Jahr 2010 die Bezugnahmeklausel zum Gegenstand betriebsübliche Diskussionen gemacht habe, ohne die nach der BAG Rechtsprechung zu Neuverträgen erforderliche Eindeutigkeit und Klarheit an den Tag zu legen. Damit habe sie einen vertraglichen Anspruch des Einzelnen auf Vollziehung des jeweils gültigen Tarifvertrags begründet. Die Info des Betriebsrats Nr. 8 aus Dezember 2010 habe sich lediglich darauf bezogen, dass über Neueinstellungen mit Verträgen ohne Tarifbindung Druck auf die nach Tarif beschäftigten Redakteure hätte ausgeübt werden können, ebenfalls neue Verträge zu unterzeichnen. Dies sei im Jahr 2008 anlässlich des Übergangs der Anzeigenabteilung der Fall gewesen. Zum anderen habe die Sorge bestanden, dass über die Ausgliederung von Redaktionen und die Übernahme durch den

Pressedienst Nord immer mehr neu eingestellte Redakteure mit Arbeitsverträgen ohne Tarifgeltung beschäftigt werden würden. Insofern habe sich der Betriebsrat nicht mehr darum gesorgt, dass für die Bestandsredakteure zukünftig keine Tarifverträge mehr gelten könnten. Wegen der weiteren Einzelheiten des diesbezüglichen Vortrags wird auf Bl. 55 f. d. A. verwiesen.

Der Kläger hat beantragt,

1. die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger 209,10 € brutto nebst 5 %-Punkten über dem Basiszinssatz auf 41,82 € seit dem 1.7.2016, auf 41,82 € seit dem 1.8.2016, auf 41,82 € seit dem 1.9.2016, auf 41,82 € seit dem 1.10.2016 und auf 41,82 € seit dem 1.11.2016 zu zahlen,
2. die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger weitere 41,82 € nebst Zinsen i.H.v. 5 %-Punkten über dem Basiszinssatz seit dem 1.12.2016 zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Die Beklagte hat vorgetragen, das Schreiben vom 8. Mai 2002 stelle keinen Abschluss eines Neuvertrags dar. Zwar habe die Beklagte zum Zeichen des Einverständnisses um Rückgabe der beigefügten Zweitschrift des Schreibens gebeten, jedoch sei angesichts der Formulierung „zum Zeichen des Einverständnisses“ klargestellt, dass es der Beklagten tatsächlich nicht auf die Annahme der Erklärung durch den Kläger ankam. Aus Perspektive eines objektiven Dritten habe es sich um eine bloße Mitteilung bzw. Information hinsichtlich des Verhaltens der Beklagten zum Befristungsende gehandelt. Selbst wenn man einen Vertragsabschluss erkennen wolle, genüge dieser nicht zur Annahme eines Neuvertrags, da das Schreiben lediglich auf „Anstellungsbedingungen“ Bezug nehme. Diese würden gerade nicht die vertraglichen Regelungen meinen. Eine betriebliche Übung, welche einen Anspruch begründe, die streitgegenständlichen Tariflohnerhöhungen auch in Zukunft an den Kläger weiterzugeben, sei nicht entstanden. Deutliche Anhaltspunkte im Verhalten der Beklagten für den Willen zur Übernahme der von den Tarifvertragsparteien ohne ihre Einwirkungsmöglichkeit jeweils ausgehandelten Tariflohnerhöhungen auf Dauer lägen nicht vor und seien klägerseitig auch nicht dargelegt. Eine verbindliche Zusage durch den damaligen Vorstand, Herrn Dr. H. , sei den Unterlagen nicht zu entnehmen, gleichfalls fehle es offensichtlich an einem erkennbaren Rechtsbindungswillen. Im Gegenteil sei dem Betriebsrat die veränderte Situation nach dem Wechsel in die OT-Mitgliedschaft und die daraus herrührenden Rechtsfolgen bewusst gewesen. Die Beklagte verweist in diesem Zusammenhang auf die Info 6 und 7 des Betriebsrats (Bl. 47 f. der Akte). Der Betriebsrat sei nach Bekanntwerden

des Wechsels in die OT-Mitgliedschaft davon ausgegangen, dass auch bei einer Weitergabe von Tarifierhöhungen in der Zwischenzeit keine Bindung des Arbeitgebers hinsichtlich zukünftiger - nicht absehbarer - Tarifierhöhungen eintreten werde. Durch die entsprechenden Informationen hätte auch bei den Mitarbeitern eine entsprechende Rechtsauffassung entstehen müssen. Dieser Eindruck sei auch nicht durch mündliche oder schriftliche Aussagen von Herrn Dr. H. entstanden. Schon der Wortlaut des Protokolls der Betriebsversammlung vom 01.12.2010 zeige, dass keine Bindung an zukünftige Tariflohnerhöhungen habe erfolgen sollen. Dass die Mitarbeiter auf der Betriebsversammlung dies entsprechend ebenfalls verstanden hätten, würden auch die entsprechenden protokollierten Nachfragen zeigen. Auch die Korrespondenz mit dem deutschen Journalisten-Verband zeige, dass eben keine Verpflichtung zur Weitergabe von Tariflohnerhöhungen in der Zukunft zugesichert worden sei. Das Schreiben an den deutschen Journalisten-Verband vom 06.12.2012 sei nicht an die Arbeitnehmer oder einen maßgeblichen Teil der Arbeitnehmer gerichtet gewesen und sei den Arbeitnehmern auch nicht gezielt bekannt gegeben worden. Auch inhaltlich reiche die Erklärung nicht aus, um eine entsprechende Bindung für die Zukunft zu gestalten. Dies ergebe sich insbesondere aus der Einfügung des Wortes „derzeit“. Die handschriftliche Aufzeichnung zu der Betriebsversammlung vom 23.11.2010 ergebe kein anderes Bild. Insgesamt seien die von der klagenden Partei zitierten Aussagen des Herrn Dr. H. - wenn sie so von diesem getroffen worden wären - nicht als Willensbekundung zur Eingehung eines neuen Vertrages zu werten. Herr Dr. H. habe nach der eigenen Darstellung der klagenden Partei lediglich mitgeteilt, sich aufgrund arbeitsvertraglicher Regelungen an die Weitergabe von Tariflohnerhöhungen gebunden zu sehen. Eine solche Aussage führe gerade nicht zur Begründung einer betrieblichen Übung. Herrn Dr. H. nachfolgende Vorstände der Beklagten könnten in diesem Fall auf Basis einer anderen Rechtsauffassung die Weitergabe von Tariflohnerhöhungen verweigern. Aus dem Info 8 des Betriebsrats aus Dezember 2010 (vgl. Bl. 49 f. d. A.) werde deutlich, dass Herr Dr. H. nicht anders verstanden worden sei, als die Beklagte es hier behaupte und nicht anders habe verstanden werden können. Wegen der weiteren Einzelheiten des diesbezüglichen Vortrags wird auf Bl. 73 ff. d. A. verwiesen. Auch das Argument der klagenden Partei, dass diese eine Reduzierung der Jahresleistung und des Urlaubsgeldes ab 2014 akzeptiert habe, greife nicht. Wenn eine Tariflohnerhöhung weitergegeben werde, würden die insgesamt in der Fachgruppe „Gehälter“ getroffenen Entscheidungen weitergegeben. Ansonsten würde man über den Tarifabschluss hinausgehen und sogar mehr leisten, als die Tarifparteien vereinbart hätten. Im Jahr 2014 sei eine Erhöhung der Vergütung vereinbart worden, indem die monatlichen Gehälter angehoben worden seien, im Gegenzug eine Jahresleistung und das Urlaubsgeld so gekürzt worden seien, dass die betroffenen Mitarbeiter auf 13,5 Monatsgehälter statt bisher 13,75 Monatsgehälter

gekommen seien. Insgesamt sei es trotz dieser Kürzungen zu einer Steigerung der gesamten Zuflüsse (100 % auf 13,75 Gehälter sei weniger als 102,5 % auf 13,5 Gehälter) gekommen. Bei dem Arbeitsvertrag des Klägers handele es sich um eine sogenannte Alt-Regelung, da der Arbeitsvertrag bereits unter dem Datum des 27.09.2000 unterzeichnet worden sei.

Mit Urteil vom 14. Dezember 2017 hat das Arbeitsgericht die Klage abgewiesen. Zur Begründung hat das Arbeitsgericht ausgeführt, dass die Parteien nach dem 31. Dezember 2001 keinen Neuvertrag abgeschlossen hätten. Das Schreiben der Beklagten vom 8. Mai 2002 habe kein Angebot auf Abschluss eines Änderungsvertrages enthalten. Dieses Schreiben sei lediglich auf die Information des Klägers gerichtet gewesen, dass die Beklagte bereit sei, sein Arbeitsverhältnis unbefristet fortzusetzen. Die Beklagte habe auf eine Annahmeerklärung des Klägers ersichtlich keinen Wert gelegt. Der vom Kläger geltend gemachte Zahlungsanspruch sei auch nicht aus betrieblicher Übung begründet, da hierfür hinreichend deutliche Anhaltspunkte im Verhalten und in den Erklärungen der Beklagten fehlten.

Gegen dieses ihm am 29. Januar 2018 zugestellte Urteil hat der Kläger am 20. Februar 2018 Berufung eingelegt, und diese am 28. März 2018 begründet.

Der Kläger vertieft sein erstinstanzliches Vorbringen. Auf der Grundlage des Schreibens der Beklagten vom 8. Mai 2002 hätten die Parteien einen Neuvertrag abgeschlossen. In dem Schreiben der Beklagten sei deren Geschäftswille hinreichend deutlich zu erkennen gewesen. Mit diesem Schreiben habe die Beklagte auch den ursprünglichen Arbeitsvertrag und damit die Verweisungsklausel zur Grundlage ihrer Willensbildung gemacht. Dies werde jedenfalls mit der Formulierung „Ihre sonstigen Anstellungsbedingungen bleiben unverändert“ hinreichend deutlich.

Der Kläger beantragt, unter Abänderung des Urteils des Arbeitsgerichts Bremen-Bremerhaven vom 14.12.2017 - 3 Ca 3316/16 -

1. die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger 209,10 € brutto nebst 5 %-Punkten über dem Basiszinssatz auf 41,82 € seit dem 1.7.2016, auf 41,82 € seit dem 1.8.2016, auf 41,82 € seit dem 1.9.2016, auf 41,82 € seit dem 1.10.2016 und auf 41,82 € seit dem 1.11.2016 zu zahlen,
2. die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger weitere 41,82 € nebst Zinsen i.H.v. 5 %-Punkten über dem Basiszinssatz seit dem 1.12.2016 zu zahlen.

Die Beklagte beantragt,

Die Berufung zurückzuweisen.

Die Beklagte verteidigt die erstinstanzliche Entscheidung. Die Parteien hätten nach dem 31. Dezember 2001 keinen Neuvertrag im Sinne der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts abgeschlossen. Das Schreiben der Beklagten vom 8. Mai 2002 habe lediglich die Mitteilung enthalten, dass die Beklagte bei einer Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses durch den Kläger über das vereinbarte Ende hinaus auf ihr Widerspruchsrecht nach § 15 Abs. 5 TzBfG verzichten werde. Selbst wenn auf der Grundlage dieses Schreibens eine Vereinbarung zwischen den Parteien geschlossen worden sein sollte, habe es sich hierbei nicht um einen Neuvertrag gehandelt, da es bei dieser Vereinbarung allein um die Entfristung des Arbeitsverhältnisses gegangen sei. Die ursprüngliche Verweisungsklausel sei nicht zur Grundlage der Willensbildung gemacht worden. Auch aus dem Wortlaut des Schreibens sei zu entnehmen, dass es bei der Gleichstellungsabrede bleiben sollte, da die Beklagte gerade nicht auf den Arbeitsvertrag, sondern die Arbeitsbedingungen verwiesen habe. Insoweit beruft sich die Beklagte auf die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 18. November 2009 - 4 AZR 514/08. Der Kläger könne sich auch nicht auf eine betriebliche Übung berufen, da eine solche nicht stattgefunden habe. Insoweit habe es an hinreichend konkreten Erklärungen der Beklagten gefehlt, aus denen eine solche betriebliche Übung hergeleitet werden könne.

Wegen der weiteren Einzelheiten wird auf die gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen, die Sitzungsniederschriften sowie den gesamten Akteninhalt verwiesen.

## **ENTSCHEIDUNGSGRÜNDE:**

### **A.**

Die Berufung ist aufgrund der Zulassung durch das Arbeitsgericht zulässig, § 64 Abs. 2a ArbGG. Der Kläger hat die Berufung auch form- und fristgerecht eingelegt und begründet (§§ 519, 520 ZPO, 66 Abs. 1 ArbGG).

### **B.**

Die Berufung ist begründet.

- I. Auf das Arbeitsverhältnis der Parteien findet der zwischen dem Bundesverband Deutscher Zeitungsverleger e.V. und dem Deutschen Journalistenverband e.V. - Gewerkschaft der Journalistinnen und Journalisten - abgeschlossene Gehaltstarifvertrag für Redakteurinnen und Redakteure an Tageszeitungen in der jeweils gültigen Fassung aufgrund arbeitsvertraglich vereinbarter Bezugnahme unbedingt zeitdynamisch Anwendung.
1. Die Parteien haben im Arbeitsvertrag vom 25. Mai 2000 eine kleine dynamische Verweisungsklausel auf die einschlägigen tariflichen Bestimmungen vereinbart. Nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ist die pauschale Bezugnahme im Arbeitsvertrag auf tarifliche Vergütungsbestimmungen ohne Nennung fester Beträge und ohne Angabe einer konkret nach Datum festgelegten Fassung des in Bezug genommenen Tarifvertrags dynamisch zu verstehen, es sei denn, eindeutige Hinweise sprechen für eine statische Bezugnahme (vgl. BAG v. 25.02.2015 - 5 AZR 481/13 -, BAGE 151, 56-65, Rn. 15; 21.08.2013 - 5 AZR 581/11 - Rn. 23 mwN). Hiervon ausgehend haben die Parteien mit § 6 Arbeitsvertrag die Vergütung zeitlich dynamisch, orientiert an der in Bezug genommenen tariflichen Vergütungsgruppe gestaltet, denn an Hinweisen auf eine statische Bezugnahme fehlt es. Das bestätigt die tatsächliche Handhabung der Beklagten die unstreitig, in der Vergangenheit Tariferhöhungen weitergegeben hat.
2. Die Parteien haben auf der Grundlage des Schreibens der Beklagten vom 08. Mai 2002 (Bl. 98 d. A.) einen „Neuvertrag“ im Sinne der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts abgeschlossen.
  - a) Nach der früheren Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts galt die - widerlegbare - Vermutung, es gehe einem an arbeitsvertraglich in Bezug genommene Tarifverträge gebundenen Arbeitgeber nur darum, durch die Bezugnahme die nicht organisierten Arbeitnehmer mit den organisierten Beschäftigten hinsichtlich der Geltung des in Bezug genommenen Tarifwerks gleichzustellen. Das Bundesarbeitsgericht ging davon aus, mit einer solchen von einem tarifgebundenen Arbeitgeber gestellten Vertragsklausel sollte lediglich die möglicherweise fehlende Gebundenheit des Arbeitnehmers an die im Arbeitsvertrag genannten Tarifverträge ersetzt werden, um jedenfalls zu einer vertraglichen Anwendung des einschlägigen Tarifvertrags für alle Beschäftigten zu kommen. Daraus hat das Bundesarbeitsgericht die Konsequenz gezogen, ohne weitere Anhaltspunkte im Vertragstext oder aus den Begleitumständen bei Vertragsschluss, seien im Falle der normativen Gebundenheit des Arbeitgebers an die in Bezug genommenen Tarifverträge Bezugnahmeklauseln in aller Regel

- als sog. Gleichstellungsabreden auszulegen. Die Verweisung auf einen Tarifvertrag oder ein Tarifwerk in der jeweils geltenden Fassung wurde deshalb einschränkend dahin ausgelegt, die auf diese Weise zum Ausdruck gebrachte Dynamik gehe nur so weit, wie sie bei einem tarifgebundenen Arbeitnehmer reiche, sie ende also dann, wenn der Arbeitgeber wegen Wegfalls der eigenen Tarifgebundenheit nicht mehr normativ an künftige Tarifentwicklungen gebunden sei (BAG 23. Februar 2011 - 4 AZR 536/09 - Rn. 17 f. mwN).
- b) Diese Rechtsprechung hat das Bundesarbeitsgericht für vertragliche Bezugnahmeklauseln, die nach dem Inkrafttreten der Schuldrechtsreform am 1. Januar 2002 vereinbart worden sind, aufgegeben. Es wendet die Auslegungsregel lediglich aus Gründen des Vertrauensschutzes weiterhin auf „Altverträge“ an, also auf Bezugnahmeklauseln in Arbeitsverträgen, die vor dem Inkrafttreten der Schuldrechtsreform vereinbart worden sind (BAG v. 14.12.2005 - 4 AZR 536/04 - Rn. 24 ff., BAGE 116, 326; 18.04.2007 - 4 AZR 652/05 - Rn. 29 ff., BAGE 122, 74; bestätigt durch BVerfG v. 26.03.2009 - 1 BvR 3564/08 - und 21.04.2009 - 1 BvR 784/09). Um einen solchen Altvertrag handelte es sich bei dem ursprünglichen Arbeitsvertrag der Parteien vom 25. Mai 2000.
- c) Für Arbeitsverträge, die nach dem Inkrafttreten der Schuldrechtsreform zum 1. Januar 2002 geschlossen worden sind (Neuverträge), wendet das Bundesarbeitsgericht die Auslegungsregel der Gleichstellungsabrede nicht an. Die Auslegung von Verweisungsklauseln in diesen Arbeitsverträgen hat sich in erster Linie an deren Wortlaut zu orientieren (BAG v. 18.04.2007 - 4 AZR 652/05 - Rn. 26, 28, BAGE 122, 74).
- d) Kommt es in Arbeitsverhältnissen mit einer Bezugnahmeklausel, die vor dem 1. Januar 2002 vereinbart worden ist (Altvertrag), nach dem 31. Dezember 2001 zu einer Arbeitsvertragsänderung, hängt die Beurteilung, ob es sich hinsichtlich dieser Klausel um einen Alt- oder Neuvertrag handelt, davon ab, ob die Klausel zum Gegenstand der rechtsgeschäftlichen Willensbildung der Parteien des Änderungsvertrages gemacht worden ist (BAG v. 07.12.2016 - 4 AZR 414/14 - Rn. 31, juris; 08.07.2015 - 4 AZR 51/14 - Rn. 26; 24.02.2010 - 4 AZR 691/08 - Rn. 25 mwN).
- aa) Eine solche Vertragsänderung nach dem 31. Dezember 2001 haben die Parteien vorliegend durch Angebot der Arbeitgeberin vom 08. Mai 2002 und Annahme des Klägers vereinbart.

- (1) Bei dem Schreiben der Arbeitgeberin vom 08. Mai 2002 handelte es sich um einen Antrag auf Abschluss eines unbefristeten Arbeitsvertrags und nicht lediglich um den einseitigen vorzeitigen Verzicht auf einen Widerspruch nach § 15 Abs. 5 TzBfG.
- (a) Das Schreiben der Arbeitgeberin vom 08. Mai 2002 war nach seinem äußerlichen Erscheinungsbild wie ein Vertrag ausgestaltet. Das Schreiben wurde von zwei Vertretungsbefugten der Arbeitgeberin unterschrieben und enthält daneben einen Unterschriftsblock für den Kläger. Vom äußerlichen Erscheinungsbild wurde dem Kläger als Adressat des Schreibens damit suggeriert, dass es sich hierbei um einen zweiseitigen Vertrag handelt. Für ein solches Verständnis spricht auch, dass die Beklagte den Kläger in diesem Schreiben aufforderte, zum Zeichen seines Einverständnisses die beigegefügte Zweitschrift unterzeichnet an die Beklagte zurückzugeben. Sowohl der Hinweis auf sein Einverständnis - also die Annahme des Angebots der Beklagten - als auch die doppelte Ausfertigung sprechen aus der Sicht des objektiven Empfängers dafür, dass es sich um das Angebot auf Abschluss eines Vertrags und nicht lediglich um eine einseitige Willenserklärung handelte. Nach § 133 BGB sind Willenserklärungen so auszulegen, wie die Parteien sie nach Treu und Glauben unter Berücksichtigung der Verkehrssitte verstehen mussten. Dabei ist vom Wortlaut auszugehen. Zur Ermittlung des wirklichen Willens der Parteien sind aber auch die außerhalb der Vereinbarung liegenden Umstände einzubeziehen, soweit sie einen Schluss auf den Sinngehalt der Erklärung zulassen (BAG v. 22.10.2008 - 4 AZR 784/07 - Rn. 14 mwN). Soweit das Arbeitsgericht in seinen Entscheidungsgründen meint, die Beklagte habe auf eine Annahmeerklärung des Klägers keinen Wert gelegt, steht dies einer zweiseitigen Vereinbarung nicht entgegen, da nach § 151 S. 1 BGB ein Vertrag auch dann durch die Annahme des Antrages zu Stande kommt, ohne dass die Annahme dem Antragenden gegenüber erklärt zu werden braucht, wenn eine solche Erklärung nach der Verkehrssitte nicht zu erwarten ist oder der Antragende auf sie verzichtet hat (vgl. BAG v. 30.08.2017 - 7 AZR 524/15 -, Rn. 38, juris; 10.12.1992 - 8 AZR 20/92 - zu B II 2 b der Gründe, BAGE 72, 95; zur Entbehrlichkeit der Annahmeerklärung des Arbeitnehmers im Falle der betrieblichen Übung vgl. etwa: BAG v. 17.11.2015 - 9 AZR 547/14 - Rn. 16; 13.05.2015 - 10 AZR 266/14 - Rn. 11).
- (b) Aufgrund des Angebots der Beklagten vom 8. Mai 2002 und der Annahme durch den Kläger war für die Anwendung des § 15 Abs. 5 TzBfG kein Raum. Die gesetzliche Fiktion nach § 15 Abs. 5 TzBfG greift nur dann ein, wenn die

Parteien nicht zuvor eine entsprechende vertragliche Vereinbarung getroffen haben. § 15 Abs. 5 TzBfG soll für den Fall Klarheit schaffen, dass das Vertragsverhältnis ohne klare Vereinbarungen nach Vertragsende seine Fortsetzung findet (BT Drucksache 14/4374 S. 21). Für § 15 Abs. 5 TzBfG ist somit kein Raum, wenn eine ausdrückliche oder konkludente Vereinbarung über die Weiterbeschäftigung festgestellt werden kann (Maschmann in Annuß/Thüsing TzBfG 3. Aufl. § 15 Rn. 15).

bb) Die Vereinbarung der Parteien zur unbefristeten Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses zu unveränderten Anstellungsbedingungen, stellt nach den dargelegten Grundsätzen der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts auch einen Neuvertrag dar, mit dem die Parteien die ursprüngliche Bezugnahme auf Tarifverträge erneut zur Grundlage ihrer Willensbildung gemacht haben.

(1) Nach §§ 133, 157 BGB sind Verträge so auszulegen, wie die Parteien sie nach Treu und Glauben unter Berücksichtigung der Verkehrssitte verstehen mussten. Dabei ist vom Wortlaut auszugehen. Zur Ermittlung des wirklichen Willens der Parteien sind aber auch die außerhalb der Vereinbarung liegenden Umstände einzubeziehen, soweit sie einen Schluss auf den Sinngehalt der Erklärung zulassen (BAG v. 22.10.2008 - 4 AZR 784/07 - Rn. 14 mwN).

(2) Diese Grundsätze gelten auch für arbeitsvertragliche Verweisungsklauseln im Rahmen von Vertragsänderungen. Bei einer Änderung eines Altvertrags nach dem 1. Januar 2002 kommt es für die Beurteilung, ob die Auslegungsmaßstäbe für Neu- oder für Altverträge maßgebend sind, darauf an, ob die Klausel im Änderungsvertrag zum Gegenstand der rechtsgeschäftlichen Willensbildung der hieran beteiligten Vertragsparteien gemacht worden ist (BAG v. 24.02.2010 - 4 AZR 691/08 - Rn. 25; 18.11.2009 - 4 AZR 514/08 - Rn. 23 bis 25, BAGE 132, 261). Ein deutlicher Ausdruck dafür, dass eine zuvor bestehende Verweisungsklausel erneut zum Gegenstand der rechtsgeschäftlichen Willensbildung der Vertragsparteien gemacht worden ist und die Parteien trotz der geänderten Gesetzeslage auch nach dem Inkrafttreten des Gesetzes zur Modernisierung des Schuldrechts am 1. Januar 2002 ausdrücklich an den zuvor getroffenen Abreden festhalten, liegt beispielsweise in der ausdrücklichen Erklärung, dass „alle anderen Vereinbarungen aus dem Anstellungsvertrag unberührt bleiben“ (vgl. für die Bewertung dieses Regelungsbeispiels BAG v. 30.07.2008 - 10 AZR 606/07 - Rn. 49, BAGE 127, 185). Eine solche Regelung hindert die Annahme eines „Altvertrages“ und eine Rechtsfolgenkorrektur unter

dem Gesichtspunkt des Vertrauensschutzes (BAG v. 18.11.2009 - 4 AZR 514/08 - Rn. 25, aaO).

- (3) In ihrem Schreiben vom 8. Mai 2002 hat die Beklagte jedoch nicht auf den Arbeitsvertrag der Parteien Bezug genommen sondern auf die „sonstigen Anstellungsbedingungen“. Mit Urteil vom 19. Oktober 2011 - 4 AZR 811/09 - hat das Bundesarbeitsgericht festgestellt, dass der Wortlaut „des Weiteren bleibt es bei den bisherigen Arbeitsbedingungen“ nicht im Sinne eines Neuvertrags auszulegen sei, da zu den „bisherigen Arbeitsbedingungen“ auch die vertragliche Bezugnahmeregelung gehört habe, die bisher als Gleichstellungsabrede vereinbart gewesen sei (BAG v. 19.10.2011 - 4 AZR 811/09 -, Rn. 33, juris).
- (4) Ein Vergleich der zitierten Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts legt nahe, dass hinsichtlich der Qualifizierung eines Neuvertrags zwischen einem Verweis auf den Arbeitsvertrag und einem Verweis auf die Arbeitsbedingungen differenziert wurde. In dieser kleinen sprachlichen Abwandlung bei der Bezugnahme auf Bestehendes, soll die für die Auslegung bedeutungsvolle Unterscheidung zwischen gelebtem und gewolltem Arbeitsvertragsinhalt liegen (Maul-Sartori, jurisPR-ArbR 13/2012 Anm. 3). Die Unterscheidung sei im Ansatz des Vierten Senats begründet, die Rechtsprechungsänderung zur Auslegung häufig vereinbarter Bezugnahmetypen an Rückwirkungsschranken zu binden. Solchen Vertrauensschutz solle erst der Arbeitgeber nicht mehr genießen, der trotz sich verdichtender Warnzeichen vor einer Änderung der Rechtsprechung weiterhin Bezugnahmen in traditionellen Formeln vereinbart oder erneuert hat, ohne den von ihm beabsichtigten Gleichlauf von tarifrechtlicher und arbeitsvertraglicher Tarifynamik im Wortlaut der Klausel zum Ausdruck zu bringen (Maul-Sartori, jurisPR-ArbR 13/2012 Anm. 3). Den Zeitpunkt für das Ende des Vertrauensschutzes hat der Vierte Senat dabei an die Einbeziehung des Arbeitsvertrags in die AGB-Kontrolle durch das Schuldrechtsmodernisierungsgesetz angeknüpft. Dies insbesondere deshalb, weil der Gesetzgeber damit die Verwender von Formularverträgen erneut und nachhaltig aufgefordert habe, das von ihnen Gewollte in verständlicher Form eindeutig zum Ausdruck zu bringen (BAG v. 22.10.2008 - 4 AZR 793/07 Rn. 34). Anlass, formularmäßig verwandte Bezugnahmeklauseln zu überprüfen, habe der Arbeitgeber hiernach vor Neuabschlüssen von Arbeitsverträgen und in bestehenden Arbeitsverhältnissen vor Änderungsvereinbarungen, die die Bezugnahme durch Neuabschluss oder allgemeine Bestätigung vertraglicher Absprachen erneuert haben. Bestätigen die Arbeitsvertragsparteien nur die aus

der statischen Fortgeltung des Tarifwerks resultierenden Arbeitsbedingungen, bestehe keine Veranlassung, im Wortlaut der Änderungsvereinbarung bezüglich der Bezugnahme auf das Tarifwerk die Beschränkung der Dynamik auf die Zeit der Tarifbindung des Arbeitgebers zum Ausdruck zu bringen (Maul-Sartori, jurisPR-ArbR 13/2012 Anm. 3).

- (5) Hinsichtlich der Qualifizierung eines Neuvertrags zwischen einem Verweis auf den Arbeitsvertrag und einem Verweis auf die Arbeitsbedingungen zu differenzieren erscheint der Berufungskammer zweifelhaft. Eine solche Auslegung setzt ein entsprechendes Problembewusstsein des Arbeitgebers voraus, durch den Verweis auf den Arbeitsvertrag im Ergebnis die bisherige Gleichstellungsabrede zu beseitigen und eine zeitlich unbeschränkte Dynamik zu vereinbaren. Eine solche Änderung dürfte regelmäßig jedoch nicht dem Interesse des Arbeitgebers entsprechen, da sich an der ratio, der der alten Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zu Gleichstellungsabrede zu Grunde lag, durch die Schuldrechtsmodernisierung zum 1. Januar 2002 nichts geändert hat. Zudem beinhaltet der Verweis auf die Arbeitsbedingungen auch den bisherigen Arbeitsvertrag und damit die im Arbeitsvertrag vereinbarte Verweisungsklausel, da der Arbeitsvertrag, wenn auch nicht ausschließlich, so doch maßgeblich die Arbeitsbedingungen bestimmt.
- (6) Der Vierte Senat hat in seiner Entscheidung vom 19. Oktober 2011 - 4 AZR 811/09 - auch nicht allein auf die sprachliche Differenzierung zwischen Arbeitsbedingungen und Arbeitsvertrag abgestellt, sondern die gesamten Umstände des Einzelfalls bewertet und darauf abgestellt, dass der Wortlaut der Vereinbarung erkennen lasse, dass die Parteien nicht von einer zeitdynamischen Fortgeltung der Tarifregelungen ausgegangen seien. Es kommt somit auf die Gesamtumstände des Einzelfalls an. Maßgeblich ist, ob einer Änderungsvereinbarung der gesamte Arbeitsvertrag - und damit auch die Verweisungsklausel - zugrunde liegt, oder lediglich singuläre Bestandteile des Arbeitsverhältnisses geändert werden, ohne dass Hinweise auf den Bestand des Arbeitsverhältnisses als solches oder die gesamte Regelung des Arbeitsvertrages erkennbar sind.
- (7) Vorliegend beschränkte sich das Schreiben der Beklagten vom 8. Mai 2002 nicht auf einen einzelnen statischen Bestandteil des Arbeitsvertrags. Die ursprüngliche Befristung des Arbeitsvertrags betraf nicht nur einen singulären Teilaspekt des Arbeitsverhältnisses, sondern den Fortbestand des Arbeitsverhältnisses insgesamt. Die Vereinbarung, das Arbeitsverhältnis

unbefristet fortzusetzen, betraf damit auch die zukünftige Ausgestaltung des Arbeitsverhältnisses. Damit war diese Vereinbarung nicht auf einen singulären Bestandteil des bisherigen Arbeitsvertrags beschränkt. Dies hat die Beklagte mit dem Hinweis, dass sonstige Anstellungsbedingungen unverändert erhalten bleiben, auch deutlich zum Ausdruck gebracht. Sie hat mit diesem Schreiben die ursprünglichen arbeitsvertraglichen Vereinbarungen und damit auch die Verweisungsklausel bestätigt, denn die Anstellungsbedingungen beinhalten auch die Regelungen des Arbeitsvertrags, die die Anstellungsbedingungen maßgeblich determinieren. Dem Wortlaut des Schreibens der Beklagten vom 8. Mai 2002 lässt sich auch nicht entnehmen, dass die Beklagte dabei zukünftig nicht mehr von einer zeitlich dynamischen Anwendbarkeit der in Bezug genommenen Tarifregelungen ausging.

Aufgrund der unbedingten zeitdynamischen Bezugnahme hat der Kläger daher Anspruch auf die Zahlung der geltend gemachten Tarifierhöhungen, die dem Grunde und der Höhe nach zwischen den Parteien nicht streitig sind.

- II. Die Kostenentscheidung folgt aus § 91 Abs. 1 ZPO.
- III. Gegen dieses Urteil war wegen der grundsätzlichen Bedeutung die Revision zuzulassen, § 72 Abs. 2 Nr. 1 ArbGG.