

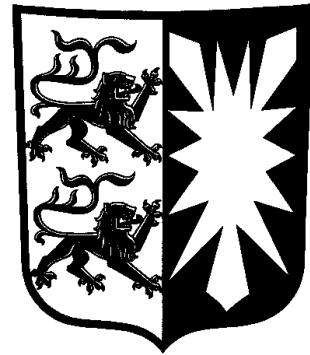
Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein

Aktenzeichen: 3 Sa 457/09

1 Ca 839 b/09 ArbG Elmshorn
(Bitte bei allen Schreiben angeben!)

Verkündet am 17.03.2010

Gez. ...
als Urkundsbeamtin der Geschäftsstelle



Urteil

Im Namen des Volkes

In dem Rechtsstreit
pp.

hat die 3. Kammer des Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein auf die mündliche Verhandlung vom 17.03.2010 durch die Vizepräsidentin des Landesarbeitsgerichts ... als Vorsitzende und d. ehrenamtliche Richterin ... als Beisitzerin 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 839 b/09 – abgeändert.

Die Klage wird abgewiesen.

Die Kosten des Rechtsstreits (beide Instanzen) trägt der Kläger.

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 2636-2000 Revision eingelegt werden.

Die Revisionsschrift muss

innen 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 Ver-

bände) 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) 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.

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

Tatbestand

Die Parteien streiten über tarifgerechte Vergütung und in diesem Zusammenhang um die Anwendung der Verbandstarifverträge der Druckindustrie.

Der Kläger nahm am 15.09.1995 seine Tätigkeit als Maschinenführer bei der G... + J... AG & Co. – G... D... (im Folgenden G... + J...) auf. Er war dort in dem Bereich „Weiterverarbeitung“ eingesetzt. Mit Wirkung zum 01.02.2004 erfolgte eine Ausgliederung dieses Bereiches und der weiteren Abteilung „Transport und Logistik“ in die G...-G... D... W... und L... GmbH (im Folgenden G...-G...). Das Arbeitsverhältnis des Klägers ging auf die G...-G... im Wege des Teilbetriebsübergangs über. Die G...-G... ist die Rechtsvorgängerin der Beklagten. Die G... + J... firmiert seit Mai 2005 unter P... I... GmbH & Co. KG.

In tariflicher Hinsicht hatte die Ausgliederung und Umfirmierung folgende Auswirkungen: Die G... + J... war und ist nicht Mitglied eines Arbeitgeberverbandes. In ihrem Betrieb galten durch Anerkennungstarifvertrag die mit ver.di abgeschlossenen Verbandstarifverträge der Druckindustrie. Bei der G...-G..., die Mitglied des Arbeitgeberverbandes Papier, Pappe, Kunststoff (PPK) war und ist, galten die ebenfalls mit ver.di abgeschlossenen PPK-Verbandstarifverträge. Vor diesem Hintergrund schloss die G... + J... am 01.12.2003, vor der Ausgliederung und Umfirmierung, mit dem bei ihr gebildeten Betriebsrat eine Betriebsvereinbarung (Anlage B 1 – Blatt 29 – 37 d. A.). Zur Abfederung der von der Werkleitung geplanten Maßnahmen wurde dort unter § 2 Abs. 2 folgende Sonderregelung für auf einer Namensliste aufgeführte Schichtführer, Fertigungssteuerer und Maschinenführer getroffen:

„Im Hinblick auf die Mitarbeiter gemäß Ziffer I. 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.“

(Blatt 33 d. A.).

Der Kläger stand auf dieser Namensliste.

Infolgedessen unterbreitete die G...-G... dem Kläger sowie rund 70 weiteren Arbeitnehmern mit Schreiben vom 05.12.2003 folgendes Angebot:

„... Abweichend von § 613 a Abs. 1 Satz 3 BGB bieten wir Ihnen gemäß § 2 Abs. 2 der Betriebsvereinbarung vom 1. Dezember 2003 an, dass für Sie als zukünftigen Mitarbeiter der G... angesichts Ihrer wichtigen Vorgesetztenfunktion die Tarifverträge der Druckindustrie in ihrer jeweils gültigen Fassung Anwendung finden werden. Insbesondere gelten also Struktur und Höhe Ihrer Vergütung unverändert.“

(Anlage K 2 – Blatt 7 d. A.).

Gleichzeitig erhielt der Kläger ein auf den 05.12.2003 datiertes Informationsschreiben der G... + J... über den bevorstehenden Übergang des Arbeitsverhältnisses auf die G...-G..., in der es unter Ziffer 4 u. a. wie folgt heißt:

„Auf die Arbeitsverhältnisse in der Weiterverarbeitung/T+L finden zukünftig die Tarifverträge Anwendung, die die Gewerkschaft ver.di mit dem Arbeitgeberverband der Papier, Pappe und Kunststoffe verarbeitenden Industrie abgeschlossen hat und abschließen wird. Dies ergibt sich aus § 613 a Abs. 1 Satz 3 BGB. Sie gehören jedoch zu der Mitarbeitergruppe gemäß § 2 Abs. 2 der Betriebsvereinbarung vom 1. Dezember 2003, die eine einzelvertragliche Zusage der G... erhalten wird, wonach für Sie weiterhin die Tarifverträge der Druckindustrie in ihrer jeweiligen Fassung Anwendung finden werden. Das entsprechende Schreiben der G... erhalten Sie anliegend.“

(Anlage B 5, Blatt 119 d. A.). Der Kläger nahm das Angebot an.

Mit Datum vom 04.12.2007 schlossen die P... I... GmbH & Co. KG (ehemals G... + J...) und die Beklagte, die P... I... W... und L... GmbH (ehemals G...-G...) zur Reduzierung von Arbeitsplatzrisiken am Standort I... und zum Kostenstrukturausgleich mit ver.di einen Firmentarifvertrag. Dieser hat u. a. zum Inhalt, dass die in der Tarifrunde der Druckindustrie 2007 vereinbarten Erhöhungen der tariflichen Löhne und Gehälter nicht übernommen bzw. ab Januar 2008 zurückgenommen und die Folgen durch eine bis zum 1. Juli 2008 befristete übertarifliche Zulage teilweise abgedeckt werden (Anlage B 2, Blatt 38 f. d. A.). Im Gegenzug haben sich die Arbeitgeber zu Zugeständnissen in Bezug auf die betriebliche Altersversorgung sowie zum Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen bereit erklärt. Seither erhält der Kläger zwischen 77,68 EUR und 79,14 EUR brutto monatlich – der genaue Betrag ist streitig – weniger. Den Differenzbetrag hat er nach die Ausschlussfristen wahrer außergerichtlicher Geltendmachung für den Zeitraum Juli 2008 bis April 2009 beziffert mit der vorliegenden Klage gerichtlich geltend gemacht.

Er hat insoweit stets die Ansicht vertreten, auf sein Arbeitsverhältnis seien kraft einzelvertraglicher Vereinbarung die Verbandstarifverträge der Druckindustrie und nicht der von der Beklagten gemeinsam mit der P... I... GmbH & Co. KG und der Gewerkschaft ver.di abgeschlossene Firmentarifvertrag anzuwenden.

Der Kläger hat beantragt,

1. die Beklagte zu verurteilen, an ihn EUR 712,26 brutto nebst 25 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.

Sie hat die Auffassung vertreten, auch der Firmentarifvertrag sei ein Tarifvertrag der Druckindustrie und gehe den Verbandstarifverträgen der Druckindustrie vor.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Das ist im Wesentlichen mit der Begründung geschehen, die Auslegung der einzelvertraglichen Vereinbarung ergebe, dass die Verbandstarifverträge der Druckindustrie und nicht der streitbefangene Firmentarifvertrag auf das Arbeitsverhältnis des Klägers Anwendung finden. Der Firmentarifvertrag sei kein Tarifvertrag der Druckindustrie im Sinne der Vereinbarung. Hinsichtlich der Einzelheiten wird auf Tatbestand und Entscheidungsgründe des Urteils des Arbeitsgerichts Elmshorn vom 15.10.2009 – 1 Ca 839 b/09 – verwiesen.

Gegen diese der Beklagten am 06.11.2009 zugestellte Entscheidung hat sie am 25.11.2009 Berufung eingelegt, die am 14.01.2010 begründet wurde.

Die Beklagte hält die vorgenommene Auslegung der einzelvertraglichen Vereinbarung für rechtsfehlerhaft. Sie ist der Ansicht, die arbeitsvertragliche Verweisungsklausel vom Dezember 2003 erfasse auch den Firmentarifvertrag. Insoweit handele es sich um eine bewusst umfassende Formulierung, die auch alle fachlich speziellen Firmentarifverträge erfasse. Ziel der arbeitsvertraglichen Vereinbarung sei es gewesen, für das Arbeitsverhältnis des Klägers sowie der rund weiteren 70 erfassten Arbeitnehmer die sich aus dem Betriebsübergang ergebende Anwendung der ungünstigeren PPK-Tarifverträge auszuschließen und u.a. den Kläger mit den bei der G... + J... verbleibenden Arbeitnehmern gleich zu behandeln. Abweichend hiervon erhalte diese ausgegliederte Personengruppe an Stelle der Gleichbehandlung jedoch eine eigene Vergütungsstruktur mit Privilegien, wenn seit Abschluss des Firmentarifvertrages im Dezember 2007 nunmehr die Verbandstarifverträge der Druckindustrie Anwendung fänden, während auf alle bei G... + J... in 2003 verbliebenen Arbeitnehmer der neue Firmentarifvertrag anzuwenden sei. Von den Vorteilen des Firmentarifvertrages (Standortsicherung und 30 % Arbeitgeberzuschuss zur Altersversorgung) profitiere der Kläger hingegen real. Bei der Auslegung der Vertragsklausel sei auch zu berücksichtigen, dass bereits bei Abschluss der arbeitsvertraglichen Vereinbarung die Anwendung der Verbandstarifverträge der Druckindustrie auf einem entsprechenden Anwendungstarifvertrag, mithin ebenfalls auf einem Firmentarifvertrag beruhte.

Die Beklagte beantragt,

das erstinstanzliche Urteil des Arbeitsgerichts Elmshorn vom 15. Oktober 2009 (Aktenzeichen 1 Ca 839 b/09) abzuändern und die Klage des Klägers und Berufungsbeklagten abzuweisen.

Der Kläger beantragt,

die Berufung zurückzuweisen.

Er hält das angefochtene Urteil sowohl in tatsächlicher als auch in rechtlicher Hinsicht für zutreffend. Ausgehend von Wortlaut, Sinn und Zweck sowie Entstehungshin-

tergrund könne die arbeitsvertragliche Vereinbarung, nach der die Tarifverträge der Druckindustrie in ihrer jeweils gültigen Fassung anzuwenden seien, nur dahingehend ausgelegt werden, dass die Anwendung von Firmentarifverträgen ausgeschlossen sei. Ziel der Vereinbarung sei die auf Dauer angelegte ungeschmälerte Weitergabe der Tariflöhne der Druckindustrie gewesen. Hätten auch Firmentarifverträge in den Anwendungsbereich des Arbeitsvertrages einbezogen werden sollen, hätte dieses von den Arbeitsvertragsparteien in den Wortlaut des Vertrages aufgenommen werden müssen. Eine andere Auslegung führe zu einem Verstoß gegen die Unklarheitenregel des § 305 c BGB.

Hinsichtlich des weiteren Vorbringens wird auf den mündlich vorgetragenen Inhalt der gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen Bezug genommen.

Entscheidungsgründe

I. Die Berufung ist zulässig. Sie ist der Beschwer nach statthaft sowie form- und fristgerecht eingelegt und auch innerhalb der Berufungsbegründungsfrist begründet worden.

II. Die Berufung ist auch begründet. Der Firmentarifvertrag vom 04.12./23.11.2007 ist von der arbeitsvertraglichen Bezugnahmevereinbarung vom 5. Dezember 2003 erfasst und damit auf das Arbeitsverhältnis der Parteien anwendbar. Das ergibt die Auslegung des Arbeitsvertrages gemäß §§ 133, 157 BGB.

1. Die Bezugnahme der arbeitsvertraglichen Ergänzungsvereinbarung vom 5. Dezember 2003 auf die Tarifverträge der Druckindustrie in ihrer jeweils gültigen Fassung ist als zeitdynamische Bezugnahme auf diese Tarifverträge einzuordnen. Die Tarifwerke der Druckindustrie sollten nach dem Wortlaut dieser Vereinbarung in ihrer jeweiligen Fassung Anwendung finden. Die Tarifentwicklung sollte damit nachvollzogen werden. Gemeint war zweifelsfrei nicht eine nur zu einem bestimmten Zeitpunkt geltende Fassung.

2. Diese arbeitsvertragliche Bezugnahme erfasst auch den Firmentarifvertrag vom 23.11.2007/04.12.2007. Für diese Auslegung sprechen Wortlaut, Historie und Gesamtzusammenhang der arbeitsvertraglichen Bezugnahmevereinbarung vom 05.12.2003.

a) Gemäß § 157 BGB sind Verträge so auszulegen, wie Treu und Glauben mit Rücksicht auf die Verkehrssitte es erfordern. Dabei ist nach § 133 BGB der wirkliche Wille des Erklärenden zu erforschen und nicht am buchstäblichen Sinn des Ausdrucks zu haften. Bei der Auslegung sind alle tatsächlichen Begleitumstände der Erklärung zu berücksichtigen, die für die Frage von Bedeutung sein können, welchen Willen der Erklärende bei seiner Erklärung gehabt hat und wie die Erklärung von ihrem Empfänger zu verstehen war (BAG vom 20.09.2006 – 10 AZR 715/05 – zitiert nach JURIS m. w. N.).

b) In Anwendung dieser Grundsätze erfasst die arbeitsvertragliche Bezugnahme auch den firmenbezogenen Verbandstarifvertrag vom 23.11.2007/04.12.2007.

a) Für diese Auslegung spricht bereits der Wortlaut der arbeitsvertraglichen Ergänzungsvereinbarung vom 5. Dezember 2003. Er verweist auf die „Tarifverträge der Druckindustrie“. Insoweit ist anerkannt, dass Verweisungen auf Tarifverträge einer bestimmten Branche nicht nur Verbandstarifverträge, sondern auch entsprechende Firmentarifverträge umfassen (Willemsen/Hohenstatt/Schweibert/Seibt, Rz. E 186; Thüsing, AGB-Kontrolle im Arbeitsrecht, Randnr. 207; Reinecke BB 206, 2637, 2641; Däubler/Dorndorf/Bonin/Deinert, § 305 c BGB, Randnr. 47 a). Eine solche Verweisklausel erfasst regelmäßig nicht nur Flächentarifverträge, die von ihrem Geltungsbereich her alle Unternehmen einer Branche erfassen, sondern auch solche, die Einschränkungen im Hinblick auf den sachlichen, personellen oder örtlichen Geltungsbereich beinhalten. Das gilt auch für einen firmenbezogenen Verbandstarifvertrag. Auch dabei handelt es sich um einen Tarifvertrag einer bestimmten Branche (vgl. BAG vom 11.10.2006 – 4 AZR 486/05 – zitiert nach JURIS, Rz. 17 zu einem branchenbezogenen Verweis auf Tarifverträge für die Metallindustrie Nordrhein Westfalen).

Zu berücksichtigen ist vorliegend insbesondere auch, dass die Vertragsparteien nach dem Wortlaut der Vereinbarung gerade nicht auf die „Verbandstarifverträge“ der Druckindustrie, sondern auf die „Tarifverträge“ der Druckindustrie verwiesen haben. Hieraus wird ebenfalls deutlich, dass nicht ausschließlich auf den Verbandstarifvertrag Bezug genommen werden sollte.

b) Auch die Berücksichtigung der den Vertragsschluss begleitenden Umstände führt zu dem Ergebnis, dass von der arbeitsvertraglichen Verweisungsklausel der streitbefangene Firmentarifvertrag erfasst ist.

aa) Die Beklagte will erkennbar die Anwendbarkeit der einschlägigen für sie geltenden Tarifverträge der Druckindustrie auf die Arbeitsverhältnisse ihrer 2003 auf die G...-G... ausgegliederten 70 namentlich aufgelisteten Beschäftigten erhalten. Die mit dem Schreiben vom 5. Dezember 2003 angebotene Vereinbarung diene dem Zweck, für den Kläger den durch die Ausgliederung gemäß § 613 a Abs. 1 Satz 3 BGB ausgelösten Tarifwechsel zum Tarifbereich der PPK-Industrie zu vermeiden. Seine tariflichen Arbeitsbedingungen sollten so bestehen bleiben, wie sie bei einem Verbleib bei der damaligen G... + J... (heute P... I... GmbH & Co. KG) bestanden hätten. Das ergibt sich bereits aus dem Wortlaut der arbeitsvertraglichen Vereinbarung vorausgehenden Betriebsvereinbarung und dort des § 2 Abs. 2. Dort heißt es, dass auf das Arbeitsverhältnis der betroffenen Beschäftigten „weiterhin“ die Tarifverträge der Druckindustrie Anwendung finden sollen. Mit der arbeitsvertraglichen Vereinbarung vom Dezember 2003 in Bezug auf die Arbeitsbedingungen sollte daher nichts Neues eingeführt, vielmehr lediglich der „dynamische Status quo“ erhalten werden. Der Kläger sollte als Maschinenführer weiterhin so behandelt werden, als bestünde sein Arbeitsverhältnis ungeachtet der Ausgliederung auf die G...-G... weiterhin zur G... + J... fort.

bb) Dieser Wille ergibt sich auch aus dem ergänzenden Anschreiben der Beklagten an den Kläger vom 05.12.2003 über den bevorstehenden Übergang des Arbeitsverhältnisses. Auch dort heißt es unter Ziffer 4 ausdrücklich, dass gemäß § 2 Abs. 2 der Betriebsvereinbarung vom 01.12.2003 eine einzelvertragliche Zusage erteilt wird,

wonach für ihn „weiterhin die Tarifverträge der Druckindustrie in ihrer jeweiligen Fassung Anwendung finden werden“.

cc) Dass durch die im Dezember 2003 vereinbarte Bezugnahme auch firmenbezogene Verbandstarifverträge erfasst werden und erfasst sein sollten, ergibt sich zudem daraus, dass auch vor der Ausgliederung die Verbandstarifverträge der Druckindustrie nicht unmittelbar auf das Arbeitsverhältnis des Klägers Anwendung gefunden haben. Diese Tarifverträge fanden ebenfalls nur über einen firmenbezogenen Anerkennungstarifvertrag Anwendung. Damit war die Anwendung firmenbezogener Verbandstarifverträge bei Abschluss der Ergänzungsvereinbarung vom 05.12.2003 bereits existierende „Geschäftsgrundlage“ für die Ausgestaltung der Arbeitsbedingungen des Klägers. Ohne die Existenz dieses firmenbezogenen Anerkennungstarifvertrages wäre der Kläger vor der Ausgliederung nicht in den Genuss der Anwendung der Verbandstarifverträge der Druckindustrie gekommen. Mit der Änderungsvereinbarung vom 05.12.2003 sollte der Kläger jedoch unstreitig gerade arbeitsvertraglich so gestellt werden, als sei sein Arbeitsverhältnis nicht von einer Ausgliederung betroffen. Das Arbeitsverhältnis des Klägers war aber bereits von einem Firmentarifvertrag der Druckindustrie erfasst. Hieran sollte im Dezember 2003 nichts geändert werden.

dd) Zu berücksichtigen ist darüber hinaus, dass das vom Kläger mit der vorliegenden Klage begehrte Auslegungsergebnis dem Willen der Vertragsparteien und dem Willen der Betriebsparteien zuwider laufen würde. Wille der Betriebsparteien war die Gleichbehandlung des Klägers mit den nicht von der Ausgliederung Betroffenen, bei der G... + J... verbleibenden Mitarbeiter. Von diesem Willen getragen ist auch das Anschreiben der Beklagten an den Kläger vom 05.12.2003 und das gleichzeitig unterbreitete Änderungsangebot. Zweck war nicht, für die ausgegliederten, auf der Namensliste aufgeführten rund 70 Arbeitnehmer eine eigenständige Vergütungsstruktur zu schaffen. Sie sollten vielmehr in den alten Strukturen „verbleiben“, wie sich auch aus dem Wortlaut des Betriebsratsinfos vom 21.08.2003 (Anlage B 4, Blatt 118 d. A.) ergibt. Dem Auslegungsbegehren des Klägers folgen, bewirkt jedoch das Gegenteil. Mit Abschluss des Firmentarifvertrages vom 23.11.2007/04.12.2007 würde für die rund 70 ausgegliederten Beschäftigten, denen die Arbeitsvertragsergänzung vom

05.12.2003 angeboten wurde, ein eigenständiges Vergütungssystem geschaffen. Sie erhielten eine eigene Vergütungsstruktur. Für die ausgegliederten Mitarbeiter mit Ergänzungsvereinbarung vom Dezember 2003 fänden die Flächentarifverträge der Druckindustrie und nicht der speziellere Firmentarifvertrag Anwendung. Die Vergütung aller nicht ausgegliederten Beschäftigten erfolge jedoch abgesenkt nach dem Firmentarifvertrag vom 23.11.2007/04.12.2007.

ee) Der Gleichbehandlungsgedanke wäre bei diesem Auslegungsergebnis gerade zerstört. Das vom Kläger gewünschte Auslegungsergebnis widerspräche diametral dem Willen des Erklärenden. Es widerspräche jedoch auch dem eigenen Empfängerhorizont auf dem Stand Dezember 2003. Denn auch der Kläger konnte angesichts der Korrespondenz und Informationsschreiben, die ihm anlässlich der Ausgliederung im Jahre 2003 zugänglich gemacht wurden, das Vertragsänderungsangebot nur dahingehend verstehen, dass seine bisherigen Rechte erhalten bleiben sollten; dass er mit den nicht ausgegliederten Beschäftigten gleichbehandelt werden sollte. Er konnte das Vertragsänderungsangebot jedoch nicht dahingehend verstehen, dass ihm anlässlich der Ausgliederung zusätzliche Rechte eingeräumt werden sollten.

3. Entgegen der Ansicht des Klägers verstößt dieses Auslegungsergebnis auch nicht gegen die Unklarheitenregel des § 305 c BGB. Es bestehen keine Auslegungszweifel. Unklarheiten sind nicht objektiv nicht existent.

Selbst wenn zu Gunsten des Klägers von der Anwendbarkeit der §§ 305 ff BGB vorliegend ausgegangen wird, ergibt sich hierdurch für ihn kein positives Ergebnis. Auch der in § 305 c Abs. 1 BGB enthaltene Rechtsgrundsatz des Überraschungsschutzes greift vorliegend nicht. Die Anwendung eines Firmentarifvertrages ist vorliegend nicht überraschend. Vor der Ausgliederung galt bereits ein Firmentarifvertrag, den der damalige Arbeitgeber des Klägers mit einem Verband der Druckindustrie geschlossen hatte. Auch jetzt findet ein Firmentarifvertrag auf sein Arbeitsverhältnis Anwendung, den sein damaliger Druck-Arbeitgeber mit seinem Verbandspartner ver.di geschlossen hat. Dieser firmenbezogene Verbandstarifvertrag der Druckindustrie wird auch nicht dadurch zu einem firmenbezogenen Verbandstarifvertrag der Papier, Pappe und Kunststoff verarbeitenden Industrie, dass auch die zum PPK-Verband gehören-

