

## Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein

### **Aktenzeichen: 2 Sa 456/09**

1 Ca 822 b/09 ArbG Elmshorn

(Bitte bei allen Schreiben angeben!)

Verkündet am 30.03.2010



als Urkundsbeamtin der Geschäftsstelle

## Urteil

### Im Namen des Volkes

In dem Rechtsstreit

pp.

hat die 2. Kammer des Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein auf die mündliche Verhandlung vom 30.03.2010 durch die Präsidentin des Landesarbeitsgerichts ... als Vorsitzende und d. ehrenamtlichen Richter ... als Beisitzer und d. ehrenamtlichen Richter ... als Beisitzer

**für Recht erkannt:**

Auf die Berufung der Beklagten wird das Urteil des Arbeitsgerichts Elmshorn vom 15.10.2009 – 1 Ca 822 b/09 – abgeändert:

Die Klage wird abgewiesen.

Die Kosten des Rechtsstreits werden dem Kläger auferlegt.

Die Revision wird zugelassen.

**Rechtsmittelbelehrung**

Gegen dieses Urteil kann durch Einreichung einer Revisionsschrift bei dem Bundesarbeitsgericht in 99084 Erfurt, Hugo-Preuß-Platz 1, Telefax: (0361) 26 36 - 20 00 Revision eingelegt werden.

Die Revisionsschrift muss

**binnen einer Notfrist von einem Monat**

beim Bundesarbeitsgericht eingegangen sein.

Der Revisionskläger muss die Revision begründen. Die Revisionsbegründung ist, sofern sie nicht bereits in der Revisionsschrift enthalten ist, in einem Schriftsatz bei dem Bundesarbeitsgericht einzureichen. Die Frist für die Revisionsbegründung beträgt

**zwei Monate.**

Die Fristen für die Einlegung und die Begründung der Revision beginnen mit der Zustellung des in vollständiger Form abgefassten Urteils, **spätestens aber mit Ablauf von fünf Monaten nach der Verkündung.**

Die Revisionsschrift muss das Urteil bezeichnen, gegen das die Revision gerichtet wird, und die Erklärung enthalten, dass gegen dieses Urteil Revision eingelegt werde.

Die Revision und Revisionsbegründung müssen von einem bei einem deutschen Gericht zugelassenen Rechtsanwalt unterzeichnet sein.

An seine Stelle kann auch ein Vertreter eines Verbandes (Gewerkschaften, Arbeitgebervereinigungen) oder eines Spitzenverbandes (Zusammenschlüsse solcher Verbände) treten, sofern er kraft Satzung oder Vollmacht zur Vertretung befugt und die Partei Mitglied des Verbandes oder Spitzenverbandes ist. An die Stelle der vorgenannten Vertreter können auch Angestellte einer juristischen Person, deren Anteile sämtlich im wirtschaftlichen Eigentum einer dieser Organisationen stehen, treten, sofern die juristische Person ausschließlich die Rechtsberatung der Verbandsmitglieder entsprechend deren Satzung durchführt und der Verband für die Tätigkeit der Bevollmächtigten haftet. Ist die Partei Mitglied eines Verbandes oder Spitzenverbandes, kann sie sich auch durch einen Vertreter eines anderen Verbandes oder Angestellten einer der oben genannten juristischen Personen mit vergleichbarer Ausrichtung vertreten lassen. Die Personen, die für diese Organisationen handeln, müssen über die **Befähigung zum Richteramt** verfügen.

Der Revisionsschrift soll eine Ausfertigung oder beglaubigte Abschrift des angefochtenen Urteils beigelegt werden.

Der Schriftform wird auch durch Einreichung eines elektronischen Dokuments genügt, wenn es für die Bearbeitung durch das Gericht geeignet ist. Schriftsätze können dazu über eine gesicherte Verbindung in den elektronischen Gerichtsbriefkasten des Bundesarbeitsgerichts eingelegt werden. Die erforderliche Zugangs- und Übertragungssoftware kann lizenzkostenfrei über die Internetseite des Bundesarbeitsgerichts ([www.bundesarbeitsgericht.de](http://www.bundesarbeitsgericht.de)) heruntergeladen werden. Das Dokument ist mit einer qualifizierten Signatur nach dem Signaturgesetz zu versehen. Nähere Informationen finden sich auf der Internetseite des Bundesarbeitsgerichts (s.o.) sowie unter [www.egvp.de](http://www.egvp.de).

(Rechtsmittelschriften, Rechtsmittelbegründungsschriften und wechselseitige Schriftsätze im Verfahren vor dem Bundesarbeitsgericht sind in siebenfacher - für jeden weiteren Beteiligten eine weitere - Ausfertigung einzureichen.)

### Tatbestand

Der Kläger macht mit seiner Klage die tarifgerechte Vergütung nach den Verbandstarifverträgen der Druckindustrie geltend.

Die G.+J. firmiert seit Mai 2005 unter P. I.. Sie war nicht Mitglied in einem Arbeitgeberverband. Es waren Firmentarifverträge mit der Industriegewerkschaft Medien, Druck und Papier, Publizistik und Kunst als der zuständigen Gewerkschaft abgeschlossen worden. Am 18.12.1998/ 02.02.1999 wurde mit Firmentarifvertrag vereinbart, dass die Verbandstarifverträge der Druckindustrie auch für die Arbeitnehmer der G.+J. am Standort I. im Wesentlichen Anwendung fanden. Eine abweichende Regelung sah der Firmentarifvertrag gemäß § 1 Absatz 3 für den Unternehmensbereich Druck I. für die Arbeitszeitverteilung vor. Hinsichtlich der weiteren Regelungen des Firmentarifvertrags wird auf die Anlage B 3 Bezug genommen (Bl. 60 ff. d. A.).

Der Kläger wurde am 15.11.1976 G.+J. - G. Druck - im Bereich Weiterverarbeitung als Maschinenführer eingestellt. Mit Wirkung zum 01.02.2004 wurde im Wege eines Teilbetriebsübergangs der Bereich „Weiterverarbeitung“, in dem der Kläger eingesetzt war, sowie die Abteilung „Transport und Logistik“ in einer GWL-G. ausgegliedert. Das Arbeitsverhältnis des Klägers ging auf diese GWL-G. im Wege des Teilbetriebsübergangs über.

Der in dem Betrieb gebildete Betriebsrat schloss am 01.12.2003 mit der G & J. eine Betriebsvereinbarung. Unter II. „Regelungen zur Umsetzung und Abfederung der von der Werkleitung geplanten Maßnahmen“ regelten die Betriebsparteien in § 2 Ziffer 2 Folgendes:

„Im Hinblick auf die Mitarbeiter gemäß Ziffer 1 Nr. 3 d (Namensliste Anlage 3) wird angeboten, dass aufgrund einzelvertraglicher Zusagen weiterhin die Tarifverträge der Druckindustrie in ihrer jeweiligen Fassung Anwendung finden und die bisherigen Eingruppierungen fortgelten.“

Hinsichtlich des weiteren Inhalts der Betriebsvereinbarung wird auf die Anlage B 1 Bezug genommen (Bl. 26 ff. d. A.)

Die GWL-G. unterbreitete dem Kläger sowie ca. 70 weiteren Mitarbeitern mit Schreiben vom 05.12.2003 daraufhin folgendes Angebot:

„Abweichend von § 613 a Absatz 1 Satz 3 BGB bieten wir Ihnen gemäß § 2 Absatz 2 der Betriebsvereinbarung vom 01.12.2003 an, dass für Sie als zukünftigen Mitarbeiter der GWL angesichts ihrer wichtigen Vorgesetztenfunktion die Tarifverträge der Druckindustrie in ihrer jeweils gültigen Fassung Anwendung finden werden. Insbesondere bleiben also Struktur und Höhe ihrer Vergütung unverändert.“

Der Kläger nahm das Angebot an.

Am 23.11./04.12.2007 schlossen die Beklagte sowie die P. I. mit ver.di einen Firmentarifvertrag für den gemeinsamen Betrieb ab. § 2 dieses Firmentarifvertrags sieht vor, dass die in der Tarifrunde der Druckindustrie 2007 vereinbarten Erhöhungen der tariflichen Löhne und Gehälter für den Betrieb nicht übernommen werden. Hinsichtlich der weiteren Regelungen des Firmentarifvertrags wird auf die Anlage B 2 Bezug genommen (Bl. 30 ff. d. A.).

Der Stundenlohn des Klägers betrug bei einer monatlichen Arbeitszeit von 152,20 Stunden bis einschließlich Juni 2008 18,69 EUR brutto. Mit Wirkung zum 01.07.2008 sah der Flächentarifvertrag einen Stundenlohn von 19,08 EUR vor. Die Beklagte senkte entsprechend dem Haustarifvertrag den Stundenlohn auf 18,53 EUR. Dies entspricht einer Absenkung des Wochenlohnes um 3 % im Vergleich zum Flächentarifvertrag. Der Kläger widersprach der Lohnkürzung noch im Jahr 2008.

Der Kläger hat vorgetragen, auf sein Arbeitsverhältnis fänden die Tarifverträge der Druckindustrie und nicht der von der Beklagten gemeinsam mit der P. I. und der Gewerkschaft ver.di abgeschlossene Firmentarifvertrag Anwendung.

Der Kläger hat beantragt,

1. die Beklagte zu verurteilen, an ihn EUR 1.434,40 brutto nebst 5 Prozentpunkte Zinsen über dem Diskontsatz seit Rechtshängigkeit

zu zahlen,

2. festzustellen, dass auf das Arbeitsverhältnis der Parteien die Tarifverträge der Druckindustrie und nicht der Firmentarifvertrag vom 04.12./23.11.2007 Anwendung finden.

Die Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Die Beklagte hat die Auffassung vertreten, auch der Firmentarifvertrag sei ein Tarifvertrag der Druckindustrie. Insofern gehe dieser Firmentarifvertrag den Verbandstarifverträgen der Druckindustrie vor. Dies entspreche auch dem Sinn und Zweck der Vereinbarung vom 05.12./13.12.2003, da man den Kläger nur mit den bei der G.+J. - G. Druck - verbliebenen Mitarbeiter gleichstellen und keinesfalls besser stellen wollen habe.

Das Arbeitsgericht hat mit dem angefochtenen Urteil vom 15.10.2009 die Beklagte verurteilt, an den Kläger 1.434,40 EUR brutto zu zahlen und weiter festgestellt, dass auf das Arbeitsverhältnis der Parteien die Tarifverträge der Druckindustrie und nicht der Firmentarifvertrag vom 04.12./23.11.2007 Anwendung finden. Hinsichtlich der Einzelheiten der Begründung wird auf diese Entscheidung verwiesen. Gegen dieses am 06.11.2009 zugestellte Urteil hat die Beklagte am 25.11.2009 Berufung eingelegt und nach Verlängerung der Begründungsfrist am 14.01.2010 begründet.

Die Beklagte wiederholt und vertieft ihr erstinstanzliches Vorbringen. Weiter trägt sie vor, sie sei Mitglied des Arbeitgeberverbandes der Papier, Pappe und Kunststoffe verarbeitenden Industrie (im Folgenden: „PPK“). Die PPK habe Verbandstarifverträge mit der Gewerkschaft ver.di abgeschlossen. Infolge des Betriebsteilübergangs sei es für sämtliche Mitarbeiter aus dem Bereich „Weiterverarbeitung“ zu einem Tarifwechsel gem. § 613a Abs. 1 Satz 3 BGB gekommen. Das bedeute, dass für diese Mitarbeiter an sich die PPK-Tarifverträge Anwendung fänden. Um den mit der Ausgliederung verbundenen Tarifwechsel für die betroffenen Mitarbeiter jedoch sozial „abzufedern“, sei die Betriebsvereinbarung vom 01.12.2003 abgeschlossen worden. Diese Betriebsvereinbarung habe neben der Zahlung von

Ausgleichszahlungen vorgesehen, dass bestimmte Mitarbeitergruppen, zu denen auch der Kläger gehöre, im Wege einzelvertraglicher Vereinbarungen vom Tarifwechsel in das PKK-Tarifregime ausgenommen werden sollten. Die Betriebsvereinbarung sehe vor, „dass aufgrund einzelvertraglicher Zusagen weiterhin die Tarifverträge der Druckindustrie in ihrer jeweiligen Fassung Anwendung finden“. Diese Betriebsvereinbarung sei mit Schreiben vom 05.12.2003 einzelvertraglich umgesetzt worden.

Anlass für den am 23.11./04.12.2007 zwischen der P. I. sowie der Berufungsklägerin einerseits sowie ver.di andererseits abgeschlossenen Firmentarifvertrag zum Kostenstrukturausgleich sei die anhaltende wirtschaftliche Krise in der Druckbranche gewesen, ferner der Umstand, dass der Standort I. im Vergleich zu anderen P.-Standorten mit erheblich höheren Kosten für die betriebliche Altersvorsorge belastet sei. Die Wettbewerbsfähigkeit des Standortes sei deshalb massiv gefährdet gewesen. Um die bestehenden Anwartschaften aus der betrieblichen Altersversorgung sowie die künftigen Zuwächse abzusichern, sei in dem Firmentarifvertrag vereinbart worden, dass am Standort I. hinsichtlich der auf der Verbandsebene ausgehandelten Lohn- und Gehaltstabellen sowohl für die Druck- als auch die PKK-Industrie abweichende Lohn- und Gehaltstabellen Anwendung finden sollen. Im Gegenzug habe die Arbeitgeberseite Zugeständnisse in Bezug auf die betriebliche Altersversorgung gemacht. Außerdem seien eine Standortsicherung sowie der Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen bis zum 31.12.2009 vereinbart worden. Auf dieser Grundlage erfolge seitdem die tarifliche Vergütung für sämtliche am Standort I. beschäftigten Arbeitnehmer der P. I. und der Berufungsklägerin. Der Kläger wolle sich diesen zur Sicherung des Standortes I. vereinbarten tariflichen Regelungen entziehen. Dies sei aber nicht berechtigt. Der Firmentarifvertrag vom 23.11./04.12.2007 finde kraft einzelvertraglicher Bezugnahme Anwendung. Es handele sich nämlich um einen Tarifvertrag der Druckindustrie. § 1 des Firmentarifvertrages besage ausdrücklich, dass der Geltungsbereich des Tarifvertrages auch die P. I. erfasse, die eindeutig der Branche der Druckindustrie zuzurechnen sei. Zudem hätten die Tarifvertragsparteien in § 2 Abs. 1 ausdrücklich auf die Tarifrunde der Druckindustrie Bezug genommen und hätten abweichende Regelungen in Bezug auf die Lohn- und Gehaltstabellen der Druckindustrie getroffen. Die Tatsache, dass der Firmentarifvertrag auch von einem branchenfremden

Arbeitgeber unterzeichnet worden sei, führe nicht zu einer „Verdrängung“ des im Tarifvertrag festgelegten Geltungsbereiches. Dies sei zulässig. Ein mehrgliedriger Tarifvertrag sei auch angezeigt gewesen, weil die auf der Arbeitgeberseite beteiligten Tarifparteien am Standort I. einen Gemeinschaftsbetrieb unterhielten. Der Firmentarifvertrag habe dem Zweck gedient, den Standort I. im Vergleich zu anderen Standorten der P.-Gruppe wettbewerbsfähiger zu machen.

Die einzelvertragliche Vereinbarung vom 05.12.2003 erfasse auch firmenbezogene Druck-Tarifverträge. Auf Grund der Ausnahmeregelung des § 310 Abs. 4 Satz 1 BGB scheide eine Inhalts- und Transparenzkontrolle aus. Sonst könne entgegen dem Willen des Gesetzgebers mittelbar doch eine Kontrolle der kollektivrechtlichen Normen vorgenommen werden.

Allerdings sei auch die zu zahlende tarifliche Vergütung unzutreffend berechnet worden. Es treffe nicht zu, dass der Stundenlohn des Klägers bis einschließlich Juni 2008 19,08 EUR betragen habe und mit Wirkung zum 1. Juli 2008 auf 18,53 EUR abgesenkt worden sei. Tatsächlich habe der Stundenlohn vom 01.07.2007 bis einschließlich Juni 2008 18,69 EUR. Mit Wirkung vom 01.07.2009 sei der Stundenlohn nicht gemäß dem Verbandstarifvertrag der Druckindustrie um 2,1 % auf 19,08 EUR erhöht, sondern gemäß dem Firmentarifvertrag vom 04.12.2007 auf 18,53 EUR abgesenkt worden. Die vom Kläger in seinem erstinstanzlichen Schriftsatz vom 07.05. 2009 erwähnte Absenkung vom 01.07.2009 betreffe die Lohndifferenz zwischen dem Verbands- und dem Firmentarifvertrag. Zu keinem Zeitpunkt vor dem 01.07.2008 habe der Kläger einen Stundenlohn in Höhe von 19,08 EUR brutto bezogen.

Allenfalls komme ein Differenzbetrag in Höhe von 837,10 EUR brutto in Betracht. Nach den einschlägigen tariflichen und betriebsverfassungsrechtlichen Vereinbarungen sei der tarifliche Monatslohn zunächst auf der Grundlage des tariflichen Wochenlohnes zuzüglich der sog. „Differenz/Arbeitswoche“ (DAW) zu berechnen. Sodann erfolge unter Anwendung eines sog. Monatslohnfaktors (3,261) eine Hochrechnung auf den Monatslohn. Zur Ermittlung des Stundenlohns werde der so errechnete Monatslohn durch 152,18 dividiert. Dementsprechend sei an den

Kläger für den streitigen Zeitraum von Juli 2008 bis April 2009 ein Bruttomonatslohn in Höhe von 2.819,92 EUR gezahlt worden.

Wochenlohn:	648,46 EUR	Monatslohn:	2.819,92 EUR
DAW:	216,28 EUR	Stundenlohn:	18,53 EUR
Gesamt-Wochenlohn:	864,74 EUR		

Unter Anwendung der Verbandstarifverträge der Druckindustrie hätte dem Berufungsbeklagten in diesem Zeitraum ein Monatslohn in Höhe von 2.903,63 EUR gezahlt werden müssen.

Wochenlohn:	667,92 EUR	Monatslohn:	2.903,63 EUR
DAW:	222,49 EUR	Stundenlohn:	19,08 EUR
Gesamt-Wochenlohn:	890,41 EUR		

Aus diesen Beträgen ergebe sich ein monatlicher Differenzbetrag in Höhe von 83,71 EUR. Dieser multipliziert mit der Anzahl der streitigen Monate (10) ergebe sich ein Gesamtdifferenzbetrag in Höhe von 837,10 EUR.

Die Beklagte beantragt,

das erstinstanzliche Urteil des Arbeitsgerichts Elmshorn vom  
15.10.2009 – 1 Ca 822 b/09 – abzuändern und die Klage abzuweisen.

Der Kläger beantragt,

die Berufung zurückzuweisen.

Er verteidigt das angefochtene Urteil unter Wiederholung und Vertiefung seines erstinstanzlichen Vorbringens. Weiter trägt er vor, die Beklagte erkenne, dass eine Individualabrede getroffen worden sei. Hintergrund der Vereinbarung vom 05.12.2003 sei die Ausgliederung des Bereichs der Weiterverarbeitung durch die Beklagte gewesen. Die Beklagte habe erstrebt, die Hilfskräfte in den Bereich des Tarifvertrages PPK zu überführen, um ein wesentlich geringeres Lohnniveau herbeizuführen. Die Maschinenführer als Fachkräfte sollten jedoch nicht in den PPK-Tarif abgruppiert werden. Dieser Personenkreis habe weiterhin dem Tarifvertrag der Druckindustrie zugeordnet werden sollen. Grund sei die herausragende und verantwortungsvolle Tätigkeit dieser Mitarbeiter gewesen. Die Zusage vom 05.12.2003 habe die ungeschmälerte Weitergewährung der Tariflöhne der

Druckindustrie gewährleisten sollen. Die Tätigkeit der Maschinenführer enthalte eine Personalvollmacht für einen Personenkreis von bis zu acht Mitarbeitern. Die zu bedienenden Maschinen hätten einen erheblichen wirtschaftlichen Wert. Nach Abschluss der Vereinbarung vom 05.12.2003 sei die dynamische Weitergabe von Tarifierhöhungen des Druckbereichs erfolgt. Daran wolle die Beklagte sich jetzt nicht mehr halten. Der vermeintliche Wille der Beklagten, auch die bei der P. I. GmbH und Co. KG geltenden Firmentarifverträge in Bezug zu nehmen, sei nicht zum Ausdruck gekommen. Das Schreiben vom 05.12.2003 erwähne nur die Tarifverträge der Druckindustrie. Die schon damals bei der G & J. - G. Druck - geltenden Firmentarifverträge seien nicht benannt worden. Es gelte der Vorrang der Individualabrede. Der Firmentarifvertrag sei kein Tarifvertrag der Druckindustrie. Das Rechenwerk der Beklagten bestreite er nicht.

Ergänzend wird auf den Inhalt der Akten, insbesondere die wechselseitigen Schriftsätze mit Anlagen und Erklärungen zu Protokoll, Bezug genommen.

### **Entscheidungsgründe**

Die zulässige Berufung hat in vollem Umfang Erfolg.

Der Kläger hat nicht Anspruch auf Zahlung der Vergütung nach dem Flächentarifvertrag und auch nicht auf Zahlung der Differenz zwischen der früheren und der abgesenkten Vergütung. Die Beklagte verfährt zutreffend nach dem Firmentarifvertrag vom 04.12./23.11.2007, der von der arbeitsvertraglichen Bezugnahmevereinbarung vom 05.12.2003 erfasst ist. Insoweit stimmt die erkennende Kammer der Auffassung der 3. Kammer des LAG vom 17.03.2010 (3 Sa 457/09) zu. Der Firmentarifvertrag ist auf das Arbeitsverhältnis der Parteien anwendbar.

1. Es handelt sich bei der Bezugnahme vom 05.12.2003 um eine zeitdynamische auf die Tarifverträge der Druckindustrie. Der Wortlaut lässt deutlich werden, dass die Tarifverträge der Druckindustrie in ihrer jeweiligen Fassung Anwendung finden

sollten. Hieraus folgt, dass die Tarifentwicklung nachvollzogen, nicht eine in einem bestimmten Zeitpunkt geltende Fassung festgeschrieben werden sollte.

Zu diesen von der arbeitsvertraglichen Bezugnahme erfassten Tarifverträgen der Druckindustrie zählt auch der Firmentarifvertrag vom 23.11.207/04.12.2007, wie eine Auslegung nach §§ 133, 157 BGB ergibt.

Der Wortlaut der Ergänzungsvereinbarung vom 05.12.2003 (Bl. 4 d.A.) verweist auf die „Tarifverträge der Druckindustrie“. Zu den Tarifverträgen der Druckindustrie gehören aber nicht nur Verbandstarifverträge, sondern auch Firmentarifverträge. Tarifverträge der Druckindustrie sind solche, die im Bereich der Druckindustrie von den Tarifvertragsparteien abgeschlossen sind. Zu den Tarifvertragsparteien zählt nach § 2 Abs. 1 TVG auch der Arbeitgeber. Diese Tariffähigkeit besteht unabhängig von der Zugehörigkeit zu einem Arbeitgeberverband (BAG Urteil vom 08.10.2008 – 5 AZR 8/08 – EzA TVG § 4 Nr. 22 Tarifkonkurrenz). Grundsätzlich ist der Arbeitgeber berechtigt, einen konkurrierenden oder ergänzenden Firmentarifvertrag abzuschließen, unabhängig von einer etwaigen Zugehörigkeit zu einem Arbeitgeberverband. Auch ein Firmentarifvertrag ist ein Verband einer bestimmten Branche (BAG Urteil vom 11.10.2006 – 4 AZR 486/05 – EzA TVG § 1 Nr. 9 Rückwirkung).

Der Wortlaut der Vereinbarung vom 05.12.2003 schränkt die Bezugnahme auch nicht ein auf „Verbandstarifverträge“, sondern bezieht sich auf die Tarifverträge der Druckindustrie.

Die zum Abschluss der Vereinbarung führenden Umstände lassen auch deutlich werden, dass auch der streitbefangene Firmentarifvertrag erfasst sein sollte. Die Tarifverträge der Druckindustrie galten schon mehrere Jahre zuvor nicht mehr auf Grund Verbandszugehörigkeit der Arbeitgeberin, sondern infolge des Abschlusses eines Firmentarifvertrages, der die Verbandstarifverträge der Druckindustrie weitgehend übernahm. Abweichungen erfolgten u.a. im Bereich der Schichtregelung. Soweit die Beklagte bzw. ihre Vorgängerin „Tarifverträge der Druckindustrie“ anwandte, geschah dies auf Grundlage des Firmentarifvertrages, nicht des

Verbandstarifvertrages. Schon deshalb ist nicht ersichtlich, dass der Kläger, wie er jetzt meint, die Vereinbarung nur so verstehen konnte, dass der Verbandstarifvertrag gemeint sei.

2. Der von der Beklagten jetzt angewendete Firmentarifvertrag vom 23.11.2007/04.12.2007 ist ein Tarifvertrag der Druckindustrie. Dieser Firmentarifvertrag ist von der Beklagten und der P. I., ehemals G. + J., mit ver.di abgeschlossen worden. Unerheblich ist in diesem Zusammenhang, dass die Beklagte Mitglied des Arbeitgeberverbands der Papier, Pappe und Kunststoff verarbeitenden Industrie (PPK) ist. Hierdurch ist ein Tarifwechsel zu Lasten des Klägers nicht entstanden.

Der Firmentarifvertrag vom 23.11.2007/04.12.2007 könnte zwar ohne Weiteres in zwei - wortlautidentische – Tarifverträge gesplittet werden. Jedoch ist die Tatsache, dass die Beklagte, die Mitglied des PPK-Verbandes ist, mit unterzeichnet hat, ohne Bedeutung für die Anwendung auf das Arbeitsverhältnis der Parteien. Maßgeblich für seine Anwendung ist, dass die P. I., die ehemalige G. + J., diesen Firmentarifvertrag für ihre Beschäftigten geschlossen hat. Aufgrund der Änderungsvereinbarung vom 05.12.2003 soll der Kläger mit diesen Arbeitnehmern der P. I. gleichbehandelt werden.

3. Hinzu kommt, dass es der Beklagten bei Abschluss der Vereinbarung im Rahmen der Ausgliederung darauf ankam, einem bestimmten Kreis von Beschäftigten, zu denen der Kläger gehört, die Anwendbarkeit der bis dahin einschlägigen Tarifverträge zu erhalten. Dies wird aus dem Wort „weiterhin“ im Schreiben vom 05.12.2003 deutlich. Danach sollte der Kläger so gestellt werden, wie er bei einem Verbleib bei der damaligen G. + J., heute P. I., gestanden hätte. Es ging nicht um die Einführung eines neuen Tarifwerkes, sondern den Erhalt des bisherigen Standes.

Bei der Auslegung ist auch zu beachten, dass die Vereinbarung vom 05.12.2003 auf die Betriebsvereinbarung vom 01.12.2003 (Bl. 26 ff. d. A) zurückzuführen ist. Wille der Betriebsparteien war, dass eine Gleichbehandlung der in der Liste genannten Mitarbeitern, darunter auch der Kläger, mit denjenigen Mitarbeitern erfolgen sollte,

die bei der G + J. verblieben. Ein eigenständiges Vergütungssystem mit einer eigenen Vergütungsstruktur sollte nicht entstehen. Dies wird auch aus dem Angebotsschreiben vom 05.12.2003 deutlich, dem der Kläger zugestimmt hat. Mit diesen Mitarbeitern der P. I. (früher G + J.) wird der Kläger auch jetzt noch gleichbehandelt. Denn auch diese unterfallen dem absenkenden Firmentarifvertrag vom 23.11.2007/04.12.2007.

4. Das Angebot der Beklagten vom 05.12.2003 musste vom Kläger auch so verstanden werden, dass auch Firmentarifverträge erfasst werden sollten. Das Angebot war eindeutig. Angesichts der Korrespondenz und des Inhalts des Unterrichtungsschreibens zur Ausgliederung konnte das Vertragsänderungsangebot nur so verstanden werden, dass die bisherigen Rechte des Klägers erhalten bleiben sollten und dass er weiterhin mit den nicht ausgegliederten Beschäftigten gleichbehandelt werden sollte. Nicht annehmen konnte er hingegen, dass ihm zusätzliche Rechte eingeräumt werden sollen.

5. Dieses Auslegungsergebnis verstößt auch nicht gegen die Unklarheitenregel des § 305 c BGB. Es bestehen keine Auslegungszweifel. Unklarheiten bestehen objektiv nicht.

Selbst wenn man zu Gunsten des Klägers vorliegend von der Anwendbarkeit der §§ 305 ff BGB ausginge, führte dies nicht zu einem für ihn positiven Ergebnis. Der Rechtsgrundsatz des Überraschungsschutzes, § 305c Abs. 1 BGB, greift hier nicht. Es ist nicht überraschend, dass ein Firmentarifvertrag abgeschlossen wird, der zur Anwendung gelangt. Bereits vor der Ausgliederung galt ein Firmentarifvertrag der Druckindustrie. Die Voraussetzungen des § 305 c Abs. 1 BGB liegen daher nicht vor.

Zahlungs- und Feststellungsantrag sind damit unbegründet, so dass das stattgebende Urteil abzuändern und die Klage abzuweisen ist.

Die Kostenentscheidung folgt aus § 91 ZPO.

Die Revision war zuzulassen. Die Voraussetzungen des § 72 Abs. 2 ArbGG liegen vor. Rund 70 bei der Beklagten beschäftigte Arbeitnehmer haben die gleiche arbeitsvertragliche Vereinbarung.