

Aktenzeichen: 4 AZR 100/08
Bundesarbeitsgericht 4. Senat

Urteil vom 22. April 2009
- 4 AZR 100/08 -

I. Arbeitsgericht
Duisburg

Urteil vom 1. Juni 2007
- 3 Ca 2896/06 -

II. Landesarbeitsgericht
Düsseldorf

Urteil vom 15. November 2007
- 11 Sa 1275/07 -

Für die Amtliche Sammlung: Ja

Entscheidungsstichworte:

Betriebsübergang - Transformation tariflicher Normen

Gesetze:

BGB §§ 611, 613a Abs. 1; TVG § 3 Abs. 1, § 4 Abs. 3; Manteltarifvertrag für die Holzbearbeitung (Sägeindustrie und verwandte Betriebe) sowie den Holzhandel im Lande Nordrhein-Westfalen vom 6. März 1995 (MTV); Sanierungstarifvertrag zwischen dem Insolvenzverwalter über das Vermögen der Hornitex Werke Gebr. Cloos GmbH und der IG Metall vom 31. Mai 2005 idF vom 13. Juli 2005 (SanTV) Nr. 2 bis 4, 7, 9

Leitsätze:

1. Zu den bei einem Betriebsübergang nach § 613a Abs. 1 Satz 2 BGB in das Arbeitsverhältnis zwischen dem Betriebserwerber und dem Arbeitnehmer transformierten Normen gehört der gesamte Bestand der Tarifnormen, die die Rechte und Pflichten zwischen dem tarifgebundenen Betriebsveräußerer und dem tarifgebundenen Arbeitnehmer geregelt haben. Dies gilt auch für eine dort bereits festgelegte dynamische Veränderung, die erst nach dem Betriebsübergang eintreten soll.

2. Die Wirkungsweise der nach § 613a Abs. 1 Satz 2 BGB in das Arbeitsverhältnis zwischen Betriebserwerber und Arbeitnehmer transformierten Normen entspricht regelmäßig derjenigen, die bei einem Austritt des Veräußerers aus dem tarifschließenden Arbeitgeberverband hinsichtlich des zur Zeit des Austritts geltenden Verbandstarifvertrages nach § 3 Abs. 3 TVG eintreten würde. Dabei entspricht das Ende der Sperrfrist nach § 613a Abs. 1 Satz 2 und 4 BGB dem Ende des nachbindenden Tarifvertrages.



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



BUNDESARBEITSGERICHT



4 AZR 100/08

11 Sa 1275/07
Landesarbeitsgericht
Düsseldorf

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
22. April 2009

URTEIL

Gaßmann, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Kläger, Berufungskläger und Revisionskläger,

pp.

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 22. April 2009 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Bepler, die Richter am Bundesarbeitsgericht Creutzfeldt und



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Dr. Treber sowie den ehrenamtlichen Richter von Dassel und die ehrenamtliche Richterin Redeker für Recht erkannt:

Auf die Revision des Klägers wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 15. November 2007 - 11 Sa 1275/07 - aufgehoben. Die Sache wird zur erneuten Verhandlung und Entscheidung an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über die auf das zwischen ihnen bestehende Arbeitsverhältnis anzuwendenden - tariflichen - Regelungen und daraus resultierende Zahlungsansprüche des Klägers.

Der Kläger war seit 1984 bei der Fa. H GmbH und deren Rechtsvorgängern beschäftigt. Er ist Mitglied der Gewerkschaft IG Metall. Jedenfalls bei Beginn des Arbeitsverhältnisses waren die Parteien des Arbeitsvertrages kraft Organisationszugehörigkeit an die Tarifverträge für die Sägeindustrie und verwandte Betriebe gebunden. Der Arbeitsvertrag vom 31. August 1984 (*Arbeitsvertrag 1984*) hat auszugsweise folgenden Wortlaut:

„1. Für die allgemeinen Arbeitsbedingungen gilt der Bundesmanteltarifvertrag vom 23.3.1980 für die Sägeindustrie und verwandte Betriebe und den späteren Änderungen und Ergänzungen.

2. Die Entlohnung richtet sich nach dem Lohn tariffvertrag für die Holzbearbeitung (Sägeindustrie und verwandte Betriebe sowie Holzhandlungen) im Lande Nordrhein-Westfalen (oder der einzelnen Bundesländer) in der jeweils geltenden Fassung und den Betriebsvereinbarungen.

...

13. Die für den Betrieb räumlich und fachlich zuständigen Tarifverträge gelten ohne Rücksicht auf die Tarifgebundenheit für alle Arbeitnehmer, die unter den persön-



lichen Geltungsbereich des Tarifvertrages fallen.

...

Am 1. September 2001 wurde über das Vermögen der H GmbH das Insolvenzverfahren eröffnet. Zum Verwalter wurde Rechtsanwalt Dr. W Sch bestellt.

Der Kläger und die Insolvenzschuldnerin trafen am 31. Oktober 2002 eine Vereinbarung (*Vereinbarung 2002*), die folgenden Wortlaut hat:

„1. Herr S wird in gegenseitigem Einvernehmen ab 01.11.2002 in die Abteilung Endfertigung/Fräse versetzt. Herr S wird als Maschinentechniker eingesetzt. Dies beinhaltet das Reparieren der Anlagen sowie die Mitarbeit als Produktionsmitarbeiter an allen Arbeitsplätzen.

2. Als Vergütung für seine Tätigkeit erhält Herr S den tariflichen Facharbeiterlohn gemäß MTS zuzüglich der Handwerkerzulagen.

3. Ab 01. November 2002 gilt für Herrn S die Arbeitszeit der Abteilung Endfertigung/Fräse. Grundlage hierfür ist die jeweils gültige Betriebsvereinbarung.

4. Die Beschäftigung des Mitarbeiters mit anderen zumutbaren Arbeiten behalten wir uns ausdrücklich vor. Auch durch eine unter Umständen längere Beschäftigung mit anderen Arbeiten wird unser Vorbehalt nicht gegenstandslos.

5. Diese Vereinbarung gilt als Fortsetzung des bestehenden Arbeitsverhältnisses. Alle sonstigen Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsvertrag vom 31.08.1984, die diese Vereinbarung nicht berühren, haben weiterhin Bestand.“

Auf Seiten des Arbeitgebers wurde diese Vereinbarung durch die Angestellten P Sc, „Personalleiterin“, und P. P unterzeichnet.

Im weiteren Verlauf des Insolvenzverfahrens schlossen der Insolvenzverwalter und die IG Metall am 31. Mai 2005 einen Sanierungstarifvertrag (*SanTV*). Hierin war die Anhebung der wöchentlichen Arbeitszeit von 35 Stunden, die im Manteltarifvertrag für die Holzbearbeitung (Sägeindustrie und verwandte Betriebe) sowie den Holzhandel im Lande Nordrhein-Westfalen



vom 6. März 1995 (MTV) festgesetzt waren, auf 40 Stunden vorgesehen, bedurfte allerdings zunächst der Zustimmung des Arbeitnehmers. Ferner wurde eine Kürzung des monatlichen Bruttoentgelts um 180,00 Euro vereinbart sowie weitere Kürzungen von tariflich vorgesehenen Sonderzahlungen. Auch sollten Tariflohnerhöhungen für die Laufzeit des SanTV ausgesetzt werden. Im Gegenzug wurden die Kündigungsmöglichkeiten des Insolvenzverwalters eingeschränkt. Der SanTV hatte eine Laufzeit bis zum 31. Dezember 2007. Vorher konnte er von einer Seite bis zum 15. eines Monats jeweils zum Monatsende gekündigt werden. Die Nachwirkung wurde - von einer hier nicht einschlägigen Ausnahme abgesehen - insgesamt ausgeschlossen. Eine von dem Insolvenzverwalter für die Arbeitnehmer vorbereitete Zustimmungserklärung zu diesem SanTV wurde von dem Kläger nicht unterzeichnet.

Am 13. Juli 2005 vereinbarten die Tarifvertragsparteien des SanTV den Wegfall des Erfordernisses der Zustimmung der Arbeitnehmer zur Arbeitszeiterhöhung und bestimmten die unmittelbare Wirkung der Regelungen des SanTV. Der Kläger kündigte seine Mitgliedschaft in der IG Metall zum 30. Juni 2006.

Am 1. Juli 2006 übernahm die nicht tarifgebundene Beklagte ua. den in D angesiedelten Betrieb, in dem der Kläger beschäftigt war, im Wege eines Betriebsübergangs nach § 613a Abs. 1 BGB.

Mit Schreiben vom 13. Juli 2006 kündigte die IG Metall den SanTV zum 31. August 2006. Am 28. August 2006 sandte der Kläger ein Schreiben an die Beklagte, das auszugsweise folgenden Wortlaut hat:

„... ich nehme Bezug auf die Kündigung des Sanierungstarifvertrages seitens der IG Metall zum 31.08.2006.

Für den Fall, dass die Rechte und Pflichten aus dem Sanierungstarifvertrag zwischenzeitlich gemäß § 613a BGB in individuelles Recht transformiert worden sind, genehmige ich hiermit die Kündigung des Tarifvertrages vom 31.05.2005 bzw. 13.07.2005 auch in meinem eigenen Namen.

Hilfsweise kündige ich hiermit sämtliche kollektiven und individuellen Vereinbarungen, die vor und nach dem 01.06.2005 am Standort D anlässlich des Sanierungstarifvertrages getroffen worden sind (und meine individuellen



Arbeitsbedingungen verschlechtert haben), erneut fristgerecht zum Monatsende.“

Die Beklagte rechnete das Arbeitsverhältnis des Klägers auf der Grundlage der Regelungen des SanTV ab. 10

Demgegenüber hat der Kläger für den Zeitraum nach erfolgreichem Betriebsübergang die Vergütung auf der Basis der Lohn- und Arbeitszeitregelungen des MTV geltend gemacht. Er hat einen monatlichen Bruttolohn von 2.397,32 Euro zuzüglich einer „Zulage gemäß § 4 LTV 064“ von 479,77 Euro auf der Basis einer 35-Stunden-Woche verlangt. Er hat darüber hinaus die Vergütung für weitere 22 Überstunden monatlich „bei einem Faktor von 15,95“ sowie Überstundenzuschläge begehrt, „die einen weiteren Betrag in Höhe von monatlich 113,18 Euro ausmachen“. Hieraus hat er zu der erhaltenen Vergütung eine monatliche Differenz von 717,04 Euro errechnet, die er nach einer vergeblichen außergerichtlichen Geltendmachung vom 26. Oktober 2006 in der am 16. November 2006 eingegangenen Klage für die Monate Juli bis Oktober 2006, mit am 18. Januar 2007 eingegangener Klageerweiterung für die Monate November und Dezember 2006 zuzüglich einer Differenz bei der „Sonderzahlung (Weihnachtsgeld)“ sowie am 26. Februar 2007 für den Monat Januar 2007 abzüglich einer zwischenzeitlich erfolgten Art von Teilzahlung gerichtlich geltend gemacht hat. 11

Der Kläger hält den SanTV für nicht anwendbar, da er gekündigt worden sei, und zwar sowohl von der IG Metall als auch vorsorglich von ihm selbst. Im Übrigen sei mit dem Betriebsübergang die Geschäftsgrundlage des SanTV, die Insolvenz des Arbeitgebers, weggefallen. Die Vereinbarung vom 31. Oktober 2002 gewähre ihm einen konstitutiven Anspruch auf Entlohnung nach dem Lohntarifvertrag (LTV). Zwar sei der Insolvenzverwalter nicht beteiligt gewesen; dieser habe sie jedoch konkludent dadurch genehmigt, dass er stets die dort festgelegten Vergütungen gezahlt habe. 12

Der Kläger hat beantragt, 13



1. die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger 2.869,60 Euro brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit Zustellung der Klageschrift vom 15. November 2006 zu zahlen;
2. die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger weitere 2.208,94 Euro brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit Zustellung des Schriftsatzes vom 17. Januar 2007 zu zahlen;
3. die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger weitere 517,04 Euro brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit Zustellung des Schriftsatzes vom 26. Februar 2007 zu zahlen.

Die Beklagte hat ihren Klageabweisungsantrag damit begründet, dass die Regelungen des SanTV für das Arbeitsverhältnis der Parteien nach wie vor verbindlich seien. Dessen Normen seien mit dem Betriebsübergang nach § 613a Abs. 1 Satz 2 BGB in das Arbeitsverhältnis der Parteien transformiert worden. Die erst nach dem Betriebsübergang erfolgte Kündigung des SanTV könne die bereits als Arbeitsvertragsinhalt wirkenden Normen nicht mehr beseitigen. Da der Sanierungsbedarf für den Betrieb auch nach dem Betriebsübergang bestehe, könne auch nicht von einem Wegfall der Geschäftsgrundlage ausgegangen werden. Die arbeitsvertragliche Inbezugnahme der Tarifverträge sei lediglich deklaratorischer Natur. Die Vereinbarung vom 31. Oktober 2002 sei zudem nicht vom allein befugten Insolvenzverwalter, sondern von der Insolvenzschuldnerin getroffen worden.

14

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Klägers zurückgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt der Kläger sein ursprüngliches Klageziel weiter. Die Beklagte beantragt die Zurückweisung der Revision.

15



Entscheidungsgründe

Die Revision ist begründet. Mit der vom Landesarbeitsgericht gegebenen Begründung durfte die Klage nicht abgewiesen werden. Ob sie im Ergebnis begründet ist, kann der Senat nicht feststellen, da es an ausreichenden Feststellungen des Landesarbeitsgerichts mangelt. 16

A. Das Landesarbeitsgericht hat die Klage abgewiesen, weil nach seiner Auffassung die Normen des SanTV nach § 613a Abs. 1 Satz 2 BGB Inhalt des Arbeitsverhältnisses der Parteien geworden seien. Vor dem Betriebsübergang sei der Manteltarifvertrag durch den spezielleren SanTV verdrängt worden. Die nach dem Betriebsübergang erfolgte Kündigung des SanTV gehe ins Leere, weil die IG Metall nicht mehr Tarifvertragspartei des nur noch individualvertraglich fortgeltenden SanTV gewesen sei. Auch die individuelle „Kündigung“ des SanTV durch den Kläger sei unwirksam, weil es sich dabei in der Sache um eine unzulässige Teilkündigung handele. Die Geschäftsgrundlage für den SanTV sei nicht entfallen. Deren Wegfall ergäbe ohnehin nur einen Anspruch auf Anpassung des Vertrages oder bei Unmöglichkeit oder Unzumutbarkeit ein Recht zur außerordentlichen Kündigung. Eine solche sei aber nicht ausgesprochen worden. Der Fortgeltung des SanTV stehe auch keine arbeitsvertragliche Vereinbarung entgegen. Sowohl die Bezugnahmeklausel im Arbeitsvertrag vom 31. August 1984 als auch diejenige in Nr. 2 der Vereinbarung vom 31. Oktober 2002 hätten aufgrund der damaligen unmittelbaren Tarifbindung beider Parteien lediglich deklaratorische Bedeutung. Eine eigenständige rechtliche Bedeutung hätte die letztere nur gewinnen können, wenn allein der Arbeitgeber am 31. Oktober 2002 tarifgebunden gewesen sei. Über die weitere Frage, ob die Vereinbarung vom 31. Oktober 2002 nicht schon deshalb unwirksam sei, weil sie ohne Mitwirkung des Insolvenzverwalters getroffen worden sei, müsse deshalb nicht entschieden werden. 17

B. Die Erwägungen des Landesarbeitsgerichts sind nicht frei von Rechtsfehlern. Mit der von ihm gewählten Begründung konnte die Klage nicht ab- 18



gewiesen werden. Ob die Klage aus einem anderen Grunde abzuweisen ist, kann der Senat nicht entscheiden. Die tatsächlichen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts reichen hierfür nicht aus.

- I. Der SanTV war im Arbeitsverhältnis der Parteien nur für den Zeitraum vom 1. Juli 2006 bis zum 31. August 2006 die maßgebende Rechtsgrundlage für die Arbeitszeit im Arbeitsverhältnis der Parteien. Im restlichen Streitzeitraum vom 1. September 2006 bis zum 31. Januar 2007 richtete sich die Arbeitszeit des Klägers dagegen nach dem MTV. 19
1. Das Landesarbeitsgericht hat zunächst im Ergebnis zutreffend erkannt, dass der SanTV zum Zeitpunkt des Betriebsübergangs zwischen dem Insolvenzverwalter und dem Kläger normative Wirkung entfaltet hat. Seine Normen wurden danach gemäß § 613a Abs. 1 Satz 2 BGB Inhalt des Arbeitsverhältnisses zwischen den Parteien und bestimmten ua. auch die dort verbindliche regelmäßige Wochenarbeitszeit. Dem standen keine günstigeren Einzelabmachungen zwischen den Parteien entgegen. Die Transformation nach § 613a Abs. 1 Satz 2 BGB scheiterte auch nicht an einer Störung der Geschäftsgrundlage nach § 313 BGB des SanTV. 20
- a) Nach § 613a Abs. 1 Satz 2 BGB werden diejenigen Rechte und Pflichten eines nach § 613a Abs. 1 Satz 1 BGB übergehenden Arbeitsverhältnisses, die durch Rechtsnormen eines Tarifvertrages geregelt sind, Inhalt des Arbeitsverhältnisses zwischen dem Betriebserwerber und dem Arbeitnehmer. 21
- b) Daraus ergibt sich, dass ab dem 1. Juli 2006 zwischen den Parteien die wöchentliche Arbeitszeit zunächst ebenso nach dem SanTV geregelt war wie die Höhe des dem Kläger zustehenden Lohnes. Das Landesarbeitsgericht hat sich mit den Anspruchsgrundlagen der einzelnen, vom Kläger geltend gemachten Ansprüche nicht auseinandergesetzt, sondern lediglich festgestellt, dass diese Ansprüche „allesamt darauf beruhen“, dass das Arbeitsverhältnis nach Auffassung des Klägers nicht „auf der Grundlage des Sanierungstarifvertrages abgerechnet“ werden dürften; diese sei jedoch für den gesamten 22



Streitzeitraum anwendbar. Dies ist jedenfalls für den hier fraglichen Zeitraum vom 1. Juli 2006 bis zum 31. August 2006 zutreffend.

- aa) § 613a Abs. 1 BGB findet auf das Arbeitsverhältnis der Parteien Anwendung. Der Betrieb, in dem der Kläger am 30. Juni 2006 beschäftigt war, ist mit dem 1. Juli 2006 durch Rechtsgeschäft auf die Beklagte übergegangen. Damit ist die Beklagte in die Rechte und Pflichten aus dem bisher mit dem Insolvenzverwalter bestehenden Arbeitsverhältnis eingetreten. 23
- bb) Der SanTV galt am 30. Juni 2006 zwischen dem Insolvenzverwalter und dem Kläger kraft beiderseitiger Organisationszugehörigkeit nach § 3 Abs. 1, § 4 Abs. 1 TVG. Dabei ist es nicht von Belang, dass mit dem Ablauf dieses Tages die Mitgliedschaft des Klägers in der IG Metall endete. Er war gemäß § 3 Abs. 3 TVG auch weiterhin an den SanTV gebunden. 24
- cc) Die Beklagte selbst war ihrerseits nicht tarifgebunden, so dass weder eine Fortgeltung des bisher normativ geltenden Tarifvertrages noch eine Ablösung durch einen anderen Tarifvertrag, an den die Parteien kongruent gebunden sein müssten (§ 613a Abs. 1 Satz 3 BGB), in Betracht kam. 25
- c) Die maßgebenden Arbeitszeitregelungen des SanTV waren auch nicht durch eine günstigere Abrede zwischen den Parteien gemäß § 4 Abs. 3 TVG verdrängt. 26
- aa) Prinzipiell unterliegt auch eine nach § 613a Abs. 1 Satz 2 BGB in das Arbeitsverhältnis transformierte Tarifnorm dem Günstigkeitsprinzip nach § 4 Abs. 3 TVG. Dabei ist es nicht erforderlich, dass die günstigere Einzelabmachung unmittelbar zwischen dem Erwerber eines Betriebes oder Betriebsteils und dem Arbeitnehmer vereinbart worden ist. 27
- (1) Die gesetzliche Regelung in § 613a Abs. 1 Satz 1 BGB führt dazu, dass auch die einzelvertraglichen Abmachungen zwischen dem Arbeitnehmer und dem Veräußerer auf den Betriebserwerber übergehen; hierzu gehört gegebenenfalls auch eine arbeitsvertragliche Bezugnahme auf einen Tarifvertrag. Kommt es dann zu einer Kollision mit einem beim Erwerber normativ geltenden 28



Tarifvertrag, an den auch der Arbeitnehmer normativ gebunden ist, ist die dadurch entstandene Regelkollision nach dem gesetzlichen Kollisionslösungsprinzip des Günstigkeitsvergleichs gemäß § 4 Abs. 3 TVG aufzulösen (*Senat 29. August 2007 - 4 AZR 767/06 - BAGE 124, 34*).

(2) Das gilt nicht nur gegenüber Tarifnormen, an die der Erwerber und der Arbeitnehmer durch Mitgliedschaft gebunden sind, sondern auch gegenüber Tarifnormen, die nach § 613a Abs. 1 Satz 2 BGB in das Arbeitsverhältnis transformiert worden sind.

(a) Das folgt zunächst aus systematischen Erwägungen. Den nunmehr als Inhalt des Arbeitsverhältnisses fortwirkenden früheren Tarifnormen kann keine größere Wirkungstiefe zukommen als unmittelbar wirkenden Tarifnormen. Sie sind insbesondere nicht in der Lage, günstigere Abmachungen zwischen den Arbeitsvertragsparteien zu verdrängen (*Schaub/Koch ArbRHdb. 12. Aufl. § 119 Rn. 16, für das Verhältnis zwischen nach § 613a Abs. 1 Satz 1 und nach Satz 2 BGB übergegangenen Regelungen*). Nach der Rechtslage vor dem Betriebsübergang stellen die dort unmittelbar und zwingend geltenden Tarifnormen Mindestarbeitsbedingungen dar, die gegenüber einzelvertraglichen Vereinbarungen mit für die Arbeitnehmer günstigeren Bedingungen zurücktreten, § 4 Abs. 3 TVG. Ein Betriebsübergang auf einen nicht an diesen Tarifvertrag gebundenen Arbeitgeber und die damit verbundene Transformation der Tarifregelungen als „Inhalt des Arbeitsverhältnisses“ führt nicht dazu, dass die transformierten Regelungen nunmehr individualvertraglichen Vereinbarungen gleichrangig sind und deshalb das Günstigkeitsprinzip nicht mehr greift. Der kollektiv-rechtliche Charakter der transformierten Normen bleibt erhalten und bedingt deren Stellung beim Erwerber in Kollisionsfällen. Eine einzelvertragliche Vereinbarung geht daher einer ungünstigeren transformierten Regelung vor, weil diese wegen ihrer kollektiv-rechtlichen Herkunft ebenfalls als Mindestbedingung anzusehen ist und der Anwendung einer günstigeren Einzelabrede bereits aus rechtssystematischen Gründen nicht im Wege stehen kann (*Hohenstatt in Willemsen/Hohenstatt/Schweibert/Seibt Umstrukturierung und Übertragung von Unternehmen 3. Aufl. Rn. E 133; Erman/Edenfeld BGB*

29

30



11. Aufl. § 613a Rn. 84; Wiedemann/Oetker TVG 7. Aufl. § 3 Rn. 257; ebenso MünchKomm/BGB/Müller-Glöge 5. Aufl. § 613a Rn. 136, s. aber auch Rn. 131).

(b) Der Sicherung eines kollektiv-rechtlich begründeten Mindeststandards beim Betriebsübergang bedarf es nach dem Gesetz dann nicht, wenn ein für das Arbeitsverhältnis aufgrund kongruenter Tarifbindung des Erwerbers und des Arbeitnehmers legitimer Mindeststandard vorhanden ist, § 613a Abs. 1 Satz 3 BGB. Dieser kann für den Arbeitnehmer auch ungünstigere Arbeitsbedingungen vorsehen als bisher; das Günstigkeitsprinzip gilt bei der Ablösung nicht (*Senat 11. Mai 2005 - 4 AZR 315/04 - BAGE 114, 332, 340*). Entscheidend ist allein die Angemessenheitsvermutung auch dieser neuen Regelung durch die Zustimmung der Gewerkschaft, der der Arbeitnehmer angehört. Denn § 613a Abs. 1 Satz 2 bis 4 BGB sichert vom Grundsatz her keinen bestimmten Tarifinhalt, sondern lediglich bislang geltende, aber kollektiv-rechtlich begründete Mindestbedingungen. Deshalb ist insoweit auch - anders als beim Übergang von Individualvereinbarungen nach Satz 1 - entscheidend, welche Bedingungen das übergehende Arbeitsverhältnis insoweit beim Erwerber „antrifft“. Auch hieraus ergibt sich, dass einzelvertragliche Vereinbarungen, die nach § 613a Abs. 1 Satz 1 BGB beim Erwerber fortgelten, nicht durch eine nach Satz 2 bis 4 fortgeltende Regelung verschlechtert werden können.

31

(c) Dem entspricht auch die einseitig-zwingende Wirkung der transformierten Normen, die in der Veränderungssperre des § 613a Abs. 1 Satz 2 BGB ihren Niederschlag findet. Eine individualvertragliche Veränderung zum Vorteil der Arbeitnehmer ist danach jederzeit, auch innerhalb der Jahresfrist möglich (*vgl. nur Gaul Das Arbeitsrecht der Betriebs- und Unternehmensspaltung § 24 Rn. 32 ff.; Bauer Unternehmensveräußerung und Arbeitsrecht S. 108; Seiter Betriebsinhaberwechsel S. 95*). Abgesehen davon, dass das Gesetz den transformierten Regelungen damit eine Rechtsqualität verleiht, die arbeitsvertragliche Vereinbarungen sonst nicht haben, verdeutlicht die Regelung den einseitig vertragsdispositiven Charakter der transformierten Normen und damit die Vergleichbarkeit mit der Absicherung von Mindest-

32



bedingungen als einseitig zwingende Weitergeltung von Tarifnormen (*RGRK/BGB/Ascheid § 613a Rn. 206*).

bb) Zwischen den Parteien bestand jedoch keine gegenüber der Arbeitszeit oder Vergütungsregelung des SanTV für den Kläger günstigere Einzelabmachung. Namentlich war zwischen dem Kläger und dem Insolvenzverwalter vor dem Betriebsübergang keine Inbezugnahme der für ihn günstigeren Regelungen des MTV - unter Ausschluss des SanTV - vereinbart, die nach § 613a Abs. 1 Satz 1 BGB auf die Beklagte hätte übergehen können. 33

(1) Im Ergebnis zutreffend hat das Landesarbeitsgericht verneint, dass die einzelvertragliche Vereinbarung im Arbeitsvertrag 1984 die Verbindlichkeit des SanTV ausschließt. 34

(a) Allerdings ist dies entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts nicht darauf zurückzuführen, dass die dortige Bezugnahmevereinbarung in Nr. 1 lediglich deklaratorischer Natur war. Sie hat konstitutive Bedeutung. 35

(aa) Der Arbeitsvertrag vom 31. August 1984 ist ein Formularvertrag, dessen Bestimmungen nach den Regelungen über Allgemeine Geschäftsbedingungen auszulegen sind. Die Auslegung eines Formulararbeitsvertrages durch das Landesarbeitsgericht kann vom Revisionsgericht ohne Einschränkung überprüft werden (*st. Rspr., vgl. nur BAG 19. Oktober 2004 - 9 AZR 647/03 - BAGE 112, 214, 222; 30. August 2000 - 4 AZR 581/99 - mwN, BAGE 95, 296, 299*). Nach §§ 133, 157 BGB sind Verträge so auszulegen, wie die Parteien sie nach Treu und Glauben unter Berücksichtigung der Verkehrssitte verstehen mussten. Dabei ist vom Wortlaut auszugehen, aber zur Ermittlung des wirklichen Willens der Parteien sind auch die außerhalb der Vereinbarung liegenden Umstände einzubeziehen, soweit sie einen Schluss auf den Sinngehalt der Erklärung zulassen (*Senat 26. September 2001 - 4 AZR 544/00 - BAGE 99, 120, 123 f.*). Dies gilt auch für dynamische Verweisklauseln (*Senat 18. April 2007 - 4 AZR 652/05 - BAGE 122, 74, 81*). 36



(bb) Die Auslegung ergibt, dass die Parteien des Arbeitsvertrages 1984 die Anwendung der dort in Bezug genommenen Tarifverträge unabhängig von der Gewerkschaftszugehörigkeit des Klägers vereinbaren wollten. 37

(aaa) Bei der Vereinbarung einer Verweisungsklausel spielt die Frage der Gewerkschaftszugehörigkeit der jeweiligen Arbeitnehmer strukturell keine Rolle. Dies gilt insbesondere dann, wenn sie als sogenannte Gleichstellungsabrede vereinbart wird, die bei Tarifgebundenheit des Arbeitgebers diejenigen Tarifverträge zur Anwendung bringen will, an die er selbst aufgrund seiner Verbandszugehörigkeit gebunden ist und die er in seinem Betrieb anwendet. In der Regel ist der Arbeitgeber über die Mitgliedschaft des Arbeitnehmers in der Gewerkschaft nicht informiert; nach langjähriger Rechtsprechung hat er kein Recht, bei der Einstellung danach zu fragen (*Senat 26. September 2001 - 4 AZR 544/00 - BAGE 99, 120, 125; ErfK/Preis 9. Aufl. BGB § 611 Rn. 278; zur Unzulässigkeit des Kriteriums einer Gewerkschaftszugehörigkeit bei der Einstellung vgl. BAG 2. Juni 1987 - 1 AZR 651/85 - BAGE 54, 353; 28. März 2000 - 1 ABR 16/99 - BAGE 94, 169, 174 f.*). Die Anwendung der Tarifverträge soll deshalb in der Regel gerade unabhängig davon erfolgen, ob der Arbeitnehmer gebunden ist. Die nach ihrem Wortlaut ohne weiteres als übereinstimmende Willenserklärung zu verstehende Vereinbarung einer Verweisungsklausel verwandelte sich ansonsten allein durch die Mitgliedschaft des Arbeitnehmers in der tarifschließenden Gewerkschaft in eine reine Willenserklärung deklaratorischer Art. Ohne einen darauf hinweisenden Anhaltspunkt kann davon nicht ausgegangen werden. Es bliebe auch unklar, ob die Verweisungsklausel bei einem späteren Gewerkschaftsaustritt und Wegfall der Tarifgebundenheit gegenstandslos wird oder nachträglich doch noch zu einer rechtsgeschäftlichen Willenserklärung führt. Auch die Bezugnahme auf einen Tarifvertrag durch betriebliche Übung verdeutlicht die Unhaltbarkeit dieser Differenzierung. Mit der gefestigten Senatsrechtsprechung (*22. Oktober 2008 - 4 AZR 784/07 - AP TVG § 1 Bezugnahme auf Tarifvertrag Nr. 66 = EzA TVG § 3 Bezugnahme auf Tarifvertrag Nr. 39; 29. August 2007 - 4 AZR 767/06 - AP TVG § 1 Bezugnahme auf Tarifvertrag Nr. 61 = EzA TVG § 3 Bezugnahme auf Tarifvertrag Nr. 37; jew. mwN*) und der wohl herrschenden Auffassung in der Literatur (*vgl. nur* 38



Wiedemann/Oetker TVG 7. Aufl. § 3 Rn. 348; Annuß BB 1999, 2558; Hannau/Kania FS Schaub S. 239, 248 f.; Hromadka/Maschmann/Wallner Tarifwechsel Rn. 103 ff.; HWK/Henssler TVG § 3 Rn. 28; Schliemann NZA 2003 Sonderbeilage zu Heft 16, 1, 6) ist stets von der konstitutiven Wirkung einer arbeitsvertraglichen Inbezugnahme Klausel auszugehen.

(bbb) Dies gilt im Streitfall um so mehr, als in Nr. 13 Arbeitsvertrag 1984 festgelegt ist, dass die Tarifverträge „ohne Rücksicht auf die Tarifgebundenheit für alle Arbeitnehmer“ gelten. Danach sollen sie für tarifgebundene wie - ungebundene Arbeitnehmer gelten, mithin die Mitgliedschaft in der tarifschließenden Gewerkschaft gerade keine Rolle spielen. 39

(b) Gleichwohl ist die Entscheidung des Landesarbeitsgerichts im Ergebnis zutreffend, weil die Verweisungsklausel nicht nur die Verbandstarifverträge wie den MTV, sondern auch den SanTV erfasst hat. 40

(aa) Die Reichweite der konstitutiven Bezugnahme Klausel ist durch deren Auslegung im Einzelfall zu ermitteln. Dabei ist in erster Linie deren Wortlaut maßgebend. Wenn und soweit bei Abschluss des Arbeitsvertrages aber besondere Umstände vorliegen, aus denen zu schließen ist, dass die Parteien des Arbeitsvertrages das Arbeitsverhältnis anderen - nicht benannten - Tarifverträgen unterstellen wollen, kann die Reichweite der Verweisungsklausel weiter gezogen werden als der unmittelbare Wortlaut des Vertrages dies nahelegt (Senat 25. Oktober 2000 - 4 AZR 506/99 - BAGE 96, 177, 187; 30. August 2000 - 4 AZR 581/99 - BAGE 95, 296, 300 f.). 41

(bb) Die Auslegung der zwischen dem Veräußerer und dem Kläger im Arbeitsvertrag 1984 vereinbarten Verweisungsklauseln ergibt, dass hiervon auch die Anwendung des SanTV auf das Arbeitsverhältnis umfasst war. Es handelt sich zwar nicht um eine Tarifwechselklausel in dem Sinne, dass die jeweils für den Arbeitgeber einschlägigen Tarifverträge branchenunabhängig Anwendung finden sollten. Innerhalb des Geltungsbereichs der Verbandstarifverträge für die Sägeindustrie und verwandte Betriebe sollte jedoch ein eventueller Wechsel der Tarifgebundenheit des Arbeitgebers von den 42



individuellen Arbeitsbedingungen nachvollzogen werden. Dies umfasst auch die teilweise Verdrängung der Tarifnormen des MTV durch die im SanTV vereinbarten Regelungen.

(aaa) Der Arbeitsvertrag 1984 verweist in mehreren Klauseln auf Tarifverträge. In Nr. 1 wird für die allgemeinen Arbeitsbedingungen und in Nr. 4 für die Urlaubsregelungen auf den Bundesmanteltarifvertrag vom 23. März 1980 für die Sägeindustrie und verwandte Betriebe nebst die späteren Änderungen und Ergänzungen verwiesen. Die Entlohnungsregelung in Nr. 2 nimmt zeitdynamisch Bezug auf den Verbands-Lohntarifvertrag im Lande Nordrhein-Westfalen (oder der einzelnen Bundesländer). Schließlich ist in Nr. 13 bestimmt, dass „die für den Betrieb räumlich und fachlich zuständigen Tarifverträge“ ohne Rücksicht auf die Tarifgebundenheit für alle Arbeitnehmer im persönlichen Geltungsbereich des Tarifvertrages gelten sollen.

43

(bbb) Aus der Gesamtbetrachtung dieser Verweisungsklauseln ergibt sich, dass die Parteien des Arbeitsvertrages davon ausgingen, dass die jeweils für den tarifgebundenen Arbeitgeber anzuwendenden Tarifverträge der Sägeindustrie/Holzbearbeitung auf das Arbeitsverhältnis Anwendung finden sollten. Insbesondere in Nr. 13 Arbeitsvertrag 1984 ist die Benennung des Bezugsobjekts der Verweisungsklausel ohne Einschränkung erfolgt. Ein weiterer Anhaltspunkt für eine auf den fachlichen Bereich begrenzte Tarifwechselklausel lässt sich darin erkennen, dass in Nr. 2 Arbeitsvertrag 1984 zwar grundsätzlich als räumlicher Geltungsbereich der dort in Bezug genommenen Verbandstarifverträge das Land Nordrhein-Westfalen genannt wird, gleichwohl in Klammern angefügt worden ist: „(oder der einzelnen Bundesländer)“. Auch dies macht deutlich, dass jedenfalls für den Fall einer Änderung des Standortes nicht mehr allein das hauptsächlich genannte Tarifwerk gelten soll, sondern ein Wechsel des Tarifregimes in den Zuständigkeitsbereich eines anderen Gewerkschaftsbezirks und eines anderen Arbeitgeberverbandes von der Klausel umfasst sein soll. Nr. 13 Arbeitsvertrag setzt hier an und verdeutlicht, dass die „für den Betrieb“ geltenden Tarifverträge gemeint sind. Diese Faktoren sind deshalb als das von der Senatsrechtsprechung geforderte zusätzliche Kriterium für die

44



Annahme einer (begrenzten) Tarifwechselklausel anzusehen, das auf die erkennbare Absicht der Parteien verweist, auch einen Wechsel des Tarifregimes in die Bestimmung des jeweiligen Bezugnahmeobjekts der Verweisungsklausel aufzunehmen (vgl. Senat 30. August 2000 - 4 AZR 581/99 - BAGE 95, 296, 300 f.; dem folgend 25. Oktober 2000 - 4 AZR 506/99 - BAGE 96, 177, 187).

- (2) Die Reichweite der einzelvertraglichen Abmachung aus dem Arbeitsvertrag 1984 wurde durch die Vereinbarung vom 31. Oktober 2002 nicht geändert. Damit wollten der Veräußerer und der Kläger die Verweisungsklausel jedenfalls hinsichtlich der Arbeitszeit nicht auf den MTV selbst beschränken oder gar eine eigenständige Arbeitszeitregelung vereinbaren. 45
- (a) Gegenstand der Vereinbarung 2002 war in Nr. 1 und Nr. 4 die Regelung der konkreten vertragsgemäßen Tätigkeit des Klägers, mithin Reichweite und Grenze des arbeitgeberseitigen Direktionsrechts und der arbeitnehmerseitigen Arbeitsverpflichtung. Nr. 2 bestimmte die Vergütung des Klägers dahingehend, dass dieser den tariflichen Facharbeiterlohn zuzüglich bestimmter Zulagen erhalten sollte. Dabei handelt es sich um eine Bestätigung der zu diesem Zeitpunkt auch normativ wirksamen Regelungen aus dem LohnTV. 46
- (b) In Nr. 3 der Vereinbarung 2002 ist zwar vereinbart, dass für den Kläger die Arbeitszeit der Abteilung auf der Grundlage der jeweils gültigen Betriebsvereinbarung gelten soll. Dies ist jedoch weder als konstitutive einzelvertragliche Vereinbarung einer bestimmten Arbeitszeit noch als Aufgabe der bisher geltenden Verweisung auf die Arbeitszeitregelungen des MTV zu verstehen. 47
- (aa) Die hier allein maßgebende wöchentliche Arbeitszeit war bis dahin durch Nr. 15 des MTV geregelt. Sie galt sowohl kraft beiderseitiger Tarifbindung als auch aufgrund der dynamischen Verweisung im Arbeitsvertrag 1984. 48
- (bb) Aus dem Wortlaut von Nr. 3 der Vereinbarung 2002 ergibt sich, dass die Parteien dieser Vereinbarung damit den Umfang der wöchentlichen Arbeitszeit des Klägers nicht neu regeln wollten. Die „Arbeitszeit der Abteilung Endfertigung/Fräse“, die nunmehr maßgebend sein sollte, ist nicht die individuelle 49



regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit der dort beschäftigten Arbeitnehmer. Denn abgesehen davon, dass es zweifelhaft ist, ob und auf welche Weise der Umfang der Arbeitszeit einzelner Arbeitnehmer abteilungsbezogen geregelt werden kann, macht auch der Bezug auf eine dafür maßgebende Betriebsvereinbarung deutlich, dass es allenfalls um die Verteilung, nicht jedoch um den Umfang der wöchentlichen Arbeitszeit gehen kann. Die wöchentliche Arbeitszeit der Arbeitnehmer ist durch die Betriebsparteien nicht verbindlich regelbar; eine solche Betriebsvereinbarung würde jedenfalls bei gleichzeitiger Existenz einer tariflichen Regelung, wie sie hier vorliegt, gegen § 77 Abs. 3 BetrVG verstoßen. Nr. 15 MTV bestimmt den Umfang der wöchentlichen regelmäßigen Arbeitszeit für die Zeit ab dem 1. Januar 1999 abschließend mit 35 Stunden. Die im Weiteren vereinbarten Öffnungsklauseln in Nr. 15 und 16 MTV stellen für die Betriebsparteien nur die Regelung von deren Verteilung, auch über einen längeren Zeitraum mit verschiedenen Ausgleichszeiträumen, zur Disposition.

(cc) Ob die Vereinbarung 2002 aus einem anderen Grunde, insbesondere wegen einer nicht ordnungsgemäßen Vertretung des Insolvenzverwalters, rechtlichen Bedenken begegnet, kann dahinstehen. 50

d) Die Transformation der Normen des SanTV in das Arbeitsverhältnis des Klägers scheitert entgegen der Auffassung der Revision auch nicht daran, dass durch den Betriebsübergang die Geschäftsgrundlage für den SanTV oder für dessen Geltung im Arbeitsverhältnis des Klägers entfallen wäre, etwa weil der spezielle Sanierungsbedarf beim Erwerber nicht bestünde. Dabei kann entgegen dem Landesarbeitsgericht dahinstehen, ob die Sanierungslage auf den (übergegangenen) Betrieb abstellt oder auf das Unternehmen. Denn die Geschäftsgrundlage einer Transformation ist die normative Geltung der Tarifregelungen im Arbeitsverhältnis vor dem Betriebsübergang. Dass die tatsächlichen Bedingungen beim Erwerber anders sind, ist die Regel und nicht die Ausnahme. Die Transformation findet sogar beim Branchenwechsel statt, ohne auf die mögliche Geschäftsgrundlage der Branchenbezogenheit für die tarifliche Angemessenheitsvermutung abzustellen. § 613a Abs. 1 Satz 2 BGB ist daher auch beim Firmentarifvertrag anwendbar, obwohl das Erwerberunternehmen regelmäßig andere Bedingungen aufweist. Die dort geregelte Transformation 51



erfasst für den Fall des Branchenwechsels auch die vorher geltenden allgemein-verbindlichen Tarifverträge ohne Rücksicht auf die weitere Erfüllung eines dahin gehenden sozialpolitischen Bedürfnisses nach § 5 Abs. 1 TVG. Über die gesetzlichen Voraussetzungen hinaus kann bei der in § 613a Abs. 1 Satz 2 BGB angeordneten Transformation eine inhaltliche Abgleichung zwischen den Bedingungen beim Erwerber und denjenigen bei dem Veräußerer nicht vorgenommen werden. Nach der Wertung des Gesetzgebers können die allein durch den Betriebsübergang herbeigeführten Veränderungen auf Arbeitgeberseite nicht zu einer Störung der Geschäftsgrundlage führen.

2. Die arbeitsvertragliche Wirkung der transformierten Normen des SanTV war zeitlich jedoch auf dessen unmittelbare Geltung im Veräußererbetrieb beschränkt. Sie endete aufgrund der Kündigung des SanTV durch die IG Metall am 31. August 2006. 52
- a) Der SanTV endete durch die Kündigung der IG Metall ohne Nachwirkung am 31. August 2006. 53
- aa) Der SanTV war in doppelter Weise auflösend bedingt. Nach Nr. 9 SanTV sollte er ohne Kündigung zum 31. Dezember 2007 auslaufen. Nach Nr. 7 SanTV war innerhalb dieses Zeitraums eine vorzeitige Beendigung durch die Kündigung einer Tarifvertragspartei zum Monatsende möglich, wenn sie bis zum 15. des Monats erklärt wurde. Die Nachwirkung des SanTV war mit einer hier nicht erheblichen Ausnahme nach seiner Nr. 9 ausgeschlossen. 54
- bb) Von der Kündigungsmöglichkeit hat die IG Metall mit Schreiben vom 13. Juli 2006, zugegangen am 17. Juli 2006 Gebrauch gemacht. Diese Kündigung beendete den SanTV zum 31. August 2006. 55
- cc) Entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts ist die Kündigung der IG Metall nicht schon deshalb ausgeschlossen, weil zuvor der Betriebsübergang auf die Beklagte erfolgt und die Rechte und Pflichten der übergegangen Arbeitsverhältnisse aus dem SanTV nach § 613a Abs. 1 Satz 2 BGB transformiert worden waren. 56



- (1) Das Landesarbeitsgericht ist davon ausgegangen, dass die Kündigung der IG Metall „ins Leere“ gegangen sei, weil diese aufgrund der nur noch individualvertraglich fortgeltenden Normen des SanTV „nicht mehr Partei dieses Tarifvertrages“ gewesen sei, infolge dessen auch nicht habe kündigen können. 57
- (2) Diese Auffassung ist rechtsfehlerhaft. Ein Tarifvertrag wird zwischen einem Verband oder einem Unternehmen sowie einer Gewerkschaft abgeschlossen. Der normative Teil des Tarifvertrages bezieht sich dabei auf die Arbeitsverhältnisse in seinem Geltungsbereich. Dieser kann rein tatsächlich entfallen, etwa dadurch, dass der - einzige - Betrieb, für dessen Arbeitsverhältnisse der Tarifvertrag gelten sollte, auf ein anderes - nicht tarifgebundenes - Unternehmen übergeht oder stillgelegt wird. Allein durch diesen tatsächlichen Vorgang wird der Tarifvertrag nicht beendet. Das folgt allein daraus, dass der Tarifvertrag immer auch ein schuldrechtliches Verhältnis zwischen den ihn schließenden Parteien begründet, zu dem etwa auch das Recht auf eine ggf. außerordentliche Kündigung gehört. Dieses Schuldverhältnis ist durch den tatsächlichen Wegfall des Anwendungsbereichs des normativen Teils des Tarifvertrages nicht berührt. 58
- (3) Letztlich ist auch das Landesarbeitsgericht an anderer Stelle davon ausgegangen, dass der SanTV jedenfalls von Arbeitgeberseite aus gekündigt werden könne. Es hat dabei zu Recht einen Übergang der Stellung einer Tarifvertragspartei und damit auch des Kündigungsrechts auf Arbeitgeberseite von dem Insolvenzverwalter als Veräußerer auf die Beklagte als Betriebs-erwerberin abgelehnt. Die Kündigung eines Tarifvertrages ist nur der anderen Tarifvertragspartei gegenüber möglich, weshalb die IG Metall auch nur dem Insolvenzverwalter und nicht der Beklagten gegenüber wirksam kündigen konnte. 59
- b) Die Kündigung des SanTV zum 31. August 2006 bewirkte für die übergegangenen Arbeitsverhältnisse eine unmittelbare Beendigung der Gestaltungswirkung seiner Regelungen. Insoweit gilt für die übergegangenen 60



Arbeitsverhältnisse nichts anderes als für etwaige im Veräußererunternehmen weiter bestehende Arbeitsverhältnisse im Geltungsbereich des Tarifvertrages.

aa) Die transformierten Normen des bis zum Betriebsübergang normativ geltenden Tarifvertrages gehen zwar in das Arbeitsverhältnis zwischen Erwerber und Arbeitnehmer ein. Die nach § 613a Abs. 1 Satz 2 BGB transformierten Normen behalten auch beim Betriebserwerber ihren kollektivrechtlichen Charakter bei (*Staudinger/Annuß BGB Bearb. 2005 § 613a Rn. 249 f.; Schliemann NZA 2003 Sonderbeil. zu H. 16 S. 3, 11; Lambrich FS Ehmman S. 169, 177 f.; Zöllner DB 1995, 1401; wohl auch Kreft FS Wißmann S. 356; HWK/Willemsen/Müller-Bonnani 3. Aufl. BGB § 613a Rn. 247*) und wandeln sich nicht so in individualvertragliche Vereinbarungen, dass aus Tarifrecht Vertragsinhalt wird (*so aber MünchKomm/BGB/Müller-Glöge 5. Aufl. § 613a Rn. 131; ähnlich Wiedemann/Oetker TVG 7. Aufl. § 3 Rn. 229; ErfK/Preis 9. Aufl. BGB § 613a Rn. 112; Hanau/Vossen FS Hilger/Stumpf S. 271, 272*). Der Erwerber ist an die transformierten Regelungen in einer Weise gebunden die der Nachbindung des aus einem tarifschießenden Arbeitgeberverband ausgetretenen Arbeitgebers gemäß § 3 Abs. 3 TVG weitgehend entspricht, allerdings zeitlich begrenzt auf eine Höchstdauer von einem Jahr.

(1) Der Gesetzgeber hat den Charakter der transformierten Normen nicht eindeutig festgelegt. Er hat zwar normiert, dass die bisher normativ geltenden Tarifregelungen Inhalt des Arbeitsverhältnisses werden; daraus ist aber nicht der Schluss zu ziehen, dass sie wie vertragliche Vereinbarungen anzusehen sind. Das ergibt sich nicht nur aus dem sprachlichen Unterschied zwischen Arbeitsvertrag und Arbeitsverhältnis (*vgl. dazu Staudinger/Annuß BGB § 613a Rn. 250; Lambrich FS Ehmman S. 169, 178*). Der Gesetzgeber hat insbesondere die konkreten Rechtsfolgen für bestimmte Einzelkonstellationen im Zusammenhang mit der Ablösung transformierter Normen in einer Weise geregelt, die einem solchen Verständnis widersprechen.

(a) Die nach § 613a Abs. 1 Satz 2 BGB durch den Betriebsübergang zum Inhalt des Arbeitsverhältnisses gewordenen, vormals normativ geltenden Regelungen der Rechte und Pflichten der Arbeitnehmer dürfen im Grundfall vor



Ablauf eines Jahres nicht geändert werden. Damit wird der Erwerber für diesen Zeitraum im Hinblick auf die übergegangenen Arbeitsverhältnisse so gestellt, als sei er wie der Veräußerer zwingend an den normativen Teil des Tarifvertrags gebunden. Auf diese Weise werden die auf einer kollektiv-rechtlichen Ebene begründeten Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis für den Arbeitnehmer gesichert. Der Unterschied zu den individualvertraglich begründeten Rechten und Pflichten besteht in ihrer einseitig zwingenden Wirkung innerhalb der Sperrfrist. Eine einvernehmliche Abänderung zu Gunsten des Arbeitnehmers ist dagegen jederzeit möglich. Die transformierten Normen wirken daher in dieser Zeit vergleichbar wie Mindestarbeitsbedingungen iSv. § 4 Abs. 1, Abs. 3 TVG. Dies schließt ihre Charakterisierung als vertragliche Bedingungen ebenso aus wie einen Vergleich mit lediglich nach § 4 Abs. 5 TVG nachwirkenden Tarifnormen, da diese einzelvertraglich jederzeit auch zu Lasten der Arbeitnehmer abänderbar sind (*für eine Parallele zur Nachwirkung dagegen zB HWK/Willemsen/Müller-Bonnani 3. Aufl. BGB § 613a Rn. 247; Lambrich FS Ehmann S. 195, 193*). Soweit der Senat dies zuletzt in der Entscheidung vom 29. August 2001 (- 4 AZR 332/00 - BAGE 99, 10, 21 f.) anders gesehen hat, wird an dieser Auffassung nicht festgehalten.

(b) § 613a Abs. 1 Satz 2 BGB gilt nach dessen Satz 3 dann nicht, wenn die Arbeitsvertragsparteien nach dem Betriebsübergang an einen - anderen - Tarifvertrag normativ gebunden sind. Dies erfordert eine kongruente Tarifbindung (*Senat 30. August 2000 - 4 AZR 581/99 - BAGE 95, 296, 302*). Dabei spielt das Günstigkeitsprinzip - anders als im Verhältnis zwischen übernommener individualvertraglicher Rechtsposition und beim Erwerber normativ geltendem Tarifvertrag - keine Rolle; hier gilt allein das Ablösungsprinzip. Die transformierten Regelungen werden nach allgemeiner Meinung auch dann als solche - und nicht als Elemente einer arbeitsvertraglichen Regelung - durch einen normativ geltenden Tarifvertrag abgelöst, wenn dieser erst nach dem Betriebsübergang, also in dem Zeitraum der Wirkung der transformierten Regelungen in Kraft tritt (*vgl. nur Senat 11. Mai 2005 - 4 AZR 315/04 - BAGE 114, 332, 339 f.; ErfK/Preis 9. Aufl. BGB § 613a Rn. 125; Münch-Komm/BGB/Müller-Glöge 5. Aufl. § 613a Rn. 141, jeweils mwN*). Auch eine

64



Ablösung der transformierten Regelungen durch eine bewusste Nichtregelung der Parteien des ablösenden Tarifvertrages ist möglich. Diese Anordnung des Ablöseprinzips im Gegensatz zum ansonsten geltenden Günstigkeitsprinzip nach § 4 Abs. 3 TVG ist nur dann erklärbar, wenn auch die transformierten Normen kollektiv-rechtlichen Charakter haben und gerade nicht einzelvertraglicher Natur sind (*Staudinger/Annuß BGB § 613a Rn. 249*). Auch soweit Betriebsvereinbarungen nach § 613a Abs. 1 Satz 2 BGB Inhalt des Arbeitsverhältnisses sind, werden sie nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts nicht in weiterem Umfang geschützt, als wenn sie kollektiv-rechtlich gelten würden (*BAG 18. November 2003 - 1 AZR 604/02 - mwN, BAGE 108, 299, 304*). Auch hier gilt das Ablöseprinzip und nicht, wie sonst im Verhältnis zwischen kollektiv-rechtlich und einzelvertraglich begründeten Rechtspositionen, das Günstigkeitsprinzip (*st. Rspr., vgl. nur BAG 28. Juni 2005 - 1 AZR 213/04 - AP BetrVG 1972 § 77 Betriebsvereinbarung Nr. 25 = EzA BetrVG 2001 § 77 Nr. 12; 14. August 2001 - 1 AZR 619/00 - BAGE 98, 323, 332 ff.*).

(c) § 613a Abs. 1 Satz 4 BGB ermöglicht in der 1. Alternative die vorzeitige Vereinbarung einer die transformierte Regelung auch verschlechternden Bedingung, wenn derjenige Tarifvertrag nicht mehr gilt, dessen Normen transformiert wurden. Wenn eine Arbeitsbedingung nach dem Willen des Gesetzgebers einzelvertraglich und einvernehmlich erst verschlechtert werden darf, wenn die Grundlage, auf der sie beruht, nämlich der Tarifvertrag, in einem anderen Rechtsverhältnis nicht mehr gilt, kann sie selbst nicht einzelvertraglicher Natur sein.

65

(d) In der 2. Alternative von § 613a Abs. 1 Satz 4 BGB ist die Möglichkeit der Arbeitsvertragsparteien geregelt, nach dem Betriebsübergang die transformierten Normen dann auch zu Lasten des Arbeitnehmers abzuändern, wenn zwar die Ablösung nach Satz 3 an der fehlenden beiderseitigen Tarifgebundenheit scheitert, die Parteien aber stattdessen den einschlägigen Tarifvertrag einzelvertraglich in Bezug nehmen. Auch dies bedingt eine Bewertung der transformierten Normen dahin, sie wirkten kollektiv-rechtlich fort, da nach

66



Auffassung des Gesetzgebers lediglich die Inbezugnahme eines einschlägigen Tarifvertrages insgesamt wegen der Angemessenheitsvermutung eines Tarifvertrages das beim Veräußerer erreichte kollektiv-rechtlich begründete Schutzniveau angemessen zu ersetzen in der Lage ist.

(2) Auch die Einbeziehung von Sinn und Zweck der gesetzlichen Regelung lässt eine rein individualvertragliche Sichtweise auf die transformierten Normen nicht zu. Sie spricht vielmehr dafür, dass die mit dem Gesetz angeordnete zeitlich begrenzte Sicherung der beim Veräußerer erreichten tariflichen Standards in ihrer Wirkungsweise der Anordnung der Nachbindung gemäß § 3 Abs. 3 TVG entspricht. 67

(a) Die zwingende Wirkung der transformierten Normen bindet den nicht tarifgebundenen Erwerber innerhalb der Sperrfrist in derselben Weise an den Tarifvertrag, auf dessen Änderung oder Beendigung er keinen Einfluss hat, wie einen Arbeitgeber, der nicht mehr Mitglied des vertragsschließenden Verbandes ist. Ausgehend von der Funktion der Tarifnormen als Mindestarbeitsbedingungen und deren Schutzcharakter für die Arbeitnehmer bewirken beide Fortgeltungsanordnungen eine materielle Bindung an Tarifvertragsnormen. Die Legitimation einer solchen Bindung beruht beim Betriebsübergang auf der gesetzlichen Anordnung der Fortgeltung im Interesse einer Wahrung des Schutzbestandes, den der Arbeitnehmer aufgrund der Mitgliedschaft in der tarifschließenden Gewerkschaft kollektiv-rechtlich erreicht hat. Diese Rechtsfolge ist beim Erwerb eines Betriebes von der zum entsprechenden Rechtsgeschäft erforderlichen Willenserklärung des Erwerbers umfasst, letztlich also Ausdruck der Vertragsfreiheit nach Art. 2 Abs. 1 GG. Die gesetzliche Anordnung der Nachbindung dient der Vermeidung der Folgen einer Tarifflicht durch Austritt aus dem Arbeitgeberverband (*Senat 7. November 2001 - 4 AZR 703/00 - BAGE 99, 283, 287*). Sie legitimiert die weitere Bindung an die vorher abgeschlossenen Tarifverträge durch die bis dahin bestehende Mitgliedschaft des Arbeitgebers im Verband. Beide Legitimationsgründe determinieren darüber hinaus das jeweilige Ende dieser Art von Bindung an die Tarifnormen und deren Abänderungsmöglichkeiten. 68



- (b) Auch aus Einzelheiten der Regelungen über die zeitliche Befristung der zwingenden Wirkung ergibt sich der kollektiv-rechtliche Charakter der transformierten Normen. Die dabei jeweils beim Erwerber zur Anwendung kommenden Regelungen entsprechen mit Ausnahme der Jahresfrist denen, wie sie - bei fortbestehendem Arbeitsverhältnis mit dem Veräußerer - bestünden, wenn dieser zum Zeitpunkt des Betriebsübergangs aus dem tarifschließenden Arbeitgeberverband ausgetreten wäre. 69
- (aa) Die Weiterbindung an die Tarifnormen ist im Erwerberbetrieb bei unveränderter Fortgeltung des Tarifvertrages im Veräußererbetrieb auf ein Jahr befristet. Dann wird gleichsam das Ende des Tarifvertrages iSv. § 3 Abs. 3 TVG fingiert; die bisher zwingend geltenden Normen sind im Grundfall nunmehr auch zu Lasten des Arbeitnehmers abänderbar. Dies entspricht dem Regelungsmechanismus, wie er nach Eintritt der Nachwirkung gemäß § 4 Abs. 5 TVG auch in dem Veräußererbetrieb nach dem Ende des Tarifvertrages gälte. Dementsprechend wird in Teilen der Literatur für den Normalfall der Ablauf der Jahresfrist mit dem Eintritt der Nachwirkung gleichgesetzt (*HWK/Willemsen/Müller-Bonanni 3. Aufl. BGB § 613a Rn. 263a; anders noch Senat 29. August 2001 - 4 AZR 332/00 - BAGE 99, 10, 22*). 70
- (bb) Endet der Tarifvertrag, etwa aufgrund Fristablaufs, im Veräußererbetrieb bereits vor Ablauf der Jahresfrist, so endet seine zwingende Wirkung auch im Erwerberbetrieb. Das ist in § 613a Abs. 1 Satz 4 Alt. 1 BGB ausdrücklich geregelt. Im Normalfall tritt bei einem aus dem Verband ausgetretenen Veräußerer sodann die Nachwirkung des Verbandstarifvertrages nach § 4 Abs. 5 TVG ein, ohne dass er normativ an eine tarifliche Neuregelung des Arbeitgeberverbandes gebunden ist. Dementsprechend endet beim Betriebsübergang die Sperrfrist für die Abänderung, und die bisher zwingend geltenden transformierten Normen sind auch im Erwerberbetrieb nunmehr einer einvernehmlichen Änderung zugänglich. Das bedeutet, dass jede Änderung der Tarifnormen im Veräußererbetrieb zu einem - ggf. auch vorzeitigen - Wegfall der Sperrfrist für den Erwerber führt. Der Arbeitnehmer wird hier nicht besser 71



gestellt als seine früheren Kollegen (*Senat 1. August 2001 - 4 AZR 82/00 - BAGE 98, 314, 318; MünchKomm/BGB/Müller-Glöge 5. Aufl. § 613a Rn. 137*).

(cc) Gleiches gilt für den Fall, dass der Tarifvertrag zwar zum Zeitpunkt des Betriebsübergangs noch normativ galt, aber bereits gekündigt war. Auch hier endet die zwingende Wirkung der transformierten Normen bereits mit dem Ende des Tarifvertrages, wenn dieses innerhalb der Jahresfrist eintritt (*MünchKomm/BGB/Müller-Glöge 5. Aufl. § 613a Rn. 137; Preis/Steffan FS Kraft S. 477, 484; Schliemann NZA 2003 Beilage zu H. 16, 1,12*).

72

(dd) Waren die Tarifnormen bereits beim Veräußererbetrieb in der Nachwirkung, gehen sie in diesem Status als transformierte Normen auf den Erwerberbetrieb über (*Senat 27. November 1991 - 4 AZR 211/91 - BAGE 69, 119; ErfK/Preis 9. Aufl. BGB § 613a Rn. 117; Däubler/Lorenz TVG 2. Aufl. § 3 Rn. 197*). Auch hier gilt jedoch die Parallelwertung: so wie nachwirkende Normen im Veräußererbetrieb jederzeit durch eine Vereinbarung der Arbeitsvertragsparteien geändert werden können, ist dies vom ersten Tage an auch im Erwerberbetrieb möglich. Eine Sperrfrist gilt in diesem Fall für das Arbeitsverhältnis nach dem Betriebsübergang nicht (*Senat 29. August 2001 - 4 AZR 332/00 - BAGE 99, 10, 19; 1. August 2001 - 4 AZR 82/00 - BAGE 98, 314, 318; Wiedemann/Oetker 7. Aufl. § 3 Rn. 258; Soergel/Raab BGB 12. Aufl. § 613a Rn. 135*).

73

(ee) Waren die Tarifnormen bereits beim Veräußerer vertragsdispositiv, ohne dass dieser von den sich dadurch eröffnenden Möglichkeiten Gebrauch gemacht hat, so geht diese Tarifdispositivität auch auf den Erwerber über, mit der Folge, dass dieser sogleich einzelvertraglich Abweichendes vereinbaren darf (*ErfK/Preis 9. Aufl. BGB § 613a Rn. 119; Staudinger/Annuß BGB § 613a Rn. 266; Wiedemann/Oetker TVG 7. Aufl. § 3 Rn. 258*). So wenig wie der Tarifvertrag für den Veräußerer hier zwingend galt, so wenig gilt er zwingend für den Erwerber. Eine Sperrfrist tritt gar nicht erst ein.

74

(c) Mit dem Ende der Sperrfrist, das in der vergleichbaren Konstellation nach § 3 Abs. 3 TVG dem Ende des Tarifvertrages entspricht, werden die

75



Normen des bisher maßgebenden Tarifvertrages einzelvertraglich dispositiv, wie dies auch mit dem Eintritt der Nachwirkung nach § 4 Abs. 5 TVG geschieht. Dabei ist es für diese Abänderungsmöglichkeit im Rahmen von § 613a Abs. 1 BGB unerheblich, ob das Ende der Sperrfrist auf dem Fristablauf nach Satz 2 der Vorschrift oder auf einer der Alternativen des Satzes 4 beruht. Auch für einen aus dem Verband ausgetretenen Arbeitgeber gilt in all diesen Konstellationen der Wegfall der Nachbindung und im Normalfall der Eintritt der Nachwirkung.

(d) War in dem transformierten Tarifvertrag dessen Nachwirkung von vorneherein ausgeschlossen, bewirkt das Ende dieses Tarifvertrages im Veräußererbetrieb nicht den Eintritt der Abänderbarkeit der Normen, sondern deren ersatzlosen Wegfall. Denn so wenig wie die Normen im Veräußererbetrieb weiter Rechtswirkung entfalteten, so wirken sie auch nicht mehr in den übergegangenen Arbeitsverhältnissen (*Staudinger/Annuß BGB § 613a Rn. 286; HWK/Willemsen/Müller-Bonnani 3. Aufl. BGB § 613a Rn. 263b; vgl. auch MünchKomm/BGB/Müller-Glögge 5. Aufl. § 613a Rn. 137*). 76

(3) Auch die den gesetzlichen Regelungen in § 613a Abs. 1 Satz 2 bis 4 BGB zu Grunde liegende Richtlinie 2001/23/EG vom 12. März 2001 (*ABl. 2001, L 82/16*) weist auf die kollektiv-rechtliche Struktur der transformierten Normen und die für die Wirkungsweise heranzuziehende Analogie zur Nachbindung hin. Danach ist der Erwerber verpflichtet, die in einem Kollektivvertrag vereinbarten Arbeitsbedingungen bis zur Kündigung oder zum Ablauf des Kollektivvertrages bzw. bis zum Inkrafttreten oder bis zur Anwendung eines anderen Kollektivvertrages in dem gleichen Maße aufrecht zu erhalten, wie sie in dem Kollektivvertrag für den Veräußerer vorgesehen waren; diese Verpflichtung darf auf (mindestens) ein Jahr befristet werden. Dabei ist bemerkenswert, dass die Richtlinie im Grundsatz von einer zwingenden und unmittelbaren Weitergeltung der tariflichen Mindestarbeitsbedingungen ausgeht und erst in einer Art Ausnahme die Befristung von deren Unabänderlichkeit zulässt. 77

Dies entspricht der differenzierten Rechtslage, die beim Veräußerer selbst entstünde, wenn er aus dem tarifschließenden Arbeitgeberverband 78



ausgetreten wäre, und deckt sich mit den gesetzlichen Einzelanordnungen in § 613a Abs. 1 Satz 3 und 4 BGB. Auch bei dem aus dem Arbeitgeberverband Ausgetretenen führt das Ende des Tarifvertrages ebenso wie der Abschluss eines neuen, ihn selbst betreffenden Tarifvertrages zu einem Ende der bisherigen zwingenden Bindung. In dieser Regelung ist aber auch die vorzeitige Ablösung bzw. Abänderungsmöglichkeit dann enthalten, wenn der Tarifvertrag während der Jahresfrist endet. In der Werhof-Entscheidung hat der EuGH ausgeschlossen, dass der Erwerber nach der Richtlinie durch andere Kollektivverträge als die zum Zeitpunkt des Übergangs geltenden verpflichtet werden sollte; Tarifverträge, die nach dem Betriebsübergang vereinbart werden, können für den nicht tarifgebundenen Betriebserwerber nicht normativ gelten (*EuGH 9. März 2006 - C-499/04 - Rn. 29, 35, Slg. 2006, I-2397*). Das schließt eine Veränderung der materiellen Rechtslage in dem übergegangenen Arbeitsverhältnis durch eine Änderung der Tariflage beim Veräußerer nicht aus. Denn das bei diesem eintretende Ende des Tarifvertrages bewirkt unmittelbar eine Änderung auch bei jenem, sei es das Ende der Sperrfrist, wenn der Tarifvertrag beim Veräußerer nachwirkt, sei es eine unmittelbare Änderung der Arbeitsbedingungen, wenn der Tarifvertrag nicht nachwirkt.

Das bedeutet aber auch, dass die Rückwirkung einer nach dem Betriebsübergang vereinbarten Änderung des Tarifvertrages ausgeschlossen ist; der nicht tarifgebundene Betriebserwerber ist nach § 613a Abs. 1 Satz 2 BGB nicht gezwungen, Ansprüche aus einem Tarifvertrag zu erfüllen, der zum Zeitpunkt des Betriebsübergangs noch nicht abgeschlossen war (*BAG 13. September 1994 - 3 AZR 148/94 - BAGE 77, 353; 10. November 1993 - 4 AZR 375/92 - AP TVG § 3 Verbandszugehörigkeit Nr. 13 = EzA TVG § 3 Nr. 9; ErfK/Preis 9. Aufl. § 613a Rn. 113; Staudinger/Annuß BGB § 613a Rn. 266*). Wie Moll zutreffend feststellt, entspricht dies den Grundsätzen zu § 3 Abs. 3 TVG; ein bisher tarifgebundener Arbeitgeber unterliegt lediglich den zum Zeitpunkt seines Verbandsaustritts geltenden Tarifnormen, nicht jedoch den danach vereinbarten Veränderungen (*Moll RdA 1996, 275, 279; ebenso Wiedemann/Oetker TVG 7. Aufl. § 3 Rn. 95*).

79



- (4) Die weitgehend parallele Wirkung der nach § 613a Abs. 1 Satz 2 BGB transformierten Normen und der nach § 3 Abs. 3 TVG nachbindenden Normen ist dabei auf die beim Betriebsübergang mit dem Veräußerer bestehenden Arbeitsverhältnisse beschränkt. Der Erwerber wird demnach nicht grundsätzlich wie ein aus dem Verband ausgetretener Arbeitgeber behandelt, insbesondere gelten die transformierten Normen nicht für Arbeitsverhältnisse, die mit dem Erwerber selbst unmittelbar begründet worden sind oder werden. 80
- bb) In Anwendung dieser Grundsätze ist die Beklagte hinsichtlich des Arbeitsverhältnisses mit dem Kläger nicht länger und intensiver an den SanTV gebunden als der Veräußerer des fraglichen Betriebes. Die die Rechte und Pflichten des Arbeitsverhältnisses der Parteien regelnden Normen des SanTV fanden ab dem 1. September 2006 keine Anwendung mehr, da die Nachwirkung des SanTV bereits nach seinem Wortlaut ausgeschlossen war. 81
3. Ab dem 1. September 2006 galt zwischen den Parteien eine wöchentliche Arbeitszeit von 35 Stunden gemäß den manteltariflichen Vorschriften der Holz- und Sägeindustrie. Die Transformation nach § 613a Abs. 1 Satz 2 BGB erfasst wie der Übergang von Einzelvereinbarungen nach Satz 1 derselben Vorschrift den gesamten Bestand der jeweils zum Zeitpunkt des Betriebsübergangs kollektiv-rechtlich geltenden bzw. einzelvertraglich vereinbarten Regelungen. Soweit sich aus diesen Vereinbarungen ergibt, dass eine Änderung erst im Zeitraum nach dem Betriebsübergang eintritt, gehört diese Änderung zum Bestand der transformierten Normen. Sie tritt zum maßgeblichen Zeitpunkt in den übergegangenen und nunmehr mit dem Erwerber bestehenden Arbeitsverhältnisse ein, wenn diese Norm nicht zuvor wirksam durch eine einzelvertragliche Abmachung nach § 613a Abs. 1 Satz 2 oder 4 BGB abgelöst worden ist. 82
- a) Nach § 613a Abs. 1 Satz 2 BGB gehen die in Kollektivverträgen geregelten Rechte und Pflichten der Arbeitnehmer als transformierte Normen in das Arbeitsverhältnis mit dem Erwerber ein. Dabei werden die Normen mit demjenigen Tarifstand Inhalt des Arbeitsverhältnisses, den sie zum Zeitpunkt des Betriebsüberganges aufweisen. Werden diese Normen nachträglich ver- 83



ändert, wirkt sich diese Veränderung nicht auf den Inhalt der übergegangenen Normen aus (*Senat 29. August 2001 - 4 AZR 332/00 - BAGE 99, 10, 19*). Sind die Rechte und Pflichten in mehreren Tarifverträgen geregelt, so geht der Gesamtbestand der Tarifnormen auf das mit dem Erwerber fortbestehende Arbeitsverhältnis über. Auch dies entspricht der Wirkungsweise der Nachbindung gemäß § 3 Abs. 3 TVG.

- b) Ist in dem Bestand der zum Zeitpunkt des Betriebsübergangs geltenden Tarifverträge eine Veränderung bereits unbedingt vereinbart worden, geht deren Inhalt auch dann auf den Erwerber über, wenn der Zeitpunkt der Veränderung erst nach dem Betriebsübergang eintreten soll. Dieser allgemeine Rechtsgrundsatz findet seine ausdrückliche gesetzliche Anordnung für die Konstellation eines bereits vor dem Betriebsübergang vereinbarten Endes des Tarifvertrages in § 613a Abs. 1 Satz 4 Alt. 1 BGB. Auf diese Weise besteht zwischen den transformierten und den im Veräußererbetrieb weiter bestehenden Tarifnormen eine Bestands- und Inhaltsverbindung, wenn sie jedenfalls im Grundsatz schon vor dem Betriebsübergang festgelegt worden ist. 84
- aa) Im Grundfall der Kündigung eines Tarifvertrages ohne Nachwirkung besteht deren Wirkung darin, dass die sonst einzelvertraglich vereinbarten oder auf einer betrieblichen Übung beruhenden, für den Arbeitnehmer ungünstigeren Arbeitsbedingungen an die Stelle des bisher Geregelter treten, hilfsweise die gesetzlichen Regelungen zur Anwendung kommen. Dies gilt auch für den Fall, dass der Arbeitgeber bereits vor der Kündigung des Tarifvertrages aus dem tarifschließenden Arbeitgeberverband ausgetreten ist. Im Falle des Betriebsübergangs auf einen nicht tarifgebundenen Arbeitgeber ist ebendies - der ersatzlose Wegfall der transformierten Normen - auch die regelmäßige Folge der Beendigung eines Tarifvertrages im Veräußererunternehmen, für den die Nachwirkung ausgeschlossen wurde. 85
- bb) Im vorliegenden Fall trat diese regelmäßige Folge der Beendigung eines Tarifvertrages jedoch nicht ein. Denn zum Zeitpunkt des Betriebsübergangs waren bei dem Veräußererunternehmen die Rechte und Pflichten der 86



Arbeitnehmer nicht nur in einem, sondern in mehreren Tarifverträgen normativ geregelt.

(1) Grundsätzlich galten dort der MTV und der LTV kraft beiderseitiger Tarifbindung. Diese Tarifverträge waren jedoch durch den SanTV in bestimmten Regelungsbereichen mit spezielleren Regelungen zeitlich befristet verdrängt und die tariflichen Mindestarbeitsbedingungen der tarifgebundenen Beschäftigten gegenüber der Verbandstariflage abgesenkt worden. Gegenstand der Transformation sind alle beim Veräußerer normativ geltenden Tarifnormen. Sind diese in mehreren verschiedenen Tarifverträgen geregelt, so gehen sämtliche Tarifverträge in die Arbeitsverhältnisse der übergegangenen Arbeitnehmer ein. Es kommt damit zu einer Transformation der beim Veräußerer bestehenden Tariflage.

87

(2) Dies gilt nicht nur für den Fall, dass die verschiedenen Tarifverträge voneinander abgrenzbare Regelungsbereiche erfassen, sondern auch wenn sich deren Regelungsbereiche überschneiden. Dann ist die Regelungstechnik beim Veräußerer auch maßgebend für das Verhältnis der verschiedenen transformierten Normen in den übergegangenen Arbeitsverhältnissen. Ist in einem transformierten Tarifvertrag bereits beim Veräußerer eine zeitdynamische Entwicklung vereinbart worden, die nach dem Betriebsübergang allein vom Zeitablauf abhängig eine Änderung der materiellen Rechtslage zu einem Zeitpunkt nach dem Betriebsübergang bewirkt, so gilt diese Änderung auch für die transformierten Normen beim Erwerber, so etwa bei bereits fest vereinbarten weiteren Vergütungserhöhungen zu einem bestimmten Zeitpunkt (*Senat 19. September 2007 - 4 AZR 711/06 - BAGE 124, 123; Staudinger/Annuß BGB § 613a Rn. 266; allg. ErfK/Preis 9. Aufl. BGB § 613a Rn. 117; aA Hohenstatt in Willemsen/Hohenstatt/Schweibert/Seibt Umstrukturierung und Übertragung von Unternehmen 3. Aufl. Rn. E 127*). Nicht die aus den Tarifnormen sich ergebenden Arbeitsbedingungen zum Zeitpunkt des Betriebsübergangs werden Inhalt des Arbeitsverhältnisses, sondern der gesamte Bestand der Tarifnormen, die die Rechte und Pflichten der Arbeits-

88



vertragsparteien regeln, wird transformiert (*Senat 14. November 2007 - 4 AZR 828/06 - AP BGB § 613a Nr. 334 = EzA BGB 2002 § 613a Nr. 81*).

(3) Das gilt unabhängig von dem Umstand, dass vorliegend der Zeitpunkt der Änderung der Tariflage doppelt bedingt war. Die Verdrängung der manteltariflichen Regelungen durch den SanTV war zeitlich befristet bis zum 31. Dezember 2007. Hätte die IG Metall den SanTV nicht gekündigt, wäre ab dem 1. Januar 2008 der von da an wieder geltende MTV auch für die übergegangenen Arbeitsverhältnisse im Erwerberbetrieb der Beklagten maßgebend gewesen, weil diese Tariflage mit ihrer Dynamik bereits durch den Veräußerer, den Insolvenzverwalter, geschaffen worden und die Beklagte nach § 613a Abs. 1 Satz 2 BGB hieran im Rahmen der transformierten Normen gebunden war. Nach dem Ablauf der Sperrfrist am 30. Juni 2007 wäre die so bestimmte Tariflage zwar vertragsdispositiv gewesen. Bei fehlenden abweichenden Vereinbarungen aber wäre die vor dem Betriebsübergang vereinbarte Veränderung zum 31. Dezember 2007 auch in den übergegangenen Arbeitsverhältnissen ohne weiteres wirksam geworden.

89

Der Zeitpunkt der Änderung der tarifrechtlichen Rechtslage war aber nicht nur zeitlich befristet, sondern auch auflösend bedingt durch eine mögliche Kündigung des SanTV. Diese bewirkte eine Vorverlegung des Zeitpunkts der Änderung auf den Ablauf der im SanTV vereinbarten Kündigungsfrist. Allein die Tatsache, dass die auflösende Bedingung für die Beendigung des SanTV und die Rückkehr zu den manteltariflichen Regelungen nicht mehr auf bloßem Zeitablauf beruhte, sondern auf die Abgabe einer Willenserklärung einer Tarifvertragspartei zurückzuführen war, konnte nicht den Ausstieg des Erwerbers aus der ebenfalls transformierten Dynamik der beim Veräußerer zum Zeitpunkt des Betriebsübergangs bestehenden Tariflage bewirken. Vielmehr wirkt dann die Kündigung des SanTV auf die übergegangenen Arbeitsverhältnisse dergestalt ein, dass die dann herbeigeführte, aber bereits zuvor vereinbarte Tariflage auch für die ehemaligen tarifgebundenen Arbeitnehmer des Insolvenzverwalters gilt. Dies ist keine Besonderheit der vorliegenden Konstellation, sondern entspricht der gesetzlichen Wertung wie sie auch in § 613a Abs. 1 Satz 4 Alt. 1

90



BGB zum Ausdruck kommt. Auch bei einer Kündigung des Tarifvertrages durch eine Tarifvertragspartei des noch im Veräußererbetriebs geschlossenen Tarifvertrages erstreckt sich die geänderte Tariflage auf den Erwerberbetrieb. Endet der gekündigte Tarifvertrag, so endet seine zwingende Wirkung auch im Erwerberbetrieb. War die Nachwirkung nicht ausgeschlossen, wirkt er nunmehr auch im Erwerberbetrieb nach und kann jederzeit, auch vor Ablauf der Sperrfrist mit den dorthin übergegangenen Arbeitnehmern auch zu deren Nachteil einzelvertraglich geändert werden. War die Nachwirkung ausgeschlossen, ändert sich die Rechtslage unmittelbar. War für diesen Fall die Rückkehr zu den manteltarifvertraglichen Regelungen vereinbart, so tritt diese Wirkung auch im Erwerberbetrieb ein. Am Ablauf der Sperrfrist und dessen Wirkung, dem Eintritt der Vertragsdispositivität, ändert dies nichts.

(4) Auch dies entspricht der Wirkungsweise bei der Nachbindung gemäß § 3 Abs. 3 TVG im ersten Jahr nach dem Austritt aus dem Verband. In diesem Fall ist ein Arbeitgeber an die weiter geltenden Tarifverträge so lange gebunden wie diese weiter gelten. Wird etwa der Entgelttarifvertrag geändert, der Manteltarifvertrag jedoch nicht, endet die Nachbindung des ausgetretenen Arbeitgebers an den Entgelttarifvertrag. Hinsichtlich des Manteltarifvertrages bleibt es bis zu dessen Änderung oder Beendigung bei der zwingenden und unmittelbaren Wirkung (*Wiedemann/Oetker TVG 7. Aufl. § 3 Rn. 84*). Diese Wirkungsweise gilt auch dann, wenn die Tarifverträge nicht nebeneinander bestehende Regelungsbereiche betreffen, sondern ineinander greifen, etwa in der Weise, dass in einem unternehmensbezogenen Verbandstarifvertrag das Lohnniveau befristet und ohne Nachwirkung gegenüber dem Manteltarifvertrag abgesenkt wird. Nach dem Austritt des Arbeitgebers gilt zunächst der unternehmensbezogene Tarifvertrag bis zu dessen Ende weiter. Sodann gelten wieder die bis dahin nur verdrängten Normen des unverändert fortbestehenden Manteltarifvertrages nach § 3 Abs. 3 TVG fort. Beide Tarifverträge sind durch bei ihrem jeweiligen Abschluss noch bestehende Mitgliedschaft des Arbeitgebers im Verband legitimiert. Auf den Anlass der Beendigung des überlagernden Tarifvertrages kommt es dabei nicht an. Dieser kann sowohl durch bloßen Fristablauf als auch durch Kündigung des Arbeitgeberverbandes oder der Gewerk-

91



schaft enden. Der Manteltarifvertrag lebt in beiden Fallkonstellationen anschließend in der Wirkungsweise der Nachbindung gemäß § 3 Abs. 3 TVG beim ausgetretenen Arbeitgeber wieder auf.

c) Die danach im Streitzeitraum vom 1. September 2006 bis zum 31. Januar 2007 entgegen der Ansicht des Landesarbeitsgerichts weiter geltenden Normen des MTV bestimmen die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit für die tarifgebundenen Arbeitsverhältnisse in Nr. 15a) auf 35 Stunden. Aus den im Streitzeitraum darüber hinaus geleisteten Arbeitsstunden können sich daher Ansprüche des Klägers ergeben. 92

II. Über die Revision kann jedoch auf der Grundlage der Feststellungen des Landesarbeitsgerichts nicht abschließend entschieden werden. 93

1. Die Klage ist zwar hinsichtlich des Zeitraums Juli und August 2006 dem Grunde nach unbegründet. Da das Landesarbeitsgericht zur Höhe des auf diesen Zeitraums entfallenden Teils der Klageforderung aber keine Feststellungen getroffen oder Berechnungen angestellt hat, ist eine abschließende Entscheidung hier nicht möglich. 94

2. Die Klage ist auch nicht deshalb abzuweisen, weil der Kläger seine Forderung bislang nicht schlüssig dargelegt hat. Der Senat kann die Revision nicht aus diesem Grunde zurückweisen. Die Instanzgerichte haben - ausgehend von ihrer abweichenden Rechtsansicht - dem Kläger keinen dahingehenden rechtlichen Hinweis erteilt. Insoweit ist den Parteien, zunächst dem Kläger, Gelegenheit zu geben, ergänzend vorzutragen. 95

a) Macht ein Arbeitnehmer die Vergütung von Überstunden geltend, hat er regelmäßig nach Tag und Stunde seine über die übliche Arbeitszeit hinaus geleistete Arbeit darzulegen (*BAG 17. April 2002 - 5 AZR 644/00 - AP BGB § 611 Mehrarbeitsvergütung Nr. 40 = EzA TVG § 4 Ausschlussfristen Nr. 148*) und muss ferner vortragen, dass die Mehrarbeit auf Veranlassung oder jedenfalls mit Duldung des Arbeitgebers erfolgt ist oder zur Erledigung der Arbeit erforderlich war (*BAG 29. Mai 2002 - 5 AZR 370/01 - EzA BGB § 611 Mehr-* 96



arbeit Nr. 10). Entsprechendes gilt für die Geltendmachung anderer Zulagen und Zuschläge. Der Sachvortrag muss es dem Gericht ermöglichen die Erfüllung der gesetzlichen oder tariflichen Tatbestandsmerkmale zu überprüfen. Nur bei einer entsprechenden Präzisierung kann der Umfang der Rechtskraft einer ganz oder teilweise obsiegenden Entscheidung bestimmt werden.

b) Diesen Anforderungen genügt der Sachvortrag des Klägers nicht. Er hat die seinem Anspruch zugrunde liegenden Tatsachen in der Klageschrift und in den Klageerweiterungsschriftsätzen nicht hinreichend bezeichnet. So bezieht er das Entgelt für „22 Überstunden monatlich“ rechnerisch in seine Klageforderung ein, obwohl weder die vertragliche Arbeitszeit noch deren regelmäßige Überschreitung dargelegt ist. Auch hat er nicht eine einzige konkrete Stunde Mehrarbeit benannt oder deren sonstige Voraussetzungen, zB Anordnung oder Duldung durch den Arbeitgeber, präzisiert. Entsprechendes gilt für die anderen beanspruchten Zahlungen. 97

c) Die Instanzgerichte haben die Klage aus einem anderen Grunde und nicht wegen einer Unschlüssigkeit des Klägervortrags abgewiesen. In diesem Fall hätten sie den Kläger vor einer Entscheidung nach § 139 Abs. 2 ZPO hierauf hinweisen und ihm Gelegenheit zur Stellungnahme geben müssen. Dies wird vom Landesarbeitsgericht nachzuholen sein. 98

3. Ferner sind mögliche weitere Fragen zu klären, die für Grund und Höhe der geltend gemachten Forderungen eine Rolle spielen können. Soweit es auf die Höhe des vom Kläger zu beanspruchenden Lohnes ankommt, wird das Landesarbeitsgericht die Vereinbarung der Parteien vom 31. Oktober 2002 möglicherweise darauf hin auszulegen haben, ob die dort vorgenommene Bezugnahme auf die Lohntarifverträge statischer oder dynamischer Art ist, weil sich daraus Ansprüche in unterschiedlicher Höhe ergeben können. Hierbei kann es auf die Wirksamkeit der getroffenen Vereinbarung ankommen. Dabei ist zu berücksichtigen, dass die Funktion einer Personalleiterin und deren weitere Ausübung nach der Insolvenzeröffnung im Regelfall mit der Übertragung von rechtsgeschäftlichen Vollmachten einher zu gehen pflegt (s. etwa BAG 99



22. Januar 1998 - 2 AZR 267/97 - AP BGB § 174 Nr. 11 = EzA BGB § 174 Nr. 13).

Bepler

Treber

Creutzfeldt

von Dassel

Redeker

