

Bundesarbeitsgericht
Vierter Senat

Urteil vom 28. April 2021
- 4 AZR 232/20 -
ECLI:DE:BAG:2021:280421.U.4AZR232.20.0

I. Arbeitsgericht Frankfurt am Main

Urteil vom 7. September 2018
- 23 Ca 1953/18 -

II. Hessisches Landesarbeitsgericht

Urteil vom 20. Januar 2020
- 17 Sa 1381/18 -

Entscheidungsstichworte:

Tarifauslegung - Bezugnahme auf mehrere Tarifwerke - ergänzende Vertragsauslegung

Hinweis des Senats:

Teilweise Parallelentscheidung zu führender Sache - 4 AZR 229/20 -

BUNDESARBEITSGERICHT



4 AZR 232/20
17 Sa 1381/18
Hessisches
Landesarbeitsgericht

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
28. April 2021

URTEIL

Freitag, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsklägerin,

pp.

Klägerin, Berufungsklägerin und Revisionsbeklagte,

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 28. April 2021 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Prof. Dr. Treber, die Richterinnen am Bundesarbeitsgericht Dr. Rinck und Klug sowie den ehrenamtlichen Richter Thieß und die ehrenamtliche Richterin Kopp für Recht erkannt:

Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des Hessischen Landesarbeitsgerichts vom 20. Januar 2020 - 17 Sa 1381/18 - wird mit der Maßgabe zurückgewiesen, dass - unter Aufhebung der Berufungsentscheidung im Kostenpunkt - von den Kosten des Rechtsstreits jede Partei die Hälfte zu tragen hat.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über die Anwendbarkeit tariflicher Übergangs- und Altersversorgungsregelungen auf ihr Arbeitsverhältnis. 1

Die Klägerin, die seit dem 1. April 2017 Mitglied der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft - ver.di (ver.di) ist, war bei der Beklagten, einem Luftfahrtunternehmen, vom 1. April 1996 bis zum 31. Mai 2018 als Flugbegleiterin beschäftigt. In ihrem Arbeitsvertrag vom 6. Oktober 1995 heißt es ua.: 2

„2. Rechte und Pflichten

Die gegenseitigen Rechte und Pflichten ergeben sich aus den für den Bereich Kabinenbesatzungen Kontinent geltenden Tarifverträgen, den Betriebsvereinbarungen in ihrer jeweils geltenden Fassung sowie aus den für den Bereich Kabinenbesatzungen Kontinent gültigen Dienstvorschriften und Anweisungen und aus den Bestimmungen dieses Vertrages.

...

4. Zusätzliche Altersversorgung

Lufthansa sagt Frau S eine betriebliche Altersversorgung zu. Inhalt und Umfang der Versorgungsleistungen werden in einem Tarifvertrag geregelt, dessen jeweils geltende Bestimmungen Inhalt dieses Vertrages sind.“

Die Beklagte war zunächst Mitglied der Arbeitsrechtlichen Vereinigung Hamburg e.V. (AVH). Diese schloss mit ver.di sowie der Unabhängigen Flugbe- 3

gleiter Organisation e.V. (UFO) am 1. Juli 2003 einen Tarifvertrag Übergangsversorgung für Flugbegleiter der Deutschen Lufthansa AG (TV LH ÜV). Danach besteht ein Anspruch auf eine „Firmenrente für Flugbegleiter“, wenn die tarifvertragliche Altersgrenze erreicht wird, ohne dass bereits ein Anspruch auf Altersrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung und auf die Betriebsrente gegeben ist. Ebenfalls am 1. Juli 2003 vereinbarten dieselben Tarifvertragsparteien den Tarifvertrag Lufthansa Betriebsrente für das Kabinenpersonal (TV LH Betriebsrente). Dieser sieht eine betriebliche Altersrente für die „Mitarbeiter des Kabinenbereichs“ vor, wenn sie das 65. Lebensjahr vollendet haben und das Arbeitsverhältnis mit der Gesellschaft beendet ist.

Am 10. März 2009 schloss die AVH mit beiden Gewerkschaften ferner gleichlautende Manteltarifverträge für das Kabinenpersonal (jeweils MTV Nr. 1b), die am 1. Januar 2009 in Kraft traten. Sie lauten auszugsweise:

4

„§ 1 Geltungsbereich/Arbeitsvertrag

- (1) Dieser Manteltarifvertrag gilt für die in der Anlage I aufgeführten Mitarbeiter des Kabinenpersonals der Deutschen Lufthansa Aktiengesellschaft (im folgenden DLH genannt). ...

§ 19 Beendigung des Arbeitsverhältnisses wegen Erreichens der Altersgrenze

- (1) Das Arbeitsverhältnis endet - ohne dass es einer Kündigung bedarf - mit Ablauf des Monats, in dem das 55. Lebensjahr vollendet wird.

...

§ 24 Versorgung

- (1) Das Kabinenpersonal wird für den Fall des Alters und der Invalidität wie die allgemeinen Angestellten nach Maßgabe der nachfolgenden Bestimmungen versichert. Der Beitragsberechnung sind für die Angestelltenversicherung die Vergütung, für die betriebliche Altersversorgung die im Tarifvertrag Lufthansa Betriebsrente aufgeführten Vergütungsbestandteile zugrunde zu legen.
- (2) Grundlage der Versorgung bilden die Leistungen der Rentenversicherung für Angestellte und der betrieblichen Altersversorgung. Die DLH trägt die Beiträge

zur Angestelltenversicherung zur Hälfte, zur betrieblichen Altersversorgung nach Maßgabe des Tarifvertrages Lufthansa Betriebsrente.

- (3) Die Mitarbeiter erhalten über die Leistungen gemäß Abs. (1) und (2) hinaus, soweit die Voraussetzungen, die sich aus dem Tarifvertrag Übergangsversorgung Flugbegleiter ergeben, erfüllt sind, für die Zeit von der Beendigung des Arbeitsverhältnisses (gemäß § 19 bzw. § 20) bis zum Einsetzen der Leistungen aus der Angestelltenversicherung und der betrieblichen Zusatzversorgung eine Übergangsrente.

Anspruch und Umfang richten sich nach den Bestimmungen des Tarifvertrages Übergangsversorgung für Flugbegleiter.“

Mit Datum vom 14./22. Oktober und 2. November 2010 vereinbarten der Arbeitgeberverband Luftverkehr e.V. (AGVL), dessen Mitglied die Beklagte inzwischen geworden war, die AVH und die Gewerkschaft ver.di die Übernahme sämtlicher zwischen der AVH und ver.di bestehender Tarifverträge durch den AGVL zum 1. Januar 2010. Eine inhaltsgleiche Vereinbarung wurde zwischen den genannten Arbeitgeberverbänden und der UFO abgeschlossen. 5

Am 20. Dezember 2011 schloss der AGVL mit der UFO, nicht jedoch mit ver.di, einen Manteltarifvertrag Nr. 2 für das Kabinenpersonal mit Wirkung zum 16. Januar 2011, der mit Tarifabschluss vom 31. Juli 2013 die Fassung vom 1. Januar 2013 erhielt (MTV Nr. 2 [UFO]). Dieser ist mit dem MTV Nr. 1b in den angeführten Bestimmungen, nicht aber insgesamt, gleichlautend. Der MTV Nr. 1b (ver.di) ist bislang von keiner der Tarifvertragsparteien gekündigt worden. 6

Der AGVL und die Beklagte kündigten den TV LH ÜV und den TV LH Betriebsrente jeweils gegenüber den vertragschließenden Gewerkschaften zum 31. Dezember 2013. 7

Mit Datum vom 3. Februar 2017 vereinbarten der AGVL auf der einen sowie die Gewerkschaften Vereinigung Cockpit e.V. (VC), ver.di und UFO auf der anderen Seite den Tarifvertrag Personalvertretung Nr. 2 für das Bordpersonal der Deutschen Lufthansa Aktiengesellschaft (TV PV Nr. 2). 8

Am 17. März 2017 schlossen der AGVL und UFO rückwirkend zum 1. Januar 2014 den Tarifvertrag zur beitragsorientierten Versorgung für das Kabinenpersonal der Deutsche Lufthansa Aktiengesellschaft: Betriebliche Altersversorgung mit Leistungen zum vorzeitigen Ausscheiden (TV LH Rente Kabine [UFO]). Dieser sah die Ablösung ua. des TV LH Betriebsrente und des TV LH ÜV mit bestimmten Maßgaben ab dem 5. Juli 2016 (Umstellungsstichtag) vor. Weiterhin vereinbarten die Tarifvertragsparteien am selben Tag den Tarifvertrag zur Ablösung der Übergangsvorsorgung für das Kabinenpersonal der Deutschen Lufthansa AG (TV Ablösung ÜV Kabine [UFO]) sowie weitere begleitende Tarifverträge.

9

Die Klägerin hat die Auffassung vertreten, der TV LH ÜV und der TV LH Betriebsrente würden für ihr Arbeitsverhältnis nach wie vor kraft beiderseitiger Tarifgebundenheit gelten. § 24 MTV Nr. 1b (ver.di), der ungekündigt fortbestehe, verweise auf die genannten Tarifverträge. Diese seien nicht durch den - ausschließlich mit UFO geschlossenen - TV LH Rente Kabine abgelöst worden. Überdies fänden der TV LH ÜV und der TV LH Betriebsrente aufgrund vertraglicher Bezugnahme auf ihr Arbeitsverhältnis Anwendung. Der Arbeitsvertrag verweise auf den MTV Nr. 1b sowie den TV LH ÜV und den TV LH Betriebsrente, nicht hingegen auf den TV LH Rente Kabine (UFO). Abgesehen davon sei die Stichtagsregelung dieses Tarifvertrags unwirksam, weil es für sie keinen sachlichen Grund gebe. Zudem seien durch die Neuregelung die Grenzen des Vertrauensschutzes für die Leistungen der Übergangsvorsorgung nicht eingehalten worden. Schließlich sei UFO bei Abschluss der Vereinbarungen im Jahr 2017 nicht tariffähig gewesen, weil es ihr an der erforderlichen Gegnerunabhängigkeit und Durchsetzungsfähigkeit gefehlt habe.

10

Die Klägerin hat zuletzt beantragt

11

1. festzustellen, dass die Beklagte verpflichtet ist, ihr die Leistungen der Firmenrente wegen Erreichens der tarifvertraglichen Altersgrenze gemäß dem Tarifvertrag Übergangsvorsorgung für Flugbegleiter, geschlossen zwischen der Arbeitsrechtlichen Vereinigung Hamburg e.V. (AVH) und der ver.di sowie der UFO, vom 1. Juli 2003 seit dem 1. Juni 2018 zu gewähren;

2. festzustellen, dass die Beklagte verpflichtet ist, ihr ab Eintritt des Versorgungsfalls Versorgungsleistungen gemäß dem Tarifvertrag Lufthansa Betriebsrente für das Kabinenpersonal, geschlossen zwischen der Arbeitsrechtlichen Vereinigung Hamburg e.V. (AVH) und der ver.di sowie der UFO, gültig ab dem 1. Januar 2002, zu gewähren.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat die Auffassung vertreten, die von der Klägerin genannten Tarifverträge seien durch den TV LH Rente Kabine abgelöst worden. § 24 MTV Nr. 1b enthalte eine gewerkschaftsunabhängige Bezugnahme auf die jeweils aktuellsten Versorgungstarifverträge. Der TV LH ÜV sowie der TV LH Betriebsrente fänden auf das Arbeitsverhältnis der Parteien auch aufgrund arbeitsvertraglicher Bezugnahme keine Anwendung mehr. Soweit für die Beklagte unterschiedliche Tarifverträge gelten würden, sei die Bezugnahmeregelung im Wege einer ergänzenden Vertragsauslegung dahingehend zu vervollständigen, dass jeweils auf den zeitlich jüngsten für die Arbeitgeberin geltenden Tarifvertrag verwiesen werde. Dies sei nunmehr der TV LH Rente Kabine (UFO).

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat ihr auf die Berufung der Klägerin mit der Begründung stattgegeben, der TV LH ÜV sowie der TV LH Betriebsrente würden für das Arbeitsverhältnis der Parteien aufgrund von Verweisungen in § 24 MTV Nr. 1b (ver.di) weiterhin unmittelbar und zwingend iSv. § 4 Abs. 1 TVG gelten. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision begehrt die Beklagte die Wiederherstellung der erstinstanzlichen Entscheidung.

Entscheidungsgründe

Die Revision der Beklagten ist zum Teil begründet. Die zulässige Klage ist unbegründet, soweit die Klägerin sie auf die Geltung des TV LH ÜV und des

TV LH Betriebsrente kraft beiderseitiger Tarifgebundenheit gestützt hat. Im Übrigen ist die Klage erfolgreich, weil die genannten Tarifverträge aufgrund arbeitsvertraglicher Bezugnahme auf das Arbeitsverhältnis der Parteien anzuwenden sind. Insoweit war die Revision zurückzuweisen.

- A. Die Feststellungsklage ist zulässig. 15
- I. Die Anträge sind hinreichend bestimmt iSv. § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO. 16
1. Die Klägerin verfolgt ihr Klagebegehren nicht im Wege einer unzulässigen alternativen Klagehäufung. 17
- a) Eine alternative Klagehäufung, bei der die Klägerin ein einheitliches Klagebegehren aus mehreren prozessualen Ansprüchen (Streitgegenständen) herleitet und dem Gericht die Auswahl überlässt, auf welchen Klagegrund es die Verurteilung stützt, verstößt gegen das Gebot des § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO, den Klagegrund bestimmt zu bezeichnen. Deshalb muss, was auch konkludent möglich ist, eine Rangfolge gebildet werden. Diese ist grundsätzlich bereits in der Klage anzugeben. Es ist jedoch auch möglich, noch im Lauf des Verfahrens von der (unzulässigen) alternativen auf die (zulässige) eventuelle Klagehäufung überzugehen und die Reihenfolge zu bestimmen, in der die prozessualen Ansprüche geltend gemacht werden sollen (*BAG 3. Juli 2019 - 4 AZR 312/18 - Rn. 16; BGH 29. Januar 2019 - VI ZR 481/17 - Rn. 11 mwN; grdl. 24. März 2011 - I ZR 108/09 - Rn. 13, BGHZ 189, 56*). Fehlt eine Rangfolgebestimmung, hat das Gericht auf die mangelnde Bestimmtheit der Klage hinzuweisen und auf eine zulässige Antragstellung hinzuwirken, § 139 ZPO (*st. Rspr., sh. nur BAG 18. Februar 2020 - 3 AZR 492/18 - Rn. 21; ausf. 2. August 2018 - 6 AZR 437/17 - Rn. 17 f. mwN, BAGE 163, 205*).
- b) Diesen Anforderungen wird die Klage gerecht. Die Klägerin hat ihr Klagebegehren neben der Anwendung der in den Anträgen genannten Tarifverträge aufgrund arbeitsvertraglicher Bezugnahme spätestens in der Berufungsinstanz auch auf deren Geltung kraft beiderseitiger Tarifgebundenheit gestützt. Damit hat sie jeweils zwei Streitgegenstände zur Entscheidung gestellt (*BAG 25. Januar*

2017 - 4 AZR 517/15 - Rn. 74 mwN, BAGE 158, 54). Auf Hinweis des Senats hat sie diese in der mündlichen Verhandlung in ein hinreichend bestimmtes Eventualverhältnis gesetzt. Danach werden die beiden Feststellungsanträge zunächst auf der Grundlage einer beiderseitigen Tarifgebundenheit und - für den Fall des Unterliegens - hilfsweise aufgrund einer vertraglichen Bezugnahmeregelung geltend gemacht.

2. Die Klageanträge sind auch im Übrigen hinreichend bestimmt iSv. § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO. 20

a) Wird mit der Klage die Feststellung begehrt, dass dem Kläger Ansprüche aus einem bestimmten Tarifvertrag zustehen, ist dieser so im Antrag zu benennen, dass keine Zweifel darüber bestehen, welcher Tarifvertrag gemeint ist. Nur dann ist zuverlässig erkennbar, worüber das Gericht eine Sachentscheidung treffen soll (vgl. BAG 5. Juli 2017 - 4 AZR 867/16 - Rn. 16, BAGE 159, 351; 25. Januar 2017 - 4 AZR 517/15 - Rn. 18, BAGE 158, 54). 21

b) Die Klageanträge genügen diesen Anforderungen. Der TV LH ÜV sowie der TV LH Betriebsrente werden in den Anträgen sowohl hinsichtlich ihrer Bezeichnung als auch der tarifvertragschließenden Parteien und des Abschlussdatums benannt. Damit sind die Tarifverträge eindeutig identifizierbar. Daran ändert der Umstand nichts, dass sie jeweils inhaltsgleich mit zwei verschiedenen Gewerkschaften abgeschlossen wurden. Da sich das Feststellungsbegehren nur auf die konkret genannten Tarifverträge und nicht auch auf Folgetarifverträge bezieht, sind die tariflichen Regelungen feststellbar, deren Anwendung die Klägerin auf ihr Arbeitsverhältnis begehrt. Die Klägerin musste deshalb für die Zulässigkeit der Klage in den Anträgen nicht klarstellen, ob sie die Anwendung der mit ver.di oder mit UFO geschlossenen Tarifverträge auf ihr Arbeitsverhältnis begehrt. 22

II. Für die so verstandenen Anträge besteht auch das erforderliche Feststellungsinteresse. 23

1. Nach § 256 Abs. 1 ZPO kann Klage auf Feststellung des Bestehens oder Nichtbestehens eines Rechtsverhältnisses erhoben werden, wenn der Kläger ein 24

rechtliches Interesse daran hat, dass das Rechtsverhältnis durch richterliche Entscheidung alsbald festgestellt wird. Die Feststellungsklage kann sich auch auf einzelne Bedingungen oder Folgen aus einem Rechtsverhältnis, auf bestimmte Ansprüche oder Verpflichtungen oder auf den Umfang einer Leistungspflicht beschränken - sog. Elementenfeststellungsklage (*st. Rspr., etwa BAG 23. Januar 2019 - 4 AZR 541/17 - Rn. 15 mwN; 6. Juli 2011 - 4 AZR 706/09 - Rn. 15, BAGE 138, 269*). Das Feststellungsinteresse ist allerdings nur dann gegeben, wenn durch die Entscheidung über den Feststellungsantrag ein zwischen den Parteien bestehender Streit über Leistungsverpflichtungen insgesamt bereinigt wird und das Rechtsverhältnis der Parteien abschließend geklärt werden kann (*BAG 6. Juli 2011 - 4 AZR 424/09 - Rn. 19 f., BAGE 138, 287*).

2. Nach diesen Maßstäben ist das erforderliche Feststellungsinteresse im Streitfall gegeben. Durch eine Entscheidung über die Feststellungsbegehren wird die zwischen den Parteien streitige Frage geklärt, ob der Klägerin Ansprüche aus dem TV LH ÜV sowie dem TV LH Betriebsrente zustehen. Dadurch steht fest, auf Grundlage welcher Tarifverträge sich die in der Sache begehrten Leistungen berechnen. Dem Feststellungsinteresse steht nicht entgegen, dass der Versorgungsfall noch nicht eingetreten ist. Für die Feststellung einer solchen arbeitgeberseitigen Verpflichtung kann die Klägerin nicht darauf verwiesen werden, erst den Eintritt des Leistungsfalls abzuwarten (*st. Rspr., BAG 19. November 2019 - 3 AZR 332/18 - Rn. 14 mwN; 19. November 2014 - 4 AZR 761/12 - Rn. 21, BAGE 150, 97*). 25

B. Die Anträge sind unbegründet, soweit sich die Klägerin auf eine Tarifgebundenheit der Arbeitsvertragsparteien stützt. Der TV LH ÜV und der TV LH Betriebsrente gelten für das Arbeitsverhältnis der Parteien nicht kraft beiderseitiger Tarifgebundenheit (*I.*). Demgegenüber sind die beiden Anträge begründet, soweit die Anwendung der genannten Tarifverträge auf das bestehende Arbeitsverhältnis hilfsweise aufgrund der vertraglichen Bezugnahmeregelung verlangt wird (*II.*). 26

I. Der TV LH ÜV und der TV LH Betriebsrente gelten entgegen der Rechtsauffassung des Landesarbeitsgerichts für das Arbeitsverhältnis der Parteien nicht unmittelbar und zwingend (§ 3 Abs. 1, § 4 Abs. 1 TVG). Die nur noch iSv. § 4 27

Abs. 5 TVG nachwirkenden Tarifverträge erfassen das Arbeitsverhältnis der Klägerin nicht, weil sie erst im Nachwirkungszeitraum in die Gewerkschaft ver.di eingetreten ist.

1. Das Landesarbeitsgericht hat - insoweit noch zutreffend - angenommen, für das Arbeitsverhältnis gelte der MTV Nr. 1b (ver.di) aufgrund beiderseitiger Tarifgebundenheit unmittelbar und zwingend. Die Klägerin ist aufgrund ihrer seit dem 1. April 2017 bestehenden Mitgliedschaft in der Gewerkschaft ver.di, die Beklagte als Mitglied im AGVL tarifgebunden. Der AGVL ist aufgrund der dreiseitigen Vereinbarung in die durch den AVH geschlossenen Tarifverträge eingetreten. Der MTV Nr. 1b (ver.di) ist bislang von keiner der Tarifvertragsparteien gekündigt worden. 28

2. Die weitere Folgerung des Landesarbeitsgerichts, der TV LH ÜV sowie der TV LH Betriebsrente würden für das Arbeitsverhältnis der Parteien deshalb weiterhin unmittelbar und zwingend iSv. § 4 Abs. 1 TVG gelten, weil der MTV Nr. 1b (ver.di) in § 24 Abs. 1 Satz 2 auf den TV LH Betriebsrente und in § 24 Abs. 3 Satz 2 auf den TV LH ÜV verweist, ist jedoch rechtsfehlerhaft. 29

a) Im Ausgangspunkt ist das Landesarbeitsgericht noch zutreffend davon ausgegangen, § 24 MTV Nr. 1b (ver.di), der dem Grundsatz nach einen Anspruch auf eine betriebliche Altersversorgung und eine Übergangsvorsorge vorsieht, verweise für die Beitragsberechnung und die Tragung der Beiträge für die betriebliche Altersversorgung sowie Anspruch und Umfang der Übergangsvorsorge auf den TV LH ÜV und den TV LH Betriebsrente. Entgegen der Auffassung der Revision verweist der MTV Nr. 1b (ver.di) nicht auf den im Jahr 2017 zwischen dem AGVL und der UFO geschlossenen TV LH Rente Kabine. Das ergibt die Auslegung der Tarifnorm (*zu den Maßstäben der Auslegung zB BAG 11. November 2020 - 4 AZR 210/20 - Rn. 20; 12. Dezember 2018 - 4 AZR 147/17 - Rn. 35 mwN, BAGE 164, 326*). 30

aa) Schon dem Wortlaut nach nimmt § 24 Abs. 1 Satz 2 MTV Nr. 1b (ver.di) Bezug auf den „Tarifvertrag Lufthansa Betriebsrente“ und § 24 Abs. 3 Satz 2 auf 31

den „Tarifvertrag Übergangsvorsorge für Flugbegleiter“. Dies waren bei Abschluss des MTV Nr. 1b (ver.di) am 10. März 2009 der TV LH Betriebsrente und der TV LH ÜV, die damals beide noch ungekündigt waren. Da die Tarifverträge namentlich bezeichnet sind, kann nicht ohne weitere Anhaltspunkte angenommen werden, die Tarifvertragsparteien hätten für den Fall der Kündigung auch einen anderen - zumal nicht von denselben Tarifvertragsparteien geschlossenen - Tarifvertrag in Bezug nehmen wollen.

bb) Sinn und Zweck der Regelung machen deutlich, dass der MTV Nr. 1b (ver.di) jedenfalls keine Bezugnahme auf einen Tarifvertrag enthält, der nicht von ver.di geschlossen worden ist. 32

(1) Vereinbaren die Tarifvertragsparteien im Manteltarifvertrag einen grundsätzlichen Anspruch auf Betriebsrente sowie Übergangsvorsorge und behalten die „Beitragsberechnung“ (§ 24 Abs. 1 Satz 2 MTV Nr. 1b [ver.di]) bzw. die Bestimmung von „Anspruch und Umfang“ der Versorgungsleistungen (§ 24 Abs. 3 Satz 2 MTV Nr. 1b [ver.di]) der Regelung in anderen Tarifverträgen vor, ohne die entsprechenden Tarifvertragsparteien zu nennen, ist regelmäßig davon auszugehen, dass es sich dabei um Tarifverträge zwischen denselben Tarifvertragsparteien handeln muss. 33

(a) Der Abschluss von Tarifverträgen und die damit bewirkte Normsetzung ist kollektiv ausgeübte Privatautonomie (BAG 23. März 2011 - 4 AZR 366/09 - Rn. 40, BAGE 137, 231; 7. Juli 2010 - 4 AZR 549/08 - Rn. 22 mwN, BAGE 135, 80). Die Tarifvertragsparteien regeln im Interesse ihrer Mitglieder deren Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen. Dem wird regelmäßig durch den Abschluss eigener Tarifverträge Rechnung getragen. 34

(b) Die Normsetzungsbefugnis der Tarifvertragsparteien umfasst grundsätzlich auch die Befugnis, auf jeweils geltende Tarifvorschriften anderer Tarifvertragsparteien zu verweisen, sofern deren Geltungsbereich mit dem Geltungsbereich der verweisenden Tarifnorm in einem engen sachlichen Zusammenhang steht (BAG 11. November 2020 - 4 AZR 210/20 - Rn. 38 mwN; 29. August 2001 35

- 4 AZR 332/00 - zu I 2 b der Gründe, BAGE 99, 10). Von dieser Möglichkeit machen die Tarifvertragsparteien etwa bei Abschluss von Anerkennungstarifverträgen Gebrauch, indem sie auf Tarifverträge bestimmter Tarifvertragsparteien verweisen.

(2) Dafür, dass eine Gewerkschaft die Normen anderer Tarifverträge, an denen lediglich eine andere Gewerkschaft, nicht aber sie selbst beteiligt ist, für sich gelten lassen will, bedarf es aber konkreter Anhaltspunkte. Solche sind im Streitfall nicht gegeben. 36

(a) Die AVH, in deren Rechte und Pflichten der AGVL eingetreten ist, und die Gewerkschaft ver.di haben in § 24 MTV Nr. 1b (ver.di) zur Regelung von Einzelheiten der Betriebsrente und der Übergangsversorgung auf namentlich benannte Tarifverträge verwiesen, an deren Abschluss sie beide beteiligt waren. Anhaltspunkte dafür, die Tarifvertragsparteien hätten auch auf entsprechende Tarifverträge anderer Tarifvertragsparteien - wenn auch nur auf einer Seite - Bezug nehmen wollen, sind nicht ersichtlich. 37

(b) Dieses Verständnis entspricht auch der Praxis der verschiedenen Tarifvertragsparteien in der Vergangenheit. Im Unternehmen der Beklagten bestand schon seit vielen Jahren Tarifpluralität in Bezug auf das Kabinenpersonal. Zunächst wurden mit der Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr (ÖTV) und der Deutschen Angestellten-Gewerkschaft (DAG), später mit ver.di und UFO jeweils gleichlautende Tarifverträge geschlossen. Auch bei Abschluss der beiden MTV Nr. 1b kam es noch nicht zu einem Auseinanderfallen der Tarifinhalte. Danach gingen die verschiedenen Tarifvertragsparteien zwar davon aus, dass für die Mitglieder beider beteiligten Gewerkschaften dieselben tarifvertraglichen Bedingungen gelten sollten. Dies erfolgte aber stets auf der Grundlage übereinstimmender Tarifabschlüsse. Dass auch dann einheitliche Tarifbedingungen gelten sollten, wenn mit einer Gewerkschaft kein Tarifabschluss gelänge - ungeachtet einer möglichen Verdrängung eines Tarifvertrags nach § 4a TVG -, ist den Regelungen des MTV Nr. 1b (ver.di) nicht zu entnehmen. Es ist auch nicht ersichtlich, dass durch § 24 Abs. 1 Satz 2 und Abs. 3 Satz 2 MTV Nr. 1b (ver.di) 38

einer anderen Gewerkschaft die Befugnis eingeräumt werden sollte, in einer solchen Situation die Ablösung der eigenen vereinbarten Rechtsnormen herbeizuführen.

(c) Ob - wie die Beklagte meint - tatsächlich etwas anderes für den Fall gelten könnte, dass sich eine der beteiligten Gewerkschaften für den betreffenden Bereich „ganz aus dem Tarifgeschehen zurückzieht“, bedarf im Streitfall keiner Entscheidung. Die Gewerkschaft ver.di hat ihre Teilnahme am Tarifgeschehen betreffend das Kabinenpersonal nicht eingestellt. Zum einen besteht der MTV Nr. 1b (ver.di) ungekündigt fort, zum anderen hat - wie die Beklagte selbst vorgebracht hat - der AGVL mit VC, UFO und ver.di noch am 3. Februar 2017 den TV PV Nr. 2 für das Bordpersonal der Beklagten geschlossen. Allein aus dem Umstand, dass es zwischen dem AGVL und der Gewerkschaft ver.di bislang nicht zum Abschluss einer Neuregelung der betrieblichen Altersversorgung und der Übergangsvorsorge gekommen ist, kann nicht auf eine fehlende Tarifwilligkeit von ver.di geschlossen werden. 39

(3) Es fehlt auch an Anhaltspunkten für die Auffassung der Beklagten, bei der Auslegung von § 24 MTV Nr. 1b (ver.di) seien die Interessen der UFO mit zu berücksichtigen. Sie verkennt, dass die AVH mit ver.di und UFO jeweils einen gesonderten - wenngleich inhaltlich identischen - MTV Nr. 1b geschlossen hatte. Schon deshalb kann unabhängig davon, ob es sich bei dem TV LH ÜV sowie dem TV LH Betriebsrente, die beide zwischen der AVH auf der einen sowie ver.di und UFO auf der anderen Seite in einem einheitlichen Dokument vereinbart worden waren, um mehrgliedrige Tarifverträge oder um Einheitstarifverträge handelt (*zur Terminologie sh. nur BAG 16. Dezember 2020 - 5 AZR 143/19 (A) - Rn. 20 f. mwN*), jedenfalls für die Auslegung des MTV Nr. 1b (ver.di) nicht (auch) auf die Interessen der UFO abgestellt werden. 40

b) Die Rechtsnormen des TV LH ÜV und des TV LH Betriebsrente gelten für das Arbeitsverhältnis der Parteien jedoch entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts nicht deshalb weiterhin unmittelbar und zwingend iSv. § 4 Abs. 1 TVG, weil sie über § 24 Abs. 1 Satz 2 und § 24 Abs. 3 Satz 2 MTV Nr. 1b 41

(ver.di) eine Einheit bilden und deshalb auch Teil der Normen des Verweisungstarifvertrags sind (*zur Wirkungsweise BAG 22. März 2017 - 4 AZR 462/16 - Rn. 17 mwN, BAGE 158, 322*). Das Landesarbeitsgericht zieht rechtsfehlerhaft die Rechtsprechung des Senats zu Verweisungstarifverträgen heran (*BAG 22. Februar 2012 - 4 AZR 8/10 - Rn. 25; sh. auch 9. Juli 1980 - 4 AZR 564/78 - BAGE 34, 42*).

aa) Bei einer Verweisung in einem Tarifvertrag auf einen anderen ist der Verweisungstarifvertrag als solcher unvollständig. Er wird erst durch die in Bezug genommenen Regelungen des Bezugstarifvertrags vervollständigt (*BAG 10. März 2004 - 4 AZR 140/03 - zu I 1 b der Gründe*). Daher gilt im Geltungsbereich eines ungekündigten Tarifvertrags eine in Bezug genommene Tarifnorm eines anderen Tarifvertrags auch dann unmittelbar und zwingend, wenn der andere Tarifvertrag gekündigt ist und nur nachwirkt (*BAG 30. Januar 1990 - 1 ABR 98/88 - zu B II 1 der Gründe, BAGE 64, 94*).

bb) Um einen solchen Fall handelt es sich vorliegend jedoch nicht. 43

(1) Die vom Landesarbeitsgericht herangezogene Rechtsprechung bezieht sich auf Fälle, in denen die Tarifvertragsparteien ihre eigenen Regelungen durch den Verweis auf einen anderen Tarifvertrag, an dem jedenfalls eine andere Tarifvertragspartei beteiligt ist, vervollständigen wollen, weil sie diese für angemessen halten oder sie - im Fall einer dynamischen Verweisung - auch die weitere Entwicklung der in Bezug genommenen Tarifnormen übernehmen wollen, ohne jeweils eigene Tarifnormen zu vereinbaren (*etwa bei einem Anerkennungstarifvertrag, sh. zB BAG 11. November 2020 - 4 AZR 210/20 - Rn. 38 mwN*). 44

(2) Regeln die Tarifvertragsparteien demgegenüber - wie hier - im Manteltarifvertrag bestimmte Leistungen, behalten aber die Ausgestaltung der Anspruchsvoraussetzungen und die Anspruchshöhe einem anderen - von ihnen selbst geschlossenen oder abzuschließenden - Tarifvertrag vor, wollen sie die letzteren Regelungen erkennbar gerade nicht in den Manteltarifvertrag inkorporieren, sondern diese vielmehr gesondert vereinbaren. In der Praxis teilen die Tarifvertrags- 45

parteien insbesondere die das Arbeitsentgelt betreffenden Regelungen regelmäßig in einen Manteltarifvertrag, zT einen Entgelttarifvertrag und einen Entgelttarifvertrag auf. Das hat den Zweck, dass die grundlegenden Normen sowie ggf. die Vorschriften zur Eingruppierung eine längere Laufzeit haben sollen als die von kurzfristigeren Entwicklungen abhängigen Entgelttarifverträge. In diesen Fällen wollen die Tarifvertragsparteien nicht den Manteltarifvertrag und ggf. den Entgelttarifvertrag kündigen müssen, um den Entgelttarifvertrag neu verhandeln zu können.

cc) Aus § 24 MTV Nr. 1b (ver.di) ergibt sich im Streitfall keine gegenteilige 46
Regelungsabsicht. Die Tarifvertragsparteien wollten ersichtlich die Versorgungsleistungen nicht im Einzelnen im Manteltarifvertrag regeln, sondern dies gesonderten Tarifverträgen vorbehalten, die sie zudem eigenen Kündigungsregelungen unterworfen haben. Von diesem - isolierten - Kündigungsrecht haben sie im Übrigen auch Gebrauch gemacht. Die Rechtsauffassung des Landesarbeitsgerichts würde dazu führen, dass die Kündigung des TV LH Betriebsrente und des TV LH ÜV zum Ende des Jahres 2013 für die unmittelbare und zwingende Geltung der Rechtsnormen ohne Folge wäre.

3. Die danach aufgrund der Kündigung der Tarifverträge seit dem 1. Januar 47
2014 nur noch nachwirkenden Tarifnormen des TV LH ÜV sowie des TV LH Betriebsrente erfassen das Arbeitsverhältnis der Klägerin nicht.

a) Die Nachwirkung von Tarifnormen erfasst nur solche Arbeitsverhältnisse, 48
für die der betreffende Tarifvertrag zuvor iSv. § 4 Abs. 1 TVG unmittelbar und zwingend galt (*sh. nur BAG 27. September 2017 - 4 AZR 630/15 - Rn. 24, BAGE 160, 273; 22. Juli 1998 - 4 AZR 403/97 - zu 2 b der Gründe mwN, BAGE 89, 241; grdl. 6. Juni 1958 - 1 AZR 515/57 - BAGE 6, 90*). Das gilt nicht nur für erst im Nachwirkungszeitraum begründete Arbeitsverhältnisse, sondern auch für die Fälle, in denen die Tarifgebundenheit erst im Nachwirkungszeitraum begründet wird, insbesondere der Arbeitnehmer der tarifvertragsschließenden Gewerkschaft erst in diesem Zeitraum beitrifft (*BAG 27. September 2017 - 4 AZR 630/15 - Rn. 24 mwN, aaO*).

- b) Danach gelten die nachwirkenden Tarifnormen des TV LH ÜV und des TV LH Betriebsrente nicht für das Arbeitsverhältnis der Klägerin. Diese ist der Gewerkschaft ver.di erst mit Wirkung zum 1. April 2017 und damit im Nachwirkungszeitraum beigetreten. 49
- II. Die Klägerin kann aufgrund der vertraglichen Bezugnahmeregelung von der Beklagten Leistungen auf Übergangsversorgung nach den Bestimmungen des von ver.di und UFO mit der AVH und später auf den AGVL übergegangenen TV LH ÜV sowie auf der Grundlage des TV LH Betriebsrente eine Betriebsrente verlangen. Über diesen Streitgegenstand hat das Landesarbeitsgericht zwar - aus seiner Sicht folgerichtig - nicht entschieden. Der Senat kann über diesen jedoch selbst befinden, weil er als Hilfsbegehren in der Revision angefallen ist (vgl. nur BAG 3. Dezember 2008 - 5 AZR 469/07 - Rn. 15 mwN; 10. Oktober 2002 - 2 AZR 598/01 - zu A I der Gründe) und alle für die Entscheidung erforderlichen Tatsachen feststehen (§ 563 ZPO). 50
1. Bei dem Arbeitsvertrag der Parteien handelt es sich um einen Formularvertrag, der nach den Regelungen über Allgemeine Geschäftsbedingungen auszulegen ist (vgl. hierzu BAG 19. Mai 2010 - 4 AZR 796/08 - Rn. 15, BAGE 134, 283). 51
2. Die arbeitsvertragliche Regelung ist dahingehend auszulegen, dass auf das Arbeitsverhältnis die Tarifverträge Anwendung finden sollen, an die der Arbeitgeber - ggf. auch im Stadium der Nachwirkung - normativ gebunden ist. 52
- a) Nach Nr. 2 des Arbeitsvertrags ergeben sich die gegenseitigen Rechte und Pflichten ua. „aus den für den Bereich Kabinenbesatzungen Kontinent geltenden Tarifverträgen“. Nach § 4 Abs. 1 TVG „gelten“ die Rechtsnormen eines Tarifvertrags, die den Inhalt, den Abschluss oder die Beendigung von Arbeitsverhältnissen ordnen, unmittelbar und zwingend zwischen den nach § 3 Abs. 1 TVG beiderseits Tarifgebundenen (BAG 13. Mai 2020 - 4 AZR 528/19 - Rn. 14). Sie „gelten“ gemäß § 4 Abs. 5 TVG auch nach ihrem Ablauf weiter, bis sie durch eine andere Abmachung ersetzt werden. Die arbeitsvertragliche Regelung verweist 53

danach auf die - ggf. nachwirkenden - Tarifverträge, an die der Arbeitgeber normativ gebunden ist.

b) Die Bezugnahmeklausel ist sowohl zeit- als auch inhaltlich dynamisch ausgestaltet. 54

aa) Hinsichtlich der in Bezug genommenen Tarifverträge fehlt es zwar insoweit an einer ausdrücklichen Regelung. Der Zusatz „in ihrer jeweils geltenden Fassung“ bezieht sich grammatikalisch nur auf die Betriebsvereinbarungen. Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ist aber die pauschale Bezugnahme im Arbeitsvertrag auf tarifliche Regelungen ohne Angabe einer konkret nach Datum festgelegten Fassung des in Bezug genommenen Tarifvertrags regelmäßig zeitdynamisch zu verstehen. Nur wenn es eindeutige Hinweise für eine statische Bezugnahme gibt, kann von dieser Auslegungsregel abgewichen werden (vgl. nur BAG 11. April 2018 - 4 AZR 265/17 - Rn. 17 mwN; 7. Dezember 2016 - 4 AZR 414/14 - Rn. 25 mwN). An solchen Anhaltspunkten fehlt es im Streitfall. Der Verweis ist nicht auf die „derzeit“ geltenden Tarifverträge beschränkt. Vielmehr lässt sich der für die Betriebsvereinbarungen vorgesehene Dynamik sowie der - spezifisch die betriebliche Altersversorgung betreffenden - ergänzenden Regelung in Nr. 4 des Arbeitsvertrags entnehmen, dass die Arbeitsvertragsparteien nicht spezifisch auf die zum Zeitpunkt des Vertragsabschlusses bestehenden kollektivrechtlichen Normen abstellen wollten. 55

bb) Die Bezugnahmeklausel ist überdies auch inhaltlich dynamisch. Sie erfasst nicht nur die Tarifverträge einer bestimmten Branche oder bestimmter Tarifvertragsparteien in ihrer jeweiligen Fassung, sondern auch andere Tarifverträge, an die der Arbeitgeber (zukünftig) gebunden sein wird (sog. *große dynamische Bezugnahmeklausel*, die auch als *Tarifwechselklausel* bezeichnet wird; vgl. BAG 22. April 2009 - 4 ABR 14/08 - Rn. 27 mwN, BAGE 130, 286). 56

c) Bei Abschluss des Arbeitsvertrags galten im Unternehmen der Beklagten zunächst die mit der ÖTV und der DAG geschlossenen Tarifverträge. Damit haben die Arbeitsvertragsparteien mit der von ihnen vereinbarten Bezugnahme-regelung zwei Tarifwerke für das Bordpersonal (nunmehr Kabinenpersonal) von 57

unterschiedlichen Gewerkschaften in Bezug genommen. Anhaltspunkte dafür, die Verweisung sei auf das Tarifwerk einer bestimmten Gewerkschaft oder nicht auf die Tarifwerke als ganze, sondern auf einzelne Tarifverträge gerichtet, so dass es im Einzelfall auch zur Anwendung von Tarifverträgen verschiedener Gewerkschaften kommen könnte, bestehen nicht. Dem letztgenannten Verständnis würde auch der Zweck der Verweisungsklausel widersprechen. Bei einer umfassenden Bezugnahme auf ein Tarifwerk sollen alle einzelnen, typischerweise aufeinander bezogenen und einander ergänzenden Tarifverträge Anwendung finden, um eine Gesamtregelung der arbeitsvertraglichen Bedingungen sicherzustellen (so etwa zur Einbeziehung nachwirkender Tarifverträge BAG 9. Mai 2007 - 4 AZR 319/06 - Rn. 35). Dies wäre bei einer Kombination aus einzelnen Tarifverträgen unterschiedlicher Tarifvertragsparteien nicht ohne Weiteres gewährleistet.

3. Die Bezugnahmeklausel ist nicht insgesamt unwirksam, weil die Beklagte im Zeitpunkt des Vertragsschlusses an Tarifverträge mit verschiedenen Gewerkschaften gebunden war. Solange ausschließlich inhaltlich gleichlautende Tarifverträge geschlossen wurden, waren die in Bezug genommenen tariflichen Regelungen eindeutig bestimmbar. 58

a) Eine Bezugnahmeklausel kommt als vertragliche Regelung dann wirksam zustande, wenn das Bezugnahmeobjekt eindeutig bestimmbar ist (vgl. Löwisch/Rieble TVG 4. Aufl. § 3 Rn. 640). Bei dem Bestimmtheitserfordernis einer Vertragsklausel handelt es sich um eine (ungeschriebene) Wirksamkeitsvoraussetzung des Vertragsrechts (MüKoBGB/Bachmann 8. Aufl. § 241 Rn. 12). Ein Vertrag, dessen Inhalt von den Parteien - ggf. nach Auslegung - nicht bestimmt (oder bestimmbar) genug vereinbart wurde, ist unwirksam (BGH 27. Januar 1971 - VIII ZR 151/69 - zu 2 der Gründe, BGHZ 55, 248). Nicht erforderlich ist insoweit, dass bereits bei Vertragsabschluss absehbar ist, welchen zukünftigen Inhalt die in Bezug genommenen Tarifregelungen haben werden (so auch iE für den Fall der Tarifsukzession im öffentlichen Dienst anlässlich der für Ärztinnen und Ärzte vereinbarten - unterschiedlichen - Tarifverträge zwischen der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände auf der einen und ver.di 59

sowie dem Marburger Bund auf der anderen Seite BAG 18. April 2012 - 4 AZR 392/10 - Rn. 34 f., BAGE 141, 150; zur Tarifhistorie dieser Tarifverträge sh. BAG 7. Juli 2010 - 4 AZR 549/08 - Rn. 3, BAGE 135, 80). Ausreichend ist vielmehr, dass diese im Zeitpunkt ihrer jeweiligen Anwendung bestimmbar sind (zur Frage der Transparenz iSv. § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB: BAG 21. November 2012 - 4 AZR 85/11 - Rn. 35 mwN, BAGE 144, 36).

b) Dies war hier mindestens bis zum Inkrafttreten des am 20. Dezember 2011 mit Wirkung zum 16. Januar 2011 geschlossenen MTV Nr. 2 (UFO) unstrittig der Fall. Die AVH - an deren Stelle später der AGVL getreten ist - schloss mit der ÖTV und der DAG sowie später mit ver.di und UFO (zur Historie der Tarifabschlüsse mit UFO vgl. BAG 14. Dezember 2004 - 1 ABR 51/03 - BAGE 113, 82) nach dem übereinstimmenden Vorbringen der Parteien über lange Jahre hinweg inhaltsgleiche Tarifwerke. Zum Teil waren die einzelnen Tarifverträge in derselben Urkunde (zB der TV LH ÜV und der TV LH Betriebsrente), zum Teil in getrennten Urkunden (zB der MTV Nr. 1b) niedergelegt. Der Umstand, dass die Bezugnahmeklausel keine Kollisionsregelung für den Fall enthält, dass die beiden in Bezug genommenen Tarifwerke in der Zukunft nicht mehr identisch sind, steht der Bestimmbarkeit des Bezugsnahmeobjekts deshalb jedenfalls bis zu diesem Zeitpunkt nicht entgegen.

60

4. Für den nachfolgenden Zeitraum war allerdings nicht mehr bestimmbar, welche - zunächst manteltariflichen - Bestimmungen für die „gegenseitigen Rechte und Pflichten ... aus den für ... geltenden Tarifverträgen“ (Nr. 2 des Arbeitsvertrags) maßgebend sein sollten. Die in Bezug genommenen Tarifwerke wurden nicht mehr inhaltsgleich abgeschlossen. Es fehlt eine Kollisionsregelung, welches der beiden Tarifwerke für die Durchführung des Arbeitsverhältnisses maßgebend sein soll. Dies führt allerdings nicht zur Unwirksamkeit der gesamten Bezugnahmeklausel, sondern lediglich zum Wegfall ihrer Dynamik. Infolgedessen sind diejenigen Tarifnormen weiterhin auf das Arbeitsverhältnis anwendbar, die im Unternehmen der Beklagten galten, als die in Bezug genommenen Tarifwerke zuletzt inhaltlich übereinstimmten. Dies sind im Streitfall ua. diejenigen Tarifverträge, deren Anwendbarkeit die Klägerin festgestellt wissen will.

61

- a) Der Arbeitsvertrag enthält keine ausdrückliche oder konkludente Kollisionsregelung für den Fall, dass mit verschiedenen Gewerkschaften Tarifwerke unterschiedlichen Inhalts abgeschlossen werden. 62
- aa) Die Bezugnahmeklausel kann nicht dahingehend ausgelegt werden, unabhängig von den tarifvertragsschließenden Parteien solle stets der jeweils „aktuellste Tarifvertrag“ auf das Arbeitsverhältnis anwendbar sein. 63
- (1) Mit der Formulierung, dass die „für ... geltenden“ Tarifverträge auf das Arbeitsverhältnis Anwendung finden sollen, haben die Arbeitsvertragsparteien allenfalls die zeitliche und inhaltliche Dynamik der Bezugnahmeregelung zum Ausdruck gebracht (*Rn. 54*). Sofern es dem Willen der Arbeitsvertragsparteien entsprochen haben sollte, eine Kollisionsregelung zu treffen, hat dies im Vertragswortlaut keinen Niederschlag gefunden. 64
- (2) Die konkludente Vereinbarung einer solchen Kollisionsregelung ergibt sich auch nicht aus dem Umstand, dass es sich bei der vertraglichen Bezugnahmeklausel um eine sog. Gleichstellungsabrede handelt (*dazu ausf. BAG 28. April 2021 - 4 AZR 229/20 - Rn. 34*). 65
- (3) Unabhängig davon kann nicht ohne Weiteres angenommen werden, die Vertragsparteien hätten für den Fall von inhaltlich unterschiedlichen Tarifwerken mehrerer Gewerkschaften „den jeweils aktuellsten Tarifvertrag“ in Bezug nehmen wollen. 66
- (a) Ein solches Verständnis scheidet schon deshalb aus, weil das Bezugsnahmeobjekt der Verweisungsklausel die Tarifwerke als ganze, nicht hingegen die einzelnen Tarifverträge sind (*Rn. 57*). Dass die Arbeitsvertragsparteien für die „ungeschriebene“ Kollisionsregel ein anderes Bezugsobjekt angenommen hätten als für die Bezugnahme als solche, liegt fern. 67
- (b) Auch unter inhaltlichen Gesichtspunkten ist ohne weitergehende deutliche Anhaltspunkte nicht anzunehmen, die Arbeitsvertragsparteien hätten eine so verstandene Kollisionsregelung vereinbaren wollen. 68

(aa) Eine solche käme überhaupt nur dann zum Tragen, wenn die unterschiedlichen Tarifverträge innerhalb des jeweiligen Tarifwerks zu verschiedenen Zeitpunkten abgeschlossen werden. Für den Fall des zeitgleichen, aber inhaltlich abweichenden Tarifabschlusses enthielte die so verstandene Vertragsklausel keine Kollisionsregelung. In den übrigen Fällen käme es je nach Abschlussdatum des „aktuellsten Tarifvertrags“ zum - mehr oder weniger zufälligen - Vorrang des einen oder anderen Tarifwerks und ggf. zu einem stetigen Wechsel. 69

(bb) Wollte man - wie von der Beklagten im Zusammenhang mit der ergänzenden Vertragsauslegung angenommen - nicht auf die Tarifwerke, sondern die einzelnen Tarifverträge abstellen, könnte es zu einer Anwendbarkeit von Tarifverträgen verschiedener Gewerkschaften kommen. Die Regelungen der einzelnen Tarifverträge eines Tarifwerks sind aber teilweise miteinander verknüpft. Inhaltsnormen eines Tarifvertrags (zB eines Manteltarifvertrags, Entgeltgruppentarifvertrags) können nicht durch die eines Tarifvertrags anderer Tarifvertragsparteien (zB eines Entgelttarifvertrags) näher ausgestaltet werden. Ein solches Verständnis würde dem Zweck der umfassenden Bezugnahme widersprechen, das Arbeitsverhältnis den Regelungen einer Gesamtheit von Tarifverträgen zu unterwerfen (*sh. auch oben Rn. 57*). Die von der Beklagten in der mündlichen Verhandlung vor dem Senat vertretene Auffassung, die Arbeitsvertragsparteien hätten eine Vermengung der Tarifwerke nur vorgesehen, soweit keine „hinreichende inhaltliche Verzahnung“ der einzelnen Tarifverträge gegeben sei, ist in der Praxis kaum mit der erforderlichen Bestimmtheit handhabbar und entbehrt dahingehender tatsächlicher Anhaltspunkte. Sie lässt zudem unberücksichtigt, dass Ergebnisse von Tarifvertragsverhandlungen, die von widerstreitenden Interessen bestimmt sind, regelmäßig einen Kompromiss darstellen (*BAG 15. April 2015 - 4 AZR 796/13 - Rn. 44 mwN, BAGE 151, 235; 3. Mai 2006 - 4 AZR 795/05 - Rn. 24, BAGE 118, 159: „Kennzeichen des Tarifvertrages“*), der in unterschiedlichen Tarifverträgen seinen Niederschlag gefunden haben kann. 70

bb) Es kann dahinstehen, ob die fehlende Kollisionsregel zur Intransparenz der Klausel iSd. § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB führen würde (*vgl. hierzu BAG 13. März 2013 - 5 AZR 954/11 - Rn. 30, BAGE 144, 306*). Die Klägerin macht gerade die 71

Wirksamkeit der Bezugnahme Klausel geltend. Eine Berufung des Arbeitgebers darauf, dass eine von ihm selbst gestellte Bezugnahme Klausel unter dem Blickwinkel der AGB-Kontrolle nach §§ 305 ff. BGB eine dem Arbeitnehmer günstige Tarifbestimmung ausschließen würde, scheidet nach allgemeinen Grundsätzen aus. Die Kontrolle Allgemeiner Geschäftsbedingungen schafft lediglich einen Ausgleich für die einseitige Inanspruchnahme der Vertragsfreiheit durch den Klauselverwender, dient aber nicht dessen Schutz vor den von ihm selbst eingeführten Formularbestimmungen (*st. Rspr., zuletzt zB BAG 20. Januar 2021 - 4 AZR 283/20 - Rn. 19; 18. November 2020 - 5 AZR 57/20 - Rn. 42; 22. September 2016 - 2 AZR 509/15 - Rn. 20 mwN auch zur Rechtsprechung des BGH*). Deshalb kommt eine Berufung der Beklagten auf eine Nichteinbeziehung der hier maßgeblichen Tarifvorschriften unter dem Gesichtspunkt der AGB-Kontrolle nicht in Betracht (*vgl. BAG 21. Januar 2020 - 3 AZR 225/19 - Rn. 60; sh. auch EuGH 4. Juni 2009 - C-243/08 - Rn. 33*).

b) Die aufgrund des Fehlens einer Kollisionsregelung entstandene Lücke kann entgegen der Auffassung der Beklagten auch nicht im Wege einer ergänzenden Vertragsauslegung geschlossen werden. 72

aa) Voraussetzung für eine ergänzende Vertragsauslegung ist, dass die Vereinbarung eine Regelungslücke im Sinne einer planwidrigen Unvollständigkeit aufweist. 73

(1) Eine Regelungslücke liegt dabei nur vor, wenn die Parteien einen Punkt übersehen oder zwar nicht übersehen, aber doch bewusst deshalb offengelassen haben, weil sie ihn im Zeitpunkt des Vertragsschlusses für nicht regelungsbedürftig hielten, und sich diese Annahme nachträglich als unzutreffend herausgestellt hat. Eine Planwidrigkeit liegt nur dann vor, wenn der Vertrag eine Bestimmung vermissen lässt, die erforderlich ist, um den ihm zu Grunde liegenden Regelungsplan zu verwirklichen, wenn also ohne Vervollständigung des Vertrags eine angemessene interessengerechte Lösung nicht zu erzielen ist (*BAG 20. Januar 2021 - 4 AZR 283/20 - Rn. 42; 6. Juli 2011 - 4 AZR 706/09 - Rn. 27, BAGE 138, 269; 19. Mai 2010 - 4 AZR 796/08 - Rn. 23, BAGE 134, 283*). 74

(2) Der Umstand, dass die Vertragsparteien bei einer erkannten Vertragslücke zwischen mehreren Gestaltungsmöglichkeiten hätten wählen können, schließt eine ergänzende Vertragsauslegung nicht aus. Das Instrument der ergänzenden Vertragsauslegung zielt nicht darauf ab, die Regelung nachzuzeichnen, die die Parteien bei Berücksichtigung des nicht bedachten Falls tatsächlich getroffen hätten, sondern ist auf einen beiderseitigen Interessenausgleich gerichtet, der aus einer objektiv-generalisierenden Sicht dem hypothetischen Parteiwillen beider Parteien Rechnung trägt. Maßgebend ist damit bei einer Bandbreite möglicher Alternativen diejenige Gestaltungsmöglichkeit, die die Vertragsparteien bei angemessener Abwägung ihrer Interessen nach Treu und Glauben redlicherweise ausgewählt hätten. Dementsprechend ist eine ergänzende Vertragsauslegung im Fall des Bestehens mehrerer Auslegungsmöglichkeiten nur dann ausgeschlossen, wenn sich anhand der getroffenen Regelungen und Wertungen sowie aufgrund von Sinn und Zweck des Vertrags keine hinreichenden Anhaltspunkte für einen - an den beschriebenen Maßstäben ausgerichteten - hypothetischen Parteiwillen ergeben (*BGH 10. Juni 2020 - VIII ZR 360/18 - Rn. 39; 17. Oktober 2019 - I ZR 34/18 - Rn. 37*). In einem solchen Fall sind die Gerichte zu einer ergänzenden Vertragsauslegung weder in der Lage noch berechtigt (*BGH 6. Juli 2016 - IV ZR 44/15 - Rn. 48, BGHZ 211, 51; 3. Dezember 2015 - VII ZR 100/15 - Rn. 29*).

75

bb) In Anwendung dieser Grundsätze kann im Streitfall zwar eine planwidrige Regelungslücke angenommen werden. Die Bezugnahmeklausel ist nachträglich lückenhaft geworden. Das für das Arbeitsverhältnis maßgebende Tarifwerk aufgrund der Tarifentwicklung im Unternehmen der Beklagten ist ohne eine Kollisionsregel nicht mehr eindeutig bestimmbar, so dass der Regelungsplan, das Arbeitsverhältnis dynamisch an tarifvertraglichen Regelungen auszurichten, nicht mehr erreichbar ist. Es fehlt aber an Anhaltspunkten, die auf einen hypothetischen Parteiwillen für eine etwaige Regelung schließen lassen. Deshalb kann nicht festgestellt werden, welche der möglichen Kollisionsregelungen die Parteien redlicherweise gewählt hätten.

76

- (1) Einige denkbare Möglichkeiten der Lückenfüllung scheiden in der vorliegenden Fallgestaltung aus. 77
- (a) So kann nicht angenommen werden, die Arbeitsvertragsparteien hätten dem sachnäheren oder spezielleren Tarifwerk den Vorrang einräumen wollen (*vgl. dazu BAG 18. April 2012 - 4 AZR 392/10 - Rn. 33, BAGE 141, 150*). Ein solcher Wille ist bei den hier maßgebenden Tarifwerken nicht erkennbar. Diese haben einen identischen Geltungsbereich und sind beide speziell für das bei der Beklagten angestellte Kabinenpersonal abgeschlossen worden. Zudem handelt es sich bei dem Prinzip der Sachnähe oder Spezialität um eine tarifrechtliche Kollisionsregel, die dazu dient, eine Tarifkonkurrenz aufzulösen. Eine Tarifkonkurrenz kann aber bei der arbeitsvertraglichen Bezugnahme auf einen Tarifvertrag nicht entstehen. Für die ergänzende Vertragsauslegung ist deshalb das tarifrechtliche Prinzip der Spezialität ohne Belang, sofern sich nicht aus dem Regelungsplan des Vertrags etwas Gegenteiliges ergibt (*BAG 18. April 2012 - 4 AZR 392/10 - Rn. 34 mwN, aaO*). 78
- (b) Ebenso wenig kommt die Annahme in Betracht, es habe der Tarifvertrag in Bezug genommen werden sollen, an den der jeweilige Arbeitnehmer durch Gewerkschaftsmitgliedschaft ohnehin gebunden wäre. Unabhängig davon, ob der betreffende Arbeitnehmer überhaupt Mitglied einer Gewerkschaft ist, kann seine Mitgliedschaft allein für die Interessenlage der Parteien bei Vertragsschluss keine Hinweise geben. Selbst wenn der Arbeitgeber im Zeitpunkt des Vertragsschlusses von einer Gewerkschaftsmitgliedschaft Kenntnis haben sollte, würde es bei einer Bezugnahmeklausel wie der vorliegenden an Anhaltspunkten dafür fehlen, dieser Umstand sei für den Inhalt der Vertragsklausel von Bedeutung gewesen (*vgl. BAG 18. April 2012 - 4 AZR 392/10 - Rn. 35, BAGE 141, 150; Bayreuther FS Bepler S. 15, 22*). 79
- (2) Soweit andere Kollisionsregelungen denkbar gewesen wären, ist nicht erkennbar, welche die Arbeitsvertragsparteien gewählt hätten. 80
- (a) Sie hätten zunächst eine Vereinbarung dahingehend treffen können, dass die Bezugnahmeklausel sich auf das Tarifwerk beziehen soll, an das die 81

meisten Arbeitnehmer im Betrieb kraft Gewerkschaftsmitgliedschaft gebunden sind (sog. Mehrheitsprinzip, vgl. nunmehr die Regelung in § 4a TVG; für eine solche Auslegung Henssler in Henssler/Moll/Bepler 2. Aufl. Teil 10 Rn. 33; CKK/Klumpp 2. Aufl. § 307 Rn. 161; Klingebiel Arbeitsvertragliche Bezugnahmeklauseln bei Aufgabe der Tarifeinheit im Betrieb S. 175 ff.; Jacobs NZA 2008, 325, 333; ähnlich, allerdings mit Einschränkungen für Bezugnahmeklauseln in Arbeitsverträgen von Mitgliedern der Minderheitsgewerkschaft Wiedemann/Oetker TVG 8. Aufl. § 3 Rn. 432 f.).

(b) Ferner wäre eine Vereinbarung möglich gewesen, es solle - jedenfalls 82
solange es (teilweise) unmittelbar und zwingend für den Arbeitgeber gilt - dasjenige Tarifwerk vorrangig in Bezug genommen sein, welches bereits zum Zeitpunkt des Vertragsschlusses existierte oder dasjenige, welches im Betrieb oder Unternehmen zuerst gegolten hat (sog. Prioritätsprinzip).

(c) Ebenso hätten die Parteien - wovon die Beklagte vorrangig ausgeht - 83
vereinbaren können, es solle das jeweils aktuellste Tarifwerk in Bezug genommen sein (sh. dazu auch Rn. 63 ff.).

(d) Anhaltspunkte dafür, dass die Arbeitsvertragsparteien die eine oder an- 84
dere Kollisionsregelung getroffen hätten, sind nicht ersichtlich. Sogar die Beklagte, die in ihrer Revision meint, die Bezugnahmeklausel könne ergänzend ausgelegt werden, hält mindestens zwei Regelungen für möglich. Ihrer Auffassung nach hätten die Arbeitsvertragsparteien „- wenn nicht der neuere Tarifvertrag gilt - jedenfalls vereinbart, dass der Tarifvertrag der Mehrheitsgewerkschaft gilt“. Selbst wenn man eine Orientierung an dem „Mehrheitstarifvertrag“ für denkbar halten wollte, wäre gleichermaßen zu erwägen, ob die Parteien nicht eine Regelung gewählt hätten, aufgrund derer das in Bezug genommene Tarifwerk einfacher und auch dauerhafter zu bestimmen wäre.

c) Mangels einer Kollisionsregel war danach das Bezugnahmeobjekt der 85
Verweisungsklausel ab dem Zeitpunkt nicht mehr bestimmbar, ab dem im Unternehmen Tarifwerke mit unterschiedlichem Inhalt galten. Das führt insoweit zur Teilunwirksamkeit der Klausel und damit zum Wegfall der vereinbarten Dynamik.

Damit sind auf das Arbeitsverhältnis die zuletzt einheitlich vereinbarten tarifvertraglichen Regelungen statisch anwendbar.

aa) Maßstab für die Frage, ob die Teilunwirksamkeit der Klausel zur Gesamtunwirksamkeit führt, ist § 139 BGB. 86

(1) § 306 BGB ist im Streitfall nicht anwendbar. Die Wirksamkeit der Bezugnahme Klausel scheitert weder an der Einbeziehungs- noch an der Inhaltskontrolle der §§ 305 ff. BGB. Beides ist im Streitfall nach allgemeinen Grundsätzen nicht zu prüfen (*sh. Rn. 71*). 87

(2) Gleichwohl führt die Nichtigkeit einzelner Vertragsbestimmungen nach allgemeiner Auffassung aus Gründen des Arbeitnehmerschutzes regelmäßig nicht zur Unwirksamkeit des gesamten Arbeitsvertrags (*sh. nur BAG 20. Januar 2021 - 4 AZR 283/20 - Rn. 29 mwN*). Nach § 139 BGB ist das ganze Rechtsgeschäft (nur) nichtig, wenn nicht anzunehmen ist, dass es auch ohne den nichtigen Teil vorgenommen worden wäre. Maßgebend ist, welche Entscheidung die Parteien bei Kenntnis der Teilnichtigkeit nach Treu und Glauben und unter Berücksichtigung der Verkehrssitte getroffen hätten. In der Regel ist davon auszugehen, dass sie das objektiv Vernünftige gewollt und eine gesetzeskonforme Regelung angestrebt haben (*BAG 20. Januar 2021 - 4 AZR 283/20 - Rn. 31; 23. April 2009 - 6 AZR 263/08 - Rn. 15 mwN, BAGE 130, 364*). 88

bb) In Anwendung dieser Grundsätze führt die fehlende Bestimmbarkeit des Bezugsobjekts ab dem Zeitpunkt des inhaltlichen Auseinanderlaufens der in Bezug genommenen Tarifwerke nicht zur Gesamtunwirksamkeit der Vertragsklausel, sondern nur zum Wegfall ihrer Dynamik. 89

(1) Ziel der Aufnahme einer jeden Bezugnahme Klausel in den Arbeitsvertrag ist, das Arbeitsverhältnis inhaltlich durch - statische oder dynamische - Verweisung auf tarifliche Vorschriften zu gestalten, ohne die Regelungen im Einzelnen niederzuschreiben. Diesem (übereinstimmenden) Willen der Vertragsparteien kann nur entsprochen werden, wenn die Bezugnahme Klausel insoweit aufrechterhalten bleibt, als die Tarifverträge in hinreichend bestimmter Weise in Bezug 90

genommen sind und dadurch ihr Ziel, die inhaltliche Ausgestaltung des Arbeitsverhältnisses, erreicht wird. Im Streitfall haben die Arbeitsvertragsparteien zwar sowohl nach dem Wortlaut als auch nach Sinn und Zweck der Vertragsklausel erkennbar eine dynamische und nicht lediglich eine statische Bezugnahme vereinbaren wollen (vgl. BAG 18. April 2012 - 4 AZR 392/10 - Rn. 18, BAGE 141, 150). Ist der Klauselinhalt jedoch für die Zukunft nicht mehr bestimmbar, wird dem (übereinstimmenden) Willen der Vertragsparteien am ehesten entsprochen, wenn die Bezugnahmeklausel zumindest insoweit aufrechterhalten bleibt, als ihr Inhalt bestimmbar ist. Andernfalls richtete sich das Arbeitsverhältnis mangels vertraglicher Vereinbarungen ersatzweise nach den gesetzlichen Vorschriften. Dies entspräche nicht dem Willen der Arbeitsvertragsparteien.

(2) Bei diesem Verständnis verbleibt auch eine in sich sinnvolle Lösung. Die Klausel ist in die Verweisung als solche und die Dynamik teilbar (vgl. BAG 24. Februar 2011 - 6 AZR 634/09 - Rn. 32; für den Wegfall der Dynamik auch Löwisch/Rieble TVG 4. Aufl. § 3 Rn. 647, der allerdings wohl auf den Zeitpunkt abstellt, ab dem mehrere Tarifverträge bestehen). 91

cc) Danach ist die Dynamik der Bezugnahmeklausel spätestens mit Abschluss des MTV Nr. 2 (UFO) in der von den Parteien übereinstimmend vorgelegten Fassung vom 31. Juli 2013 mit Wirkung zum 1. Januar 2013 entfallen. Durch die Verweisungsklausel sind zwei ganze Tarifwerke in Bezug genommen, welche das Arbeitsverhältnis jeweils umfassend regeln sollen. Aufgrund der inhaltlichen Änderungen mit Wirkung zum 1. Januar 2013 stimmten die Bezugnahmeobjekte nicht mehr überein, so dass es einer Kollisionsregel bedurfte. Die letzten Tarifverträge, hinsichtlich derer das Bezugnahmeobjekt eindeutig bestimmt werden kann, sind - soweit für den Streitfall relevant - insbesondere der TV LH ÜV, der TV LH Betriebsrente, der MTV Nr. 1b sowie die entsprechenden Vergütungstarifverträge. Diese finden danach weiter statisch auf das Arbeitsverhältnis der Parteien Anwendung. Deshalb kann dahinstehen, ob UFO - was die Klägerin bezweifelt - im Jahr 2017 tariffähig war. 92

C. Von den Kosten des Rechtsstreits hat gemäß § 92 Abs. 1 ZPO jede Partei die Hälfte zu tragen. Die Klägerin hat ihr Klagebegehren auf zwei verschiedene Streitgegenstände gestützt, von denen lediglich der hilfsweise geltend gemachte Erfolg hatte. 93

Treber

Klug

Rinck

Thieß

Kopp