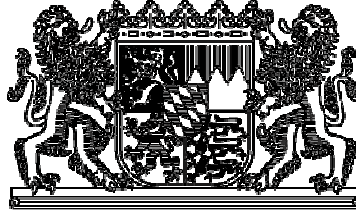


5 Sa 848/11
7 Ca 1655/10
(ArbG Regensburg)

Verkündet am: 22.03.2012

Gapp
Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle



Landesarbeitsgericht München

Im Namen des Volkes

URTEIL

In dem Rechtsstreit

A.
A-Straße, A-Stadt

- Kläger und Berufungskläger -

Prozessbevollmächtigte:

Rechtsanwälte B.
B-Straße, B-Stadt

gegen

Firma C.
C-Straße, C-Stadt

- Beklagte und Berufungsbeklagte -

Prozessbevollmächtigte:

Rechtsanwälte D.
D-Straße, D-Stadt

hat die 5. Kammer des Landesarbeitsgerichts München auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 18. Januar 2012 durch den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht Dr. Wanhöfer und die ehrenamtlichen Richter Herbst und Riedel

für Recht erkannt:

- I. Das Urteil des Arbeitsgerichts Regensburg vom 05.07.2011 – Az. 7 Ca 1655/10 – wird teilweise abgeändert:**
- 1. Die Beklagte wird verurteilt, dem Kläger für das Urlaubsjahr 2011 einen Tag Zusatzurlaub zu gewähren.**
 - 2. Die Beklagte wird verurteilt, dem Kläger € 3.945,02 (in Worten: dreitausendneunhundertfünfundvierzig 2/100 EURO) brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit 14.11.2011 zu zahlen.**
- II. Im Übrigen wird die Berufung des Klägers zurückgewiesen.**
- III. Von den Kosten des Rechtsstreits trägt der Kläger 4/5 und die Beklagte 1/5.**
- IV. Die Revision zum Bundesarbeitsgericht wird für beide Parteien zugelassen.**

Tatbestand:

Das Arbeitsverhältnis des Klägers ist durch zwei Betriebsübergänge auf die Beklagte übergegangen. Die Parteien streiten über Ansprüche, die der Kläger aus einem Anerkennungstarifvertrag und aus Betriebsvereinbarungen ableitet, die jeweils bei seinem ursprünglichen Arbeitgeber abgeschlossen wurden.

Zunächst bestand das Arbeitsverhältnis des Klägers zur E.. Bei der E. galt ein Anerkennungsvertrag vom 27.11.1998 in der Fassung vom 29.10.1999, den diese und andere Unternehmen der E. mit der IG-Metall abgeschlossen hatten. Der Kläger war Mitglied der IG-Metall. Der Anerkennungstarifvertrag enthielt unter anderem folgende Regelungen:

„2. Geltungsbereich

Dieser Tarifvertrag gilt für alle in den Firmen beschäftigten Arbeiter, Angestellten und Auszubildenden, die Mitglied der IG Metall sind.

...

3. Anerkennung der Tarifverträge

3.1 Die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Vertrages geltenden Tarifverträge für Arbeiter, Angestellte und Auszubildende in der Metallindustrie des Tarifgebiets Südbaden, abgeschlossen zwischen der IG Metall – Vorstand oder Bezirksleitung Stuttgart – und dem Gesamtverband Metall industrieller Arbeitgeberverbände e. V. (Gesamtmetall) oder dem Arbeitgeberverband der Badischen Metallindustrie e. V. Freiburg, oder dem Verband Südwestmetall in Freiburg („Tarifvertragswerk“) sind Bestandteil dieses Vertrages und gelten für die unter dem jeweiligen Geltungsbereich aufgeführten Arbeitnehmer.

3.2 Das Tarifvertragswerk gilt unmittelbar zwischen den Parteien dieses Vertrages.

3.3 Das gegenwärtig geltende Tarifvertragswerk ist in der Anlage A bezeichnet, die Teil dieses Vertrages ist.

...

4. Rechtsstatus der Tarifverträge

4.1 Die in Bezug genommenen Tarifverträge (auch die nachwirkenden) gelten in der jeweils gültigen Fassung mit dem jeweils gültigen Rechtsstatus.

...

11. Inkrafttreten und Kündigung

11.1 Dieser Vertrag tritt am 01.12.1998 in Kraft und läuft auf unbestimmte Zeit. Er löst alle bei der D. E. D. (Holding) GmbH und ihren Tochterunternehmen geltenden Tarifverträge ab.

...“

(zum vollständigen Inhalt des Anerkennungstarifvertrages und der Anlage A in der Fassung vom 29.10.1999 wird auf Bl. 45 ff. d. A. Bezug genommen).

Die unter Nr. 3.3 genannte Anlage A enthält eine Liste von 15 Tarifwerken, u. a. das „Urlaubsabkommen, Arbeiter und Angestellte“ vom 11.12.1996. Es wurde abgeschlossen zwischen dem Verband der Metall- und Elektroindustrie Südwest e. V. F. – Südwestmetall - und der IG Metall Bezirksleitung S. und galt für die Beschäftigten in der Metall- und Elektroindustrie für das Tarifgebiet Süd-Württemberg-Hohenzollern und Südbaden. Es sieht in § 3 Nr. 3.2 nach einer Betriebszugehörigkeit von 25 Jahren einen Zusatzurlaub von einem Arbeitstag je Urlaubsjahr vor. Dieses Urlaubsabkommen wurde im Zuge der ERA-Einführung durch ein neues Urlaubsabkommen vom 14.06.2005 ersetzt, das gleichfalls zwischen dem Verband Südwestmetall und der IG Metall abgeschlossen wurde. Es sieht in § 3 Nr. 3.2 einen entsprechenden Zusatzurlaub vor und enthält in § 5 unter anderem folgende Regelung:

„Dieser Tarifvertrag ersetzt zum Stichtag der ERA-Einführung im Betrieb, spätestens jedoch mit seiner verbindlichen Einführung nach Abs. 2, das Urlaubsabkommen für Beschäftigte in den Tarifgebieten Süd-Württemberg-Hohenzollern und Süd-Baden vom 11.12.1996.“

Weiter waren zwischen der E. und ihrem Gesamtbetriebsrat verschiedene Gesamtbetriebsvereinbarungen geschlossen worden, u. a. die Gesamtbetriebsvereinbarungen „Firmenwagen“, „Ausgestaltung der Arbeitszeit und der Samstagarbeit“, „Vergütung von Reisezeit und Überstunden“, „Beurteilungsgrundsätze, Zielvereinbarung und Leistungsbeurteilung“, „Rufbereitschaft“ und „Arbeitsmittel“. Letztere sah in Nr. 6.2 für Mitarbeiter, die keinen fest zugeordneten Arbeitsplatz in der Firma haben – Dienstort des Klägers ist seine Wohnung in A-Stadt –, eine „monatliche Aufwandsentschädigung“ vor (zu den Regelungen der Gesamtbetriebsvereinbarung Arbeitsmittel vom 29.10.1999 im Einzelnen wird auf die Anlage K4 zum klägerischen Schriftsatz vom 21.05.2010, Bl. 20 ff. d. A. Bezug genommen). Der Kläger erhielt diese Zahlung stets als Bruttobetrag.

Das Arbeitsverhältnis des Klägers ging zum 01.11.2002 auf die nicht tarifgebundene G. über. Zuvor hatte die G. mit dem bei ihr gebildeten Gesamtbetriebsrat am 25.10.2002 mit Wirkung zum 28.10.2002 eine „Gesamtbetriebsvereinbarung über die Geltung von G.-Gesamtbetriebsvereinbarungen sowie Regelungsabreden“ (sog. Abschottungs-GBV) abgeschlossen, in der es u. a. heißt:

„1. Geltungsbereich der Gesamtbetriebsvereinbarung

Diese Gesamtbetriebsvereinbarung erfasst sämtliche bei G. zum Zeitpunkt des Abschlusses der Gesamtbetriebsvereinbarung befristet oder unbefristet geltenden Gesamtbetriebsvereinbarungen einschließlich nachwirkender Gesamtbetriebsvereinbarungen. Sie erfasst auch zwischen G. und dem Gesamtbetriebsrat geltende Regelungsabreden jeglichen Gegenstandes, insbesondere solche G. Policies, die auf Regelungsabreden beruhen. Auf die Bezeichnung der jeweiligen Vereinbarung kommt es nicht an.

Eine Liste der Gesamtbetriebsvereinbarungen und Regelungsabreden ist dieser Vereinbarung in Anlage 1 beigefügt. Sie bildet einen Bestandteil dieser Vereinbarung. Sollte die Liste nicht vollständig sein, gilt diese Vereinbarung dennoch auch für die nicht in die Liste aufgenommenen Gesamtbetriebsvereinbarungen und Regelungsabreden.

2. Anwendungsbereich

Die vom Geltungsbereich dieser Gesamtbetriebsvereinbarung gem. Zf. 1 erfassten Gesamtbetriebsvereinbarungen und Regelungsabreden gelten nicht für Mitarbeiter/innen, in deren Arbeitsverhältnis G. nach dem Zeitpunkt des Abschlusses dieser Gesamtbetriebsvereinbarung kraft gesetzlich angeordneter Rechtsnachfolge – insbesondere aufgrund von § 613a BGB – eintritt.“ (zum vollständigen Inhalt der „Abschottungs-GBV“ wird auf Bl. 10 ff. d. A. Bezug genommen).

In Anlage 1 zu § 1 Abs. 2 der „Abschottungs-GBV“ ist eine Liste von mehreren in Bezug genommenen Gesamtbetriebsvereinbarungen und Regelungsabreden enthalten. Bei der

G. gab es insbesondere Gesamtbetriebsvereinbarungen zum Regelungsgegenstand „Rufbereitschaft und Rufbereitschaftseinteilung“, „Kostenerstattung“, „Pkw-Regelung“ und „Rufbereitschaftskategorie und Vergütungsregelungen“, die jedoch im Arbeitsverhältnis des Klägers zur G. weitestgehend nicht angewandt wurden. Stattdessen griff man auf die vormaligen Gesamtbetriebsvereinbarungen der E. zurück. Eine monatliche Aufwandsentschädigung von zuletzt € 84,- brutto leistete die G. auf Grundlage der Gesamtbetriebsvereinbarung Arbeitsmittel vom 29.10.1999, die in Nr. 6.2 lautete:

„Für die Bereitstellung seiner/ihrer Privaträume erhält die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter eine einmalige Pauschalzahlung von 300,00 DM brutto. Die Höhe dieser Pauschalzahlung wird ab dem 01.01.2002 entsprechend der Tarifierhöhung angepasst. Zusätzlich erhält die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter eine monatliche Aufwandsentschädigung von 150,00 DM, die ab dem 01.01.2000 entsprechend der Tarifierhöhung angepasst wird.“

Zum 01.04.2003 trat der Kläger aus der IG-Metall aus.

Mit Wirkung zum 01.03.2010 ging das Arbeitsverhältnis des Klägers im Wege des Betriebsübergangs auf die Beklagte über. Bei der Beklagten wurden in der Folgezeit die Ansprüche der übergegangenen Arbeitnehmer und auch des Klägers weitestgehend nicht mehr auf Grundlage der Gesamtbetriebsvereinbarungen der E. oder der G., sondern auf Basis eigener, bei der Beklagten bestehender Betriebsvereinbarungen abgerechnet, vor allem der Betriebsvereinbarungen „Arbeitszeitordnung“, „Leistungs- und Zielvereinbarungsgespräch“, „Telefon/Internetkostenpauschale“ und „Firmenwagen“. Inwieweit vor dem Betriebsübergang bestehende Ansprüche abgelöst werden konnten, ist zwischen den Parteien streitig.

Zur in diesem Zusammenhang auch streitigen monatlichen Aufwandsentschädigung schlossen die Parteien in der mündlichen Verhandlung vom 20.07.2010 vor dem Arbeitsgericht Regensburg folgenden Teilvergleich (Bl. 62 f. d.A.):

„Zwischen den Parteien besteht Einigkeit, dass die monatliche Aufwandsentschädigung gemäß der Gesamtbetriebsvereinbarung Arbeitsmittel vom 29.10.2009 (Anlage K4) vollzogen wird. Diese beträgt derzeit 84,-- € netto monatlich.“

Der Kläger hat ausgeführt, der Anerkennungstarifvertrag sei im Rahmen des Betriebsübergangs von der E. auf die G. gem. § 613a Abs. 1 BGB zum Inhalt des Arbeitsverhältnisses mit der G. geworden. Der erneute Betriebsübergang auf die Beklagte habe hierauf keinen Einfluss gehabt. Da die Beklagte die Geltung des Anerkennungstarifvertrages bestreite, bestehe ein dahingehendes Feststellungsinteresse. Auf Grundlage des im Anerkennungstarifvertrag in Bezug genommenen Urlaubsabkommens vom 11.12.1996 sei die Beklagte auch verpflichtet, ihm den begehrten Zusatzurlaub von einem Tag zu gewähren. Auch sei, was die Beklagte gleichfalls bestreite, festzustellen, dass die „Abschottungs-GBV“ trotz Übergangs des Arbeitsverhältnisses auf die Beklagte Inhalt seines Arbeitsverhältnisses mit der Beklagten geworden sei, weshalb sämtliche Gesamtbetriebsvereinbarungen der E. weiterhin auf sein Arbeitsverhältnis Anwendung fänden. Hilfsweise beziehe er sich auf diverse namentlich bezeichnete Betriebsvereinbarungen der E.. Konkret sei dies vor allem die Gesamtbetriebsvereinbarung „Firmenwagen“, aufgrund derer ihm auch während seiner Urlaubszeit vorgenommene Zahlungen für Tankvorgänge zu erstatten seien. Für eine Urlaubsfahrt aus dem Zeitraum 11.08. bis 20.08.2010 habe die Beklagte Tankquittungen über insgesamt 88,45 € daher fälschlicherweise nicht beglichen. Bei der Beklagten geltende anders lautende Betriebsvereinbarungen seien aufgrund der „Abschottungs-GBV“ nicht heranzuziehen. Auch sei die Beklagte gehalten, ihm sowohl gem. Nr. 6.2 der Gesamtbetriebsvereinbarung „Arbeitsmittel“, als auch aufgrund des Teilvergleichs vor dem Arbeitsgericht R. vom 20.07.2010 die monatliche Aufwandsentschädigung von 84,00 € als Nettobetrag zu leisten. Zumindest sei sie verpflichtet, seinen dahingehenden Anspruch unter dem Gesichtspunkt einer betrieblichen Übung zu erfüllen (zum erstinstanzlichen Vortrag des Klägers im Einzelnen wird auf die Schriftsätze vom 21.05.2010, Bl. 1 ff. d. A., 20.07.2010, Bl. 42 ff. d. A., 08.11.2010, Bl. 114 ff. d. A., 10.03.2011, Bl. 264 ff. d. A. und 18.05.2011, Bl. 338 ff. d. A., nebst Anlagen, Bezug genommen).

Der Kläger hat beantragt:

1. Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger 404,70 € netto zzgl. Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinsatz aus 33,89 € seit dem 01.04.2010, aus weiteren 33,89 € seit dem 01.05.2010, aus weiteren 33,89 € seit dem 01.06.2010, aus weiteren 33,89 € seit dem 01.07.2010, aus weiteren 33,89 € seit dem 01.08.2010, aus weiteren 33,89 € seit dem 01.09.2010 sowie aus 33,89 € seit dem 01.10.2010, aus weiteren 33,89 € seit dem 01.11.2010, aus weiteren 33,89 € seit dem 01.12.2010, aus weiteren 33,89 € seit dem 01.01.2011, aus weiteren 33,89 € seit dem 01.02.2011 und aus weiteren 33,89 € seit dem 01.03.2011 zu bezahlen.
2. Die Beklagte wird verurteilt, dem Kläger ab 01.03.2011 monatlich eine Aufwandsentschädigung gemäß der Gesamtbetriebsvereinbarung Arbeitsmittel vom 29.10.2009 (Anlage K 4) als Nettobetrag zu bezahlen.
3. Die Beklagte wird verurteilt, dem Kläger für das Urlaubsjahr 2011 einen Tag Zusatzurlaub gem. § 3 Ziffer 3.2. des Urlaubsabkommens für die Beschäftigten in der Metall- und Elektroindustrie für die Tarifgebiete Süd-Württemberg-Hohenzollern und Südbaden vom 11.12.1996 in Verbindung mit dem Anerkennungstarifvertrag vom 29.10.1999 zu gewähren.
4. Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger 88,45 € netto zzgl. Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinsatz seit 01.02.2011 zu bezahlen.
5. Es wird festgestellt, dass die Gesamtbetriebsvereinbarung über die Geltung von G.-Gesamtbetriebsvereinbarungen sowie Regelungsabreden zwischen der G. und deren Gesamtbetriebsrat vom 25.10.2002 Inhalt des Arbeitsverhältnisses zwischen dem Kläger und der Beklagten ist und damit sämtliche Gesamtbetriebsvereinbarungen auf das Arbeitsverhältnis der Parteien Anwendung finden, die seinerzeit zwischen der E. und deren Gesamtbetriebsrat abgeschlossen worden waren.
6. Es wird festgestellt, dass der u. a. zwischen der Firma E. und der IG Metall – Bezirksleitung München – abgeschlossene Anerkennungs-Tarifvertrag vom 29.10.1999 Inhalt des bestehenden Arbeitsverhältnisses zwischen dem Kläger und der Beklagten ist.
7. Die Beklagte trägt die Kosten des Rechtsstreits.
8. Hilfsweise:

- a) Es wird festgestellt, dass die Gesamtbetriebsvereinbarung „Firmenwagen“, abgeschlossen zwischen der Fa. E. und dem Gesamtbetriebsrat der Fa. E. vom 31.10.1999 Inhalt des zwischen den Parteien bestehenden Arbeitsverhältnisses ist.
- b) Es wird festgestellt, dass die Gesamtbetriebsvereinbarung „Ausgestaltung der Arbeitszeit und die Samstagsarbeit“, abgeschlossen zwischen der Fa. E. und dem Gesamtbetriebsrat der Fa. E. vom 31.10.1999 Inhalt des zwischen den Parteien bestehenden Arbeitsverhältnisses ist und nicht durch die Betriebsvereinbarung „Arbeitszeitordnung“ der Beklagten ersetzt worden ist.
- c) Es wird festgestellt, dass die Gesamtbetriebsvereinbarung „Vergütung von Reisezeit und Überstunden“, abgeschlossen zwischen der Fa. E. und dem Gesamtbetriebsrat der Fa. E. vom 31.10.1999 Inhalt des zwischen den Parteien bestehenden Arbeitsverhältnisses ist und nicht durch die Betriebsvereinbarung „Arbeitszeitordnung“ der Beklagten ersetzt worden ist.
- d) Es wird festgestellt, dass die Gesamtbetriebsvereinbarung „Beurteilungsgrundsätze, Zielvereinbarung und Leistungsbeurteilung“, abgeschlossen zwischen der Fa. E. und dem Gesamtbetriebsrat der Fa. E. vom 31.10.1999 Inhalt des zwischen den Parteien bestehenden Arbeitsverhältnisses ist und nicht durch die Betriebsvereinbarung „Leistungs- und Zielvereinbarungsgespräch“ der Beklagten ersetzt worden ist.
- e) Es wird festgestellt, dass die Gesamtbetriebsvereinbarung „Arbeitsmittel“, abgeschlossen zwischen der Fa. E. und dem Gesamtbetriebsrat der Fa. E. vom 31.10.1999 Inhalt des zwischen den Parteien bestehenden Arbeitsverhältnisses ist und nicht durch die Betriebsvereinbarung „Telefon/Internetkostenpauschale“ der Beklagten ersetzt worden ist.
- f) Es wird festgestellt, dass die Gesamtbetriebsvereinbarung „Rufbereitschaft“, abgeschlossen zwischen der Fa. E. und dem Gesamtbetriebsrat der Fa. E. vom 31.10.1999 Inhalt des zwischen den Parteien bestehenden Arbeitsverhältnisses ist.

Die Beklagte hat beantragt

die Klage abzuweisen.

Die Beklagte hat ausgeführt, die Feststellungsanträge hinsichtlich der Geltung der „Abschottungs-GBV“ und des Anerkennungstarifvertrages seien in dieser pauschalen Form unzulässig, da ein hierauf bezogenes Feststellungsinteresse nicht bestehe. Beide Regelwerke bezögen sich in den einbezogenen Anlagen auf konkrete Betriebsvereinbarungen bzw. Tarifverträge. Gegenstand einer Feststellungsklage könne daher nicht das Anerkennungs- bzw. Abschottungswerk als solches, sondern allenfalls die darin in Bezug genommenen Einzelregelungen sein. Der Antrag sei bezüglich des Anerkennungstarifvertrages auch nicht begründet. Es fehle sowohl am örtlichen Anwendungsbereich – der Kläger sei nicht im Tarifgebiet Südbaden beschäftigt – als auch an der persönlichen Anwendbarkeit, da der Kläger zum 01.04.2003 aus der Gewerkschaft ausgetreten sei. Daher habe er auch keinen Anspruch auf Zusatzurlaub auf Basis des Urlaubsabkommens vom 11.12.1996. Die vom Kläger konkret genannten Gesamtbetriebsvereinbarungen der E. hätten für das Arbeitsverhältnis der Parteien keine Geltung. Durch den Betriebsübergang auf die G. seien die Betriebsvereinbarungen nach § 613a Abs. 1 Satz 2 BGB in das Arbeitsverhältnis transformiert worden und hätten daher ihren kollektiven Charakter verloren. Sie seien durch die gegenstandsgleichen Betriebsvereinbarungen der Beklagten abgelöst worden. Daher habe der Kläger auch keinen Anspruch auf das von ihm geforderte Tankgeld aus der Zeit seines Urlaubs im August 2010. Die monatliche Aufwandsentschädigung könne der Kläger nur als Bruttozahlung verlangen. Da die Gesamtbetriebsvereinbarung „Arbeitsmittel“ vom 29.10.1999 keine ausdrückliche Nettozahlung vorsehe, gelte der allgemeine arbeitsvertragliche Grundsatz, wonach eine zwischen den Parteien festgelegte Zahlung mit Vergütungscharakter stets als Bruttoentgelt angesehen werden müsse. Eine einvernehmliche Regelung über einen Nettoanspruch sei nicht getroffen worden. Das gelte auch für den Teilvergleich vom 20.07.2010. Hierin habe man lediglich festgelegt, dass die Aufwandsentschädigung gemäß der Gesamtbetriebsvereinbarung vom 29.10.1999 vollzogen werde. Die weitere Formulierung, sie betrage derzeit 84,00 € netto monatlich, sei eine rein deklaratorische Angabe, d. h. eine – nicht korrekte – Wissensmitteilung. Die Parteien hätten gerade nicht den Antrag des Klägers aus der Klage, der auf eine Nettozahlung gelaute habe, übernommen, da in der mündlichen Verhandlung zwischen den Prozessbevollmächtigten nicht abschließend habe geklärt werden können, ob die Aufwandsentschädigung in der Vergangenheit als Netto- oder Bruttobetrag ausgezahlt worden sei. Zu keinem Zeitpunkt, weder vor dem Betriebsübergang auf die Beklagte noch danach, habe der Kläger die Zahlung als Nettobetrag erhalten (zum erstinstanzlichen Vor-

trag der Beklagten im Einzelnen wird auf ihre Schriftsätze vom 15.09.2010, Bl. 79 ff. d. A., 13.12.2010, Bl. 194 ff. d. A., 04.05.2011, Bl. 326 ff. d. A. und 27.05.2011, Bl. 380 ff. d. A., nebst Anlagen, Bezug genommen).

Mit Urteil vom 05.07.2011 wies das Arbeitsgericht die Klage ab. Dem Antrag, festzustellen, dass der Anerkennungstarifvertrag Inhalt des Arbeitsverhältnisses zwischen den Parteien sei, fehle das Feststellungsinteresse. Eine materielle Regelung ergebe sich erst aus den im Anerkennungstarifvertrag in Bezug genommenen Einzeltarifverträgen. Ein rechtliches Interesse an der Feststellung der Geltung eines Tarifwerks könne sich daher nicht auf die statische Blankettverweisung als solche beziehen, sondern nur auf einzelne, zwischen den Parteien gegebenenfalls strittige, Tarifverträge auf Basis des Verweisungstarifvertrages. Das Fehlen eines Feststellungsinteresses werde auch dadurch deutlich, dass, wenn zwischen den Arbeitsvertragsparteien ein Streit über konkrete Ansprüche aus einem bestimmten Tarifvertrag aufkomme, sich die Beklagte trotz Feststellung der Geltung des Anerkennungstarifvertrages immer noch darauf zurückziehen könne, das konkrete Tarifwerk sei nicht, oder jedenfalls nicht in der ursprünglichen Fassung, zugrunde zu legen. Auch dem Antrag, dass die „Abschottungs-GBV“ zwischen der G. und deren Gesamtbetriebsrat auf das Arbeitsverhältnis zur Anwendung komme, fehle das notwendige Feststellungsinteresse. Da zwischen den Parteien die Weitergeltung von Gesamtbetriebsvereinbarungen der E. bzw. ihre Ablösung strittig sei, könne zum Gegenstand einer Feststellungsklage nicht die „Abschottungs-GBV“ als Liste nicht heranzuziehender Betriebsvereinbarungen und Regelungsabreden sein, sondern allenfalls eine konkrete, namentlich bezeichnete und in ihrem Fortbestand zwischen den Parteien strittige betriebsverfassungsrechtliche Regelung bzw. hieraus resultierende konkrete Ansprüche. Auf Zusatzurlaub gemäß § 3 Nr. 3.2 des Urlaubsabkommens für die Beschäftigten in der Metall- und Elektroindustrie für das Tarifgebiet Süd-Württemberg-Hohenzollern und Südbaden habe der Kläger keinen Anspruch. Zwar sei das Urlaubsabkommen im Wege des Anerkennungstarifvertrages auf den Kläger ursprünglich zur Anwendung gekommen. Durch den Betriebsübergang zum 01.11.2002 sei der Tarifvertrag in das Arbeitsverhältnis des Klägers nach § 613a Abs. 1 S. 2 BGB transformiert worden und habe bei der G. nunmehr individualrechtlich gegolten. Der weitere Betriebsübergang auf die Beklagte habe diesen Anspruch lediglich fortgeschrieben. Das Urlaubsabkommen sei aber durch das Urlaubsabkommen für Beschäftigte im ERA-TV zwischen dem Verband der Metall- und Elektroin-

dustrie in B.-W. e.V. – Süd-West-Metall – und der IG-Metall Bezirk B.-W. vom 14.06.2005 mit Wirkung ab dem 29.02.2008 aufgehoben und durch dieses Tarifwerk ersetzt worden. Das habe dazu geführt, dass ab diesem Zeitpunkt das Urlaubsabkommen nicht mehr heranzuziehen gewesen sei und daher auch ein Zusatzurlaubsanspruch des Klägers nicht mehr bestanden habe. Die nach § 613a Abs. 1 S. 2 BGB transformierten Normen hätten nämlich auch beim Betriebserwerber ihren kollektivrechtlichen Charakter beibehalten. Es sei auf die parallele Entwicklung des klägerischen Tarifanspruchs aus dem Urlaubsabkommen vom 11.12.1996 abzustellen. Ein Anspruch wäre als Folge des Ausscheidens des Klägers aus der IG-Metall und wegen der durch Abschluss des ERA-Urlaubsabkommens vom 14.06.2005 beendeten Tarifgebundenheit nicht mehr gegeben gewesen. Der Feststellungsantrag, dass die namentlich bezeichnete E.-Gesamtbetriebsvereinbarungen weiterhin Inhalt des Arbeitsverhältnisses seien, sei nicht begründet, denn sie seien durch inhaltsgleiche Betriebsvereinbarungen der Beklagten abgelöst worden. Selbst wenn die „Abschottungs-GBV“ dazu geführt habe, dass die vormaligen Gesamtbetriebsvereinbarungen der E. nach § 613a Abs. 1 S. 2 BGB weitergegolten hätten und nicht durch inhaltsgleiche Regelungen der G. ersetzt worden seien, ändere das nichts daran, dass diese im Zuge des weiteren Betriebsübergangs auf die Beklagte zum 01.03.2010 durch deren Regelungen abgelöst worden seien. Konkret sei das durch die Gesamtbetriebsvereinbarungen „Firmenwagen“, „Arbeitszeitordnung“ und „Leistungs- und Zielvereinbarungsgespräch“ erfolgt; dass diese inhaltsgleich mit den vormaligen Gesamtbetriebsvereinbarungen der E. seien, sei zwischen den Parteien nicht streitig. Dem Ablöseprinzip stehe nicht entgegen, dass die auf die G. übergegangenen Gesamtbetriebsvereinbarungen nicht mehr kollektivrechtlich weitergegolten, sondern gemäß § 613a Abs. 1 S. 2 BGB auf individualrechtlicher Ebene fortbestanden hätten. Eine Ablösung der vormaligen Betriebsvereinbarungen durch eine entsprechende Nachfolgeregelung sei auch möglich, wenn eine ehemals kollektivrechtliche Regelung zum Inhalt des Arbeitsverhältnisses geworden und durch einen neuerlichen Betriebsübergang in das Arbeitsverhältnis zum späteren Erwerber einbezogen worden sei. Dementsprechend habe der Kläger auch keinen Anspruch auf Erstattung der Tankkosten gemäß der E.-Gesamtbetriebsvereinbarung vom 29.10.1999, da diese Regelung durch die bei der Beklagten bestehende Betriebsvereinbarung „Firmenwagen“ vom 22.11.1990 abgelöst worden sei. Schließlich könne der Kläger auch nicht verlangen, dass ihm die monatliche Aufwandsentschädigung von derzeit € 84,00 als Nettobetrag gewährt werde. Zwar sei, da bei

der Beklagten keine inhaltsgleiche Betriebsvereinbarung oder sonstige Regelung für Arbeitnehmer bestehe, die ihren Arbeitsplatz nicht innerhalb einer Geschäftsstelle, sondern in ihren Privaträumen hätten, auf die Gesamtbetriebsvereinbarung Arbeitsmittel der E. vom 29.10.1999, abzustellen. Die Auslegung dieser Regelung ergebe aber, dass es sich hierbei um eine Bruttozahlung handeln solle (zur Begründung des Arbeitsgerichts im Einzelnen wird auf das Urteil vom 05.07.2011, Bl. 390 ff. d.A., Bezug genommen).

In seiner Berufungsbegründung führt der Kläger aus, das Arbeitsgericht habe zu Unrecht sowohl hinsichtlich des Anerkennungstarifvertrages, als auch hinsichtlich der „Abschottungs-GBV“ ein Feststellungsinteresse verneint. Der Anerkennungstarifvertrag vom 29.10.1999 verweise nicht lediglich auf die dort genannten Tarifverträge sondern enthalte darüber hinaus zahlreiche eigenständige materielle Regelungen. Zwischen den Parteien bestehe – vorgelagert – Streit darüber, ob der Anerkennungstarifvertrag als solcher auf das Arbeitsverhältnis zur Anwendung komme. Wenn die Anwendbarkeit des Anerkennungstarifvertrages bejaht werde, schaffe dies insoweit Rechtsfrieden, als sich die Beklagte dann nicht mehr auf ihre gegenteilige Rechtsansicht stützen könne. Dass es dann noch Streit darüber geben könne, ob die Voraussetzungen eines einzelnen in Bezug genommenen Tarifvertrages gegeben seien, liege in der Natur der Sache. Auch dass sich der Arbeitgeber dann immer noch darauf zurückziehen könne, das konkrete Tarifwerk sei nicht oder jedenfalls nicht in der ursprünglichen Fassung zugrunde zu legen, stehe dem Feststellungsinteresse nicht entgegen. Auch hinsichtlich der „Abschottungs-GBV“ vom 25.10.2002 bestehe ein berechtigtes Interesse, den vorrangigen Streit hinsichtlich der Anwendbarkeit dieser Gesamtbetriebsvereinbarung zu klären. Gegen die Klageabweisung bezüglich des geltend gemachten Zusatzurlaubes sei einzuwenden, dass die tarifvertraglichen Regelungen nach einem Betriebsübergang nicht in ihrer bisherigen kollektivrechtlichen Form fortbeständen, sondern zum Inhalt des Arbeitsverhältnisses würden und deshalb dieselbe Geltung wie die Regelungen des Arbeitsvertrages hätten. Außerdem sei das Informationsschreiben vom 27.09.2002 als Willenserklärung zu verstehen, dass die Regelungen des Haustarifvertrages Bestandteil des Arbeitsvertrages würden. Der Anerkennungstarifvertrag sei sowohl von der E., als auch von der G. im Wege der betrieblichen Übung auf sämtliche Arbeitsverhältnisse der vormaligen E.-Mitarbeiter angewendet worden. Auf diesem Wege seien die tarifvertraglichen Regelungen nach § 613a Abs. 1 S. 1 BGB Inhalt des Arbeitsvertrages geworden. Die Gesamtbetriebsvereinbarungen seien

nicht durch inhaltsgleiche Betriebsvereinbarungen der Beklagten abgelöst worden. Bei der Beklagten bestehe keine „Abschottungs-GBV“ und somit könne auch keine Ablösung nach § 613a Abs. 1 S. 3 BGB stattfinden. Die „Abschottungs-GBV“ sei gemäß § 613a Abs. 1 S. 2 BGB in das übergegangene Arbeitsverhältnis transformiert worden und sei so Inhalt des Arbeitsvertrages der Parteien geworden. Entsprechend seien die Arbeitnehmer mit Informationsschreiben vom 27.09.2002 unterrichtet worden, wobei diese Erklärungen den Charakter von Willenserklärungen hätten. Entsprechend der bisherigen Ausführungen habe er auch einen Anspruch auf Erstattung der Tankkosten, da die Regelung in Nr. 4 der E.-Gesamtbetriebsvereinbarung vom 29.10.1999 nicht durch die bei der Beklagten bestehende Betriebsvereinbarung „Firmenwagen“ abgelöst worden sei. Die monatliche Aufwandsentschädigung von derzeit € 84,00 könne er als Nettobetrag verlangen, denn mit dem Teilvergleich vom 20.07.2010 habe man etwaige Auslegungszweifel beseitigt und klargestellt, dass die Aufwandsentschädigung als Netto-Betrag zu zahlen sei. Klageerweiternd würden tarifvertragliche Zuschläge für Mehrarbeitsstunden geltend gemacht. Der Anspruch ergebe sich aus dem Anerkennungstarifvertrag in Verbindung mit dem Mantel-tarifvertrag für die Beschäftigten in der Metallindustrie in Südbaden vom 08.05.1990 / 11.12.1996 (zur Berufungsbegründung des Klägers im Einzelnen wird auf seine Schriftsätze vom 02.11.2011, Bl. 464 ff. d.A., und 08.02.2012, Bl. 627 f. d.A., nebst Anlagen, Bezug genommen).

Der Kläger stellt den Antrag:

1. Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger 404,70 € netto zzgl. Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszins-satz aus 33,89 € seit dem 01.04.2010, aus weiteren 33,89 € seit dem 01.05.2010, aus weiteren 33,89 € seit dem 01.06.2010, aus weiteren 33,89 € seit dem 01.07.2010, aus weiteren 33,89 € seit dem 01.08.2010, aus weiteren 33,89 € seit dem 01.09.2010 sowie aus 33,89 € seit dem 01.10.2010, aus weiteren 33,89 € seit dem 01.11.2010, aus weiteren 33,89 € seit dem 01.12.2010, aus weite-ren 33,89 € seit dem 01.01.2011, aus weiteren 33,89 € seit 01.02.2011 und aus weiteren 33,89 € seit dem 01.03.2011 zu be-zahlen.
2. Die Beklagte wird verurteilt, dem Kläger ab 01.03.2011 monatlich eine Aufwandsentschädigung gemäß der Gesamtbetriebsvereinba-rung Arbeitsmittel vom 29.10.2009 (Anlage K 4) als Nettobetrag zu bezahlen.

3. Die Beklagte wird verurteilt, dem Kläger für das Urlaubsjahr 2011 einen Tag Zusatzurlaub gem. § 3 Ziffer 3.2. des Urlaubsabkommens für die Beschäftigten in der Metall- und Elektroindustrie für die Tarifgebiete Süd-Württemberg-Hohenzollern und Südbaden vom 11.12.1996 in Verbindung mit dem Anerkennungstarifvertrag vom 29.10.1999 zu gewähren.
4. Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger 88,45 € netto zzgl. Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit 01.02.2011 zu bezahlen.
5. Die Beklagte wird verurteilt, dem Kläger Mehrarbeitszuschläge gemäß § 10 des Manteltarifvertrags für die Beschäftigten in der Metallindustrie in Südbaden vom 08.05.1990 / 11.12.1996 in Verbindung mit dem Anerkennungstarifvertrag vom 29.10.1999 in Höhe von insgesamt 3.945,02 EUR brutto zzgl. Zinsen in Höhe von 5 %punkten über dem Basiszinssatz seit Rechtshängigkeit zu bezahlen.
6. Es wird festgestellt, dass die Gesamtbetriebsvereinbarung über die Geltung von G.-Gesamtbetriebsvereinbarungen sowie Regelungsabreden zwischen der G. und deren Gesamtbetriebsrat vom 25.10.2002 Inhalt des Arbeitsverhältnisses zwischen dem Kläger und der Beklagten ist und damit sämtliche Gesamtbetriebsvereinbarungen auf das Arbeitsverhältnis der Parteien Anwendung finden, die seinerzeit zwischen der E. und deren Gesamtbetriebsrat abgeschlossen worden waren.
7. Es wird festgestellt, dass der u. a. zwischen der Firma E. und der IG Metall – Bezirksleitung München – abgeschlossene Anerkennungs-Tarifvertrag vom 29.10.1999 Inhalt des bestehenden Arbeitsverhältnisses zwischen dem Kläger und der Beklagten ist.
8. Die Beklagte trägt die Kosten des Rechtsstreits.
9. Hilfsweise:
 - a) Es wird festgestellt, dass die Gesamtbetriebsvereinbarung „Firmenwagen“, abgeschlossen zwischen der Fa. E. und dem Gesamtbetriebsrat der Fa. E. vom 31.10.1999 Inhalt des zwischen den Parteien bestehenden Arbeitsverhältnisses ist.
 - b) Es wird festgestellt, dass die Gesamtbetriebsvereinbarung „Ausgestaltung der Arbeitszeit und die Samstagsarbeit“, abgeschlossen zwischen der Fa. E. und dem Gesamtbetriebsrat der Fa. E. vom 31.10.1999 Inhalt des zwischen den Parteien bestehenden Arbeitsverhältnisses ist und nicht durch die Betriebsvereinbarung „Arbeitszeitordnung“ der Beklagten ersetzt worden ist.

- c) Es wird festgestellt, dass die Gesamtbetriebsvereinbarung „Vergütung von Reisezeit und Überstunden“, abgeschlossen zwischen der Fa. E. und dem Gesamtbetriebsrat der Fa. E. vom 31.10.1999 Inhalt des zwischen den Parteien bestehenden Arbeitsverhältnisses ist und nicht durch die Betriebsvereinbarung „Arbeitszeitordnung“ der Beklagten ersetzt worden ist.
- d) Es wird festgestellt, dass die Gesamtbetriebsvereinbarung „Beurteilungsgrundsätze, Zielvereinbarung und Leistungsbeurteilung“, abgeschlossen zwischen der Fa. E. und dem Gesamtbetriebsrat der Fa. E. vom 31.10.1999 Inhalt des zwischen den Parteien bestehenden Arbeitsverhältnisses ist und nicht durch die Betriebsvereinbarung „Leistungs- und Zielvereinbarungsgespräch“ der Beklagten ersetzt worden ist.
- e) Es wird festgestellt, dass die Gesamtbetriebsvereinbarung „Arbeitsmittel“, abgeschlossen zwischen der Fa. E. und dem Gesamtbetriebsrat der Fa. E. vom 31.10.1999 Inhalt des zwischen den Parteien bestehenden Arbeitsverhältnisses ist und nicht durch die Betriebsvereinbarung „Telefon/Internetkostenpauschale“ der Beklagten ersetzt worden ist.
- f) Es wird festgestellt, dass die Gesamtbetriebsvereinbarung „Rufbereitschaft“, abgeschlossen zwischen der Fa. E. und dem Gesamtbetriebsrat der Fa. E. vom 31.10.1999 Inhalt des zwischen den Parteien bestehenden Arbeitsverhältnisses ist.

Die Beklagte beantragt

die Berufung zurückzuweisen

und verteidigt das Urteil des Arbeitsgerichts. Das Feststellungsinteresse bezüglich der Geltung des Anerkennungstarifvertrages fehle, denn die Parteien stritten nicht über unmittelbar aus dem Anerkennungstarifvertrag folgende Ansprüche. Streitig sei allein, welche Tarifverträge aufgrund der im Anerkennungstarifvertrag enthaltenen Blankettverweisung auf das Arbeitsverhältnis Anwendung fänden. Aufgrund identischer Überlegungen fehle auch dem Antrag, dass die „Abschottungs-GBV“ zwischen der G. und deren Gesamtbetriebsrat auf das Arbeitsverhältnis zur Anwendung gelange, das Feststellungsinteresse. Die Gesamtbetriebsvereinbarung enthalte lediglich eine Liste von Betriebsvereinbarungen und Regelungsabreden, die im Verhältnis zu den ehemaligen E.-Mitarbeitern nicht zur Anwendung kommen sollten. Eine spätere Ablösung durch bei ihr geltende Betriebsver-

einbarungen sei dadurch nicht ausgeschlossen. Das Urlaubsabkommen sei schon vom persönlichen und örtlichen Geltungsbereich nicht auf den Kläger anwendbar. Im Übrigen hätten die nach § 613a Abs. 1 S. 2 BGB transformierten Normen des bis zum Betriebsübergang normativ geltenden Tarifvertrages auch beim Betriebserwerber ihren kollektivrechtlichen Charakter beibehalten und seien nicht Gegenstand des Arbeitsvertrages geworden. Das vom Kläger zitierte Informationsschreiben der E. und der G. sei nicht als Angebot dahingehend zu verstehen, dass die Regelungen des Haustarifvertrages Bestandteil des Arbeitsvertrages würden. Der hierfür erforderliche Rechtsbindungswille liege offensichtlich nicht vor. Auch dass die tarifvertraglichen Regelungen im Wege der betrieblichen Übung Inhalt des Arbeitsvertrages geworden seien, scheide aus. Zu Recht habe das Arbeitsgericht angenommen, dass die im Antrag benannten Gesamtbetriebsvereinbarungen der E. durch inhaltsgleiche Betriebsvereinbarungen abgelöst worden seien (zur Berufungserwiderung der Beklagten im Einzelnen wird auf ihre Schriftsätze vom 14.12.2011, Bl. 559 ff. d. A., 11.01.2012, Bl. 612 d. A. und 01.02.2012, Bl. 619 ff. d. A., nebst Anlagen, Bezug genommen).

Entscheidungsgründe:

Die Berufung des Klägers ist zulässig, sie hat aber nur zum Teil Erfolg.

Der Kläger hat nach dem Anerkennungstarifvertrag in Verbindung mit § 3 Nr. 3.2 des Urlaubsabkommens für die Beschäftigten in der Metall- und Elektroindustrie für die Tarifgebiete Süd-Württemberg-Hohenzollern und Südbaden vom 01.12.1996 (im folgenden Urlaubsabkommen) für 2011 einen Anspruch auf einen Tag Zusatzurlaub. Weiter hat der Kläger nach dem Anerkennungstarifvertrag in Verbindung mit § 10 des Manteltarifvertrages für die Beschäftigten in der Metallindustrie in Südbaden vom 08.05.1990 / 11.12.1996 (im folgenden Manteltarifvertrag) Anspruch auf Mehrarbeitszuschläge in Höhe von brutto € 3.945,02.

Die Feststellungsanträge gemäß Nr. 6 und Nr. 7 sowie die hilfsweise gestellten Feststellungsanträge unter Nr. 9 sind unzulässig. Der Kläger hat außerdem keinen Anspruch, die monatliche Aufwandsentschädigung netto zu erhalten (Anträge Nr. 1 und Nr. 2). Ebenso wenig hat er einen Anspruch auf Ersatz privater Tankkosten (Nr. 4).

I.

Auf die ursprünglich tariflichen Ansprüche aus dem Anerkennungstarifvertrag in Verbindung mit dem Urlaubsabkommen und dem Manteltarifvertrag kann sich der Kläger nach wie vor berufen. Seine diesbezüglichen Leistungsanträge (Anträge Nr. 3 und Nr. 5) sind zulässig und begründet.

Die Rechte aus dem Anerkennungstarifvertrag sind nach § 613a Abs. 1 S. 2 BGB im Zuge des Betriebsübergangs von der E. auf die G. zum Inhalt des Arbeitsverhältnisses des Klägers geworden. Daran hat sich auch durch den Betriebsübergang auf die Beklagte nichts geändert.

1.

Nach § 613a Abs. 1 S. 2 BGB werden diejenigen Rechte und Pflichten eines nach § 613a Abs. 1 S. 1 BGB übergehenden Arbeitsverhältnisses, die durch Rechtsnormen eines Tarifvertrags geregelt sind, Inhalt des Arbeitsverhältnisses zwischen Betriebserwerber und Arbeitnehmer.

Allerdings gehen die nach § 613a Abs. 1 S. 2 BGB transformierten Normen des bis zum Betriebsübergang normativ geltenden Tarifvertrages zwar in das Arbeitsverhältnis zwischen Erwerber und Arbeitnehmer ein, behalten aber auch beim Betriebserwerber ihren kollektivrechtlichen Charakter bei und wandeln sich nicht so in individualvertragliche Vereinbarungen, dass aus Tarifrecht Vertragsinhalt wird. Der Erwerber ist an die transformierten Regelungen in einer Weise gebunden, die der Nachbindung des aus einem tarifschließenden Arbeitgeberverband ausgetretenen Arbeitgebers gemäß § 3 Abs. 3 TVG weitgehend entspricht, allerdings zeitlich begrenzt auf eine Höchstdauer von einem Jahr (so die neuere Rechtsprechung des BAG, vgl. Urteil vom 22.04.2009 – 4 AZR 100/08, NZA 2010, S. 41 mit ausführlicher Dokumentation abweichender Stimmen in der Literatur).

Die zwingende Wirkung der transformierten Normen bindet den nicht tarifgebundenen Erwerber innerhalb der Sperrfrist von einem Jahr in derselben Weise an den Tarifvertrag, auf dessen Änderung oder Beendigung er keinen Einfluss hat, wie einen Arbeitgeber, der nicht mehr Mitglied des vertragsschließenden Verbandes ist. Anschließend wird gleichsam das Ende des Tarifvertrages im Sinne von § 3 Abs. 3 TVG fingiert. Die bisher zwingend geltenden Normen sind nunmehr auch zu Lasten des Arbeitnehmers abänderbar. Dies entspricht dem Regelungsmechanismus, wie er nach Eintritt der Nachwirkung gemäß § 4 Abs. 5 TVG auch in dem Veräußerungsbetrieb nach dem Ende des Tarifvertrages gelten würde (BAG vom 22.04.2009, a.a.O.; anders noch Urteil vom 29.08.2001 – 4 AZR 332/00, NZA 2002, S. 513).

2.

Danach gilt hier folgendes:

a) Der Anerkennungstarifvertrag kam bis zum Betriebsübergang am 01.11.2002 auf das Arbeitsverhältnis zwischen der E. und dem Kläger kraft beiderseitiger Organisationszugehörigkeit nach §§ 3 Abs. 1, 4 TVG zur Anwendung.

b) Die G. als neuer Inhaber war ihrerseits nicht tarifgebunden, so dass weder eine normative Fortgeltung des Anerkennungstarifvertrags noch eine Ablösung nach § 613a Abs. 1 S. 3 BGB durch einen anderen Tarifvertrag, an den die Parteien kongruent gebunden sein müssten, in Betracht kam.

Ebenso wenig ist die Beklagte tarifgebunden, so dass eine Ablösung (§ 613a Abs. 1 S. 3 BGB) durch Tarifvertrag im Zuge des Betriebsübergangs von der G. auf die Beklagte zum 01.03.2010 ebenfalls nicht in Betracht kommt. Im Übrigen war der Kläger bereits zum 01.03.2003 aus der IG-Metall ausgetreten.

c) Die Normen des Anerkennungstarifvertrages sind deshalb im oben beschriebenen Sinne nach § 613a Abs. 1 S. 2 BGB Inhalt des Arbeitsverhältnisses des Klägers geworden. Durch die Inbezugnahme des „Tarifwerks“ im Anerkennungstarifvertrag gilt dies auch für alle hierunter fallenden Tarifverträge, also auch das Urlaubsabkommen und den Man-

teltarifvertrag. Zu Recht legt das Arbeitsgericht den Anerkennungstarifvertrag in Verbindung mit dem Urlaubsabkommen dahingehend aus, dass die Regelungen des Urlaubsabkommens nicht nur auf Mitarbeiter in den Tarifgebieten Süd-Württemberg-Hohenzollern und Südbaden, sondern auf alle Mitarbeiter der E. und die Mitarbeiter der anderen den Anerkennungstarifvertrag abschließenden E.-Unternehmen Anwendung finden sollten. Danach könne die Formulierung in Nr. 3.1 des Anerkennungstarifvertrages, wonach die in Bezug genommenen Tarifverträge „für die unter dem jeweiligen Geltungsbereich aufgeführten Arbeitnehmer“ gelten sollten, im Ergebnis nur so interpretiert werden, dass sich dies allein auf den persönlichen bzw. fachlichen Anwendungsbereich beziehe. Dieser Auslegung tritt die Berufungskammer voll bei und nimmt die ausführliche Begründung des Arbeitsgerichts zur Vermeidung blosser Wiederholungen nach § 69 Abs. 2 ArbGG in Bezug. Entsprechendes gilt für den Manteltarifvertrag.

d) Das Arbeitsgericht, das grundsätzlich ebenfalls von der neueren Rechtsprechung, wonach die nach § 613a Abs. 1 S. 2 BGB transformierten Normen ihren kollektivrechtlichen Charakter beibehalten (vgl. oben), ausgeht, nimmt weiter an, das Urlaubsabkommen sei mit Ablauf der ERA-Einführungsphase am 29.02.2008 durch das „Urlaubsabkommen für Beschäftigte im ERA-TV“ vom 14.06.2005 ersetzt worden. Da diese tarifliche Entwicklung auch dem vom Kläger geltend gemachten Anspruch zugrunde zu legen sei, habe dem Kläger der Zusatzurlaub nicht mehr zugestanden.

Die Berufungskammer zieht hier andere Schlüsse. Zwar hatte das Urlaubsabkommen zum Zeitpunkt des Inkrafttretens des neuen „Urlaubsabkommens für Beschäftigte im ERA-TV“ keine zwingende Wirkung mehr und war deshalb abänderbar. Das Urlaubsabkommen wirkt aber im Arbeitsverhältnis des Klägers als transformierte Norm unter Beibehaltung des kollektivrechtlichen Charakters nach, wie es dem Regelungsmechanismus nach Eintritt der Nachwirkung eines Tarifvertrages (§ 4 Abs. 5 TVG) entspricht. Etwas anderes würde nur gelten, wenn die nach dem gesetzlichen Modell nach Ablauf des Tarifvertrages eintretende Nachwirkung (§ 4 Abs. 5 TVG) durch Vereinbarung der Tarifvertragsparteien ausgeschlossen wäre (BAG vom 22.04.2009, a.a.O.), was hier nicht der Fall ist.

Ein neuer Tarifvertrag, hier das „Urlaubsabkommen für Beschäftigte im ERA-TV“, würde die Nachwirkung der in das Arbeitsverhältnis des Klägers transformierten Normen nur beenden, wenn er unmittelbar und zwingend auf das Arbeitsverhältnis einwirkt und auch die übrigen Voraussetzungen der Tarifgeltung im Bezug auf das Arbeitsverhältnis gegeben sind (BAG, Urteil vom 20.05.2005 – 4 AZR 288/04, NZA 2005, S. 1360). Das „Urlaubsabkommen für Beschäftigte im ERA-TV“ erfasst weder zum Zeitpunkt seines Inkrafttretens noch später das Arbeitsverhältnis des Klägers, denn weder war dieser noch Mitglied der IG-Metall, noch waren bzw. sind die G. oder die Beklagte tarifgebunden.

Das Urlaubsabkommen wirkt im Arbeitsverhältnis des Klägers also trotz Inkrafttreten des „Urlaubsabkommens für Beschäftigte im ERA-TV“ noch nach. Auch der zweite Betriebsübergang von der G. auf die Beklagte ändert hieran nichts. Auch nachwirkende Normen, seien sie auch bereits einmal in das Arbeitsverhältnis transformiert worden, beanspruchen Geltung und gehen ebenfalls nach § 613a Abs. 1 S. 2 BGB über. Auf die strittige Frage, ob hierbei eine neue Sperrfrist ausgelöst wird (vgl. Erfkom/Preis § 613a BGB, Rn. 113) kommt es hier nicht an.

e) Entsprechendes gilt für die Mehrarbeitszuschläge gemäß Manteltarifvertrag.

Die ebenfalls unter Beibehaltung des kollektivrechtlichen Charakters in das Arbeitsverhältnis des Klägers transformierten Ansprüche auf Mehrarbeitszuschläge sind auch nicht durch die bei der Beklagten geltenden Betriebsvereinbarung über die Verteilung der Arbeitszeit (Arbeitszeitordnung) nach § 613a Abs. 1 S. 3 BGB abgelöst worden. Zwar ist es für ein Eingreifen eines anderen Tarifvertrages oder einer anderen Betriebsvereinbarung unerheblich, ob diese bereits zum Zeitpunkt des Betriebsübergangs für den Erwerberbetrieb galten oder erst später Geltung erlangten. § 613a Abs. 1 S. 3 BGB kann also auch noch im Rahmen eines zweiten Betriebsübergangs zur Anwendung kommen, wenn die Rechte und Pflichten beim zweiten Betriebserwerber durch Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung geregelt sind. Bis dahin nach § 613a Abs. 1 S. 2 BGB transformierte Normen werden dann nach § 613a Abs. 1 S. 3 BGB abgelöst.

Der Ablösung steht hier aber entgegen, dass die im Arbeitsverhältnis des Klägers transformierten Normen tarifvertraglichen Ursprungs sind und ein sog. „Über-Kreuz-Ablösung“ grundsätzlich unzulässig ist. Jedenfalls außerhalb des Bereichs erzwingbarer Mitbestimmung des Betriebsrats ist für eine Über-Kreuz-Ablösung der Rechtsnormen eines Tarifvertrages durch Regelungen einer Betriebsvereinbarung kein Raum, und zwar auch dann, wenn mangels Sperrwirkung eines Tarifvertrages nicht schon § 77 Abs. 3 S. 1 BetrVG einer solchen Betriebsvereinbarung entgegensteht (BAG, Urteil vom 06.11.2007 – 1 AZR 862/06, NZA 2008, S. 542; Urteil vom 13.11.2007 – 3 AZR 191/06, NZA 2008, S. 600). Das gilt auch soweit die Rechtsnormen eines Tarifvertrages im Wege der Transformation nach § 613a Abs. 1 S. 2 BGB im Arbeitsverhältnis weitergelten.

Soweit die Beklagte geltend macht, die Regelung von Mehrarbeitsvergütung unterliege, soweit eine tarifliche Regelung fehle (§ 87 Abs. 1 Eingangssatz BetrVG), nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG der zwingenden Mitbestimmung, ist darauf hinzuweisen, dass die Regelung von Mehrarbeitsvergütung allenfalls teilmitbestimmt ist. Zwar besteht ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates im Rahmen der Verteilungsgrundsätze, der für die Höhe der Zuschläge letztlich maßgebliche Dotierungsrahmen unterliegt aber keiner zwingenden Mitbestimmung. Ist der Arbeitgeber – wie hier – nicht tarifgebunden, kann er – jedenfalls kollektivrechtlich – das Volumen der bereitgestellten Mittel mitbestimmungsfrei festlegen. Damit fehlt es an einer kongruenten Regelungsmacht des Betriebsrates mit der Folge, dass für eine Über-Kreuz-Ablösung kein Raum ist (BAG, Urteil vom 21.04.2010 – 4 AZR 768/08, DB 2010, S. 1998).

Eine Ablösung nach § 613a Abs. 1 S. 3 BGB der transformierten Normen des Manteltarifvertrages zur Mehrarbeitsvergütung durch die Betriebsvereinbarung findet also nicht statt (a.A. Hessisches Landesarbeitsgericht, Urteil vom 14.11.2011 – 16 Sa 721/11).

II.

Im Übrigen hat die Berufung des Klägers keinen Erfolg.

1.

Den Feststellungsanträgen gemäß Nr. 6 und Nr. 7 sowie den hilfsweise gestellten Feststellungsanträgen unter Nr. 9 fehlt das Feststellungsinteresse nach § 256 Abs. 1 ZPO. Sie sind deshalb unzulässig.

Zwar nimmt die jeweilige Antragstellung in den genannten Anträgen Bezug auf ein gegenwärtiges Rechtsverhältnis („...Inhalt des bestehenden Arbeitsverhältnisses...ist“). Auch kann sich eine Feststellungsklage auf einzelne Beziehungen oder Folgen aus einem Rechtsverhältnis, auf bestimmte Ansprüche oder Verpflichtungen oder auf den Umfang einer Leistungspflicht beschränken – sogenannte Elementenfeststellungsklage. Es ist anerkannt, dass auch die Anwendbarkeit eines bestimmten Tarifvertrages oder Tarifwerkes auf ein Arbeitsverhältnis Gegenstand einer Feststellungsklage sein kann (BAG, Urteil vom 22.10.2008 – 4 AZR 784/07, NZA 2009, S. 151). Ein Feststellungsinteresse nach § 256 Abs. 1 ZPO ist aber nur dann gegeben, wenn durch die Entscheidung über den Feststellungsantrag der Streit insgesamt beseitigt wird. Es liegt jedenfalls dann nicht vor, wenn nur einzelne Elemente eines Rechtsverhältnisses, abstrakte Rechtsfragen oder rechtliche Vorfragen zur Entscheidung des Gerichts gestellt werden und durch die Entscheidung hierüber kein Rechtsfrieden geschaffen wird. In einem solchen Fall dient die Feststellungsklage lediglich dazu, durch das Gericht abstrakte Rechtsfragen klären zu lassen. Das ist unzulässig (BAG, Urteil vom 14.12.2005 – 4 AZR 522/04, AP Nr. 94 zu § 256 ZPO).

Die Feststellungsanträge des Klägers sind nicht geeignet Rechtsfrieden zu schaffen und weitere gerichtliche Auseinandersetzungen über die zwischen den Parteien strittigen Fragen zum selben Fragenkomplex auszuschließen. Der Kläger nimmt mit seiner Antragsformulierung in Wiederholung des Wortlauts des § 613a Abs. 1 S. 2 BGB, dass der genannte Tarifvertrag und die genannten Gesamtbetriebsvereinbarungen „Inhalt des Arbeitsverhältnisses“ zwischen dem Kläger und der Beklagten sind, die in Rechtsprechung und Schrifttum kontrovers diskutierte Frage, was man sich unter dieser gesetzlich angeordneten Transformation vorzustellen hat, in den Antrag mit auf. Darüber, was es bedeutet, wenn kollektive Regelungen im Rahmen eines Betriebsübergangs nach § 613a Abs. 1 S. 2 BGB zum Inhalt des Arbeitsverhältnisses werden, bestehen auch zwischen den Parteien unterschiedliche Vorstellungen. Der Kläger vertritt ausweislich seines schriftsätzli-

chen Vorbringens die Auffassung, die Regelungen seien Inhalt des Arbeitsvertrages geworden und lehnt das auch hier vertretene und von der Beklagten geteilte Verständnis, die transformierten Normen würden auch beim Betriebserwerber ihren kollektiven Charakter beibehalten und sich nicht in individualvertraglichen Inhalt des Arbeitsvertrages umwandeln, ab. Konsequenzen hat dieses unterschiedliche Verständnis insbesondere, wenn es um die Ablösung transformierter Normen geht.

Eine dem Antrag des Klägers entsprechende Tenorierung würde also einen zwischen den Parteien bestehenden und auch im vorliegenden Verfahren relevanten Streit im Zusammenhang mit der Frage, ob der Anerkennungstarifvertrag und die Gesamtbetriebsvereinbarungen anwendbar sind, nicht lösen, sondern weitere Auseinandersetzungen zur Folge haben. Der Kläger würde sich in der Konsequenz seiner bisherigen Argumentation auf den Standpunkt stellen, die Tenorierung bedeute, dass die genannten Regelungen nunmehr auf einer Stufe mit sonstigen arbeitsvertraglichen Ansprüchen stünden und die Beklagte würde sich weiterhin, da nur der Wortlaut des § 613a Abs. 1 S. 2 BGB wiederholt wird, auf den kollektivrechtlichen Charakter und die hierdurch gegebenen Ablösungsmöglichkeiten auf kollektivrechtlicher Ebene berufen.

Ein Antrag, der die Anwendbarkeit eines Tarifvertrages oder einer Betriebsvereinbarung zum Inhalt hat, Kernfragen des Inhalts und der Reichweite der Anwendbarkeit aber nicht löst, sondern offen lässt, ist unzulässig.

2.

Die Anträge 1 und 2 sind unbegründet, weil der Kläger keinen Anspruch darauf hat, die monatliche Aufwandsentschädigung gemäß der Gesamtbetriebsvereinbarung „Arbeitsmittel“ vom 29.10.1999 als Nettobetrag zu erhalten. Ein solcher Anspruch ergibt sich auch nicht aus dem vor dem Arbeitsgericht Regensburg am 20.07.2010 abgeschlossenen Teilvergleich.

Im Innenverhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer ist grundsätzlich allein letzterer Schuldner der sich aus einer Zahlung ergebenden Steuerforderung. Einer besonderen Vereinbarung bedarf es dazu nicht. Dies gilt nur dann nicht, wenn die Parteien des Arbeitsvertrags oder einer zu Arbeitslohn führenden Betriebsvereinbarung etwas anderes

ausdrücklich vereinbart haben. Dabei muss eine Vereinbarung, die dem Arbeitgeber aufgibt, eine Steuerschuld wirtschaftlich zu tragen, den entsprechenden Parteiwillen klar erkennen lassen (BAG, Urteil vom 21.07.2009 – 1 AZR 167/08, NZA 2009, S. 1213).

Die Berufungskammer schließt sich der ausführlichen Begründung des Arbeitsgerichts an (§ 69 Abs. 2 ArbGG), wonach sich der Gesamtbetriebsvereinbarung Arbeitsmittel vom 29.10.1999 nicht entnehmen lässt, dass hier zugunsten der begünstigten Arbeitnehmer eine Nettzahlung vereinbart werden sollte.

Auch aus dem Teilvergleich vom 20.07.2010 ergibt sich nichts anderes. Zwar enthält der Wortlaut des Teilvergleichs in Satz 2 bei der Angabe der derzeitigen Höhe der Aufwandsentschädigung das Wort „netto“. Inhalt der im Gütetermin vom 20.07.2010 nach Eingang der Klage am 25.05.2010 gefundenen Einigung war aber ausschließlich eine Verständigung darüber, dass die Gesamtbetriebsvereinbarung Arbeitsmittel vom 29.10.1999 zur Anwendung kommt. Auslöser der Klage war nämlich ausweislich der Klageschrift, dass die Beklagte an den Kläger überhaupt keine Aufwandsentschädigung gezahlt hatte. Im Schreiben vom 12.05.2010 (Bl. 36 f. d.A.) teilte die Beklagte mit, dass sich die „Wirksamkeit der GBV „Arbeitsmittel“...bei uns noch in Prüfung“ befinde. Keine außerhalb der Antragstellung in der Klageschrift aufscheinende Thematik war es, dass es sich um einen Nettoanspruch handeln soll. Nach der Begründung der Klage geht es dem Kläger darum, diejenigen Leistungen weiter zu erhalten, die er zuvor bei der G. in Anwendung der Gesamtbetriebsvereinbarung Arbeitsmittel vom 29.10.1999 erhalten hatte. Dort wurde die Aufwandsentschädigung als Bruttobetrag behandelt und es gibt – außer der Aufnahme des Wörtchens „netto“ in den Anträgen der Klageschrift vom 21.05.2010 – keinen Anhaltspunkt dafür, dass der Kläger diese Handhabung vor Abschluss des Teilvergleichs angreifen wollte.

Im Ergebnis beinhaltet der Teilvergleich vom 20.07.2010 lediglich eine Einigung über die Anwendbarkeit der Gesamtbetriebsvereinbarung Arbeitsmittel vom 29.10.1999. Das Wörtchen „netto“ hat keine konstitutive Bedeutung, zumal der Vergleich bezüglich des Datums der Gesamtbetriebsvereinbarung eine weitere Ungenauigkeit enthält („vom 29.10.2009“ statt „vom 29.10.1999“).

3.

Der Kläger hat auch keinen Anspruch auf Erstattung der im Rahmen privater Urlaubsfahrten anfallenden Tankkosten. Die zunächst zum Inhalt des Arbeitsverhältnisses gewordene Gesamtbetriebsvereinbarung „Firmenwagen“ vom 29.10.1999 wurde nach § 613a Abs. 1 S. 3 BGB im Zuge des Betriebsübergangs auf die Beklagte durch die dort geltende Betriebsvereinbarung „Firmenwagen“ abgelöst. Dabei spielt es keine Rolle, dass die bei der Beklagten geltende Betriebsvereinbarung zum Zeitpunkt der ursprünglichen Transformation der bei der E.-Gruppe abgeschlossenen Gesamtbetriebsvereinbarung auf das Arbeitsverhältnis des Klägers noch nicht zur Anwendung kam. Das Ablöseprinzip im Gegensatz zum ansonsten geltenden Günstigkeitsprinzip ist Konsequenz des kollektivrechtlichen Verständnisses des § 613a Abs. 1 S. 2 BGB. Auch soweit Betriebsvereinbarungen nach § 613a Abs. 1 S. 2 BGB Inhalt des Arbeitsverhältnisses sind, werden sie nicht in weiterem Umfang geschützt, als wenn sie kollektivrechtlich gelten würden (BAG, Urteil vom 22.04.2009, a.a.O.).

Es braucht hier auch nicht weiter erörtert zu werden, ob die zwischen der G. und ihrem Gesamtbetriebsrat am 25.10.2002 abgeschlossene „Abschottungs-GBV“ wirksam ist. Geht man mit dem Kläger von deren Wirksamkeit aus, ist diese nach deren Nr. 2 zum einen persönlich nicht anwendbar. Vor allem aber bezieht sich die „Abschottungs-GBV“ ganz spezifisch auf den Betriebsübergang von der E. auf die G. und kann deshalb nicht vom Kläger nach

§ 613a Abs. 1 S. 2 BGB im Rahmen des Betriebsübergangs von der G. auf die Beklagte dafür herangezogen werden, um ihn bei der Beklagten vor einer Ablösung der aufgrund § 613a Abs. 1 S. 2 BGB noch angewandten Gesamtbetriebsvereinbarungen der E. zu schützen.

Für eine einzelvertragliche Zusage im Rahmen des Informationsschreibens vom 27.09.2002 (Bl. 17 ff. d. A.) aus Anlass des Betriebsübergangs gibt es keine Anhaltspunkte. Informiert werden sollte über die auch vom Kläger herangezogenen Anspruchsgrundlagen ohne dass ein hiervon unabhängiger Anspruch begründet werden sollte. Ebenso wenig wurden kollektivrechtliche Vereinbarungen im Wege der betrieblichen Übung auf die Arbeitsverhältnisse der ehemaligen Compaq-Mitarbeiter angewandt, sondern in Erfüllung der vom Kläger reklamierten Ansprüche.

III.

Die Kostenentscheidung beruht auf §§ 91 Abs. 1, 97 Abs. 1 ZPO.

Die Revision zum Bundesarbeitsgericht wird zugelassen, § 72 Abs. 1 ArbGG. Die Entscheidung weicht von der Entscheidung des LAG Hessen vom 14.11.2011 – 16 Sa 721/11 – ab.

Rechtsmittelbelehrung:

Gegen dieses Urteil können beide Parteien Revision einlegen.

Die Revision muss innerhalb einer Frist von einem Monat eingelegt und innerhalb einer Frist von zwei Monaten begründet werden.

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

Die Revision muss beim

Bundesarbeitsgericht
Hugo-Preuß-Platz 1
99084 Erfurt

Postanschrift:
Bundesarbeitsgericht
99113 Erfurt

Telefax-Nummer:
0361 2636-2000

ingelegt und begründet werden.

Die Revisionsschrift und die Revisionsbegründung müssen von einem Rechtsanwalt unterzeichnet sein.

Es genügt auch die Unterzeichnung durch einen Bevollmächtigten der Gewerkschaften und von Vereinigungen von Arbeitgebern sowie von Zusammenschlüssen solcher Verbände

- für ihre Mitglieder
- oder für andere Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder

oder

von juristischen Personen, deren Anteile sämtlich in wirtschaftlichem Eigentum einer der im vorgenannten Absatz bezeichneten Organisationen stehen,

- wenn die juristische Person ausschließlich die Rechtsberatung und Prozessvertretung dieser Organisation und ihrer Mitglieder oder andere Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder entsprechend deren Satzung durchführt
- und wenn die Organisation für die Tätigkeit der Bevollmächtigten haftet.

In jedem Fall muss der Bevollmächtigte die Befähigung zum Richteramt haben.

Zur Möglichkeit der Revisionseinlegung mittels elektronischen Dokuments wird auf die Verordnung über den elektronischen Rechtsverkehr beim Bundesarbeitsgericht vom 09.03.2006 (BGBl. I, 519 ff.) hingewiesen. Einzelheiten hierzu unter

<http://www.bundesarbeitsgericht.de>

Dr. Wanhöfer

Herbst

Riedel