

Landesarbeitsgericht Mecklenburg-Vorpommern

Im Namen des Volkes

Urteil

§ 613a BGB; Tarifvertrag für die Musiker in Kulturorchestern (TVK)

- 1. Eine nach Inkrafttreten der Schuldrechtsreform einzelvertraglich vereinbarte dynamische Bezugnahme auf einen bestimmten Verbandstarifvertrag ist jedenfalls dann, wenn eine Tarifgebundenheit des Arbeitgebers an den in Bezug genommenen Tarifvertrag nicht in einer für den Arbeitnehmer erkennbaren Weise zur auflösenden Bedingung der Vereinbarung gemacht worden ist, eine konstitutive Verweisungsklausel, die durch einen Verbandsaustritt des Arbeitgebers oder einen sonstigen Wegfall seiner Tarifgebundenheit nicht berührt wird.**
- 2. Eine Arbeitsvertragsklausel, nach der sich das Arbeitsverhältnis nach dem Tarifvertrag für die Musiker in den Kulturorchestern (TVK) vom 01. Juli 1971 in der jeweils geltenden Fassung und den ihn ergänzenden, ändernden oder an seine Stelle tretenden Tarifverträgen richtet, erfasst regelmäßig nicht einen vom Arbeitgeber abgeschlossenen Haustarifvertrag.**

LAG Mecklenburg-Vorpommern, Urteil vom 12.10.2021 Az. : 5 Sa 211/20

Tenor:

1. Auf die Berufung der Klägerin wird das Urteil des Arbeitsgerichts Rostock vom 11.06.2020 – 1 Ca 1491/19 – abgeändert.

Es wird festgestellt, dass die Beklagte verpflichtet ist, der Klägerin ab dem 01.02.2019 eine Grundvergütung nach der Vergütungsgruppe A im Tarifbereich TVöD der Vergütungsordnung zum Tarifvertrag für die Musiker in Kulturorchestern (TVK) in der jeweils gültigen Fassung nebst Zulagen zur Grundvergütung für die Musiker in Kulturorchestern in der jeweils gültigen Fassung zu bezahlen,

d. h. im Zeitraum vom 01.02.2019 bis zum 31.03.2019 nach dem TVK in der Fassung vom 31.10.2009 in Verbindung mit dem sechsten Tarifvertrag zur Durchführung des § 19 TVK,

im Zeitraum vom 01.04.2019 bis zum 30.09.2019 nach dem TVK in der Fassung vom 31.10.2009 in Verbindung mit dem siebten Tarifvertrag zur Durchführung des § 19 TVK und

ab dem 01.10.2019 nach dem TVK in der Fassung vom 01.10.2019 in Verbindung mit dem siebten Tarifvertrag zur Durchführung des § 19 TVK.

2. Die Beklagte hat die Kosten des Rechtsstreits zu tragen.

3. Die Revision wird nicht zugelassen.

Tatbestand:

1

Die Parteien streiten über die Auslegung einer dynamischen Bezugnahme auf einen Verbandstarifvertrag nebst den ihn ergänzenden oder an seine Stelle tretenden Tarifverträgen, insbesondere über die Einbeziehung eines Haustarifvertrages.

2

Die Klägerin nahm am 01.08.2005 bei der Hansestadt A-Stadt eine Tätigkeit als Musikerin der Norddeutschen Philharmonie auf. Der Arbeitsvertrag vom 14.12.2004 enthält folgende Klausel:

3

"...

Das Arbeitsverhältnis bestimmt sich nach dem Tarifvertrag für die Musiker in den Kulturorchestern (TVK) vom 01. Juli 1971 in der jeweils geltenden Fassung und den ihn ergänzenden, ändernden oder an seine Stelle tretenden Tarifverträgen.

..."

4

Die Hansestadt A-Stadt war seinerzeit Mitglied im Deutschen Bühnenverein, Bundesverband der Theater und Orchester.

5

Mit Wirkung zum 01.04.2010 ging das Arbeitsverhältnis der Klägerin im Wege eines Betriebsübergangs (§ 613a BGB) auf die Beklagte über, die seitdem das Mehrspartentheater mit Orchester, Chor, Tanz und Schauspiel betreibt. Alleinige Gesellschafterin der Beklagten ist die Hansestadt A-Stadt. Näheres zum Betriebsübergang regelt der Personalüberleitungsvertrag vom 28.01.2010, abgeschlossen zwischen der Hansestadt A-Stadt und der Beklagten. Dieser Personalüberleitungsvertrag ist als Vertrag zugunsten Dritter ausgestaltet, bezogen auf die in der Anlage namentlich genannten Beschäftigten, zu denen auch die Klägerin gehört. Die Beklagte trat, wie im Personalüberleitungsvertrag vorgesehen, in den Deutschen Bühnenverein und in den Kommunalen Arbeitgeberverband Mecklenburg-Vorpommern ein.

6

Mit Schreiben vom 13.12.2011 beantragte die Beklagte beim Kommunalen Arbeitgeberverband Mecklenburg-Vorpommern einen Statuswechsel von der bisherigen Vollmitgliedschaft in eine Gastmitgliedschaft. Der Statuswechsel wurde mit Wirkung zum 01.02.2012 vollzogen.

7

Mit Schreiben vom 05.12.2013 kündigte die Beklagte ihre Mitgliedschaft im Deutschen Bühnenverein fristlos, hilfsweise ordentlich zum 31.12.2014. Zur Begründung berief sie sich auf eine unzureichende Interessenvertretung in den laufenden Tarifverhandlungen und eine existenzbedrohende finanzielle Überforderung.

8

Am 16.10.2014 schloss die Beklagte mit der Deutschen Orchestervereinigung e. V. (DOV) rückwirkend zum 01.08.2014 den "Tarifvertrag für die Musiker der Norddeutschen Philharmonie A-Stadt" (im Folgenden nur: HausTV). In dem HausTV heißt es u. a.:

9

"...

§ 1

(1) Für die Musiker der Norddeutschen Philharmonie A-Stadt gilt der Tarifvertrag für die Musiker in Kulturorchestern (TVK) vom 31. Oktober 2009 mit den nachfolgend genannten Abweichungen (Ergänzungen, Einschränkungen).

(2) Im Einzelnen gelten folgende Abweichungen:

1. Zu § 24 TVK:

...

2. Zu § 14 TVK:

...

3. Zu § 19 und 20 TVK:

Tarifverträge zur Durchführung des § 19 TVK, die zwischen der Deutschen Orchestervereinigung und dem Deutschen Bühnenverein während der Laufzeit dieses Tarifverzichts (§ 4 Abs. 2) abgeschlossen werden, finden keine Anwendung.

Im Übrigen gelten folgende Regelungen:

a) Es gilt die in Anlage 1 ersichtliche Vergütungsordnung, die rückwirkend zum 1. November 2013 in Kraft tritt. Der sich hieraus ergebende Nachzahlungsbetrag ist als Einmalzahlung zum 30. November 2014 fällig.

b) Beginnend ab dem 1. Januar 2015 werden die Grundvergütungen und Tätigkeitszulagen aus der Vergütungsordnung nach Buchst. a) sowie die Besitzstandszulagen und die festen Vergütungen jeweils zum 1. Januar eines Jahres um 1,5 v.H. angehoben. ...

c) ...

§ 2

Der Ausspruch betriebsbedingter Kündigungen durch den Arbeitgeber ist während der Laufzeit des Tarifverzichts (§ 4 Abs. 2) ausgeschlossen.

§ 3

Die Volkstheater A-Stadt GmbH verpflichtet sich, im Orchester frei werdende Stellen unverzüglich wiederzubesetzen und mindestens 73 Stellen (Vollbeschäftigteneinheiten) besetzt zu halten.

§ 4

(1) Dieser Tarifvertrag tritt am 1. August 2014 in Kraft.

(2) § 1 Abs. 2 Ziff. 1, 2 und 3 sowie §§ 2 und 3 können beiderseitig mit einer Frist von sechs Monaten zum 31. Juli eines Jahres, erstmals zum 31. Juli 2017, schriftlich gekündigt werden. In diesem Fall ist die Nachwirkung mit Ausnahme von § 1 Abs. 2 Ziff. 3 Buchst. b) (Lohnanpassung nach § 19 TVK) ausgeschlossen. Im Zeitraum der Nachwirkung entspricht die Vergütung statisch dem zum Zeitpunkt der Beendigung dieses Tarifvertrages gemäß § 1 Abs. 2 Ziff. 3 Buchst. b) erreichten Stand.

Erfolgt zum 31. Juli 2017 keine Kündigung gemäß § 4 Abs. 2 Satz 1, gelten § 1 Abs. 2 Ziff. 1, 2 und 3 sowie §§ 2 und 3 befristet bis zum 31. Juli 2020 fort und treten dann – ohne dass es einer Kündigung bedarf – außer Kraft. Die Nachwirkung ist mit Ausnahme von § 1 Abs. 2 Ziffer 3 Buchst. b) (Lohnanpassung nach § 19 TVK) ausgeschlossen. Im Zeitraum der Nachwirkung entspricht die Vergütung statisch dem zum Zeitpunkt der Beendigung des Tarifvertrages gemäß § 1 Abs. 2 Ziff. 3 Buchst. b) erreichten Stand.

(3) Dieser Tarifvertrag kann erstmals zum 31. Juli 2020 mit einer Frist von sechs Monaten schriftlich gekündigt werden. ...

...“

10

Die Klägerin war jedenfalls bei Abschluss des HausTV Mitglied der DOV.

11

Im Jahr 2016 kam es zu einem Rechtsstreit zwischen der DOV und der Beklagten über die Wiederbesetzung von Stellen (Arbeitsgericht Rostock, Aktenzeichen 4 Ca 1511/16; Landesarbeitsgericht Mecklenburg-Vorpommern, Aktenzeichen 2 Sa 80/17). Der Rechtsstreit endete 2017 mit einem Vergleich, in dem sich die Beklagte verpflichtete, bestimmte Stellen nachzubesetzen.

12

Die Beklagte machte von ihrem Teilkündigungsrecht aus § 4 Abs. 2 Unterabs. 1 Satz 1 HausTV Gebrauch und kündigte § 1 Abs. 2 Ziffer 1, 2 und 3 sowie §§ 2 und 3 zum 31.07.2017. Die Vergütung zahlte sie auf dem bis dahin erreichten Stand fort.

13

Mit Schreiben vom 27.08.2019 forderte die Klägerin von der Beklagten die Zahlung der ihr nach dem TVK zustehenden regulären, ungekürzten Vergütung und machte ihre Ansprüche im Rahmen der Verfallfristen rückwirkend geltend.

14

Der HausTV wurde später von der DOV fristgemäß zum 31.07.2020 gekündigt. Seit dem 01.10.2021 ist die Beklagte wieder Mitglied im Deutschen Bühnenverein. Mit Wirkung zum 01.08.2021 trat ein neuer Haustarifvertrag in Kraft, der eine Besetzung von 60 Stellen sowie eine Rückkehr in den Flächentarifvertrag vorsieht.

15

Die Klägerin hat erstinstanzlich die Ansicht vertreten, dass die Feststellungsklage zulässig sei, da diese zu einer abschließenden Erledigung der Angelegenheit führe, zumal die Alleingesellschafterin der Beklagten eine Körperschaft des öffentlichen Rechts sei. Sollte das Gericht anderer Auffassung sein, werde vorsorglich der unzweifelhaft zulässige Zahlungsantrag gestellt. Der Feststellungsantrag sei auch begründet. Nach der Teilkündigung des HausTV richte sich die Vergütung wieder nach § 19 TVK in der jeweiligen Fassung. Der HausTV wirke nicht nach, da eine

Nachwirkung ausdrücklich ausgeschlossen sei. Das entspreche dem Sinn und Zweck der Regelung. Der Vergütungsverzicht der Musiker stelle die Gegenleistung für die Besetzung von mindestens 73 Stellen dar. Nach der Teilkündigung durch die Beklagte gebe es aber für einen Vergütungsverzicht keinen Grund mehr. Unabhängig davon habe die Klägerin einen Anspruch auf die jeweilige Vergütung des TVK aus der arbeitsvertraglichen Bezugnahme Klausel. Da dessen Regelungen günstiger seien, trete der HausTV demgegenüber zurück. Die Anwendbarkeit des TVK in der jeweiligen Fassung ergebe sich auch aus dem Personalüberleitungsvertrag vom 28.01.2010, nach dem die seinerzeit auf die Arbeitsverhältnisse anzuwendenden Tarifverträge Bestandteil der Überleitung seien.

16

Die Klägerin hat erstinstanzlich zuletzt beantragt

17

1. festzustellen, dass die Beklagte verpflichtet ist, der Klägerin ab dem 01.02.2019 eine Grundvergütung nach der Vergütungsgruppe A im Tarifbereich TVöD der Vergütungsordnung zum Tarifvertrag für die Musiker in Kulturorchestern in der jeweils gültigen Fassung nebst Zulagen zur Grundvergütung für die Musiker in Kulturorchestern in der jeweils gültigen Fassung zu bezahlen;

18

dies ist im Zeitraum vom 01.02.2019 bis zum 31.03.2019 der TVK in der Fassung vom 31.10.2009 i. V. m. dem 6. Tarifvertrag zur Durchführung des § 19 TVK sowie

19

im Zeitraum vom 01.04.2019 bis zum 30.09.2019 der TVK in der Fassung vom 31.10.2009 i. V. m. dem 7. Tarifvertrag zur Durchführung des § 19 TVK und

20

ab dem 01.10.2019 der TVK in der Fassung vom 01.10.2019 i. V. m. dem 7. Tarifvertrag zur Durchführung des § 19 TVK;

21

2. hilfsweise die Beklagte zu verurteilen, an die Klägerin brutto € 8.116,06 zuzüglich Zinsen i. H. v. 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz aus € 574,07 ab dem 16.02.2019 und aus weiteren € 574,07 ab dem 16.03.2019 sowie aus jeweils € 595,95 ab dem 16.04.2019, 16.05.2019, 16.06.2019, 16.07.2019, 16.08.2019, 16.09.2019, 16.10.2019, 16.11.2019, 16.12.2019, 16.01.2020 und dem 16.02.2020 sowie aus € 412,47 ab dem 16.06.2019 zu zahlen.

22

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Der Feststellungsantrag sei wegen des Vorrangs einer Leistungsklage unzulässig. Unabhängig davon sei die Klage unbegründet. Da der HausTV spezieller als der Verbandstarifvertrag sei, gehe er diesem vor. Nach Wirksamwerden der Teilkündigung zum 31.07.2017 sei gemäß § 4 Abs. 2 HausTV die Vergütung auf dem bis dahin erreichten Stand statisch fortzuzahlen. Dem sei die Beklagte nachgekommen. Im Übrigen sei die Ausschlussfrist des § 61 TVK nicht gewahrt.

23

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Ein Anspruch auf die jeweiligen Vergütungssätze des TVK ergebe sich weder aus der arbeitsvertraglichen Bezugnahme noch dem Personalüberleitungsvertrag. Die Bezugnahme Klausel erfasse auch den HausTV. Im Betrieb der Beklagten sei der HausTV an die Stelle des

TVK getreten. Nach § 19 Abs. 3 TVK sei der Abschluss von Haustarifverträgen möglich. Der Personalüberleitungsvertrag führe schon deshalb nicht zu einer dynamischen Anwendbarkeit eines Tarifwerks, da eine solche sich auch zulasten des Arbeitnehmers auswirken könne, was in einem Vertrag zwischen Dritten ohne Beteiligung des Arbeitnehmers nicht zulässig sei.

24

Hiergegen wendet sich die Klägerin mit ihrer frist- und formgerecht eingelegten und begründeten Berufung. Das Arbeitsgericht habe nicht berücksichtigt, dass die Bezugnahme Klausel dynamisch auf den TVK verweise und nicht als Gleichstellungsabrede auszulegen sei. Der HausTV sei nicht an die Stelle des TVK getreten. Die Formulierung "an seine Stelle tretende Tarifverträge" beziehe sich lediglich auf einen neuen Flächentarifvertrag, wie es z. B. bei der Ablösung des BAT durch den TVöD der Fall gewesen sei.

25

Die Klägerin beantragt,

26

unter Abänderung des am 11.06.2020 verkündeten Urteils des Arbeitsgerichts Rostock, Geschäftsnummer 1 Ca 1491/19,

27

1. festzustellen, dass die Beklagte verpflichtet ist, der Klägerin ab dem 01.02.2019 eine Grundvergütung nach der Vergütungsgruppe A im Tarifbereich TVöD der Vergütungsordnung zum Tarifvertrag für die Musiker in Kulturorchestern in der jeweils gültigen Fassung nebst Zulagen zur Grundvergütung für die Musiker in Kulturorchestern in der jeweils gültigen Fassung zu bezahlen;

28

dies ist im Zeitraum vom 01.02.2019 bis zum 31.03.2019 der TVK in der Fassung vom 31.10.2009 i. V. m. dem 6. Tarifvertrag zur Durchführung des § 19 TVK sowie

29

im Zeitraum vom 01.04.2019 bis zum 30.09.2019 der TVK in der Fassung vom 31.10.2009 i. V. m. dem 7. Tarifvertrag zur Durchführung des § 19 TVK und

30

ab dem 01.10.2019 der TVK in der Fassung vom 01.10.2019 i. V. m. dem 7. Tarifvertrag zur Durchführung des § 19 TVK;

31

2. hilfsweise, die Beklagte zu verurteilen, an die Klägerin brutto € 8.116,06 zuzüglich Zinsen i. H. v. 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz aus € 574,07 ab dem 16.02.2019 und aus weiteren € 574,07 ab dem 16.03.2019 sowie aus jeweils € 595,95 ab dem 16.04.2019, 16.05.2019, 16.06.2019, 16.07.2019, 16.08.2019, 16.09.2019, 16.10.2019, 16.11.2019, 16.12.2019, 16.01.2020 und dem 16.02.2020 sowie aus € 412,47 ab dem 16.06.2019 zu zahlen.

32

Die Beklagte beantragt,

33

die Berufung der Klägerin zurückzuweisen.

34

Sie verteidigt die Entscheidung des Arbeitsgerichts. Die Vergütung der Klägerin richte sich allein nach dem HausTV. Der HausTV wirke im Hinblick auf die Vergütung weiterhin nach. Ein Wiederaufleben des TVK sei von den Tarifvertragsparteien nicht gewollt gewesen. Der HausTV habe zu einer Entdynamisierung geführt.

35

Wegen der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstandes wird auf die Schriftsätze der Parteien nebst Anlagen, die Sitzungsprotokolle sowie das angegriffene arbeitsgerichtliche Urteil verwiesen.

Entscheidungsgründe:

36

Die Berufung der Klägerin ist erfolgreich. Die Klage ist zulässig und begründet.

37

I. Zulässigkeit der Klage

38

Die erhobene Feststellungsklage ist zulässig. Nach § 256 Abs. 1 ZPO kann Klage auf Feststellung des Bestehens oder Nichtbestehens eines Rechtsverhältnisses erhoben werden, wenn der Kläger ein rechtliches Interesse daran hat, dass das Rechtsverhältnis durch richterliche Entscheidung alsbald festgestellt wird.

39

Die Feststellungsklage kann sich auf einzelne Bedingungen oder Folgen aus einem Rechtsverhältnis, auf bestimmte Ansprüche oder Verpflichtungen oder auf den Umfang einer Leistungspflicht beschränken, sog. Elementenfeststellungsklage (BAG, Urteil vom 24. Februar 2021 – 10 AZR 130/19 – Rn. 13, juris = AP Nr. 11 zu § 1 TVG Tarifverträge: Brotindustrie; BAG, Urteil vom 28. April 2021 – 4 AZR 230/20 – Rn. 24, juris). Das Feststellungsinteresse ist gegeben, wenn durch die Entscheidung über den Feststellungsantrag der Streit insgesamt beseitigt wird und das Rechtsverhältnis der Parteien abschließend geklärt werden kann. Die Rechtskraft der Entscheidung muss weitere gerichtliche Auseinandersetzungen über die zwischen den Parteien strittigen Fragen über denselben Fragenkomplex ausschließen. Das setzt bei einem auf die Feststellung der Rechtsgrundlage für die Vergütung gerichteten Antrag jedenfalls voraus, dass über weitere Faktoren, die die Vergütungshöhe bestimmen, kein Streit besteht und die konkrete Bezifferung dann lediglich eine Rechenaufgabe ist, die von den Parteien ebenso unstrittig durchgeführt werden kann wie die Umsetzung der weiteren Zahlungsmodalitäten (BAG, Urteil vom 24. Februar 2021 – 10 AZR 130/19 – Rn. 14, juris = AP Nr. 11 zu § 1 TVG Tarifverträge: Brotindustrie; BAG, Urteil vom 16. Juli 2020 – 6 AZR 321/19 – Rn. 16, juris = NZA-RR 2021, 25).

40

Die Klägerin und die Beklagte streiten über die dynamische oder statische Anwendbarkeit bestimmter Tarifverträge. Ein Feststellungsurteil klärt die streitigen Rechtsfragen abschließend. Die konkrete Berechnung einzelner Lohnbestandteile aus den jeweiligen Tarifverträgen ist zwischen den Parteien nicht im Streit. Die monatlichen Unterschiedsbeträge lassen sich differenziert nach einzelnen Lohnarten computergestützt ermitteln, ohne dass weitere Streitigkeiten hierüber zu erwarten sind. Für die Nachzahlung gilt nichts anderes als für die laufende monatliche Lohnzahlung. Die konkrete Bezifferung ist lediglich eine Rechenaufgabe.

41

II. Begründetheit der Klage

42

Die Klägerin hat aus dem Arbeitsvertrag vom 14.12.2004 ab dem 01.02.2019 einen Anspruch auf eine Grundvergütung nach der Vergütungsgruppe A im Tarifbereich TVöD der Vergütungsordnung zum TVK nebst Zulagen zur Grundvergütung in der jeweils gültigen Fassung. Die ab diesem Zeitpunkt geltend gemachten Ansprüche sind nicht verfallen.

43

Der TVK in der Fassung vom 31.10.2009, abgeschlossen zwischen dem Deutschen Bühnenverein und der DOV, regelte die Anpassung der Vergütungen wie folgt:

44

"...

§ 19

Anpassung der Vergütungen

(1) Werden die Arbeitsentgelte der unter den TVöD/VKA fallenden Beschäftigten rechtsverbindlich allgemein geändert, sind die Vergütungen der Musiker, deren Arbeitgeber den TVöD/VKA anwendet oder anzuwenden hat, diesen Veränderungen durch Tarifvertrag sinngemäß anzupassen.

(2) Werden die Arbeitsentgelte der unter den TV-L fallenden Beschäftigten rechtsverbindlich allgemein geändert, sind die Vergütungen der Musiker, deren Arbeitgeber den TV-L anwendet oder anzuwenden hat, diesen Veränderungen durch Tarifvertrag sinngemäß anzupassen.

(3) Wendet ein Arbeitgeber weder den TVöD/VKA noch den TV-L an und werden die Arbeitsentgelte der Beschäftigten der öffentlichen Verwaltung seines überwiegenden unmittelbaren oder mittelbaren wirtschaftlichen Trägers rechtsverbindlich allgemein geändert, sind die Vergütungen der Musiker diesen Veränderungen durch Tarifvertrag sinngemäß anzupassen.

(4) Findet in den Fällen der Absätze 1 bis 3 bei einem Arbeitgeber eine allgemeine Änderung der Arbeitsentgelte keine oder nicht in voller Höhe Anwendung, wird für die Musiker dieses Arbeitgebers zwischen den Tarifvertragsparteien eine gesonderte tarifliche Vereinbarung abgeschlossen.

...“

45

Der Sechste Tarifvertrag vom 09.05.2018 zur Durchführung des § 19 TVK vom 31.10.2009, abgeschlossen zwischen dem Deutschen Bühnenverein und der DOV, enthält u. a. folgende Bestimmungen:

46

"...

§ 1

Geltungsbereich

(1) Dieser Tarifvertrag gilt für Musiker, die unter den Geltungsbereich des Tarifvertrags für Musiker in Kulturorchestern (TVK) fallen, soweit der Musiker über einen Arbeitsvertrag bei einem Arbeitgeber verfügt, der

den TV-L (im Folgenden: Tarifbereich TV-L) oder
den TVöD-VKA (im Folgenden: Tarifbereich TVöD)
anwendet oder anzuwenden hat.

...

(2) Wendet ein Arbeitgeber weder den TV-L noch den TVöD an, findet dieser Tarifvertrag in Ergänzung von Absatz 1 mit der Maßgabe Anwendung, dass er sich für einen der beiden Tarifbereiche entscheiden muss. Bei dieser Entscheidung ist er an die Entscheidung gebunden, die er bei der Anwendung des Ersten Tarifvertrags vom 1. November 2013 zur Durchführung des § 19 TVK vom 31. Oktober 2009 getroffen hat.

§ 2 Vergütungsordnung

(1) ...

(2) Die Grundvergütungen, die Tätigkeitszulagen und die Zulagen nach den Fußnoten zu den Vergütungsgruppen A und B werden im Tarifbereich TVöD ab dem 1. März 2018 um 3,19 v.H. erhöht. Die als Anlage 2 diesem Tarifvertrag anliegende Vergütungsordnung Tarifbereich TVöD ersetzt ab diesem Zeitpunkt die Anlage 2 des Fünften Tarifvertrags vom 28. März 2017 zur Durchführung des § 19 TVK.

(3) ... [Sonderregelungen für bestimmte Orchester]

...“

47

Der Siebte Tarifvertrag vom 16.04.2019 zur Durchführung des § 19 TVK vom 31.10.2009 sieht im Tarifbereich TVöD eine Anhebung der Grundvergütungen, Tätigkeitszulagen und Zulagen in den Vergütungsgruppen A und B um 3,09 % ab dem 01.04.2019 vor.

48

1. Bezugnahmeklausel

49

Die Verweisungsklausel im Arbeitsvertrag der Klägerin vom 14.12.2004 stellt eine konstitutive Bezugnahme auf den TVK in der jeweils geltenden Fassung dar. Die Anwendbarkeit der in Bezug genommenen Tarifverträge ist nicht von der Tarifgebundenheit der Beklagten abhängig. Ihr Austritt aus dem Deutschen Bühnenverein im Jahr 2013 bzw. 2014 änderte nichts an der dynamisch ausgestalteten Bezugnahme.

50

Die Verweisungsklausel ist eine Allgemeine Geschäftsbedingung der Beklagten. Die Beklagte hat die Klausel für eine Vielzahl von Verträgen vorformuliert und der Klägerin bei Vertragsschluss vorgegeben.

51

Für die Auslegung Allgemeiner Geschäftsbedingungen kommt es darauf an, wie die Klauseln nach ihrem objektiven Inhalt und typischen Sinn von verständigen und redlichen Vertragspartnern unter Abwägung der Interessen der normalerweise

beteiligten Verkehrskreise verstanden werden. Dabei sind nicht die Verständnismöglichkeiten des konkreten, sondern die des durchschnittlichen Vertragspartners des Verwenders zugrunde zu legen. Ansatzpunkt für die nicht am Willen der jeweiligen Vertragspartner zu orientierende Auslegung Allgemeiner Geschäftsbedingungen ist in erster Linie der Vertragswortlaut. Ist er nicht eindeutig, kommt es für die Auslegung entscheidend darauf an, wie der Vertragstext aus Sicht der typischerweise an Geschäften dieser Art beteiligten Verkehrskreise zu verstehen ist, wobei der Vertragswille verständiger und redlicher Vertragspartner beachtet werden muss. Soweit auch der mit dem Vertrag verfolgte Zweck einzubeziehen ist, kann das nur in Bezug auf typische und von redlichen Geschäftspartnern verfolgte Ziele gelten. Die einzelne Klausel ist im Kontext des Formularvertrags zu interpretieren und darf nicht aus einem Zusammenhang gerissen werden, der ihre Beurteilung beeinflusst. Zu berücksichtigen sind dabei Regelungen, die mit der maßgeblichen Klausel in einem dem typischen und durchschnittlich aufmerksamen Vertragspartner erkennbaren Regelungszusammenhang stehen. Bleibt nach Ausschöpfung der Auslegungsmethoden ein nicht behebbarer Zweifel, geht dies nach § 305c Abs. 2 BGB zulasten des Verwenders (BAG, Urteil vom 16. Juni 2021 – 10 AZR 31/20 – Rn. 17, juris; BAG, Urteil vom 23. März 2021 – 3 AZR 99/20 – Rn. 15, juris = NZA 2021, 783).

52

Eine einzelvertraglich vereinbarte dynamische Bezugnahme auf einen bestimmten Tarifvertrag ist jedenfalls dann, wenn eine Tarifgebundenheit des Arbeitgebers an den in Bezug genommenen Tarifvertrag nicht in einer für den Arbeitnehmer erkennbaren Weise zur auflösenden Bedingung der Vereinbarung gemacht worden ist, eine konstitutive Verweisungsklausel, die durch einen Verbandsaustritt des Arbeitgebers oder einen sonstigen Wegfall seiner Tarifgebundenheit nicht berührt wird (BAG, Urteil vom 18. April 2007 – 4 AZR 652/05 – Rn. 26 = NZA 2007, 965).

53

Ist der Arbeitgeber tarifgebunden, liegt es zwar nahe, in der beabsichtigten Gleichstellung tarifgebundener mit nicht tarifgebundenen Arbeitnehmern ein ggf. auch vorrangiges Motiv für das Stellen einer Verweisungsklausel zu sehen. Die mögliche Tarifgebundenheit des Arbeitgebers ist jedoch kein Umstand, der für die Auslegung einer dem Wortlaut nach eindeutigen Verweisungsklausel maßgeblich sein kann, wenn der Arbeitgeber sie nicht ausdrücklich oder in einer für den Arbeitnehmer hinreichend deutlich erkennbaren Weise zur Voraussetzung oder zum Inhaltselement seiner Willenserklärung gemacht hat. Dies gilt umso mehr, als dem Arbeitgeber eine entsprechende Vertragsgestaltung ohne Schwierigkeiten möglich wäre. Er ist es, der die Verweisungsklausel formuliert. Deshalb ist eine unterschiedliche Auslegung desselben Wortlauts je nachdem, ob der Arbeitgeber zum Zeitpunkt der Vereinbarung tarifgebunden war oder nicht, ohne Hinzutreten weiterer Anhaltspunkte nicht zu rechtfertigen (BAG, Urteil vom 18. April 2007 – 4 AZR 652/05 – Rn. 32 = NZA 2007, 965).

54

Nehmen Arbeitsvertragsparteien individualvertraglich auf die jeweils geltenden Tarifverträge einer bestimmten Branche Bezug, handelt es sich dabei in der Regel um eine zeitdynamische Bezugnahme auf die entsprechenden Flächentarifverträge, die Haustarifverträge eines einzelnen Arbeitgebers nicht erfasst (BAG, Urteil vom 16. Juni 2021 – 10 AZR 31/20 – Rn. 29, juris; BAG, Urteil vom 11. Juli 2018 – 4 AZR 533/17 – Rn. 23, juris = NZA 2018, 1486). Dementsprechend hat das Bundesarbeitsgericht eine arbeitsvertragliche Bezugnahme Klausel, nach der sich das Arbeitsverhältnis "nach dem Tarifvertrag zur Anpassung des Tarifrechts - manteltarifliche Vorschriften - (BAT-Ost) und den diesen ergänzenden, ändernden

oder ersetzenden Tarifverträgen in der für den Bereich der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) jeweils geltenden Fassung“ bestimmt, dahingehend verstanden, dass Haustarifverträge eines privaten Arbeitgebers davon nicht erfasst werden (BAG, Urteil vom 16. Mai 2018 – 4 AZR 209/15 – Rn. 19, juris = ZTR 2018, 729).

55

Nach dem Wortlaut des Arbeitsvertrages der Klägerin vom 14.12.2004 bestimmt sich ihr Arbeitsverhältnis nach dem TVK vom 01.07.1971 in der jeweils geltenden Fassung und den ihn ergänzenden, ändernden oder an seine Stelle tretenden Tarifverträgen.

56

Der HausTV wird davon nicht erfasst. Der HausTV ist aus Sicht eines verständigen Erklärungsempfängers weder ein Tarifvertrag, der den TVK ergänzt, noch ein Tarifvertrag, der an die Stelle des TVK getreten ist.

57

"Ergänzen" meint im allgemeinen Sprachgebrauch, dass etwas durch Hinzufügen erweitert oder vervollständigt wird (Duden, Bedeutungswörterbuch, 5. Aufl. 2018, Stichwort: ergänzen). Einbezogen sind danach Tarifverträge, die den TVK in der jeweils geltenden Fassung erweitern oder vervollständigen. Den TVK erweitern oder vervollständigen können nur solche Tarifverträge, die zwischen denselben Tarifvertragsparteien geschlossen werden, also dem Deutschen Bühnenverein und der DOV. Die Identität eines Tarifvertrages wird durch die Tarifvertragsparteien bestimmt, die ihn geschlossen haben. Kennzeichnend für einen Tarifvertrag und zugleich Unterscheidungsmerkmal sind die vertragschließenden Parteien. Ein den TVK ergänzender Tarifvertrag kann zwar auch ein Haustarifvertrag sein, wenn er von denselben Tarifvertragsparteien geschlossen wird. Insbesondere werden nach § 19 Abs. 4 TVK für Musiker bestimmter Arbeitgeber gesonderte tarifliche Vereinbarungen "zwischen den Tarifvertragsparteien" abgeschlossen. Der Deutsche Bühnenverein und die DOV haben jedoch keinen Tarifvertrag für das Orchester in A-Stadt geschlossen, der den TVK ergänzt, sei es als eigenständiger Tarifvertrag, sei es – wie auch bei anderen Orchestern üblich – innerhalb des TVK.

58

"An die Stelle treten" bedeutet im allgemeinen Sprachgebrauch, dass etwas den Platz von etwas anderem einnimmt. Die Formulierung umschreibt den Begriff "ersetzen" (Duden, Bedeutungswörterbuch, 5. Aufl. 2018, Stichwort: ersetzen). Den bisherigen Platz des TVK einnehmen kann ein Tarifvertrag nur dann, wenn sowohl der Deutsche Bühnenverein als auch die DOV daran beteiligt waren. "An die Stelle treten" geht über das Ergänzen deutlich hinaus, da der bisherige Tarifvertrag gegen einen neuen Tarifvertrag ganz oder zumindest zu großen Teilen ausgetauscht wird. Der HausTV ersetzt nicht den TVK.

59

Bei einem Nebeneinander von Verbands- und Haustarifverträgen im Falle einer Tarifkonkurrenz mag der Haustarifvertrag, da er der speziellere und sachnähere Tarifvertrag ist, den Vorrang haben (BAG, Urteil vom 20. April 1999 – 1 AZR 631/98 – Rn. 84 = NZA 1999, 1059; BAG, Urteil vom 04. April 2001 – 4 AZR 237/00 – Rn. 46 = NZA 2001, 1085). Eine Tarifkonkurrenz kann aber bei der arbeitsvertraglichen Bezugnahme auf einen Tarifvertrag nicht entstehen (BAG, Urteil vom 28. April 2021 – 4 AZR 230/20 – Rn. 75, juris; BAG, Urteil vom 18. April 2012 – 4 AZR 392/10 – Rn. 34 = ZTR 2012, 570). Vielmehr wird das Verhältnis der arbeitsvertraglichen Regelung zu der normativ wirkenden tariflichen Regelung durch das

Günstigkeitsprinzip des § 4 Abs. 3 TVG bestimmt (BAG, Urteil vom 29. August 2007 – 4 AZR 767/06 – Rn. 20 = ZTR 2008, 307).

60

2. Ausschlussfrist

61

Die Klägerin hat ihre Ansprüche für die Zeit ab 01.02.2019 rechtzeitig geltend gemacht. Die Ansprüche sind nicht nach § 61 TVK verfallen. Die Tarifnorm hat in den hier maßgeblichen Fassungen des TVK den folgenden Wortlaut:

62

"...

§ 61

Ausschlussfristen

Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von sechs Monaten nach Fälligkeit vom Musiker oder vom Arbeitgeber schriftlich geltend gemacht werden, soweit tarifvertraglich nichts anderes bestimmt ist. Für denselben Sachverhalt reicht die einmalige Geltendmachung des Anspruchs aus, um die Ausschlussfrist auch für später fällig werdende Leistungen unwirksam zu machen.

...“

63

Sinn und Zweck tariflicher Ausschlussfristen ist es, Rechtssicherheit und Rechtsklarheit zu schaffen. Der Anspruchsgegner soll sich auf die aus Sicht des Anspruchstellers noch offene Forderung rechtzeitig einstellen, Beweise sichern und gegebenenfalls Rücklagen bilden können. Er soll vor der Verfolgung von Ansprüchen, mit deren Geltendmachung er nicht rechnet und auch nicht rechnen muss, geschützt werden. Für eine ordnungsgemäße Geltendmachung ist daher erforderlich, dass der Anspruchsgegner zur Erfüllung eines bestimmten Anspruchs aufgefordert wird. Der Anspruchsteller muss unmissverständlich zum Ausdruck bringen, dass er Inhaber einer nach Grund und Höhe spezifizierten Forderung ist und auf der Erfüllung dieser Forderung besteht. Die Aufforderung, die bisherige Nichterfüllung „zu überdenken“ oder „zu überprüfen“, ist hingegen noch keine Geltendmachung im Tarifsinn, weil ihr das eindeutige Erfüllungsverlangen fehlt (BAG, Urteil vom 11. April 2019 – 6 AZR 104/18 – Rn. 32 = ZTR 2019, 440).

64

Eine Geltendmachung erfordert keine Substantiierung, sondern nur eine Spezifizierung des Anspruchs, die der Gegenseite eine Prüfung der gegen sie erhobenen Forderung erlaubt. Der Anspruchsgegner muss ausgehend von seinem Empfängerhorizont erkennen können, um welche Forderung es sich handelt. Die Art des Anspruchs und die Tatsachen, auf die dieser gestützt wird, müssen erkennbar sein. Eine rechtliche Begründung ist jedoch nicht erforderlich. Liegen diese Voraussetzungen vor, ist eine Bezifferung nicht zwingend erforderlich (BAG, Urteil vom 11. April 2019 – 6 AZR 104/18 – Rn. 33 = ZTR 2019, 440).

65

Das Schreiben der Klägerin vom 27.08.2019 erfüllt diese Anforderungen. Die Klägerin hat – im Rahmen der Ausschlussfristen rückwirkend – die ungekürzte, reguläre Vergütung nach dem TVK verlangt. Die Beklagte konnte ohne weiteres erkennen, auf welcher Rechtsgrundlage die Klägerin vergütet werden möchte und ab wann dies geschehen soll. Eine Bezifferung war nicht erforderlich. Die Ermittlung der konkreten

Beträge ist lediglich eine Rechenaufgabe. Die Beklagte wusste, was die Klägerin will, und konnte sich damit in rechtlicher und tatsächlicher Hinsicht auseinandersetzen.

66

Die Kostenentscheidung folgt aus § 91 Abs. 1 ZPO. Gründe für die Zulassung der Revision liegen nicht vor. Der Rechtsstreit wirft keine entscheidungserheblichen Rechtsfragen von grundsätzlicher Bedeutung auf.