ArbG Nürnberg, Endurteil v. 26.02.2025 – 13 Ca 3690/24

Titel:

Tarifvertragliche Qualifikation von Vereinbarungen – Tarifbindung für öffentlichen Rechtsträger bei Gesamtrechtsnachfolge

Normenketten:

TVG § 1, § 9
BGB § 133, § 157, § 613a Abs. 1
ZPO § 256
BayGO Art. 89 Abs. 1
UmwG § 20 Abs. 1 Nr. 1

Leitsätze:

1. Eine als Vereinbarung bezeichnete Regelung, an deren Abschluss auch Nicht-Tarifvertragsparteien beteiligt sind und die keine ausdrückliche tarifliche Einordnung enthält, ist nicht als Tarifvertrag iSd Tarifvertragsgesetzes zu qualifizieren. (Rn. 27 – 33) (redaktioneller Leitsatz)
2. Die Umwandlung eines Regiebetriebs in eine Anstalt des öffentlichen Rechts begründet keine tarifliche Bindung des neuen Rechtsträgers an bestehende örtliche tarifliche Vereinbarungen, sofern keine klare Zuweisung im Umwandlungsvertrag erfolgt. (Rn. 34 – 42) (redaktioneller Leitsatz)
3. Bei der Umwandlung von einem Regiebetrieb in eine Anstalt des öffentlichen Rechts genügt für die Fortgeltung eines Haustarifvertrags beim aufnehmenden Rechtsträger eine bloße Gesamtrechtsnachfolge nicht. Vielmehr müssen die Regelungen des Umwandlungsgesetzes wenigstens entsprechend anwendbar sind und es muss eine klare Regelung getroffen werden, ob und inwiefern die örtliche tarifliche Vereinbarung auf die aufnehmende Rechtsträgerin übergeht. (Rn. 37) (redaktioneller Leitsatz)

Schlagworte:

Tarifbindung, Tarifvertrag, Betriebsübergang, Vertragsauslegung, Parteifähigkeit, Feststellungsinteresse, Umwandlung, Regiebetrieb, kommunales Klinikum, örtliche tarifvertragliche Vereinbarung, Tarifvertragsgeltung, tarifliche Bindung, tarifvertragliche Qualifikation von Vereinbarungen, öffentlicher Rechtsträger

Rechtsmittelinstanzen:

LArbG Nürnberg, Urteil vom 04.12.2025 – 3 SLa 72/25
BAG vom -- – 4 AZR 47/26

Tenor

1. Die Klage wird abgewiesen.

2. Die Kosten des Rechtsstreits trägt die Klägerin.

3. Der Streitwert wird auf 50.000 € festgesetzt.

4. Die Berufung wird zugelassen.

Tatbestand

1
Die Parteien streiten über den Geltungsbereich eines Tarifvertrages, nämlich der Örtlichen tarifvertraglichen Vereinbarung vom 20.07.1967 in der Fassung vom 01.04.2022 (ÖtV), die für bestimmte Beschäftigte Erschwerniszuschläge vorsieht.

2
Die Beklagte ist das Klinikum der Stadt, eine Anstalt des öffentlichen Rechts; die Klägerin eine Gewerkschaft.

3

Die Örtliche tarifvertragliche Vereinbarung vom 20.07.1967 in der Fassung vom 01.04.2022 (ÖtV) wurde ursprünglich von der Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr Kreisverwaltung abgeschlossen. Aktuelle Änderungsvereinbarungen zur Örtlichen tariflichen Vereinbarung schließen die mit der Stadt ab. Die Beklagte ist an diesen Abschlüssen nicht beteiligt und war es auch nie.

4
Das Klinikum war bis zum 31.12.1997 Regiebetrieb der Stadt. Mit Wirkung zum 01.01.1998 wurde das Klinikum auf der Grundlage des Art. 89 der Gemeindeordnung (GO) im Wege der Gesamtrechtsnachfolge in ein selbstständiges Kommunalunternehmen (die Beklagte) umgewandelt. Die Beschäftigten der Stadt, welche zu diesem Zeitpunkt beim Klinikum tätig waren, sind bei der Beklagten ohne Änderung der Arbeitsverträge weiterbeschäftigt worden. Im Zuge der Umwandlung des Klinikums in ein Kommunalunternehmen wurde zwischen der Stadt und dem Personalrat, dem Gesamtpersonalrat und der Gewerkschaft ÖTV, der KOMBA – Gewerkschaft und weiteren Beteiligten am 25.11.1997 eine „Vereinbarung“ geschlossen (vergleiche Anlage A2 zum klägerischen Schriftsatz vom 05.07.2024, Bl. 11 ff. der Akte, auf den Inhalt wird Bezug genommen).

5
Ab dem Jahr 2000 wurden bestimmte Bereiche des Klinikums durch die Klinikum 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.

6
Seit 01.01.2024 gibt es also 3 Gruppen von Beschäftigten bei der Beklagten:

- diejenigen, die von der 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 auf die Beklagte übergegangen sind.

7
Erschwerniszuschläge nach der eingangs genannten Örtlichen tariflichen Vereinbarung vom 20.07.1967 zahlt die Beklagte derzeit nur an die erste der vorstehend genannten Personengruppen. Die Beklagte hält diese Vereinbarung für in ihrem Betrieb nicht tariflich anwendbar. Von der Entscheidung über diese tarifliche Anwendbarkeit sind bei der Beklagten 722 Beschäftigte betroffen.

8
Die Klägerin trägt vor, die Erschwerniszulage nach der genannten Örtlichen tariflichen Vereinbarung sei bis 28.02.2024 an alle 3 Beschäftigtengruppen geleistet worden.

9
Sie steht auf dem Standpunkt, die Örtliche tarifliche Vereinbarung 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 sein nicht anwendbar. Auch sei die Örtliche tarifliche Vereinbarung 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 Örtlichen tariflichen Vereinbarung aus dem Eintritt der Übernehmerin (der Beklagten) in die Verträge der abgebenden Partei; die für das Klinikum geltenden Teile der Örtlichen tariflichen Vereinbarung 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.

10
Die Klägerseite trägt weiter vor, nach der zum Zeitpunkt der Gesamtrechtsnachfolge (01.01.1998) geltenden Vorschrift des § 324 UmwG komme auch die direkte Anwendung des §§ 613a BGB entgegen der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts infrage.

11

Die tarifliche Fortgeltung der örtlichen tariflichen Vereinbarung 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 S. 2 sei gerade nicht nur auf S. 1 bezogen.

12
Die Klägerin stützt sich weiter darauf, die Vereinbarung vom 25.11.1997 sei als Überleitungstarifvertrag zu werten, damit sei die Beklagte bereits deshalb vereinbarungsgemäß an die Örtliche tarifliche Vereinbarung gebunden.

13
Die Klägerin beantragt deshalb:

festzustellen, dass die örtliche tarifvertragliche Vereinbarung vom 20.07.1967 für die Arbeiter der 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.

14
Die Beklagte beantragt,

die Klage abzuweisen.

15
Sie trägt vor: Nachdem der Beklagten aufgrund eines von ihr eingeholten Rechtsgutachtens positiv bekannt sei, dass sie nicht unmittelbar tariflich an die Örtliche tarifliche Vereinbarung gebunden sei, sei ihr die Zahlung von Zulagen und Zuschlägen nach dieser Vereinbarung an diejenigen Beschäftigten, die nach dem 01.01.1998 eingestellt worden sein, nicht mehr möglich.

16
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 Örtlichen tariflichen Vereinbarung 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 Örtliche tarifliche Vereinbarung nicht selbst abgeschlossen, und auch keine der Änderungsvereinbarungen.

17
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.

18
§ 613a BGB sei auf die Umwandlung des Klinikums in ein selbstständiges Kommunalunternehmen nicht anwendbar, denn diese Vorschrift erfordere ein „Rechtsgeschäft“; ein solches liege in der durch die Gemeinde vorgenommene Umwandlung nicht. 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.

19
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 ließen sich deshalb nicht auf die Gründung eines selbstständigen Kommunalunternehmens übertragen.

20

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 Örtliche tarifliche Vereinbarung für die Stadt Nürnberg 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 Örtlichen tariflichen Vereinbarung an entweder die Übertragende oder die Übernehmerin (Beklagte) gebe es nicht.

21
Auf die zwischen den Parteien gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen sowie die Verhandlungsprotokolle wird ergänzend Bezug genommen.

Entscheidungsgründe

I.

22
Der Rechtsweg zu den Arbeitsgerichten ist gemäß § 2 Abs. 1 Z. 1 ArbGG eröffnet, das Arbeitsgericht Nürnberg ist gemäß §§ 46 Abs. 2 ArbGG, 12, 17 ZPO zur Entscheidung örtlich zuständig, denn Sitz der Beklagten ist . Die Parteifähigkeit der Klägerin folgt aus § 10 ArbGG: Die Klägerin ist eine Gewerkschaft, sie ist durch Fusion der ÖTV und anderer Gewerkschaften entstanden (vgl. BAG, Urt. v. 7.12.2016 – 4 AZR 414/14 Rnr. 27) . Die Klägerin ist im Prozess ausweislich der vorgelegten Vollmacht durch den Abteilungsleiter Recht beim Landesbezirk ver.di Bayern ordnungsgemäß vertreten.

23
Das gemäß § 256 ZPO erforderliche Feststellungsinteresse für die vorliegende Klage ergibt sich aus § 9 TVG. Nach dieser Vorschrift sind rechtskräftige Entscheidungen der Gerichte für Arbeitssachen, die in Rechtsstreitigkeiten zwischen Tarifvertragsparteien aus dem Tarifvertrag oder über das Bestehen oder Nichtbestehen des Tarifvertrages ergangen sind, in Rechtsstreitigkeiten zwischen tarifgebundenen Parteien sowie zwischen diesen und Dritten bindend. Dabei zählen zu den Rechtsstreitigkeiten über Bestehen oder Nichtbestehen von Tarifverträgen auch Fragen der Wirksamkeit des Tarifvertragsabschlusses, der Vereinbarkeit des Tarifvertrages mit höherrangigem Recht, sowie seines räumlichen, fachlichen und betrieblichen Geltungsbereiches (vgl. zu § 2 ArbGG: ErfK/Ahrendt, 24. Aufl. 2024, ArbGG § 2 Rn. 7). Letzteres (der betriebliche Geltungsbereich) steht vorliegend in Streit. Anders formuliert ließe sich auch sagen, die Parteien streiten darüber, ob bei der Beklagten der streitgegenständliche Tarifvertrag besteht.

24
Weiterhin kann nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts Gegenstand eines Rechtsstreites auch sein, ob der Tarifvertrag nach seinem Geltungsbereich eine bestimmte Arbeitnehmergruppe erfasst (BAG 23.2.1995, NZA 1996, 109). Nachdem die Parteien vorliegend darüber streiten, ob die Arbeitnehmergruppe derjenigen bei der Beklagten Beschäftigten, die ab dem 01.01.1998 dort eingetreten sind, vom Geltungsbereich des Tarifvertrages erfasst werden, hätte der Antrag jedenfalls insofern umformuliert werden können. Darauf hat das Gericht nicht hingewiesen, da nach dessen Auffassung der Antrag auch mit dem vorliegenden Inhalt zulässig ist.

25
Die Zulässigkeit scheitert auch nicht daran, dass eine der beiden Parteien keine Tarifvertragspartei wäre. Die Gewerkschaft ist zwanglos Tarifvertragspartei im Sinne des Tarifvertragsgesetzes, die Beklagte als Arbeitgeberin ist ebenso (potentielle) Tarifvertragspartei.

II.

26
Die Klage ist aber nicht begründet. Die Beklagte ist nicht tariflich an die Örtliche tarifliche Vereinbarung gebunden.

27
1. Die Beklagte ist nicht durch den Abschluss der Vereinbarung vom 25.11.1997 als unmittelbare Tarifvertragspartnerin an die Örtliche tarifliche Vereinbarung gebunden. Die Vereinbarung vom 25.11.1997 ist kein (Überleitungs-) Tarifvertrag.

28

a. Das Tarifvertragsgesetz definiert den Tarifvertrag zwar nicht, gibt jedoch in § 1 wichtige Anhaltspunkte zu den Regelungsgegenständen, aus denen die heute gebräuchliche Begriffsbestimmung abgeleitet wird. Danach ist ein Tarifvertrag 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 Einrichtungen der Vertragsparteien auf der Grundlage von § 4 Abs. 2 betreffen (normativer Teil; vgl. Däuber/Nebe, 5. Aufl. 2022, § 1 TVG Rnr. 3 m.w.N.) Dabei setzt die rechtliche Bewertung eines Vertrages als Tarifvertrag im Sinne des Tarifvertragsgesetzes nicht dessen Benennung mit diesem Begriff durch die Vertragsparteien voraus; auch ein „Vereinbarung“ genannter Vertrag kann als Tarifvertrag zu bewerten sein, wenn er der Sache nach als solcher anzusehen ist (BAG, Urteil vom 05.11.1997 – 4 AZR 872/95). Ob dies der Fall ist, richtet sich nach den Grundsätzen der Vertragsauslegung, §§ 133, 157 BGB; maßgeblich ist also der Parteiwille über die Einordnung der Vereinbarung. Dabei entscheidet der wirkliche Wille der Vertragsparteien, die Auslegung folgt unter der Berücksichtigung von Treu und Glauben und der Verkehrssitte. b.

29
Angewendet auf den vorliegenden Fall, ergibt sich folgendes:

30
aa. Nach dem Wortlaut der Vereinbarung handelt es sich jedenfalls nicht ausdrücklich um einen Tarifvertrag, allerdings ist auch das Gegenteil dem Wortlaut nicht zu entnehmen, z. B. in der Form, dass die Parteien vereinbart hätten, ein Tarifvertrag solle erst noch abgeschlossen werden.

31
bb. Sinn und Zweck der Regelung sind in der Präambel angesprochen. Es sollen die Interessen der Beschäftigten im Veränderungsprozess sichergestellt werden, was gegebenenfalls dahin verstanden werden könnte, man wolle den Beschäftigten „tarifliche“ Rechte geben. Allerdings heißt es im unmittelbaren Fortgang, man wolle die „auf das Kommunalunternehmen übertragbaren Inhalte der Rahmenvereinbarung zur Haushaltskonsolidierung und Verwaltungsreform bei der Stadt vom 25 September 1996 festschreiben“, was wiederum nicht für eine tarifliche Regelung spricht, sondern für eine Vereinbarung eigener Art.

32
cc. Gegen eine tarifliche Vereinbarung spricht auch, dass Personalrat und Gesamtpersonalrat am Abschluss beteiligt waren. Diese können nicht Tarifvertragsparteien sein. In der Vereinbarung werden unter deren Z. 4 Regelungen hinsichtlich Personalrat, Gesamtpersonalrat, Schwerbehindertenvertretung und Gleichstellungsbeauftragter getroffen, jedenfalls hinsichtlich dieser Regelungen handelt es sich sicher nicht um einen Tarifvertrag.

33
dd. Entscheidend gegen ein Verständnis der Vereinbarung vom 27.11.1997 als Tarifvertrag spricht aber die Verkehrssitte. Diese ist bei der Auslegung zu berücksichtigen, da sie einen Anhaltspunkt für den wirklichen Willen der Parteien bildet. Überdies soll keine der beiden Parteien mit einer vollkommen ungewöhnlichen Auslegung des von ihr abgeschlossenen Vertrages konfrontiert sein. Der Verkehrssitte entspricht 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 Regelungen konkret als solche zu bezeichnen.

34
2. Die Beklagte ist nicht deshalb an die Örtliche tarifliche Vereinbarung (tariflich) gebunden, weil sie als aufnehmende Rechtsträgerin in die Vertragsposition der abgebenden Rechtsträgerin (Stadt) eingerückt wäre.

35
a. Im Falle eines Betriebsüberganges durch Rechtsgeschäft richtet sich die Fortgeltung von beim abgebenden Rechtsträger bestehenden Tarifverträgen nach § 613a Abs. 1 BGB; die gegebenen Tarifverträge werden Inhalt der jeweils bereits bestehenden Arbeitsverträge. Eine Tarifbindung des aufnehmenden Rechtsträgers in der Form, dass er nunmehr insgesamt tarifgebunden wäre und die

Tarifverträge auf alle Arbeitnehmer (auch auf die bei ihm bereits vorhandenen oder später eingestellten) anwenden müsste, entsteht grundsätzlich nicht.

36
Dies hat das Bundesarbeitsgericht für den Fall eines Firmentarifvertrages anders gesehen: Die Stellung eines Unternehmens als Partei eines Haustarifvertrags gehe bei seiner Verschmelzung auf ein anderes Unternehmen nach § 20 I Nr. 1 UmwG über, die Gesamtrechtsnachfolge bewirke die kollektivrechtliche Weitergeltung des übergegangenen Haustarifvertrags beim aufnehmenden Rechtsträger und verursache damit eine Geltung auch für die (tarifgebundenen) Arbeitnehmer des aufnehmenden Rechtsträgers. Begründet wird dies damit, dass nach § 20 Abs. 1 UmwG das Vermögen der übertragenden Rechtsträger einschließlich der Verbindlichkeiten auf den übernehmenden Rechtsträger übergeht und der übernehmende Rechtsträger damit auch in die bestehenden Verträge somit also auch in die Tarifverträge, eintritt. Diese Entscheidung erging für den Fall einer Verschmelzung, der übertragende Rechtsträger ging also vollständig im übernehmenden Rechtsträger auf. Für den hiervon zu unterscheidenden Fall einer Spaltung hat das Bundesarbeitsgericht im Jahr 2012 entschieden, dass auf Grund der lediglich partiellen Gesamtrechtsnachfolge bei der Ausgliederung eines Betriebs im Wege der Spaltung es einer Regelung im Spaltungsund Übernahmevertrag bedürfe, wenn der abgespaltene Rechtsträger Partei eines bestehenden Haustarifvertrags werden solle (BAG, Urt. v. 21. 11. 2012 – 4 AZR 85/11). Die Sachlage bei einer Spaltung ist nämlich insofern anders, als eindeutig klargestellt werden muss, welche Teile eines bereits bestehenden Unternehmens übergehen sollen und welche nicht; dies ist bei einer Gesamtrechtsnachfolge anders, denn dort geht zwanglos alles über.

37
c. Angewendet auf den vorliegenden Fall bedeutet das, dass durch die Umwandlung von einem Regiebetrieb in eine Anstalt des öffentlichen Rechts bei der Beklagten nur dann eine Tarifbindung im eigentlichen Sinne entstehen kann, wenn

- es sich bei der Örtlichen tariflichen Vereinbarung um einen Haus-/Firmentarifver-trag handelt,

- die Regelungen des Umwandlungsgesetzes wenigstens entsprechend anwendbar sind und

- eine klare Regelung in einer dem „Umwandlungsvertrag“ (den es ja bei einer Umwandlung nach Art. 89 BayGO nicht gibt) gleichzustellenden Vereinbarung getroffen wurde, ob und inwiefern die örtliche tarifliche Vereinbarung auf die aufnehmende Rechtsträgerin, nämlich die Beklagte, übergeht.

38
Nach Auffassung des erkennenden Gerichts kann das Vorliegen der beiden erstgenannten Voraussetzungen offenbleiben, denn jedenfalls gibt es keine klare Regelung, dass die Örtliche tarifvertragliche Vereinbarung nunmehr bei der Beklagten gelten soll.

39
Eine Regelung des Inhalts, die Örtliche tarifliche Vereinbarung solle insgesamt übergehen mit der Folge, dass sie nunmehr (nur noch) bei der Beklagten gelte, gibt es nicht.

40
Die Klägerin beruft sich darauf, eine solche Regelung sei in der Vereinbarung vom 25.11.1997 enthalten. Dem folgt das Gericht nicht. Nach Ziff. 1.1 der Vereinbarung tritt die Beklagte mit allen Rechten und Pflichten in die Arbeitund Ausbildungsverträge der zum Stichtag (= 31.12.1997) im Klinikum Beschäftigten ein. Wenn es im hieran anschließenden S. 2 heißt, dies gilt für alle bestehenden Rechtsbeziehungen …, so wird daraus klar, dass die bestehenden Rechtsbeziehungen nur insoweit anwendbar sein sollen, als sie sich auf die Arbeits- und Ausbildungsverträge gemäß S. 1 beziehen. Der Einwand der Klägerin, dann sei S. 2 überflüssig, denn selbstverständlich gingen die Arbeits- und Ausbildungsverträge inklusive aller sonstigen Regelungen über, rechtfertigt das keine andere

41
Betrachtungsweise. Die tarifliche Regelung mag insofern redundant sein. Daraus ergibt sich noch nicht, dass über den Wortlaut hinaus eine Zuweisung der örtlichen tariflichen Vereinbarung gewollt war.

42
Überdies ist auch zwischen den Parteien unstreitig, dass die Örtliche tarifliche Vereinbarung nicht insgesamt auf die Beklagte übergehen, denn diese gilt bei der Stadt immer noch. Die Klägern argumentiert

hier, die Örtliche tarifliche Vereinbarung sei eben nach dem letzten Halbsatz von Ziff. 1.1 nur übergegangen, soweit diese ihrer Eigenart nach auf das Kommunalunternehmen und dessen Beschäftigte anwendbar sei. Diese Regelung ist jedenfalls zu ungenau. Es geht darum, klarzustellen, wer nun Vertragspartner ist: Einerseits (sicherlich) die Gewerkschaft, andererseits aber entweder die Stadt Nürnberg oder die Beklagte. Insofern herrscht Unklarheit, welche Regelungen nun für die Beklagte gelten sollen und welche für die Stadt Nürnberg, und daraus resultiert eine Unklarheit, wer welche Regelungen mit der Gewerkschaft verhandeln können soll. Die Beklagte hat dies übrigens nach dem übereinstimmenden Vortrag der Parteien seit 1998 nicht getan und wurde von Klägerseite hierzu offenbar auch nicht aufgefordert. Auch das spricht dagegen, dass die Vertragsparteien bzw. deren Rechtsvorgänger bei Abschluss der Vereinbarung vom 25.11.1997 den Willen hatten, die Örtliche tarifliche Vereinbarung zwischen der Stadt Nürnberg und der Beklagten quasi „aufzuteilen“.

III.

43
Die Kostenentscheidung beruht auf §§ 46 Abs. 2 ArbGG, 91 ZPO. Der Streitwert wurde angesichts der Tatsache, dass einerseits eine erhebliche Zahl von Arbeitnehmern bei der Beklagten potentiell Erschwerniszuschläge erhalten kann, andererseits aber nur ein Feststellungsantrag vorliegt, auf 50.000 € geschätzt.

44
Die Zulassung der Berufung erfolgte gemäß § 64 Abs. 3 Ziffer 2a ArbGG.