

Aktenzeichen: 1 AZR 12/01
Bundesarbeitsgericht 1. Senat

Urteil vom 20. November 2001
- 1 AZR 12/01 -

I. Arbeitsgericht
Dortmund

Urteil vom 15. Oktober 1999
- 1 Ca 2661/99 -

II. Landesarbeitsgericht
Hamm

Urteil vom 14. September 2000
- 8 Sa 175/00 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein
Für die Fachpresse: Nein

Entscheidungsstichwort:

Einzelvertragliche Bezugnahme auf Gehaltstarifvertrag; Änderung durch Betriebsvereinbarung

Gesetze:

BetrVG § 77 Abs. 3, § 87 Abs. 1 Nr. 10; BGB § 140, § 157

Leitsätze:

keine



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

BUNDESGERICHTSHOF



1 AZR 12/01
8 Sa 175/00
Landesarbeitsgericht
Hamm

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
20. November 2001

URTEIL

Klapp, Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

Beklagte, Berufungsklägerin und Revisionsklägerin,

pp.

Kläger, Berufungsbeklagter und Revisionsbeklagter,

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 20. November 2001 durch den Präsidenten des Bundesarbeitsgerichts Prof. Dr. Wißmann, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Schmidt, den Richter am Bundesarbeitsgericht Kreft sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Münzer und Dr. Blank für Recht erkannt:



Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 14. September 2000 - 8 Sa 175/00 - wird auf ihre Kosten zurückgewiesen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über Vergütungsansprüche des Klägers.

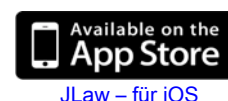
Die Beklagte betreibt ein Ingenieur- und Planungsbüro. Sie ist nicht tarifgebunden. Der Kläger ist seit dem 1. Oktober 1977 als Techniker/technischer Zeichner bei ihr beschäftigt. Das Arbeitsverhältnis richtet sich nach den im Einstellungsschreiben vom 25. März 1977 enthaltenen Bestimmungen. In dem Schreiben heißt es:

„Soweit im folgenden nichts anderes vereinbart ist, gelten die Bestimmungen des Tarifes der Angestellten der Eisen-, Metall- und Elektroindustrie von Nordrhein-Westfalen (eisenverarbeitende Industrie) sowie die gesetzlichen Bestimmungen und betrieblichen Vereinbarungen.“

Die Geltung dieser Tarifverträge hat die Beklagte nicht mit allen ihren Mitarbeitern vereinbart.

Am 2. Juli 1990 schloß die Beklagte mit dem Betriebsrat eine „Betriebsvereinbarung über die Anwendung von Tarifverträgen“ mit auszugsweise folgendem Wortlaut:

- „1. Auf die Arbeitsverhältnisse der von den jeweiligen Tarifverträgen erfaßten Mitarbeiter des Betriebes werden - jedoch mit Ausnahme der Regelungen die Arbeitszeit betreffend ... - angewendet:
 - 1.1 Der Manteltarifvertrag für die Arbeiter, Angestellten und Auszubildenden in der Eisen-, Metall-, Elektro- und Zentralheizungs-Industrie NRW vom 29. Februar 1988 ...
 - 1.2 Tarifvertrag über die Lohn- und Gehaltssicherung für Arbeitnehmer der Eisen-, Metall-, Elektro- und Zentralheizungs-Industrie NRW vom ... 26. Januar 1979.



- 1.6 Gehaltsrahmenabkommen vom 19. Februar 1975.
- 1.7 Die Abkommen über die Erhöhung der Tarifgehälter in der Eisen-, Metall-, Elektro- und Zentralheizungs-Industrie NRW vom 6. Mai 1990.
- 1.8 Tarifvertrag über die Leistungsbeurteilung von Angestellten.
- ...
2. Ändern die Tarifvertragsparteien die unter 1.1 bis 1.8 genannten Verträge, so sind die Änderungen anzuwenden, wenn sie während der Gültigkeit dieser Betriebsvereinbarung in Kraft treten.
3. Die Anwendung der Tarifverträge richtet sich nach den Regeln über die Betriebsvereinbarung; entsprechendes gilt für die Durchführung und eine vorgesehene Beteiligung von Tarifvertragsparteien.
4. Diese Betriebsvereinbarung kann mit einer Frist von 6 Monaten gekündigt werden, jedoch erstmals zum 31.12.94.
5. Wird die Betriebsvereinbarung gekündigt, wirkt sie nicht nach. Bis zur Neuregelung gelten dann die Tarifverträge in der zum Zeitpunkt des Wirksamwerdens der Kündigung gültigen Fassung. Wird die Betriebsvereinbarung 6 Monate vor Ablauf nicht gekündigt, verlängert sie sich um ein weiteres Jahr.
6. Geschäftsführung und Betriebsrat werden die betroffenen Tarifmitarbeiter über diese Betriebsvereinbarung schriftlich informieren und ihnen Gelegenheit geben, der Geltung der Betriebsvereinbarung für ihr Arbeitsverhältnis binnen vier Wochen zu widersprechen. Stimmt der Mitarbeiter nicht schriftlich zu, so findet diese Betriebsvereinbarung auf sein Arbeitsverhältnis keine Anwendung.

...

In einem Schreiben an alle Mitarbeiter vom 11. Juli 1990 teilte der Betriebsrat mit, diese Betriebsvereinbarung habe „einen Weg geschaffen, jahrelange Rechtsunsicherheit hinsichtlich der Anwendung der Tarifverträge zu beenden“. Da er als Betriebsrat „über die Einzelarbeitsverträge nicht verfügen“ könne, sei die schriftliche Zustimmung jedes Mitarbeiters erforderlich. Er empfehle, die entsprechende Erklärung abzugeben. Für die Zukunft sei dadurch „eine vertragsrechtliche einheitliche Basis für alle Anstellungsverträge gegeben“. Mit Schreiben vom 16. Juli 1990 teilte die Beklagte dem



Kläger mit, die Betriebsvereinbarung solle die Anwendung von tariflichen Regelungen im Betrieb auf eine übersichtliche Basis stellen, „und zwar für alle die Tarifmitarbeiter, die sich dem anschließen“. Der Kläger könne sich durch seine Unterschrift einverstanden erklären. Erteile er seine Zustimmung nicht, gelte für ihn „weiterhin ausschließlich die Regelung (seines) Arbeitsvertrages, nicht jedoch die nach der Betriebsvereinbarung“. Am 17. Juli 1990 erklärte der Kläger schriftlich sein Einverständnis. In den folgenden Jahren erhielt er die vollen tariflichen Leistungen.

Mit Schreiben vom 12. Juni 1997 kündigte die Beklagte die Betriebsvereinbarung zum 31. Dezember 1997. Verhandlungen mit dem Betriebsrat über eine neue Regelung blieben ohne Erfolg. Die Tarifierhöhungen des Jahres 1999 gab die Beklagte nicht an die Beschäftigten weiter. Mit seiner Klage begehrt der Kläger die Zahlung der entsprechenden Gehaltsdifferenz für die Monate März bis Mai 1999 in Höhe von je 18,00 DM, der Urlaubsgelddifferenz in Höhe von 12,96 DM und der tariflichen Pauschalsumme 1999 in Höhe von 350,00 DM. Er hat die Ansicht vertreten, die Beklagte sei wegen der aus § 77 Abs. 3 BetrVG folgenden Unwirksamkeit der Betriebsvereinbarung vom 2. Juli 1990 weiterhin vertraglich verpflichtet, die jeweils gültigen Tarifverträge der Eisen-, Metall- und Elektroindustrie Nordrhein-Westfalen einzuhalten.

Der Kläger hat beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an ihn 416,96 DM nebst 4 % Zinsen seit Rechtshängigkeit zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat die Auffassung vertreten, die Betriebsvereinbarung verstoße nicht gegen § 77 Abs. 3 BetrVG. Für die Branche der freien Ingenieurleistungen, der sie zugehöre, gebe es bundesweit nur zwei Vergütungstarifverträge. Diese gälten normativ lediglich für etwa 1 % der branchenzugehörigen Arbeitnehmer und auf Grund arbeitsvertraglicher Inbezugnahme für höchstens weitere 25 %. Da sie die Betriebsvereinbarung vom 2. Juli 1990 wirksam gekündigt habe, fänden mangels Neuregelung die am 31. Dezember 1997 geltenden Tarifverträge auf das Arbeitsverhältnis der Parteien Anwendung.

Das Arbeitsgericht hat der Klage - begrenzt auf Zinsen aus der Nettovergütung - stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Beklagten zurückgewiesen. Mit der Revision verfolgt die Beklagte ihren Antrag weiter, die Klage abzuweisen.



Entscheidungsgründe

Die Revision ist nicht begründet. Zu Recht haben die Vorinstanzen der Klage stattgegeben. Zwar tragen die Ausführungen des Landesarbeitsgerichts seine Entscheidung nicht in allen Punkten. Diese erweist sich aber im Ergebnis als richtig (§ 563 ZPO). Der Klageanspruch folgt aus § 611 BGB iVm. der Inbezugnahme der Tarifverträge für die Angestellten der Eisen-, Metall- und Elektroindustrie Nordrhein-Westfalen (künftig: Tarifverträge der Metallindustrie) im Arbeitsvertrag der Parteien aus dem Jahr 1977. Diese ist nicht wirksam aufgehoben oder gekündigt worden.

I. Die Parteien haben die Geltung der Tarifverträge wirksam vereinbart.

1. Für die Wirksamkeit der Inbezugnahme kommt es nicht darauf an, ob die tariflich ungebundene Beklagte dem fachlichen Geltungsbereich der einbezogenen Tarifwerke unterliegt. Auch wenn sie keinen Betrieb der Metallindustrie führt, bestehen gegen die Verweisung keine rechtlichen Bedenken. In Ausübung der allgemeinen Vertragsfreiheit ist auch die einzelvertragliche Inbezugnahme branchenfremder Tarifverträge zulässig (*BAG 6. Dezember 1990 - 6 AZR 268/89 - BAGE 66, 322; 10. Juni 1965 - 5 AZR 432/64 - BAGE 17, 193; Wiedemann/Oetker TVG 6. Aufl. § 3 Rn. 236; Löwisch/Rieble TVG § 3 Rn. 110*).

2. Die umfassende Verweisung ist bestimmt genug und schließt den jeweiligen Gehaltstarifvertrag für die Angestellten in der Metallindustrie ein. Zwar fehlt im Einstellungsschreiben vom 25. März 1977 die ausdrückliche Erklärung, es sollten die „jeweils geltenden“ Tarifverträge Anwendung finden. In diesem Sinne ist die Vereinbarung aber zu verstehen. Die entsprechende Auslegung durch das Landesarbeitsgericht hält einer revisionsrechtlichen Überprüfung stand. Nach dem Wortlaut des Einstellungsschreibens „gelten“ die Bestimmungen für Angestellte der Metallindustrie. Diese Formulierung schließt eine dynamische Verweisung auf zukünftige Entwicklungen ein. Es „gelten“ nur die aktuell jeweils gültigen Tarifverträge. Hätten die Parteien eine statische Verweisung allein auf die im Zeitpunkt des Vertragsschlusses geltenden Tarifbestimmungen beabsichtigt, ist davon auszugehen, daß sie die in Bezug genommene Fassung des betreffenden Tarifvertrags genau bezeichnet hätten. Auch entspricht eine dynamische Verweisung auf die jeweils geltenden Tarifverträge in der Regel den Interessen beider Vertragsparteien, die auf diese Weise einer Anpassung ihres Arbeitsver-



hältnisses an die fortschreitende Entwicklung enthoben sind (*BAG 20. März 1991 - 4 AZR 455/90 - BAGE 67, 330 mwN*).

II. Die einzelvertragliche Verweisung auf die Tarifverträge der Metallindustrie ist nicht durch eine kollektivrechtliche Inbezugnahme abgelöst worden. Zwar hat der Kläger sein Einverständnis damit erklärt, daß die vertragliche Verweisung aufgehoben wird „und sämtliche Tarifabsprachen und deren Änderungen zukünftig nur nach Maßgabe der Betriebsvereinbarung“ gelten. Die Betriebsvereinbarung vom 2. Juli 1990 ist aber wegen Verstoßes gegen § 77 Abs. 3 BetrVG unwirksam; das Einverständnis des Klägers ging ins Leere.

1. Bei der Vereinbarung der Betriebsparteien „über die Anwendung von Tarifverträgen“ vom 2. Juli 1990 handelt es sich entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts um eine Betriebsvereinbarung iSd. § 77 BetrVG.

a) Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, es vertrage sich nicht mit der normativen, vom Willen der Normadressaten unabhängigen Wirkung einer Betriebsvereinbarung, daß die Vereinbarung vom 2. Juli 1990 in Nr. 6 ihre Geltung davon abhängig mache, daß „die betroffenen Tarifmitarbeiter“ dem nicht widersprächen und binnen vier Wochen schriftlich zustimmten. Diese Regelung mache deutlich, daß die Betriebsparteien nicht von ihrer betriebsverfassungsrechtlichen Normsetzungsbefugnis Gebrauch gemacht, sondern ein Regelungswerk aufgestellt hätten, das nach einer entsprechenden einvernehmlichen Änderung der jeweiligen Arbeitsverträge als arbeitsvertragliche Einheitsregelung habe gelten sollen.

b) Gegen die Auslegung des Landesarbeitsgerichts spricht zunächst der Wortlaut der Vereinbarung. Die Betriebsparteien haben sie zu Beginn und in Nr. 3, 4, 5 und 6 ausdrücklich als Betriebsvereinbarung bezeichnet. Es muß angenommen werden, daß ihnen dabei die zwingende und unmittelbare Geltung einer Betriebsvereinbarung nach § 77 Abs. 4 BetrVG bewußt war. Für ein Verständnis als Betriebsvereinbarung spricht ferner, daß Nr. 4 für beide Betriebsparteien ein einseitiges Kündigungsrecht vorsieht und Nr. 5 für diesen Fall eine Nachwirkung ausdrücklich ausschließt. Beides ließe sich mit dem Verständnis als arbeitsvertragliche Einheitsregelung nicht vereinbaren.

Das von den Betriebsparteien erstrebte Ziel war nur durch den Abschluß einer Betriebsvereinbarung zu erreichen. Sie wollten zum einen sicherstellen, daß für alle



Beschäftigten der Beklagten die aufgeführten Tarifverträge zur Anwendung kämen. Dazu bedurfte es für Mitarbeiter, mit denen einzelvertraglich ein Einbezug der Tarifverträge nicht vereinbart war, und für künftig einzustellende Mitarbeiter der normativen Wirkungen einer Betriebsvereinbarung. Die Betriebsparteien wollten zum anderen der Beklagten einen einfachen Weg eröffnen, sich von künftigen Tarifenwicklungen zu lösen. Dazu sahen sie die Möglichkeit einer Kündigung ohne Nachwirkung vor. Auch dafür bedurfte es des Abschlusses einer Betriebsvereinbarung, für die § 77 Abs. 5, Abs. 6 BetrVG eine solche Regelung ermöglicht. Der Abschluß einer normativ wirkenden Vereinbarung, die den betriebsverfassungsrechtlichen Beendigungsregelungen für Kollektivverträge unterläge, war von den Betriebsparteien deshalb gerade gewollt.

Dazu steht die in Nr. 6 der Betriebsvereinbarung vorgesehene Einholung einer Zustimmung der „betroffenen Tarifmitarbeiter“ nicht in Widerspruch. Zutreffend hat das Landesarbeitsgericht selbst darauf hingewiesen, daß durch eine Betriebsvereinbarung die günstigere Rechtsposition der Beschäftigten, mit denen - wie mit dem Kläger - die Geltung der Tarifverträge der Metallindustrie einzelvertraglich vereinbart worden war, nicht beseitigt werden konnte. Die im Vergleich zur Betriebsvereinbarung günstigere Rechtsstellung des Klägers bestand darin, daß die arbeitsvertragliche Inbezugnahme der jeweils geltenden Tarifverträge zeitlich unbefristet war. Der Kläger besaß einen vertraglichen Anspruch auf Vergütung entsprechend dem jeweils geltenden Gehaltstarifvertrag für die Angestellten der Metallindustrie. Eine Abkoppelung von der tariflichen Gehaltsentwicklung und ein „Einfrieren“ der Vergütungshöhe auf ein bestimmtes Tarifniveau hätte die Beklagte einseitig nur im Wege einer sozial gerechtfertigten Änderungskündigung herbeiführen können. Im Unterschied dazu sollte die Betriebsvereinbarung ab dem Jahr 1994 jeweils zum Jahresende gekündigt werden können, ohne nachzuwirken. Damit wurde die Beklagte in die Lage versetzt, sich von der tariflichen Gehaltsdynamik durch einfache Kündigungserklärung gegenüber dem Betriebsrat zu lösen. Sollte die insoweit ungünstigere Betriebsvereinbarung auch im Verhältnis zum Kläger allein maßgeblich sein, bedurfte es deshalb seines Verzichts auf die bisherige Vertragsposition. Dies hatten die Betriebsparteien erkannt und deshalb für Mitarbeiter wie den Kläger die Geltung der Betriebsvereinbarung von deren Zustimmung abhängig gemacht. Die Betriebsparteien haben folglich in Nr. 6 der Betriebsvereinbarung nur das im Verhältnis zwischen Betriebsvereinbarung und Arbeitsvertrag geltende Günstigkeitsprinzip berücksichtigt und nicht den normativen Status der zuvor getroffenen Regelungen zurückgenommen.



2. Mit der Übernahme der aufgeführten Tarifverträge als betriebliche Normen verstößt die Betriebsvereinbarung vom 2. Juli 1990 gegen die Regelungssperre des § 77 Abs. 3 BetrVG.

a) Nach dieser Bestimmung können Arbeitsentgelte und sonstige Arbeitsbedingungen, die durch Tarifvertrag geregelt sind oder üblicherweise geregelt werden, nicht Gegenstand einer Betriebsvereinbarung sein. Dies gilt nach Satz 2 der Vorschrift nur dann nicht, wenn ein Tarifvertrag den Abschluß ergänzender Betriebsvereinbarungen ausdrücklich zuläßt. Eine gegen § 77 Abs. 3 BetrVG verstoßende Betriebsvereinbarung ist unwirksam (*BAG 20. April 1999 - 1 AZR 631/98 - BAGE 91, 244; 24. Januar 1996 - 1 AZR 597/95 - BAGE 82, 89*).

Arbeitsbedingungen sind dann durch Tarifvertrag geregelt, wenn über sie ein Tarifvertrag abgeschlossen worden ist und der Betrieb in den räumlichen, betrieblichen, fachlichen und persönlichen Geltungsbereich des Tarifvertrags fällt (*BAG 9. Dezember 1997 - 1 AZR 319/97 - BAGE 87, 234; 27. Januar 1987 - 1 ABR 66/85 - BAGE 54, 147; Fitting/Kaiser/Heither/Engels BetrVG 20. Aufl. § 77 Rn. 67*). Die Sperrwirkung des § 77 Abs. 3 BetrVG hängt nicht davon ab, daß der Arbeitgeber tarifgebunden ist. Die Vorschrift soll die Funktionsfähigkeit der Tarifautonomie nach Art. 9 Abs. 3 GG gewährleisten. Dazu räumt sie den Tarifvertragsparteien den Vorrang bei der Regelung von Arbeitsbedingungen ein. Arbeitgeber und Betriebsrat sollen weder abweichende noch auch nur ergänzende Betriebsvereinbarungen mit normativer Wirkung für den Betrieb abschließen können (*BAG 5. März 1997 - 4 AZR 532/95 - BAGE 85, 208; 24. Januar 1996 - 1 AZR 597/95 - aaO; 24. Februar 1987 - 1 ABR 18/85 - BAGE 54, 191; Fitting/Kaiser/Heither/Engels aaO § 77 Rn. 61 mwN; Richardi BetrVG 7. Aufl. § 77 Rn. 228 mwN; Kreutz GK-BetrVG 6. Aufl. § 77 Rn. 66 mwN*). Die Funktionsfähigkeit der Tarifautonomie wird auch dann gestört, wenn nicht tarifgebundene Arbeitgeber kollektivrechtliche Konkurrenzregelungen in Form von Betriebsvereinbarungen treffen können. Für das Bedürfnis nach betriebsnaher Regelung stehen Firmentarifverträge als kollektivrechtliche Gestaltungsmittel zur Verfügung (*BAG 24. Januar 1996 - 1 AZR 597/95 - aaO; 5. März 1997 - 4 AZR 532/95 - aaO; Fitting/Kaiser/Heither/Engels aaO § 77 Rn. 68 mwN; Wiedemann/Oetker aaO § 4 Nr. 562*).

b) Der Betrieb der Beklagten fiel schon im Jahr 1990 in den Geltungsbereich eines Vergütungstarifvertrags für Angestellte. Nach dem Vorbringen des Klägers war insoweit das Abkommen über die Erhöhung der Tarifgehälter in der Eisen-, Metall-,



Elektro- und Zentralheizungs-Industrie Nordrhein-Westfalen vom 6. Mai 1990 einschlägig, welches mit Wirkung vom 1. April 1990 eine abschließende Regelung der Gehaltshöhe für kaufmännische und technische Angestellte enthielt. Nach dem Vorbringen der Beklagten unterfiel ihr Betrieb zwar nicht dem Geltungsbereich dieses Tarifvertrags, wurde aber von den Tarifverträgen für die Branche der freien Ingenieurleistungen erfaßt. Für diese Branche galten 1990 zwei Vergütungstarifverträge: Zum einen war dies der Gehaltstarifvertrag zwischen der Industriegewerkschaft Bau-Steine-Erden und der Arbeitgebergemeinschaft freier Architekten und Ingenieure in den Büros freiberuflich Tätiger oder in vergleichbaren Büros, „deren ausschließliche Aufgabe die Übernahme und Durchführung von Architekten- und Ingenieurleistungen gemäß der jeweils gültigen Honorarordnung ist“, vom 29. Mai 1990; zum anderen galt der Gehaltstarifvertrag zwischen der Deutschen Angestellten-Gewerkschaft und dem Arbeitgeberverband selbständiger Ingenieure und Architekten für die Beschäftigten in „Ingenieur-, Architektur- und Planungsbüros“ vom 17. Januar 1990. Auch diese Tarifverträge regelten die Höhe der Gehälter der Angestellten abschließend. Infolgedessen steht § 77 Abs. 3 BetrVG einer Regelung der Gehälter durch Betriebsvereinbarung auch auf der Grundlage des Vortrags der Beklagten entgegen.

Unerheblich ist die möglicherweise geringe Zahl der von diesen Tarifverträgen erfaßten Arbeitnehmer. Für den Eintritt der Sperrwirkung kommt es nicht darauf an, für wieviele Arbeitnehmer der Branche die betreffende tarifliche Regelung normativ oder wegen vertraglicher Inbezugnahme gilt. Maßgeblich ist allein der Umstand, daß eine Tarifregelung besteht, in deren Geltungsbereich der Betrieb bei Tarifbindung fallen würde (*BAG 13. August 1980 - 5 AZR 325/78 - AP BetrVG 1972 § 77 Nr. 2 = EzA BetrVG 1972 § 77 Nr. 8; Fitting/Kaiser/Heither/Engels aaO § 77 Rn. 69 mwN*).

Unter die Regelungssperre des § 77 Abs. 3 BetrVG fallen auch Betriebsvereinbarungen, die sich - wie die vorliegende - darauf beschränken, eine bestehende tarifvertragliche Regelung unverändert zu übernehmen. Der Grund für die Geltung der Tarifverträge würde auch dann auf der normativen Wirkung der Betriebsvereinbarung beruhen. Der Geltungsbereich von Tarifverträgen soll aber allein auf dem dafür vorgesehenen Weg der Allgemeinverbindlicherklärung nach § 5 TVG ausgedehnt werden können (*vgl. Begründung zum Regierungsentwurf BetrVG 1972, BT-Drucks. 6/1786, S 47*). Der Schutz der Tarifautonomie steht deshalb auch der Möglichkeit entgegen, durch Betriebsvereinbarung den Inhalt eines Tarifvertrags unverändert zu übernehmen (*BAG GS 3. Dezember 1991 - GS 2/90 - BAGE 69, 134; BAG 22. März 1994 - 1 ABR 47/93 - EzA TVG § 4 Geltungsbereich Nr. 10, zu III 3 der Gründe*).



c) Die Regelungssperre des § 77 Abs. 3 BetrVG wird im Streitfall nicht durch den Vorrang der Mitbestimmung nach § 87 Abs. 1 BetrVG aufgehoben. Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts wird allerdings die erzwingbare Mitbestimmung des Betriebsrats nicht dadurch ausgeschlossen, daß die entsprechende Angelegenheit nur üblicherweise durch Tarifvertrag geregelt wird oder zwar tariflich geregelt, der Arbeitgeber aber an den betreffenden Tarifvertrag nicht gebunden ist. Andernfalls würde durch einen im Betrieb nicht geltenden Tarifvertrag zum Nachteil der Beschäftigten eine mitbestimmte Regelung in den Angelegenheiten des § 87 Abs. 1 BetrVG überhaupt ausgeschlossen. Dies widerspräche der Schutzfunktion der Regelung (*BAG GS 3. Dezember 1991 - GS 2/90 - aaO; BAG 22. Juni 1993 - 1 ABR 62/92 - BAGE 73, 291; 24. Januar 1996 - 1 AZR 597/95 - aaO*).

Bezüglich der hier streitigen Regelung der Lohnhöhe besteht jedoch kein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats. Nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG hat der Betriebsrat mitzubestimmen bei Fragen der betrieblichen Lohngestaltung, insbesondere bei der Aufstellung von Entlohnungsgrundsätzen und der Einführung und Anwendung neuer Entlohnungsmethoden und deren Änderung. Dieses Mitbestimmungsrecht bezieht sich nur auf die Grundlagen der Lohnfindung, nicht auf die absolute Lohn- oder Gehaltshöhe (*BAG 29. Februar 2000 - 1 ABR 4/99 - AP BetrVG 1972 § 87 Lohngestaltung Nr. 105 = EzA BetrVG 1972 § 87 Betriebliche Lohngestaltung Nr. 69; 14. September 1993 - 1 ABR 31/93 - AP BetrVG 1972 § 87 Lohngestaltung Nr. 65 = EzA BetrVG 1972 § 87 Betriebliche Lohngestaltung Nr. 43; BAG GS 3. Dezember 1991 - GS 2/90 - aaO*).

3. Die unwirksame Betriebsvereinbarung kann nicht nach § 140 BGB in eine Regelungsabrede oder eine vertragliche Einheitsregelung umgedeutet werden. Die Betriebsparteien wollten eine Regelung treffen, deren Geltung in den einzelnen Arbeitsverhältnissen gerade nicht auf einzelvertraglicher Grundlage beruhen und von der sich die Beklagte für die Zukunft mit den Mitteln des Betriebsverfassungsrechts wieder lösen können sollte. Für eine Regelungsabrede gilt ersteres nicht, für eine vertragliche Einheitsregelung gilt beides nicht.

4. Die unwirksame Betriebsvereinbarung vom 2. Juli 1990 ist nicht dadurch Bestandteil des Arbeitsvertrags der Parteien geworden, daß nach dem Inhalt des Einstellungsschreibens vom 25. März 1977 auch „die gesetzlichen Bestimmungen und betrieblichen Vereinbarungen“ für das Arbeitsverhältnis gelten. Da Gesetze und Betriebsvereinbarungen unabhängig vom Willen der Arbeitsvertragsparteien Anwendung finden, ist bereits zweifelhaft, ob die entsprechende Vertragsklausel eine rechtsgeschäft-



liche Willenserklärung oder lediglich einen Hinweis auf die Rechtslage darstellt. Selbst wenn ersteres zugunsten der Beklagten unterstellt wird, ist eine solche Vertragsabrede dahin auszulegen, daß lediglich rechtswirksame Betriebsvereinbarungen in den Arbeitsvertrag einbezogen werden sollen (vgl. BAG 14. Februar 1978 - 1 AZR 154/76 - BAGE 30, 86; - 1 AZR 76/76 - BAGE 30, 50; - 1 AZR 103/76 - BAGE 30, 68).

III. Die einzelvertragliche Geltung der Tarifverträge der Metallindustrie für das Arbeitsverhältnis der Parteien ist durch die Kündigungserklärung der Beklagten vom 12. Juni 1997 nicht beendet worden. Die Kündigung ging wegen der Unwirksamkeit der Betriebsvereinbarung vom 2. Juli 1990 nicht nur kollektivrechtlich ins Leere. Sie hatte auch individualrechtlich keine Rechtsfolgen für das Arbeitsverhältnis der Parteien. Zugunsten der Beklagten kann dabei unterstellt werden, daß überhaupt eine Kündigung gegenüber dem Kläger jedenfalls konkludent erklärt wurde.

1. Die isolierte Kündigung einzelner Vertragsabreden (Teilkündigung) ist unzulässig. Im Arbeitsvertrag der Parteien von 1977 wurde der Beklagten auch kein Recht eingeräumt, die Bindung an die Tarifverträge der Metallindustrie für die Zukunft zu widerrufen. Ob dem Landesarbeitsgericht darin zu folgen ist, daß dies hinsichtlich der Gehaltstarifverträge ohne Verstoß gegen § 2 KSchG gar nicht möglich gewesen wäre, kann dahinstehen.

2. Der Kläger hat der Beklagten nicht nachträglich ein solches Widerrufsrecht eingeräumt. Dazu müßte eine ergänzende Auslegung der Änderungsvereinbarung vom 16./17. Juli 1990 ergeben, daß die Parteien, hätten sie die Unwirksamkeit der Betriebsvereinbarung vom 2. Juli 1990 gekannt, der Beklagten einzelvertraglich die Befugnis zugestanden hätten, die Bindung an die Tarifverträge für die Zukunft zu lösen und die Vergütung des Klägers auf dem tariflichen Niveau im Zeitpunkt des Widerrufs zu halten. Eine solche Annahme ist nicht berechtigt.

a) Allerdings bedeutet Vertragsauslegung nicht nur Ermittlung des Sinngehalts der im Vertragstext selbst niedergelegten Parteierklärungen. Sie bezweckt vielmehr die Feststellung des Vertragsinhalts auch in solchen Punkten, zu denen die Parteien keine ausdrücklichen Vereinbarungen getroffen haben, deren Regelung aber zur Erreichung des Vertragszwecks erforderlich ist (BAG 3. Juni 1998 - 5 AZR 552/97 - AP BGB § 612 Nr. 57 = EzA BGB § 157 Nr. 4; 6. März 1958 - 2 AZR 457/55 - BAGE 5, 221; BGB-RGRK/Piper 12. Aufl. § 157 Rn. 97 mwN). Die entsprechende Unvollständigkeit der



vertraglichen Regelung darf jedoch nicht gewollt gewesen, der Parteiwille nicht gerade in ihr zum Ausdruck gekommen sein (*BGB-RGRK/Piper aaO Rn. 100 mwN*).

b) Das Landesarbeitsgericht hat die Möglichkeit einer ergänzenden Vertragsauslegung nicht geprüft. Der Senat kann die unterbliebene Prüfung und ggf. die ergänzende Auslegung selbst vornehmen. Die maßgeblichen tatsächlichen Umstände sind unstreitig, weitergehende Feststellungen stehen nicht zu erwarten. Insoweit besteht revisionsrechtlich kein Unterschied zur einfachen Vertragsauslegung (*BGH 20. Dezember 1996 - V ZR 259/95 - LM BGB § 157 (D) Nr. 68*). Die ergänzende Vertragsauslegung gehört zwar wie diese in den Bereich der tatrichterlichen Feststellung (*BAG 6. März 1956 - 2 AZR 457/55 - aaO; BGH 30. März 1990 - V ZR 113/89 - BGHZ 111, 110*). Sie ist aber nicht dem Tatrichter vorbehalten. Die Entscheidung, ob eine Regelungslücke besteht und wie die Vertragspartner sie bei deren Kenntnis geschlossen hätten, kann auf Grund ausreichender tatrichterlicher Feststellungen auch durch das Revisionsgericht getroffen werden. Es geht nicht um die Aufklärung eines - nicht festgestellten - tatsächlichen Parteiwillens. Es geht um eine an objektiven Maßstäben orientierte Bewertung des Inhalts der getroffenen Vereinbarungen und der aus ihnen abgeleiteten Rechtsfolgen. Sie hat das Ziel zu ermitteln, was die Parteien im Falle des Erkennens der Regelungslücke bei einer angemessenen Abwägung ihrer Interessen nach Treu und Glauben als redliche Vertragspartner vereinbart hätten (*BAG 3. Juni 1998 - 5 AZR 552/97 - aaO; BGH 12. Februar 1997 - V ZR 250/96 - LM BGB § 157 (Hb) Nr. 6 mwN*). Diese Bewertung ist zwar nicht nur Anwendung einer Rechtsnorm iSd. § 550 ZPO, sondern enthält zugleich auch Elemente der Tatsachenfeststellung, soweit es um die Würdigung und Gewichtung der maßgeblichen Anknüpfungstatsachen geht. Demzufolge ist die tatrichterliche Auslegung nur eingeschränkt revisibel. Dies hat aber nicht zur Folge, daß das Revisionsgericht in seiner eigenen - ergänzenden - Auslegung beschränkt wäre und die Sache an den Tatrichter zurückverweisen müßte. Vielmehr räumt ihm die bei Entscheidungsreife durch § 565 Abs. 3 ZPO auferlegte Pflicht zur Sachentscheidung zugleich die hierzu erforderliche tatrichterliche Kompetenz ein (*BGH 30. April 1993 - V ZR 234/91 - BGHZ 122, 308*). Eine Zurückverweisung kommt daher nur in Betracht, wenn die tatsächliche Auslegungsgrundlage unvollständig ist und dieser Mangel noch behoben werden kann, oder wenn es um die Ermittlung von Erfahrungswissen oder Verkehrssitten geht (*BGH 12. Februar 1997 - V ZR 250/96 - aaO mwN*). Beides trifft vorliegend nicht zu.



c) Im Streitfall hatte der Kläger sein Einverständnis damit erklärt, daß die vertragliche Bindung an die Tarifverträge durch eine Bindung nach Maßgabe der Betriebsvereinbarung vom 2. Juli 1990 ersetzt würde. Dies war rechtlich wegen § 77 Abs. 3 BetrVG nicht möglich. Hätten die Parteien dies erkannt, ist davon auszugehen, daß jedenfalls der Kläger in eine Änderung seiner vertraglichen Rechtsposition nicht eingewilligt hätte. Er war um der von beiden Betriebsparteien hervorgehobenen Einheitlichkeit der Arbeitsbedingungen der Beschäftigten willen bereit, auf die individualrechtliche Bindung an die Tarifverträge zu verzichten. Er durfte dabei mit Blick auf Nr. 5 der Betriebsvereinbarung voraussetzen, daß im Falle einer Kündigung und der mit ihr verbundenen Abkoppelung von der künftigen Tarifentwicklung Verhandlungen zwischen den Betriebsparteien über eine Neuregelung aufgenommen würden. Sein Interesse an einer nicht dauerhaft stagnierenden Gehaltsentwicklung würde dabei vom Betriebsrat und nicht nur von ihm selbst als einzelner Arbeitnehmer wahrgenommen werden können. Seine Position gegenüber der Beklagten wäre demnach deutlich stärker, als sie es wäre, wenn er der Beklagten einzelvertraglich die Möglichkeit zum Widerruf der Bindung an die künftige Tarifentwicklung eingeräumt hätte.

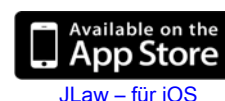
Hinzu kommt, daß bei einer Unwirksamkeit der Betriebsvereinbarung die Einheitlichkeit der Arbeitsbedingungen im Betrieb nicht gewährleistet war. Die Berechtigung der gerade damit begründeten Empfehlung beider Betriebsparteien, der Änderung des bisherigen Vertragszustandes zuzustimmen, war entfallen. Hätten die Parteien die Unwirksamkeit der Betriebsvereinbarung vom 2. Juli 1990 gekannt, wäre es demnach bei der einzelvertraglichen Bindung an die Tarifverträge der Metallindustrie Nordrhein-Westfalen geblieben. Auf deren Grundlage steht dem Kläger - die rechnerisch unstreitige - Klageforderung zu.

Wißmann Schmidt Kreft

Münzer Blank



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)





JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile

(mobile App)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)