LArbG Nürnberg, Urteil v. 04.12.2025 – 3 SLa 72/25

Titel:

Geltungsbereich eines Tarifvertrages nach Umwandlung eines Regiebetriebes in ein selbstständiges Kommunalunternehmen

Normenketten:

ZPO § 256 Abs. 1
BayGO Art. 89 Abs. 1 S. 1
TVG § 9
BGB § 613a
BayGO Art. 96 (idF bis zum 1.8.2004)

Leitsätze:

Art 89 Abs. 1 S. 1 BayGO (bzw. die im Wesentlichen inhaltsgleiche Vorgängerregelung des Art. 96 Abs. 1 BayGO aF) ordnet Gesamtrechtsnachfolge an. Bei Umwandlung eines städtischen Eigenbetriebs (Klinikum) in ein Kommunalunternehmen ist im Hinblick auf die Bindung des Kommunalunternehmens an eine von der Stadt abgeschlossene örtliche Tarifvereinbarung eine Zuweisung erforderlich. Insoweit ist die Situation mit der einer umwandlungsrechtlichen Ausgliederung vergleichbar (Anschluss an BAG 21.11.2012 – 4 AZR 85/11). Vorliegend ist keine Festlegung dahingehend erfolgt, dass das Kommunalunternehmen Tarifpartei an der örtlichen tarifvertraglichen Vereinbarung der Stadt werden sollte. (Rn. 43 – 55)
1. § 9 TVG eröffnet die Möglichkeit einer abstrakten Feststellungsklage über Tarifnormen und erweitert damit das Anwendungsgebiet von § 256 Abs. 1 ZPO auf die Klärung eines abstrakten Rechtsverhältnisses, nämlich über das Bestehen oder Nichtbestehen oder über die Auslegung eines Tarifvertrages. (Rn. 27) (redaktioneller Leitsatz)
2. Eine Vereinbarung, die im Zusammenhang mit einer Umwandlung geschlossen wird, ist nur dann als Tarifvertrag oder Überleitungstarifvertrag zu qualifizieren, wenn ein entsprechender Tarifwille der tariffähigen Parteien nach Wortlaut, Zweck und Beteiligten eindeutig erkennbar ist. (Rn. 32 – 39) (redaktioneller Leitsatz)

Schlagworte:

Tarifbindung, Gesamtrechtsnachfolge, Feststellungsklage, Tarifvertrag, Parteifähigkeit, Verbandsklage, Vertragsauslegung, städtischen Eigenbetriebs, Kommunalunternehmen, Umwandlung, Überleitungstarifvertrag

Vorinstanz:

ArbG Nürnberg, Endurteil vom 26.02.2025 – 13 Ca 3690/24

Rechtsmittelinstanz:

BAG vom -- – 4 AZR 47/26

Tenor

1. Die Berufung der Klägerin gegen das Endurteil des Arbeitsgerichts Nürnberg vom 26.02.2025, Az.: 13 Ca 3690/24, wird zurückgewiesen.

2. Die Klägerin hat die Kosten des Berufungsverfahrens zu tragen.

3. Die Revision wird zugelassen.

Tatbestand

1
Die Parteien streiten über den Geltungsbereich des Tarifvertrages der örtlichen tarifvertraglichen Vereinbarung vom 20.07.1967 in der Fassung vom 01.04.2022 (ÖtV), in dem insbesondere Erschwerniszulagen geregelt sind, sowie dessen unmittelbare und zwingende Anwendbarkeit auf die Beklagte auch für Beschäftigte, die bei der Beklagten ab 01.01.1998 eingetreten sind.

2
Die Beklagte ist das Klinikum der Stadt C-Stadt, ein selbstständiges Kommunalunternehmen; die Klägerin ist eine Gewerkschaft. Die örtliche tarifvertragliche Vereinbarung vom 20.07.1967 in der Fassung vom 01.04.2022 (ÖtV, erstinstanzliche Anlage A 3 zur erstinstanzlichen Klageschrift, auf die inhaltlich Bezug genommen wird) wurde ursprünglich von der Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr, Kreisverwaltung C-Stadt, abgeschlossen. Aktuelle Änderungsvereinbarungen zur ÖtV schließt die A. – Bezirksverwaltung H. mit der Stadt C-Stadt ab. Die Beklagte ist an diesen Abschlüssen nicht beteiligt und war es auch nie.

3
Das Klinikum C-Stadt war bis zum 31.12.1997 Regiebetrieb der Stadt C-Stadt. Mit Wirkung zum 01.01.1998 wurde das Klinikum auf der Grundlage des Art. 89 Abs. 1 der Bayerischen Gemeindeordnung (BayGO) in ein selbstständiges Kommunalunternehmen (die Beklagte) im Wege der Gesamtrechtsnachfolge umgewandelt. Die Beschäftigten der Stadt C-Stadt, welche zu diesem Zeitpunkt beim Klinikum C-Stadt tätig waren, sind bei der Beklagten ohne Änderung der Arbeitsverträge weiterbeschäftigt worden.

4
Im Zuge der Umwandlung des Klinikums in ein Kommunalunternehmen wurde zwischen der Stadt C-Stadt und dem Personalrat des Klinikums, dem Gesamtpersonalrat und der Gewerkschaft ÖTV, der KOMBA – Gewerkschaft Bayern, dem Marburger Bund und dem Landesverband Bayern des Deutschen Berufsverbandes für Pflegeberufe am 25.11.1997 eine „Vereinbarung“ geschlossen (Anlage A 2 zur Klageschrift vom 05.07.2024, auf deren Inhalt Bezug genommen wird). Diese Vereinbarung enthielt insbesondere folgende Regelungen:

„Präambel

Mit der angestrebten Strukturreform beim städtischen Klinikum, d.h. mit der Umwandlung des bisherigen Regiebetriebes in ein selbstständiges Kommunalunternehmen (zum 01.01.1998) und mit der Reorganisation der betrieblichen Strukturen und Abläufe wird das Ziel verfolgt, die Wahrnehmung des Versorgungsauftrages auf dem Niveau eines Krankenhauses der höchsten Versorgungsstufe weiterhin zu gewährleisten und dabei das breite und hochwertige Angebot zu sichern und zu verbessern.

Diese Vereinbarung soll die Interessen der Beschäftigten in diesem Veränderungsprozess sicherstellen und dabei auch die auf das Kommunalunternehmen übertragbaren Inhalte der Rahmenvereinbarung zur Haushaltskonsolidierung und Verwaltungsreform bei der Stadt C-Stadt vom 25. September 1996 festschreiben.

1. Übergang Arbeiter, Angestellte und Auszubildende

1.1 Gesamtrechtsnachfolge

Das Kommunalunternehmen Klinikum tritt mit allen Rechten und Pflichten in die Arbeits- und Ausbildungsverträge der zum Stichtag (=31.12.97) im Klinikum Beschäftigten (einschl. der Beurlaubten) der Stadt C-Stadt ein. Dies gilt für alle bestehenden Rechtsbeziehungen zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgeber und alle sonstigen Regelungen (z.B. örtliche tarifvertragliche Vereinbarungen, Dienstvereinbarungen), soweit diese ihrer Eigenart nach auf das Kommunalunternehmen und dessen Beschäftigte anwendbar sind.

1.2 Mitgliedschaft im Kommunalen Arbeitgeberverband Bayern (KAV) und der Zusatzversorgungskasse der bayerischen Gemeinden (ZVK)

Das Kommunalunternehmen wird Mitglied im Kommunalen Arbeitgeberverband Bayern (KAV Bayern) und der Zusatzversorgungskasse der bayerischen Gemeinden (ZVK). Die Voraussetzungen für den nahtlosen Übergang werden sichergestellt. (…)“

5
Die Beklagte ist Mitglied im Kommunalen Arbeitgeberverband Bayern (KAV).

6
Ab dem Jahr 2000 wurden bestimmte Bereiche des Klinikums durch die I. (I.), einer eigenständigen Servicegesellschaft für das Klinikum, in der Beschäftigte auch direkt eingestellt worden sind, erbracht. Zum

01.01.2024 gingen die Arbeitsverhältnisse der dort Beschäftigten im Rahmen eines Betriebsübergangs auf die Beklagte über und wurden in den TVöD übergeleitet.

7
Seit 01.01.2024 gibt es also 3 Gruppen von Beschäftigten bei der Beklagten:

- diejenigen, die von der Stadt C-Stadt zum 01.01.1998 auf die Beklagte übergegangen sind,

- diejenigen, die ab dem 01.01.1998 mit Arbeitsvertrag bei der Beklagten eingestellt wurden und

- diejenigen, die zum 01.01.2024 von der I. auf die Beklagte übergegangen sind.

8
Erschwerniszuschläge nach der örtlichen tariflichen Vereinbarung vom 20.07.1967 in der Fassung vom 01.04.2022 (ÖtV) zahlt die Beklagte seit 01.03.2024 nur an die erste der vorstehend genannten Personengruppen. Von der Entscheidung über diese tarifliche Anwendbarkeit sind bei der Beklagten 722 Beschäftigte betroffen. Zuvor hatte die Beklagte Erschwerniszulagen gem. ÖtV auch an Beschäftigte gezahlt, die ab dem 01.01.1998 eingestellt worden sind. Hintergrund für die Einstellung der Zahlung ab 01.03.2024 ist ein Rechtsgutachten des KAV Bayern vom 26.02.2024 (Bl. 27 ff. der Berufungsakte, auf das inhaltlich Bezug genommen wird) welches zu dem Ergebnis kommt, dass eine Tarifbindung bei der Beklagten an die ÖtV für Mitarbeiter, die nach dem 31.12.1997 eingestellt worden sind, nicht besteht und das von der Beklagten sodann ab 01.03.2024 umgesetzt worden ist.

9
Mit Klageschrift vom 05.07.2024, eingegangen beim Arbeitsgericht Nürnberg am 23.07.2024, begehrt die klagende Gewerkschaft Feststellung, dass die ÖtV beim Beklagten als Tarifvertrag mit unmittelbarer und zwingender Wirkung Anwendung findet.

10
Die Klägerin hat erstinstanzlich vorgetragen, dass die Erschwerniszulage nach der genannten ÖtV an alle drei oben genannten Beschäftigtengruppen geleistet worden sei. Sie stand auf dem Standpunkt, die ÖtV gelte bei der Beklagten als Tarifvertrag unmittelbar und zwingend und damit für alle Beschäftigten weiter. Dies ergebe sich aus der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zur Gesamtrechtsnachfolge hinsichtlich eines Haustarifvertrages (BAG vom 15.06.2016 – 4 AZR 805/14). Die Gesamtrechtsnachfolge in Art. 89 Abs. 1 BayGO sei mit derjenigen in § 20 Abs. 1 Nr. 1 UmwG vergleichbar. Daraus, dass einzelne Vorschriften des Umwandlungsgesetzes in Art. 89 Abs. 2a BayGO konkret in Bezug genommen sein, ließe sich nicht der Rückschluss ziehen, die weiteren Vorschriften des Umwandlungsgesetzes seien nicht anwendbar. Auch sei die ÖtV mit einem Haustarifvertrag vergleichbar. Wenn man aber (wie die Beklagte es tue) die Rechtslage mit derjenigen bei einer privatrechtlichen Spaltung eines Unternehmens für vergleichbar halte, folge die Fortgeltung der ÖtV aus dem Eintritt der Übernehmerin (der Beklagten) in die Verträge der abgebenden Partei; die für das Klinikum geltenden Teile der ÖtV seien durch Ziff. 1.1 der Vereinbarung vom 25.11.1997 dem Klinikum und damit der Beklagten zugewiesen, sodass es nicht zu einer Vervielfältigung der tariflichen Regelung komme. Die Klägerseite hat erstinstanzlich weiter vorgetragen, dass nach der zum Zeitpunkt der Gesamtrechtsnachfolge (01.01.1998) geltenden Vorschrift des § 324 UmwG auch die direkte Anwendung des § 613a BGB entgegen der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts infrage komme. Die tarifliche Fortgeltung der ÖtV ergebe sich auch direkt aus Ziff. 1.1 der Vereinbarung vom 25.11.1997, dort S. 2. Hiernach trete die Beklagte nicht nur in die Arbeitsverhältnisse ein (S. 1), sondern auch in alle anderen Vereinbarungen. Der Anwendungsbereich von Ziffer 1.1, S. 2 sei gerade nicht nur auf S. 1 bezogen. Die Klägerin hat sich weiter darauf gestützt, dass die Vereinbarung vom 25.11.1997 als Überleitungstarifvertrag zu werten sei. Damit sei die Beklagte bereits deshalb vereinbarungsgemäß an die ÖtV gebunden. Der Antrag sei zulässig, die Klägerin als Gewerkschaft parteifähig. Das erforderliche Feststellungsinteresse für die Klage folge aus § 9 TVG. Die Beklagte sei potentielle Tarifvertragspartei. In dem Rechtsstreit gehe es gerade um die Frage des Bestehens eines Tarifvertrages bei dieser.

11
Die Klägerin beantragte erstinstanzlich,

festzustellen, dass die örtliche tarifvertragliche Vereinbarung vom 20.07.1967 für die Arbeiter der Stadt C-Stadt zum Bundesmanteltarifvertrag für Arbeiter gemeindlicher Verwaltungen und Betriebe (BMT-G II) vom 31.01.1962 und zum Bayerischen Bezirkstarifvertrag über die Gewährung von Erschwerniszuschlägen für

Arbeiter vom 07.04.1967 in der Fassung vom 01.04.2022 beim Beklagten als Tarifvertrag mit unmittelbarer und zwingender Wirkung Anwendung findet.

12
Die Beklagte hat erstinstanzlich beantragt,

die Klage abzuweisen.

13
Die Beklagte hat erstinstanzlich vorgetragen, dass diese nicht unmittelbar an die ÖtV gebunden sei. Dies sei der Beklagten erst durch das Rechtsgutachten des KAV Bayern e.V. vom 26.02.2024 bekannt geworden. Ihr sei daher die Zahlung von Zulagen und Zuschlägen nach der ÖtV an diejenigen Beschäftigten, die nach dem 01.01.1998 eingestellt worden sein, nicht mehr möglich. Die Klage sei bereits unzulässig, ein Feststellungsinteresse sei nicht gegeben. Die besonderen Zulässigkeitsvoraussetzungen des §§ 9 TVG lägen nicht vor, die Klägerin sei nicht parteifähig, da sie nicht Vertragspartnerin der streitgegenständlichen ÖtV sei. Die Klägerin sei auch nicht Gesamtrechtsnachfolgerin der Gewerkschaft ÖTV. Eine Grundlage dafür, dass die Handlungsvollmacht zum Abschluss von Tarifverträgen auf die Landesbezirke der Klägerin bzw. auf die einzelnen Bezirksverwaltungen delegiert worden sei, lege die Klägerin nicht vor. Ebenso wenig sei die Beklagte parteifähig, sie habe die ÖtV nicht selbst abgeschlossen, und auch keine der Änderungsvereinbarungen. Der Anwendungsbereich des § 9 TVG sei nicht eröffnet, denn es gehe nicht um das „Bestehen oder Nichtbestehen eines Tarifvertrages“, sondern um die unmittelbare und zwingende Tarifbindung der Beklagten. Ein Feststellungsinteresse ergebe sich nicht aus § 256 ZPO, denn die Vermeidung einer Vielzahl von Einzelklagen könne durch die vorliegende Klage nicht erreicht werden. § 613a BGB sei auf die Umwandlung des Klinikums C-Stadt in ein selbstständiges Kommunalunternehmen nicht anwendbar, denn diese Vorschrift erfordere ein „Rechtsgeschäft“; ein solches bestehe nicht in der durch die Stadt C-Stadt vorgenommenen Umwandlung. Satz 2 der Ziffer 1.1 der Vereinbarung vom 25.11.1997 beziehe sich ausschließlich auf deren S. 1; die Parteien dieser Vereinbarung hätten deshalb keinen Eintritt der Beklagten in die Tarifverträge ihrer Rechtsvorgängerin vereinbart. Die Vereinbarung stelle auch keinen Überleitungstarifvertrag dar. Aus den Vorschriften des Umwandlungsgesetzes lasse sich nichts herleiten, dieses sei gemäß Art. 89 BayGO nur in eingeschränktem Umfang für anwendbar erklärt worden; im Übrigen sei es nicht anwendbar. Die Ausführungen des Bundesarbeitsgerichts in der Entscheidung zur Tarifbindung bei Haustarifverträgen ließen sich deshalb nicht auf die Gründung eines selbstständigen Kommunalunternehmens übertragen. Darüber hinaus sei nicht – wie bei einer Verschmelzung – der „übertragende Rechtsträger“ erloschen. Betrachte man die Umwandlung in ein selbstständiges Kommunalunternehmen als „Spaltung“, sei zu berücksichtigen, dass die ÖtV für die Stadt C-Stadt weitergelte. Zu einer Vervielfältigung durch Geltung ebenfalls bei der Beklagten dürfe es aber auch nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts nicht kommen. Eine klare Zuweisung der ÖtV an entweder die Übertragende (Stadt C-Stadt) oder die Übernehmerin (Beklagte) gebe es nicht.

14
Mit Endurteil vom 26.02.2025 hat das Arbeitsgericht Nürnberg die Klage abgewiesen. Die Klage sei zulässig. Die Parteifähigkeit der Klägerin folge aus § 10 ArbGG. Diese sei eine Gewerkschaft, die durch die Fusion der ÖTV und andere Gewerkschaft entstanden sei. Im Prozess sei die Klägerin ausweislich der vorgelegten Vollmacht durch den Abteilungsleiter Recht im Landesbezirk A. Bayern ordnungsgemäß vertreten. Auch das erforderliche Feststellungsinteresse (§ 256 ZPO) bestehe und ergebe sich aus § 9 TVG. Hierbei würden zu den Rechtsstreitigkeiten über Bestehen oder Nichtbestehen von Tarifverträgen auch Fragen der Wirksamkeit des Tarifvertragsabschlusses, der Vereinbarkeit des Tarifvertrags mit höherrangigem Recht, sowie seines räumlichen, fachlichen und betrieblichen Geltungsbereichs zählen. Vorliegend stehe der betriebliche Geltungsbereich der ÖtV in Streit. Es ließe sich auch sagen, dass die Parteien darüber stritten, ob bei der Beklagten der streitgegenständliche Tarifvertrag bestehe. Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts könne Gegenstand eines Rechtsstreits auch die Frage sein, ob der Tarifvertrag nach seinem Geltungsbereich eine bestimmte Arbeitnehmergruppe erfasse. Auch dies sei vorliegend der Fall. Die Zulässigkeit scheitere auch nicht daran, dass eine der Parteien keine Tarifvertragspartei der ÖtV sei. Die Gewerkschaft A. sei zwanglos Tarifvertragspartei, die Beklagte als Arbeitgeberin ebenso potentielle Tarifvertragspartei.

15

Die Klage sei jedoch nicht begründet. Die Beklagte sei nicht durch Abschluss der Vereinbarung vom 25.11.1997 als unmittelbare Tarifvertragspartei an die ÖtV gebunden. Diese Vereinbarung stelle keinen Überleitungstarifvertrag dar. Zwar setze die rechtliche Bewertung eines Vertrags als Tarifvertrag nicht dessen Benennung mit diesem Begriff durch die Vertragsparteien voraus. Jedoch ergebe die Auslegung der Vereinbarung, dass die Vereinbarung vom 25.11.1997 keinen Überleitungstarifvertrag darstelle. Nach dem Wortlaut der Vereinbarung ließe sich dieser nicht entnehmen, dass es sich um einen Tarifvertrag handeln solle. Aus der Präambel seien verschiedene Zwecke der Regelung erkennbar. Der Vertrag sei auch nicht lediglich zwischen tariffähigen Parteien geschlossen. Beteiligt seien auch Personalrat und Gesamtpersonalrat gewesen, die nicht zum Abschluss eines Tarifvertrags berechtigt seien. Auch inhaltlich seien Regelungen enthalten, die gegen die Annahme eines Tarifvertrags sprechen würden, etwa Regelungen hinsichtlich des Personalrats, Gesamtpersonalrats, der Schwerbehindertenvertretung und der Gleichstellungsbeauftragten. Entscheidend gegen das Verständnis als Tarifvertrag spreche jedoch die Verkehrssitte. Diese sei bei der Auslegung zu berücksichtigen, da sie einen Anhaltspunkt für den wirklichen Willen der Parteien bilde. Der Verkehrssitte entspreche es sicher nicht, in einem lediglich als „Vereinbarung“ bezeichneten Vertrag, an dem auch Nicht-Tarifvertragsparteien beteiligt sind, tarifliche Regelungen zu treffen und dabei weder die Vereinbarung insgesamt noch die in ihr enthaltenen tariflichen Regelung konkret als solche zu bezeichnen. Die Beklagte sei auch nicht deshalb an die ÖtV gebunden, weil sie als aufnehmende Rechtsträgerin in die Vertragsposition der abgebenden Rechtsträgerin eingerückt wäre. Die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts im Hinblick auf eine Verschmelzung eines Unternehmens als Partei eines Haustarifvertrags auf ein anderes Unternehmen nach § 20 Abs. 1 Nr. 1 UmwG sei nicht auf den hiesigen Fall übertragbar. Ein Fall der Verschmelzung liege gerade nicht vor. Vielmehr sei die Situation mehr derjenigen einer Spaltung vergleichbar. Erforderlich sei für eine Tarifbindung der Beklagten, dass es sich bei der ÖtV um einen Firmentarifvertrag handle, die Regelung des Umwandlungsgesetzes wenigstens entsprechend anwendbar sei und eine klare Regelung in einer dem Umwandlungsvertrag (den es bei einer Umwandlung nach Art. 89 BayGO nicht gebe) gleichzustellenden Vereinbarung getroffen worden sei, aus der hervorgehe, ob und inwiefern die örtliche tarifliche Vereinbarung auf die aufnehmende Rechtsträgerin übergehe. Vorliegend sei jedenfalls eine klare Regelung, dass die ÖtV bei der Beklagten im Sinne einer Tarifbindung gelten solle, nicht gegeben. Dies folge insbesondere nicht aus Ziffer 1.1 der Vereinbarung vom 25.11.1997. Eine Zuweisung der ÖtV ergebe sich auch nicht aus Satz 2 dieser Ziffer. Dies umso mehr, als auch unstreitig sei, dass die ÖtV nicht insgesamt auf die Beklagte übergegangen sei, da diese weiterhin bei der Stadt C-Stadt gelte. Soweit sich die Klagepartei darauf berufe, dass die ÖtV nur insoweit übergegangen sei, als diese nach ihrer Eigenart auf das Kommunalunternehmen und dessen Beschäftigte anwendbar sei, sei dies zu ungenau. Hieraus resultierte auch eine Unklarheit, wer welche Regelungen mit der Gewerkschaft verhandeln können solle. Die Beklagte sei unstreitig seit 1998 bei Änderungen der ÖtV weder beteiligt, noch zu diesbezüglichen Verhandlungen aufgefordert worden. Auch dies spreche dagegen, dass die Vertragsparteien bei Abschluss der Vereinbarung den Willen gehabt hätten, die ÖtV zwischen der Stadt C-Stadt und der Beklagten quasi „aufzuteilen“.

16
Das Urteil des Arbeitsgerichts Nürnberg vom 26.02.2025 ist der Klägerin am 05.03.2025 zugestellt worden. Die Berufungsschrift vom 19.03.2025 ist beim Landesarbeitsgericht Nürnberg am 19.03.2025 eingegangen. Die Berufungsbegründungsschrift vom 05.06.2025 ist beim Landesarbeitsgericht Nürnberg am 05.06.2025 eingegangen. Die Berufungsbegründungsfrist war bis zum 05.06.2025 verlängert worden.

17
Mit ihrer Berufung wendet sich die Klägerin unter Wiederholung und Vertiefung ihres erstinstanzlichen Vortrags gegen das erstinstanzliche Urteil. Der erstinstanzliche Antrag sei zulässig gewesen und werde in der Berufungsinstanz weiter konkretisiert. Im Rechtsstreit bestreite die Beklagte die unmittelbare und zwingende Wirkung der ÖtV bei der Beklagten. Die Geltung des Tarifvertrags an sich, womit die Beklagte wohl andere Arbeitgeber meine, werde von dieser nicht geleugnet. Um sämtliche begriffliche Umschreibungen der unmittelbaren und zwingenden Geltung des Tarifvertrags zu umfassen, sei der Antrag der Berufungsinstanz klarstellend dahingehend erweitert worden, dass das Bestehen des Tarifvertrags gemeint sei und dieses auch festgestellt werden solle für die ab 01.01.1998 hinzutretenden Beschäftigten. Jedenfalls in dieser Form sei der Antrag zulässig. Das Bestehen des Tarifvertrags als Tarifvertrag für alle Beschäftigten bei der Beklagten ergebe sich einmal aus der gesetzlichen Anordnung in Art. 89 Abs. 1 BayGO, ebenso aus der Vereinbarung vom 25.11.1997, die aus Sicht der Klägerin als Überleitungstarifvertrag zu qualifizieren sei, sowie hilfsweise auch aus einer analogen Anwendung des §

613a BGB, wobei bereits darauf hingewiesen worden sei, dass diese Argumentation im Hinblick auf § 613a BGB wegen Fehlens einer rechtsgeschäftlichen Übertragung auf Seiten der Klägerin problematisch gesehen werde. Bei einer Umwandlung nach Art. 89 BayGO gebe es keinen Umwandlungsvertrag, mithin kein Rechtsgeschäft. Jedoch existiere eine Vereinbarung vom 25.11.1997, die eine klare Regelung darstelle, ob und inwiefern die ÖtV auf die aufnehmende Rechtsträgerin, die Beklagte, übergehe. Lediglich klarstellend werde hier die gesetzlich angeordnete Gesamtrechtsnachfolge, die sich aus Art. 89 BayGO ergebe, erwähnt. Wegen dieser Gesamtrechtsnachfolge gehe bei dieser zwanglos alles auf die Beklagte über. Nicht entscheidend sei daher, ob § 613a BGB gelte oder ob es sich um einen Firmentarifvertrag handle. Entscheidend sei, ob die Vereinbarung vom 25.11.1997 als Überleitungstarifvertrag bewertet werden könne. Dies sei der Fall. Die Bezeichnung sei unerheblich. Der Regelungsgegenstand entspreche den üblichen Regelungen in einem Überleitungstarifvertrag. Am Abschluss dieser Vereinbarung seien auch Tarifvertragsparteien, nämlich die Stadt C-Stadt, sowie die Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr beteiligt gewesen. Auch die weiteren Beteiligten wurden zum Teil anerkannte Gewerkschaften darstellen. Dass auch Personalrat und Gesamtpersonalrat beteiligt worden seien, ändere nichts an der Qualität und Einordnung als Tarifvertrag. Die Vereinbarung entspreche auch dem Schriftformerfordernis des § 1 Abs. 2 TVG. Die Regelung in Ziffer 1.1 der Vereinbarung sei auch vollkommen eindeutig. Satz 1 der Ziffer 1.1 müsse so verstanden werden, dass das Kommunalunternehmen in die Arbeitsverhältnisse der zum Stichtag vorhandenen Beschäftigen eintrete. Dies entspreche der Regelung des § 613a BGB. Auch der zweite Satz sei eindeutig. Hiernach gelte dies auch für alle bestehenden Rechtsbeziehungen und alle sonstigen Regelungen, wie z.B. der örtlichen tarifvertraglichen Vereinbarung, die vorliegend strittig sei. Eine Einschränkung bestehe lediglich dahingehend, dass diese ihrer Eigenart nach auf das Kommunalunternehmen und dessen Beschäftigte anwendbar sein müssten. Soweit das Arbeitsgericht eine Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts – 4 AZR 872/95 heranziehe, sei die dortige Entscheidung nicht mit der hiesigen vergleichbar. Im Gegensatz zum dortigen Fall sei in der hiesigen Vereinbarung gerade keinen Vorbehalt im Hinblick auf die Tarifbindung enthalten. Würde man in der Vereinbarung vom 25.11.1997 keinen Überleitungstarifvertrag erkennen, ergebe sich nach Ansicht der Klagepartei die Fortgeltung der ÖtV unmittelbar aus der in Art. 89 BayGO angeordneten Gesamtrechtsnachfolge. Grundlage für die Schaffung eines selbstständigen Kommunalunternehmens sei die Unternehmenssatzung für das Klinikum C-Stadt, die am 21.10.1997 beschlossen worden sei. Die Gesamtrechtsnachfolge ergebe sich aus den gesetzlichen Regelungen der bayerischen Gemeindeordnung. Im Falle der Aufspaltung könne es sich lediglich um eine partielle Gesamtrechtsnachfolge handeln. So sei es auch im vorliegenden Fall bei Gründung eines selbstständigen Kommunalunternehmens, auch wenn die Vorschriften des UmwG nicht anwendbar seien. Diese Vorschriften seien jedoch wenigstens entsprechend anwendbar, da die Sachlage bei Gründung eines selbstständigen Kommunalunternehmens mit der Spaltung eines Unternehmens des Privatrechts vergleichbar sei. Die ÖtV sei einem Haustarifvertrag vergleichbar, da diese Vereinbarung lediglich mit einer Kommune abgeschlossen worden sei. Sofern man insoweit eine entsprechende Zuweisung in einem Spaltungs- oder Übernahmevertrag für erforderlich halten würde, den es in der Konstellation des Art. 89 BayGO nicht gebe, sei jedoch davon auszugehen, dass eine entsprechende Zuweisung in der Vereinbarung vom 25.11.1997 erfolgt sei. Aus S. 2 der Ziffer 1.1 dieser Vereinbarung folge die Zuweisung der Tarifbindung im Hinblick auf die ÖtV. Auch die Beklagte habe dies bis zur Stellungnahme des D. wohl so gesehen. Anders sei nicht erklärbar, weshalb Erschwerniszulagen auch an Beschäftigte bezahlt worden sind, die nach dem 31.12.1997 hinzugekommen seien. Es sei auch hinreichend klar ersichtlich, welche Regelungen für das Klinikum anfallen würden. Im Hinblick auf sonstige Regelungen, die nicht auf das Klinikum anwendbar seien, laufe der Tarifvertrag ins Leere. Dass die Beklagte bei Tarifverhandlungen nicht beteiligt worden sei, sei damit zu erklären, dass die Stadt C-Stadt dies für die Beklagte erledigt habe. Diese habe auch Anpassungen übernommen.

18
Die Berufungsklägerin beantragt,

1. Das Urteil des Arbeitsgerichts Nürnberg vom 26.02.2025 abzuändern und festzustellen, dass die örtliche tarifvertragliche Vereinbarung vom 20.07.1967 für die Arbeiter der Stadt C-Stadt zum Bundesmanteltarifvertrag für Arbeiter gemeindlicher Verwaltungen und Betriebe (BMT-G II) vom 31.01.1962 und zum bayerischen Bezirkstarifvertrag über die Gewährung von Erschwerniszuschlägen für Arbeiter vom 07.04.1967 in der Fassung vom 01.04.2022 beim Beklagten als Tarifvertrag mit unmittelbarer und zwingender Wirkung Anwendung findet, der vorgenannte Tarifvertrag bei der Beklagten besteht und auch die ab dem 01.01.1998 bei der Beklagten eingetretenen Beschäftigten voll erfasst werden.

2. Die Beklagte trägt die Kosten des Rechtsstreits.

19
Die Berufungsbeklagte beantragt,

1. Die Berufung der Klägerin und Berufungsklägerin gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Nürnberg vom 26.02.2025 – 13 Ca 3690/24 – wird zurückgewiesen.

2. Die Kosten des Berufungsverfahrens trägt die Klägerin und Berufungsklägerin.

20
Die Beklagte und Berufungsbeklagte verteidigt das arbeitsgerichtliche Urteil unter Wiederholung und Vertiefung des erstinstanzlichen Vortrages. Im Hinblick auf Zulässigkeitsbedenken werde auf die Ausführungen in der Klageerwiderung vom 18.12.2024 Bezug genommen. Die Vereinbarung vom 25.11.1997 stelle keinen Überleitungstarifvertrag dar. Insoweit mache sich die Beklagte die Ausführungen des Arbeitsgerichts im Ersturteil zu eigen. Aus der Regelung lassen sich nicht ableiten, dass die ÖtV auch für später beim Klinikum neu eingestellte oder auf das Klinikum übergegangene Beschäftigte gelten solle. Dies folge bereits aus dem Wortlaut und den am Abschluss beteiligten Vertragsparteien, sowie dem Sinn und Zweck der Vereinbarung, wie er vom Arbeitsgericht rechtsfehlerfrei festgestellt worden sei. Eine andere Auslegung im Sinne der Klagepartei sei rechtlich nicht möglich. Aus dem Umstand der Gesamtrechtsnachfolge nach Art. 89 BayGO folge keine Tarifbindung der Beklagten an die ÖtV. Auch dies habe das Arbeitsgericht hinreichend und zutreffend begründet. Bei der Vereinbarung vom 25.11.1997 handele es sich nicht um eine einem Umwandlungsvertrag gleichzustellende Vereinbarung. Die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zur Geltung eines Tarifvertrags nach Verschmelzung könne auf den konkreten Fall nicht angewendet werden. Die Gründung eines selbstständigen Kommunalunternehmens nach Art. 89 BayGO führe dazu, dass nach der Gründung zwei Rechtsträger existierten. Folgerichtig könne nur die Rechtsprechung herangezogen werden, die zur Spaltung eines Unternehmens ergangen sei. Das UmwG sei vorliegend nicht anwendbar. Es fehle auch an einer klaren Regelung, ob und inwiefern die ÖtV auf die Beklagte übergehen sollte. Aus Art. 89 Abs. 2a BayGO ergebe sich, dass das UmwG, insbesondere § 20 Abs. 1 Nr. 1 UmwG, generell nicht anwendbar sei. Es sei in der Vereinbarung vom 25.11.1997 auch keine Zuweisung des ÖtV an die Beklagte vorgesehen. Diese tarifliche Regelung gelte weiter für die Stadt C-Stadt. Die Gründung der Beklagten und die dadurch nach Art. 89 BayGO erfolgte Gesamtrechtsnachfolge führe nicht zu einer Vervielfältigung des Tarifvertrages. Dies sei im Hinblick auf Art. 9 Abs. 3 GG bedenklich. Eine Teilung der ÖtV komme ebenfalls nicht in Betracht. Ziffer 1.1 der Vereinbarung vom 25.11.1997 beziehe sich ausschließlich auf die Beschäftigten, die am 31.12.1997 einen Arbeitsvertrag mit der Stadt C-Stadt gehabt hätten und im Klinikum bereits eingesetzt gewesen seien. Aus Satz 2 der Ziffer 1.1 folge nichts anderes. Diese beziehe sich ausschließlich auf die in Ziffer 1.1 S. 1 genannten Beschäftigten. Auch eine analoge Anwendung des § 613a BGB finde vorliegend nicht statt. Zum Einen führe ein Betriebsübergang durch Rechtsgeschäft grundsätzlich nicht zu einer Tarifbindung des aufnehmenden nichttarifgebundenen Unternehmens. Zum Anderen fehle es vorliegend an einem Rechtsgeschäft, da Art. 89 BayGO Gesamtrechtsnachfolge unmittelbar anordne.

21
Hinsichtlich der weiteren Einzelheiten wird auf die Feststellung des Sachverhalts im arbeitsgerichtlichen Urteil, auf die von den Parteien eingereichten Schriftsätze nebst Anlagen sowie auf die Niederschriften über die mündlichen Verhandlungen vor dem Arbeitsgericht und dem Landesarbeitsgericht Bezug genommen.

Entscheidungsgründe

I.

22
Die Berufung der Klagepartei ist zulässig. Sie ist insbesondere statthaft, § 64 Abs. 1 und Abs. 2 ArbGG und in der gesetzlichen Form und Frist eingelegt und begründet worden, §§ 66 Abs. 1, 64 Abs. 6 S. 1 ArbGG, 519, 520 ZPO.

II.

23

Die Berufung der Klagepartei ist nicht begründet. Das Arbeitsgericht hat zutreffend entschieden, dass die zulässige Feststellungsklage unbegründet ist, da die Beklagte tariflich nicht an die ÖtV gebunden ist.

24
1. Die Klage ist – entsprechend der zulässigen konkretisierenden Formulierung in der Berufung – zulässig.

25
1.1. Das Arbeitsgericht hat zutreffend festgestellt, dass die Klägerin parteifähig ist. Die Parteifähigkeit der Klägerin folgt aus § 10 S. 1 ArbGG. Die Klägerin und Berufungsklägerin ist eine Gewerkschaft, sie ist durch Fusion der ÖTV und andere Gewerkschaften entstanden (vgl. BAG 07.12.2016 – 4 AZR 414/14, Rn. 27). Im Prozess ist die Klägerin ausweislich der vorgelegten Vollmacht durch den Abteilungsleiter Recht beim Landesbezirk A. Bayern ordnungsgemäß vertreten. Hiergegen wurden in der Berufung auch keine weiteren Einwendungen erhoben.

26
1.2. Es besteht für die Feststellungsklage das erforderliche Feststellungsinteresse gemäß §§ 256 Abs. 1 ZPO, 9 TVG.

27
1.2.1. Nach § 256 Abs. 1 ZPO ist eine Klage auf Feststellung des Bestehens oder Nichtbestehens eines Rechtsverhältnisses nur zulässig, wenn die klagende Partei ein rechtliches Interesse hat, das Rechtsverhältnis durch richterliche Entscheidung alsbald feststellen zu lassen. Als Sachurteilsvoraussetzung ist das Feststellungsinteresse von Amts wegen zu prüfen. Diese Grundsätze gelten auch für die sog. Verbandsklage nach § 9 TVG. § 256 Abs. 1 ZPO setzt im Allgemeinen voraus, dass zwischen den Parteien eines Feststellungsprozesses ein klärungsfähiges und klärungsbedürftiges konkretes Rechtsverhältnis besteht (BAG 04.07.2007 – 4 AZR 491/06, Rn. 18). Ein Tarifvertrag begründet zwischen den Parteien des Tarifvertrages in seinem normativen Teil jedoch keine Rechte und Pflichten der Tarifvertragsparteien selbst. § 9 TVG eröffnet die Möglichkeit einer abstrakten Feststellungsklage über Tarifnormen und erweitert damit das Anwendungsgebiet von § 256 Abs. 1 ZPO auf die Klärung eines abstrakten Rechtsverhältnisses, nämlich über das Bestehen oder Nichtbestehen oder über die Auslegung eines Tarifvertrages. Den Tarifvertrags- und Prozessparteien wird auf diesem Wege ein besonderes berechtigtes Feststellungsinteresse im Sinne von § 256 Abs. 1 ZPO zugebilligt (BAG 04.07.2007 – 4 AZR 491/06; Löwisch/Rieble TVG 2. Aufl. § 9 Rn. 1 f.; HWK/Henssler 2. Aufl. § 9 TVG Rn. 7 f.). Soweit das Bundesarbeitsgericht diesen Wirkungszusammenhang mit der Formel beschrieben hat, das erforderliche Feststellungsinteresse liege bei dem Rechtsstreit zwischen Tarifvertragsparteien bereits wegen der Erstreckung der Bindungswirkung vor, ist dies für den Regelfall zutreffend (BAG 04.07.2007 – 4 AZR 491/06 m.w.N.). § 9 TVG hat vorrangig den Zweck, die normative Wirkung des Tarifvertrages mit einer möglichst einheitlichen rechtlichen Beurteilung von Tarifbestimmungen zu untersetzen und damit der Rechtssicherheit und der Rechtsklarheit zu dienen (BAG aaO; HWK/Henssler § 9 TVG Rn. 2) und zugleich Individualstreitigkeiten zu vermeiden. Es müssen Anhaltspunkte vorliegen, die die Klärung der Rechtsfrage zum gegenwärtigen Zeitpunkt erforderlich machen, etwa die gegenwärtige oder zukünftige fehlerhafte Anwendung von Tarifnormen durch einen Tarifvertragspartner (BAG aaO). Das besondere Feststellungsinteresse der klägerischen Tarifvertragspartei muss zudem gerade auch gegenüber der anderen Prozesspartei bestehen (BAG aaO; BAG 30.05.2001 – 4 AZR 387/00).

28
1.2.2. Diese Voraussetzungen liegen hier vor. Die Klägerin als – unstreitig – mittlerweile die ÖtV verhandelnde und durch ihre Bezirksverwaltung Mittelfranken abschließende Gewerkschaft hat ein berechtigtes Interesse an der Feststellung des Bestehens oder Nichtbestehens der tariflichen Regelungen des ÖtV gegenüber der Beklagten. Die Klage ist eine Verbandsklage nach § 9 TVG. Dies setzt zwar nach dem Wortlaut der Regelung eine Streitigkeit zwischen Tarifvertragsparteien voraus; die Beklagte ist im Gegensatz zur Klägerin nicht im ÖtV als Tarifpartei genannt und bestreitet gerade, Tarifvertragspartei der ÖtV zu sein. Als Arbeitgeberin ist die Beklagte jedoch ohne Weiteres (potentielle) Tarifvertragspartei der ÖtV und im Rahmen der Feststellungsklage im Hinblick auf das erforderliche Feststellungsinteresse so zu behandeln. Dies gebietet der Wortlaut und der oben beschriebene Zweck (Rechtssicherheit und Rechtsklarheit sowie die Vermeidung von Individualansprüchen, die aus einer etwaigen Anwendbarkeit der ÖtV im Hinblick auf Erschwerniszuschläge resultieren könnten) des § 9 TVG, der die Frage des Bestehens oder Nichtbestehens eines Tarifvertrages betrifft. Da es im Kern um die Tarifbindung der Beklagten als

potentieller Tarifvertragspartei geht, besteht das Feststellungsinteresse auch gerade gegenüber der Beklagten im Sinne oben zitierter Rechtsgrundsätze. Die Klägerin hat ein berechtigtes Feststellungsinteresse, welches sich aus dem Streit mit der Beklagten über die Anwendbarkeit der ÖtV, die nach wie vor unstreitig zumindest gegenüber der Stadt C-Stadt Gültigkeit besitzt, ergibt. Die Klärung ist zum gegenwärtigen Zeitpunkt erforderlich, da die Beklagte ihre Praxis insoweit seit dem 01.03.2024 geändert hat.

29
Die gerichtliche Feststellung ist deshalb geeignet, nicht nur unmittelbar den Streit der Parteien über die Anwendbarkeit der ÖtV zu beenden, sondern auch für die Parteien Klarheit über den Inhalt zahlreicher bei der Beklagten bestehender Arbeitsverhältnisse herzustellen.

30
1.3. Der Antrag der Klägerin ist hinreichend bestimmt. Nach § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO muss der Streitgegenstand vom Antragsteller so genau bezeichnet werden, dass die Streitfrage mit Rechtskraftwirkung zwischen den Parteien entschieden werden kann. Auch beim Feststellungsantrag einer Verbandsklage muss – gerade wegen der Bindungswirkung des Urteils gemäß § 9 TVG – der Umfang der objektiven Rechtskraft einer auf den Antrag ergehenden Sachentscheidung hinreichend und zuverlässig erkennbar sein (BAG 04.07.2007 – 4 AZR 491/06). Ausreichend ist, wenn der Antrag in einer dem Bestimmtheitserfordernis genügenden Weise ausgelegt werden kann (BAG 27.09.2005 – 1 ABR 41/04). Dies ist vorliegend nach dem gestellten Antrag und der Klagebegründung der Fall. Es ist unzweifelhaft erkennbar, welche tarifliche Regelung betroffen ist und dass gerade die Frage der unmittelbaren und zwingenden Wirkung und deren Reichweite auch auf die nach dem 01.01.1998 bei der Beklagten eingetretenen Beschäftigten geklärt werden soll.

31
2. Die Klage ist jedoch nicht begründet. Die ÖtV findet als Tarifvertrag keine unmittelbare und zwingende Anwendung auf sämtliche Beschäftigte der Beklagten. Sie betrifft lediglich die Beschäftigten, die zum Stichtag 31.12.1997 beschäftigt waren. Eine weitergehende Tarifbindung besteht hinsichtlich der ÖtV nicht. Die Vereinbarung vom 25.11.1997 stellt insbesondere keinen Überleitungstarifvertrag dar (2.1), aus der eine Tarifbindung der Beklagten an die ÖtV resultieren könnte. Die Tarifbindung der Beklagten an die ötV folgt auch nicht aus der in Art. 89 Abs. 1 S. 1 BayGO (bzw. der damaligen Vorschrift des Art. 96 Abs. 1 Satz 1 BayGO) angeordneten Gesamtrechtsnachfolge iVm der Vereinbarung vom 25.11.1997 (2.2) oder aus § 613a BGB analog oder aus § 20 Abs. 1 Nr. 1 UmwG (2.3).

32
2.1. Die Vereinbarung vom 25.11.1997 stellt keinen Tarifvertrag, insbesondere keinen Überleitungstarifvertrag dar. Dies hat das Arbeitsgericht zutreffend und mit richtiger Begründung festgestellt. Die Auslegung der Vereinbarung vom 25.11.1997 ergibt keinen dahingehenden Parteiwillen, dass diese Vereinbarung einen (Überleitungs-) Tarifvertrag darstellen sollte.

33
2.1.1. Der Begriff des Überleitungstarifvertrags ist gesetzlich genauso wenig definiert wie der Begriff des Tarifvertrags selbst, wenngleich § 1 Abs. 1 TVG insoweit Anhaltspunkte liefert. Ein Tarifvertrag ist ein schriftlicher Vertrag zwischen einem oder mehreren Arbeitgebern oder Arbeitgeberverbänden einerseits und einer oder mehreren Gewerkschaften andererseits, der sowohl Rechte und Pflichten der Tarifvertragsparteien regelt, als auch Rechtsnormen enthält, die den Inhalt, den Abschluss und die Beendigung von Arbeitsverhältnissen sowie betriebliche betriebsverfassungsrechtliche Fragen und gemeinsame Einrichtung der Vertragsparteien betreffen kann (etwa Däubler/Nebe, 5. Aufl., TVG § 1 Rn. 1). Die rechtliche Bewertung eines Vertrages als Tarifvertrag im Sinne des Tarifvertragsgesetzes setzt nicht zwingend dessen Benennung mit dem Begriff „Tarifvertrag“ durch die Vertragsparteien voraus, auch wenn sie einen gewissen Anhaltspunkt liefern kann. Auch ein als „Vereinbarung“ bezeichneter Vertrag kann als Tarifvertrag zu bewerten sein, wenn er der Sache nach als ein solcher anzusehen ist (etwa BAG 05.11.1997 – 4 AZR 872/95, Rn. 28). Dies ist jedoch dann nicht möglich, wenn dies dem erklärten Willen der tariffähigen Vertragspartner widerspricht. Maßgeblich ist der Parteiwille über die Einordnung der Vereinbarung als Tarifvertrag oder als – rechtlich ebenfalls mögliche – nichttarifliche Vereinbarung (vgl. hierzu etwa BAG 05.11.1997 – 4 AZR 872/95, Rn. 31). Die Feststellung des Parteiwillens richtet sich dabei nach den Vorschriften zur Vertragsauslegung, §§ 133, 157 BGB, nach Treu und Glauben unter

Berücksichtigung der Verkehrssitte. Mit dem Begriff der Überleitungstarifverträge sind im Normalfall Haustarifverträge gemeint, die meist im Zusammenhang mit gesellschaftlichen Umstrukturierungen die Überführung von einem Tarifwerk in ein anderes regeln (vgl. Henssler, Moll, Bepler/Seitz, Der Tarifvertrag, 2. Auflage, Teil 11, Rn. 76).

34
2.1.2. Bei der Vereinbarung vom 27.11.1997 handelt es sich nicht um einen (Überleitungs)- Tarifvertrag. Ein dahingehender Parteiwille, mit dieser Vereinbarung einen Tarifvertrag zu schließen, ist, nach Auslegung der Vereinbarungen entsprechend vorstehender Grundsätze, nicht ausreichend erkennbar.

35
Aus dem Wortlaut der Vereinbarung, die ausdrücklich mit dem Begriff „Vereinbarung“ und nicht etwa mit „Tarifvereinbarung“ oder „Tarifvertrag“ überschrieben ist, lässt sich kein hinreichender Parteiwille entnehmen, der auf Abschluss eines Tarifvertrages gerichtet wäre. Auch aus dem Wortlaut der inhaltlichen Regelungen, insbesondere in der Präambel der Vereinbarung, sowie in Ziffer 1 und Ziffer 8.4 der Vereinbarung, in der die Zusammenarbeit der Vertragspartner geregelt ist, kann ein Tarifwille nicht abgeleitet werden. Zwar ist in der Präambel u.a. niedergelegt, dass mit dieser Vereinbarung die Interessen der Beschäftigten in dem vorzunehmenden Veränderungsprozess sichergestellt werden sollen. Dass dies mit der abgeschlossenen Vereinbarung gerade im Wege eines Tarifvertrages erfolgen sollte, lässt sich jedoch nicht erkennen. Auch der Umstand, dass Ziffer 1.1 der Vereinbarung mit „Gesamtrechtsnachfolge“ überschrieben ist, lässt keinen anderen Schluss zu. Denn dies stellt lediglich die vertragliche Umsetzung der in den Vorschriften der BayGO gesetzlich vorgesehenen Wirkung bei Gründung eines selbstständigen Kommunalunternehmens dar. Aus Ziffer 1.2 der Vereinbarung, in der geregelt ist, dass das Kommunalunternehmen Mitglied im D. werden wird, geht vielmehr hervor, dass das Kommunalunternehmen erst in einem weiteren Umsetzungsakt dem Arbeitgeberverband beitreten wird und sich das Unternehmen insoweit nach dieser Vereinbarung verpflichtet. Im Hinblick darauf, dass an dieser Stelle der Vereinbarung in Ziffer 1.2 gerade keine Regelung betreffend eines etwaigen Tarifbeitritts zur ÖtV enthalten ist, wo jedoch eine entsprechende Verortung zu erwarten gewesen wäre, spricht auch dies dem Wortlaut nach gegen einen entsprechenden Parteiwillen.

36
Anderes folgt auch nicht aus dem Sinn und Zweck der Regelung, wie er in der Präambel niedergeschrieben ist. Hieraus wird deutlich, dass die Vereinbarung nicht lediglich einen tariflichen Zweck verfolgt, sondern mit dieser verschiedene Regelungsgegenstände umfasst sein sollen. Zum einen sollen zwar die Interessen der Beschäftigten im Veränderungsprozess sichergestellt werden. Zum anderen bezweckt die Vereinbarung jedoch auch die Festschreibung der auf das Kommunalunternehmen übertragbaren Inhalte der Rahmenvereinbarungen zur Haushaltskonsolidierung und Verwaltungsreform bei der Stadt C-Stadt vom 25.09.1996. Dies spiegelt sich auch in den inhaltlichen Regelungen insbesondere ab Ziffer 8 der Vereinbarung wider. Mithin lässt sich auch nach dem Sinn und Zweck der Vereinbarung kein eindeutiger Parteiwille dahingehend entnehmen, dass mit dieser ein Tarifvertrag abgeschlossen werden sollte.

37
Dieses Auslegungsergebnis wird auch dadurch gestützt, dass Vertragsparteien der Vereinbarung nicht lediglich die Stadt C-Stadt sowie tariffähige Gewerkschaften, sondern insbesondere auch Personalrat des Klinikums und Gesamtpersonalrat der Stadtverwaltung C-Stadt waren. Weder Gesamtpersonalrat noch Personalrat sind jedoch tariffähige Partei, haben jedoch gleichwohl die Vereinbarung (mit-) verhandelt und unterzeichnet. Auch im Hinblick auf die ebenfalls bei Abschluss der Vereinbarung beteiligte Gewerkschaft KOMBA, den Marburger Bund und den deutschen

38
Berufsverband der Pflegeberufe ist festzustellen, dass diese ebenfalls nicht Tarifpartei der ÖtV sind.

39
Auch unter Berücksichtigung von Treu und Glauben und der Verkehrssitte kann nach Vorstehendem nicht davon ausgegangen werden, dass der Parteiwille auf Abschluss eines Tarifvertrages gerichtet war. Zutreffend hat das Arbeitsgericht erkannt, dass es der Verkehrssitte nicht entspricht, wenn in einem lediglich als „Vereinbarung“ bezeichneten Vertrag, bei dessen Verhandlung und Abschluss auch nicht tariffähige und im Hinblick auf die ÖtV nicht tarifschließende Parteien beteiligt sind, tarifliche Regelungen getroffen sein sollen, zumal dabei weder die Vereinbarung insgesamt noch die in ihr enthaltenen tariflichen Regelungen

konkret als solche bezeichnet sind oder überhaupt hinreichend klar ein Bindungswille im Hinblick auf den Abschluss eines Tarifvertrages zum Ausdruck gebracht wird.

40
2.2. Die Tarifbindung an die ÖtV folgt nicht aus der nach dem Bayerischen Kommunalrecht angeordneten Gesamtrechtsnachfolge.

41
2.2.1. Zunächst ist insoweit klarzustellen, dass zum Zeitpunkt der Umwandlung des Klinikums in ein Kommunalunternehmen im Jahr 1997 nicht die Vorschrift des Art. 89 Abs. 1 S.1 BayGO, auf die sich die Klage stützt, einschlägig war, sondern die insoweit im Wesentlichen wortgleiche Regelung des Art. 96 Abs. 1 S. 1 BayGO a.F. Im Jahr 1998 wurden die entsprechenden Regelungen der BayGO hinsichtlich der Reihenfolge der Artikel ohne wesentliche inhaltliche Änderungen verändert und die Regelung des Art. 96 BayGO a.F. in Art. 89 Abs. 1 S. 1 BayGO weitgehend identisch übernommen (vgl. BayGVBl. vom 24.07.1998, S. 424). Nach der bis in das Jahr 1998 gültigen Vorschrift des Art. 96 Abs. 1 S. 1 BayGO a.F. kann die Gemeinde wirtschaftliche und nichtwirtschaftliche Unternehmen als selbstständige Unternehmen der Rechtsform einer Anstalt des öffentlichen Rechts (Kommunalunternehmen) errichten oder bestehende Regie- und Eigenbetriebe im Wege der Gesamtrechtsnachfolge in Kommunalunternehmen umwandeln. Im Zuge der Änderung zu Art. 89 BayGO wurden durch den bayerischen Landesgesetzgeber in Abs. 1 S. 1 dieser Vorschrift lediglich die Worte „wirtschaftliche und nichtwirtschaftliche Unternehmen als“ gestrichen (vgl. BayGVBl. vom 24.07.1998, S. 424).

42
2.2.2. Der bayerische Landesgesetzgeber hat durch genannte Vorschriften im Bereich des kommunalen Wirtschaftsrechts die Möglichkeit zur Gründung von sogenannten Kommunalunternehmen unter den in Art. 96 Abs. 1 S. 1 BayGO a.F. gegebenen Voraussetzungen ermöglicht, die im Wesentlichen bis heute unverändert sind. Die Vorschrift ordnet, wenn wie vorliegend ein Eigenunternehmen (Klinikum der Stadt C-Stadt) in ein Kommunalunternehmen umgewandelt wird, Gesamtrechtsnachfolge auf das Kommunalunternehmen an. Im Unterschied zu Umwandlungen nach dem UmwG bedarf es jedoch keiner rechtsgeschäftlichen Übereignung der einzelnen Vermögensgegenstände etwa in Form eines Spaltungs- und Übernahmevertrages iSd § 126 UmwG (vgl. Gaß in Widtmann, Grasser, Glase, Bayerische Gemeindeordnung, 35. Auflage, 2025, Art. 89 Rn. 11). Vielmehr sind in einer Unternehmenssatzung Einzelheiten zur Umwandlung zu regeln, Art. 89 Abs. 3 S. 1 BayGO, bzw. Art. 96 Abs. 3 S. 1. BayGO a.F.. Die Vorschrift des Art. 89 BayGO, bzw. des Art. 96 BayGO a.F. stellt dementsprechend eine landesrechtliche Sondervorschrift iSd § 1 Abs. 2 UmwG dar, so dass die Vorschriften des UmwG nicht direkt anwendbar sind.

43
2.2.3. Art. 89 Abs. 1 S. 1 BayGO, bzw. Art. 96 Abs. 1 S. 1 BayGO a.F. macht zur Frage der Gesamtrechtsnachfolge keine konkreten Vorgaben zur Reichweite dieses Begriffs. Insbesondere ist keine gesonderte Aussage über etwaige Tarifbindungen enthalten.

44
Die Situation bei Umwandlungen von Regie- und Eigenbetrieben in Kommunalunternehmen ist jedoch vergleichbar mit den im Umwandlungsgesetz geregelten Umwandlungsformen bei privatrechtlich organisierten Unternehmen (vgl. Gaß in: Widtmann, Grasser, Glase, Bayerische Gemeindeordnung, 35. Auflage, 2025, Art. 89 Rn. 11). Die gesetzlich angeordnete Gesamtrechtsnachfolge setzt voraus, dass sich aufgrund der Unternehmenssatzung eindeutig ergibt, welche Vermögensgegenstände davon erfasst werden (Gaß, aaO). Mithin ist „Gesamtrechtsfolge“ nicht so zu verstehen, dass sämtliche Rechtspositionen der abgebenden Gemeinde auf das Kommunalunternehmen übergehen, sondern lediglich solche, die im Rahmen der Satzung oder sonstiger Vereinbarungen dem Kommunalunternehmen zugewiesen sind. Die nicht zugewiesenen Rechtspositionen, die andere Vermögenswerte als das Kommunalunternehmen betreffen, verbleiben denklogisch bei der Gemeinde. Die Situation der Umwandlung nach Art. 89 Abs. 1 S. 1 BayGO (bzw. Art. 96 Abs. 1 S. 1 BayGO a.F.) in ein Kommunalunternehmen ist daher vergleichbar mit der umwandlungsrechtlichen Situation der Spaltung in Form der Ausgliederung (§ 123 Abs. 3 Nr. 1 UmwG). Ein übertragender Rechtsträger (die Gemeinde) gliedert aus seinem Vermögen einen Vermögensteil (Klinikum) aus und überträgt diesen Teil durch Satzung und etwaige sonstige Regelungen auf einen neu gegründeten Rechtsträger, das Kommunalunternehmen. In dieser Konstellation ist von einer partiellen

Gesamtrechtsnachfolge auszugehen, wie sie die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts insbesondere im Bereich der umwandlungsrechtlichen Ausgliederung nach § 123 Abs. 3 Nr. 1 UmwG anerkennt (vgl. BAG 21.11.2012 – 4 AZR 85/11). Die Reichweite der Gesamtrechtsnachfolge hängt mithin davon ab, inwieweit Rechtspositionen dem Kommunalunternehmen bei der Umwandlung zugewiesen worden sind.

45
Für den vorliegenden Fall bedeutet dies im Hinblick auf die Frage der Tarifbindung der Beklagten an die ÖtV, dass sich eine solche, entgegen der Auffassung der Berufung, nicht „automatisch“ aus der in Art. 89 Abs. 1 S. 1 BayGO (bzw. des damals gültigen Art. 96 Abs. 1 S.1, BayGO) angeordneten Gesamtrechtsnachfolge ergibt.

46
Maßgeblich ist die Zuweisung.

47
2.2.4. Soweit sich die Klagepartei auf die zu dem Fall der Verschmelzung ergangene Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 15.06.2016 – Az. 4 AZR 805/14 beruft, wonach die Tarifbindung bei einem Haustarifvertrag nach Verschmelzung beim neuen Rechtsträger bestehen bleibt und dieser Tarifvertragspartei wird, folgt dem die Berufungskammer – unabhängig von der Frage, ob die ÖtV vergleichbar ist mit einem Haustarifvertrag – nicht. Denn die vorliegende Situation ist nicht vergleichbar mit derjenigen einer Verschmelzung (§ 20 Abs. 1 Nr. 1 UmwG), wie sie dem Fall in der zitierten Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts zugrunde gelegen hat. Bei der Verschmelzung erlischt der abgebende Rechtsträger nach vollzogener Umwandlung. Im Wege der Gesamtrechtsnachfolge tritt der neue Rechtsträger auch in die Rechtsstellung als Tarifvertragspartei eines Haustarifvertrages ein. Im Gegensatz hierzu existiert der abgebende Rechtsträger im Falle der Ausgliederung weiter und bleibt – wie vorliegend die Stadt C-Stadt – grundsätzlich auch Tarifvertragspartei. Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts entspricht in diesem Falle eine „Duplizierung“ der Vertragsparteien, durch die auch der übernehmende Rechtsträger in die Position einer – zusätzlichen – Partei eines Haustarifvertrages gelangt und nunmehr mehrere Tarifverträge bestehen, nicht der gesetzgeberischen Konzeption einer Spaltung (BAG 21.11.2012 – 4 AZR 85/11, Rn. 25). Deshalb hat auch das Bundesarbeitsgericht in genannter Entscheidung gefordert, dass im Spaltungs- und Übernahmevertrag (§ 126 Abs. 1 Nr. 9 UmwG) festzulegen ist, welcher der beiden Rechtsträger in die Rechtsstellung als Vertragspartei eines Haustarifvertrages eintritt. Sofern eine solche Regelung nicht getroffen worden ist, verbleibt nach dieser Rechtsprechung der übertragende Rechtsträger in dieser Rechtsstellung. Nach Ansicht der Berufungskammer sind diese Rechtsgrundsätze auch auf die vorliegende Konstellation zu übertragen, da diese mit derjenigen einer Ausgliederung und nicht mit derjenigen einer Verschmelzung vergleichbar ist.

48
2.2.5. Der Beklagten ist die Rechtsstellung als Tarifvertragspartei der ÖtV jedoch nicht zugewiesen worden. Die Klagepartei beruft sich insoweit ausschließlich auf Ziffer 1.1 der Vereinbarung vom 25.11.1997. Soweit die Klagepartei meint, dass sich aus dieser Regelung klar und unmissverständlich ergebe, dass die ÖtV insoweit für die Beklagte gelte, als diese ihrer Eigenart nach auf das Kommunalunternehmen und dessen Beschäftigte anwendbar sei, folgt dem die Berufungskammer ebenso wie das Arbeitsgericht nicht.

49
Dies ergibt die Auslegung (§§ 133, 157 BGB) der Ziffer 1.1 der Vereinbarung vom 25.11.1997. In Satz 1 dieser Regelung, die mit der Überschrift „Gesamtrechtsnachfolge“ überschrieben ist, ist geregelt, dass das Kommunalunternehmen Klinikum mit allen Rechten und Pflichten in die Arbeits- und Ausbildungsverträge der zum Stichtag, dem 31.12.1997, im Klinikum Beschäftigten einschließlich der Beurlaubten der Stadt C-Stadt eintritt. Nach Satz 2 dieser Regelung gilt „dies“ für alle bestehenden Rechtsbeziehungen zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber und alle sonstigen Regelungen (z.B. örtliche tarifvertragliche Vereinbarungen, Dienstvereinbarung), soweit sie ihrer Eigenart nach auf das Kommunalunternehmen und dessen Beschäftigte anwendbar sind. In Zusammenschau mit dem Zweck der Vereinbarung nach der Präambel, wonach die „Interessen der Beschäftigten in diesem Veränderungsprozess sichergestellt“ werden sollten, bedeutet dies, dass die bis zum Zeitpunkt des definierten Stichtags Beschäftigten durch die Ausgliederung keinerlei arbeitsrechtlichen Nachteile erleiden sollten. Dementsprechend definierten die Vertragsparteien diesen Bestandsschutz und den Umfang der gesetzlich angeordneten (partiellen) Gesamtrechtsnachfolge im Hinblick auf Arbeits- und Ausbildungsverhältnisse im Sinne einer Zuweisung

entsprechend obiger Rechtsgrundsätze in Ziffer 1.1 der Vereinbarung, sowie im Hinblick auf Verbandsmitgliedschaften in Ziffer 1.2 der Vereinbarung.

50
Eine Tarifbindung des Kommunalunternehmens an die ÖtV ist dabei jedoch nicht zugewiesen worden. Dies lässt sich der Vereinbarung nicht entnehmen. Bezugspunkt der Vereinbarung sind ausweislich des klaren Wortlauts die Arbeits- und Ausbildungsverträge zum Stichtag 31.12.1997. Deren Rechte sollten gesichert werden und insoweit die (partielle) Gesamtrechtsnachfolge (nach der vertraglichen Regelung ähnlich der Konzeption des – mangels Vorliegens eines Rechtsgeschäfts nicht anwendbaren – § 613a BGB) im Hinblick auf arbeitsrechtliche Auswirkungen definiert werden. Dementsprechend haben die Vertragsparteien der Vereinbarung vom 25.11.1997 die im Bayerischen Kommunalrecht angelegte, öffentlichrechtlich vorgeschriebene Gesamtrechtsnachfolge mit dieser Vereinbarung konkretisiert und die entsprechenden arbeitsrechtlichen Wirkungen klargestellt.

51
Entgegen der Auffassung der Klägerin lässt sich aus S. 2 der Ziffer 1.1 jedoch kein dahingehender Rechtsbindungswille entnehmen, dass dem Kommunalunternehmen die Rechtsstellung als Tarifvertragspartei in der ÖtV zugewiesen werden sollte.

52
Aus dem Wortlaut der Regelung kann lediglich herausgelesen werden, dass im Hinblick auf die zum Stichtag 31.12.1997 Beschäftigten auch sämtliche bestehenden Rechte, die nicht unmittelbar aus dem Arbeits- oder Ausbildungsvertrag folgen, wie etwa Ansprüche aus örtlichen tariflichen Vereinbarungen oder Dienstvereinbarungen auf arbeitsrechtlicher Ebene im Sinne eines Bestandsschutzes und des definierten Zwecks, die Interessen der (zum Stichtag) Beschäftigten im Veränderungsprozess sicherzustellen, weiterhin für die geschützten Beschäftigten Geltung behalten sollten. Dies wird bereits daraus ersichtlich, dass in Satz 2 der Ziffer 1.1 lediglich abstrakt und im Plural von „örtlichen tariflichen Vereinbarungen oder Dienstvereinbarungen“ im Sinne einer beispielhaften und klarstellenden, aber nicht näher konkretisierten Aufzählung gesprochen wird. Darüber hinaus wird durch die Verwendung des Wortes „Dies“ eindeutig auf die in Satz 1 der Ziffer 1.1 enthaltene Stichtagsregelung und die dort genannten Beschäftigten Bezug genommen. Satz 2 dieser Regelung hat demnach Klarstellungsfunktion für zum Stichtagszeitpunkt bestehende kollektivrechtliche Regelungen. Auch diese sollten – auf arbeitsvertraglicher Ebene – für die zum Stichtag Beschäftigten geschützt werden. Dass hierdurch, wie es die Klägerin meint, ein Beitritt des Kommunalunternehmens als Tarifvertragspartei zur ÖtV begründet werden sollte, lässt sich weder aus dem insoweit eindeutigen Wortlaut, noch aus dem verfolgten Zweck herleiten. Für eine solche Auslegung wären angesichts der erheblichen Rechtswirkungen eines solchen Tarifbeitritts klarere und eindeutigere Anhaltspunkte im Wortlaut der Vereinbarung notwendig gewesen. Gestützt wird dieses Auslegungsergebnis auch durch Ziffer 1.2 der Vereinbarung, wonach sich das Kommunalunternehmen u.a. zur Mitgliedschaft im D. verpflichtet, sowie dazu, einen nahtlosen Übergang sicherzustellen. Eine Verpflichtung zum Beitritt zur tariflichen Regelung der ÖtV oder zumindest eine diesbezügliche Erwähnung im Sinne einer Zuweisung ist an dieser Stelle, die tariflich relevante Mitgliedschaften regelt, gerade nicht enthalten. Dies spricht ebenfalls klar gegen einen dahingehenden Parteiwillen, dass das Kommunalunternehmen Tarifvertragspartei der ÖtV durch diese Vereinbarung werden sollte, zumal am Vertragsschluss der Vereinbarung vom 25.11.1997 auch mehrheitlich Vertragsparteien beteiligt waren, die nicht Tarifpartei in der ÖtV sind.

53
Dieses Auslegungsergebnis wird weiterhin dadurch gestärkt, dass es die Vertragsparteien der Vereinbarung vom 25.11.1997 unterlassen haben, näher zu definieren, welche konkreten Regelungen der ÖtV, die nur teilweise Regelungen beinhaltet, die die Beschäftigung im Klinikum betreffen, zukünftig nur noch für das Kommunalunternehmen gelten sollen und welche für die Stadt C-Stadt, die unstreitig weiterhin an die ÖtV gebunden war. Sofern eine Tarifmitgliedschaft beabsichtigt gewesen wäre, wäre zu erwarten gewesen, dass im Rahmen einer Vereinbarung konkret näher definiert wird, worauf sich dies im Hinblick auf welche tariflichen Regelungen angesichts dieser Besonderheit beziehen soll.

54
Das gefundene Auslegungsergebnis wird weiterhin durch die tatsächliche Tarifpraxis gestützt. Zwischen den Parteien unstreitig wurde die Beklagte zu keinem Zeitpunkt seit dem Jahr 1998 an Tarifverhandlungen der ÖtV beteiligt oder von der tarifschließenden Gewerkschaft oder der Stadt C-Stadt insoweit zu

Verhandlungen aufgefordert. Auch ist nicht konkret vorgetragen, dass und wann die Beklagte die Stadt C-Stadt zu entsprechenden Verhandlungen bevollmächtigt hätte. Insoweit erschöpft sich der Vortrag der Klagepartei in der Berufung auf die pauschale und nicht näher begründete Behauptung, die Stadt C-Stadt habe für das Klinikum verhandelt. Soweit weiter vorgetragen wird, dass sämtliche Anpassungen des strittigen Tarifvertrages von der Beklagten übernommen worden seien, was nach dem Prozessvortrag beider Parteien wohl den Tatsachen entspricht, führt dies ebenfalls nicht zu einem anderen Auslegungsergebnis. Insoweit ist es auch denkbar, dass die Beklagte rechtsirrtümlich handelte, wie sie selbst auch behauptet. Nach dem Vortrag der Beklagten hat diese erst durch das Gutachten des D. vom 26.02.2024 Kenntnis der Rechtslage erhalten und daraufhin ihre Praxis angepasst. Darüber hinaus sind auch andere arbeitsrechtliche Rechtsgrundlagen abseits der Tarifbindung denkbar, die Grundlage für die Umsetzung waren.

55
Insgesamt ist daher nicht von einer Bindung der Beklagten an die ÖtV im Sinne der Feststellung der unmittelbaren und zwingenden Wirkung auch für Beschäftigte, die ab dem 01.01.1998 bei der Beklagten eingetreten sind, auszugehen.

56
2.3. Ein anderes Ergebnis folgt auch nicht aus anderen Rechtsgrundlagen. Soweit sich die Berufung auf Vorschriften aus dem UmwG beruft, ist dieses, wie oben festgestellt, vorliegend nicht anwendbar. Auch aus § 613a BGB, der vorliegend mangels Vorliegens eines Rechtsgeschäfts – wie oben festgestellt – bereits nicht anwendbar ist, folgt nichts anderes. Für eine analoge Anwendung besteht mangels planwidriger Regelungslücke kein Raum. Dies umso mehr, als § 613a Abs. 1 S. 2 BGB nicht unmittelbar eine Tarifbindung des nicht tarifgebundenen Erwerbers begründet.

III.

57
1. Die Kostenentscheidung folgt aus §§ 46 Abs. 2 ArbGG, 97 Abs. 1 ZPO.

58
2. Die Revision war gemäß § 72 Abs. 2 Ziff. 1 ArbGG zuzulassen, da es sich bei der Frage der Reichweite der Gesamtrechtsnachfolge nach Art. 89 Abs. 1 S. 1 BayGO/ Art. 96 Abs. 1 S. 1 BayGO a.F. um eine grundsätzliche und – soweit ersichtlich – bislang höchstrichterlich ungeklärte Rechtsfrage handelt, die von allgemeiner Bedeutung ist, da sie sich auch bei Umwandlungen anderer Kommunalunternehmen nach Art. 89 BayGO stellt.