

Aktenzeichen: 4 AZR 1203/79

Bundesarbeitsgericht 4. Senat Urteil vom 10. November 1982  
- 4 AZR 1203/79 -

I. Arbeitsgericht Siegburg Urteil vom 21. Mai 1979  
- 1 Ca 40/79 -

II. Landesarbeitsgericht Urteil vom 24. Oktober 1979  
Düsseldorf (Köln)  
- 2 Sa 403/79 -

---

Für die Amtliche Sammlung: Ja

Für die Fachpresse: Ja

---

Entscheidungsstichwort:

Blankettverweisung in Tarifverträgen

Gesetz: TVG § 1 Form; TVG § 1 Tarifverträge: Metallindustrie; TVG § 4 Nachwirkung; MTV für die Arbeitnehmer in der Eisen-, Metall-, Elektro- und Zentralheizungsindustrie Nordrhein-Westfalens vom 23. Januar 1975 § 13

- Leitsätze:
1. Blankettverweisungen in Tarifverträgen sind zulässig, wenn die Verweisung eindeutig ist und der Geltungsbereich der verweisenden Tarifnorm mit dem Geltungsbereich der Tarifnormen, auf die verwiesen wird, in einem engen sachlichen Zusammenhang steht.
  2. Zulässige Blankettverweisungen erstrecken sich auch auf sogenannte Überraschungsklauseln, mit denen neue Arten und Formen der Regelung von Arbeitsbedingungen eingeführt werden.
  3. Nach Ablauf der Verweisungsnorm aufgrund Kündigung bleibt bis zum Abschluß einer anderen Abmachung der tarifliche Rechtszustand kraft Nachwirkung erhalten, der bei Ablauf der verweisenden Norm bestand. Änderungen der in Bezug genommenen Tarifnormen wirken nicht mehr auf den verweisenden Tarifvertrag ein.



4 AZR 1203/79

2 Sa 403/79 Düsseldorf (Köln)

Verkündet am  
10. November 1982

# Im Namen des Volkes!

Haust,  
Regierungsobersekretärin  
als Urkundsbeamter  
der Geschäftsstelle

## Urteil

In Sachen

pp.

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 10. November 1982 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Neumann, die Richter Dr. Feller und Dr. Etzel sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Börner und Hauk für Recht erkannt:

Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 24. Oktober 1979 - 2 Sa 403/79 - wird auf Kosten der Beklagten zurückgewiesen.

V o n   R e c h t s   w e g e n !

- 2 -



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



- 2 -

Tatbestand:

Der 61-jährige Kläger war mehr als 20 Jahre bei der Beklagten, die ein Unternehmen der Metallindustrie betreibt, als Arbeiter beschäftigt. Das Arbeitsverhältnis endete am 31. Mai 1981. Der Kläger ist Mitglied der Industriegewerkschaft (IG) Metall. Die Beklagte gehört keinem Arbeitgeberverband an. Einen schriftlichen Arbeitsvertrag haben die Parteien nicht abgeschlossen. Die Beklagte teilte allerdings dem Kläger und seinen Arbeitskollegen die sich aufgrund neuer Tarifverträge ergebenden neuen Lohnbeträge jeweils schriftlich mit.

Am 20. Januar 1969 schloß die Beklagte mit der IG Metall, Bezirksleitung Köln, folgende Vereinbarung:

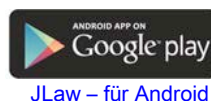
- "1. Diese Vereinbarung gilt für alle Arbeiter und Angestellten der Firma Z
2. Im Geltungsbereich der Firma Z gelten die Tarifverträge bzw. Tarifabkommen, die zwischen dem Verband metallindustrieller Arbeitgeberverbände Nordrhein-Westfalen e.V. und der Industriegewerkschaft Metall für die Bundesrepublik Deutschland abgeschlossen werden, als Werkstarifverträge.
3. Die Laufzeit der jeweiligen Tarifverträge stimmt mit den entsprechenden Tarifverträgen des Tarifgebietes Nordrhein-Westfalen überein. Die beiden Parteien sind sich daher einig, daß die Fragen der Laufdauer und der Friedenspflicht so zu behandeln wären, als wenn die Firma Z Mitglied des Arbeitgeberverbandes wäre.
4. Wird im Tarifgebiet Nordrhein-Westfalen ein neuer, anders lautender oder ergänzender Tarifvertrag abgeschlossen, tritt er mit dem Inkrafttreten im Tarifgebiet auch für den Bereich der Firma Z automatisch in Kraft.

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

- 3 -



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



- 3 -

5. Diese Vereinbarung tritt mit ihrer Unterzeichnung automatisch in Kraft."

Dieser Vereinbarung war als Anlage 1 eine Aufstellung aller damals gültigen Tarifverträge beigelegt.

In der Folgezeit übersandte die IG Metall der Beklagten jährlich unter Bezugnahme auf die Vereinbarung vom 20. Januar 1969 Exemplare der jeweils neu abgeschlossenen Tarifverträge sowie eine sogenannte "Anlage 1 zur Tarifvereinbarung vom 20. Januar 1969", in der die am 1. März des betreffenden Jahres jeweils geltenden Tarifverträge aufgeführt waren. Bis zum Jahre 1975 bestätigte die Beklagte der IG Metall auf von der IG Metall vorformulierten Schreiben den Empfang der übersandten "Anlage 1 - Stand: 1. März ... - zur Tarifvereinbarung vom 20. 1. 1969" schriftlich. In den Jahren 1976 und 1977 verzichtete die IG Metall auf eine solche Bestätigung.

Mit Schreiben vom 24. Februar 1978 an die IG Metall - Bezirksleitung Köln - machte die Beklagte geltend, daß die Vereinbarung vom 20. Januar 1969 unwirksam sei, soweit sie sich auf nach diesem Zeitpunkt abgeschlossene Tarifverträge beziehe. Vorsorglich kündigte die Beklagte in diesem Schreiben die Vereinbarung vom 20. Januar 1969.

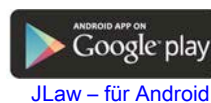
Der Kläger verlangt von der Beklagten Verdienstsicherung nach § 13 Abs. 6 des Manteltarifvertrages für die Arbeitnehmer in der Eisen-, Metall-, Elektro- und Zentralheizungsindustrie Nordrhein-Westfalens vom 23. Januar 1975 (MTV) für die Zeit von Januar bis Oktober 1978 in der rechnerisch unstreitigen Höhe von DM 9.998,87. Die tatsächlichen Voraussetzungen für den Anspruch auf Verdienstsicherung sind zwischen den Parteien nicht streitig.

Der Kläger meint, daß er aufgrund der Vereinbarung vom 20. Januar 1969 Anspruch auf die tarifliche Verdienstsicherung habe. Er hat behauptet, ihm sei bei der Einstellung

- 4 -



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



- 4 -

unter Hinweis auf die geltenden Tarifverträge seine Lohngruppe mitgeteilt worden. So verfare die Beklagte auch bei allen anderen Arbeitnehmern. Die jeweils neu abgeschlossenen Tarifverträge seien den Arbeitnehmern der Beklagten durch den Betriebsrat oder den ersten Bevollmächtigten der IG Metall - Verwaltungsstelle Gummersbach - bekannt gemacht worden.

Der Kläger hat demgemäß beantragt,

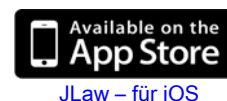
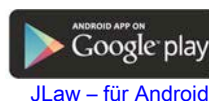
1. festzustellen, daß die Beklagte verpflichtet ist, dem Kläger Verdienstsicherung nach § 13 Abs. 6 Manteltarifvertrag - Arbeitnehmer für die metallverarbeitende Industrie - in Zukunft zu gewähren,
2. die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger DM 9.998,87 brutto nebst 4 % Zinsen aus einem Betrag von
  - DM 516,56 seit 1. Februar 1978
  - DM 892,24 seit 1. März 1978
  - DM 939,20 seit 1. April 1978
  - DM 939,20 seit 1. Mai 1978
  - DM 855,55 seit 1. Juni 1978
  - DM 1.033,12 seit 1. Juli 1978
  - DM 1.688,42 seit 1. August 1978
  - DM 1.080,08 seit 1. September 1978
  - DM 986,16 seit 1. Oktober 1978
  - DM 1.068,34 seit 1. November 1978zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie meint, der Kläger könne aus dem MTV keine Rechte gegen sie herleiten, weil die Blankettverweisung auf künftige Tarifverträge in der mit der IG Metall getroffenen Vereinbarung

- 5 -



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



vom 20. Januar 1969 unwirksam sei. Hinsichtlich der Verweisung auf künftige Tarifverträge sei die erforderliche Schriftform nicht gewahrt. Ferner liege in der Verweisung auf künftige Tarifverträge eine unzulässige Delegation der Rechtsetzungsbefugnis der Tarifvertragsparteien. Art. 9 Abs. 3 GG räume den Tarifvertragsparteien ein solches Delegationsrecht nicht ein. Die Blankettverweisung in der Vereinbarung vom 20. Januar 1969 verstoße auch gegen das Rechtsstaatsprinzip sowie das Demokratieprinzip und sei insoweit verfassungswidrig. Mit einer Verdienstsicherung habe man im Jahre 1969 nicht rechnen können, so daß in jedem Fall eine Verweisung auf eine solche überraschende Neuregelung unwirksam sei.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Beklagten zurückgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt die Beklagte ihren Klageabweisungsantrag weiter. Der Kläger beantragt Zurückweisung der Revision.

#### Entscheidungsgründe:

Die Revision ist unbegründet. Die Vorinstanzen haben der Klage mit Recht stattgegeben. Die Beklagte ist verpflichtet, dem Kläger bis zu seinem Ausscheiden aus ihren Diensten Verdienstsicherung nach § 13 Abs. 6 MTV zu gewähren. Deshalb kann der Kläger auch von der Beklagten für die Zeit von Januar bis Oktober 1978 Verdienstsicherung in der rechnerisch unstreitigen Höhe von DM 9.998,87 brutto verlangen. Die tatsächlichen Voraussetzungen für den tariflichen Anspruch auf Verdienstsicherung nach § 13 Abs. 6 MTV (Beschäftigung auf einem geringer bezahlten Arbeitsplatz wegen gesundheitsbedingter Minderung der Leistungsfähigkeit) sind zwischen den Parteien ebenfalls nicht streitig.

Die Vorschrift des § 13 Abs. 6 MTV findet entgegen der Auffassung der Beklagten auf das Arbeitsverhältnis der Parteien Anwendung. Zutreffend hat allerdings das Landesarbeitsgericht einen einzelvertraglichen Anspruch des Klägers auf



die tarifliche Verdienstsicherung nach § 13 Abs. 6 MTV verneint. Aus der Mitteilung der tariflichen Vergütungsgruppe bei der Einstellung durch die Beklagte allein kann nicht geschlossen werden, daß damit die für die Branche jeweils geltenden Tarifverträge vereinbart werden sollten (vgl. BAG Urteil vom 19. November 1981 - 6 AZR 138/79 -, unveröffentlicht). Dasselbe gilt für die schriftlichen Lohnmitteilungen der Beklagten nach Inkrafttreten neuer Tarifverträge.

Ebensowenig kann aus der vom Kläger behaupteten Bekanntgabe der Tarifverträge an die Belegschaft durch den Betriebsrat oder einen Gewerkschaftsbeauftragten auf eine vertragliche Vereinbarung des MTV vom 23. Januar 1975 durch die Parteien geschlossen werden. Zutreffend weist das Landesarbeitsgericht darauf hin, daß Betriebsrat oder Gewerkschaftsvertreter insoweit keine Vollmacht hatten, die Beklagte zu vertreten. Der Kläger hat auch nicht behauptet, daß die Beklagte von diesen Bekanntmachungen Kenntnis hatte und durch Duldung der Bekanntmachungen den Anschein erweckte, sie werde die bekanntgemachten Tarifverträge ausnahmslos anwenden (Anscheinsvollmacht, Duldungsvollmacht).

Ferner sagt die schriftliche Bestätigung der Beklagten über den Empfang von Tarifverträgen - auch des MTV vom 23. Januar 1975 - nichts darüber aus, daß sie die Anwendung der jeweiligen Tarifverträge der Branche mit den einzelnen Arbeitnehmern vertraglich vereinbaren wollte. Die Bestätigung des Empfangs der Tarifverträge war im übrigen nicht an die Arbeitnehmer - und auch nicht an den Kläger - gerichtet, sondern an die IG Metall.

Dem Landesarbeitsgericht ist im Ergebnis auch darin zuzustimmen, daß der Kläger seinen Anspruch auf Verdienstsicherung nach § 13 Abs. 6 MTV nicht auf eine betriebliche Übung bei der Beklagten stützen kann. Die betriebliche Übung hat nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ihre Rechtsgrundlage im Arbeitsvertragsrecht. Sie erlangt rechtliche Bedeutung für das Arbeitsverhältnis nur, wenn



- 7 -

sie innerhalb des Arbeitsvertrages wirkt. Dabei muß der Arbeitgeber zumindest ein Verhalten an den Tag legen, das sein Einverständnis mit der Entstehung entsprechender Rechte erkennen oder nach dem Grundsatz von Treu und Glauben wenigstens darauf schließen läßt (vgl. BAG 35, 7, 14 mit weiteren Nachweisen; ferner BAG Urteil vom 9. Dezember 1981 - 4 AZR 312/79 -, zur Veröffentlichung vorgesehen). Davon kann hier keine Rede sein. Wenn die Beklagte bisher die einschlägigen Tarifverträge in ihrem Betrieb anwendete, geschah dies nämlich nicht, um entsprechende vertragliche Rechte zu begründen; vielmehr wollte die Beklagte damit ersichtlich nur die Vereinbarung vom 20. Januar 1969 vollziehen. Auch nach den Grundsätzen von Treu und Glauben kann daher nicht auf ein Einverständnis der Beklagten mit der Entstehung einzelvertraglicher Ansprüche geschlossen werden.

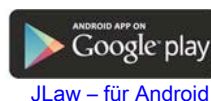
Die Vorschrift des § 13 Abs. 6 MTV galt jedoch zwischen den Parteien aufgrund der Verweisung auf die Verbandstarifverträge in Ziff. 2 und 4 der Vereinbarung vom 20. Januar 1969 bis zur Kündigung der Vereinbarung mit unmittelbarer und zwingender Wirkung (§ 4 Abs. 1 Satz 1 TVG) und nach Ablauf der Vereinbarung als nachwirkende Tarifnorm gemäß § 4 Abs. 5 TVG weiter. Bei der Vereinbarung vom 20. Januar 1969, die zwischen der Beklagten und der IG Metall - Bezirksleitung Köln - getroffen wurde, handelt es sich um einen Firmentarifvertrag, an den beide Parteien gebunden sind (§ 3 Abs. 1 TVG). Die Vereinbarung ist zwischen zwei tariffähigen Parteien, dem beklagten Arbeitgeber und der IG Metall, abgeschlossen worden (§ 2 Abs. 1 TVG). Sie enthält zwar selbst keine unmittelbar das Arbeitsverhältnis regelnden Rechtsnormen. Wenn aber nach der Vereinbarung die Tarifverträge und Tarifabkommen, die zwischen dem Verband metallindustrieller Arbeitgeberverbände Nordrhein-Westfalen e.V. und der IG Metall für die Bundesrepublik Deutschland abgeschlossen werden, bei der Beklagten "als Werkstarifverträge" gelten sollen, dann sollen damit die Verbandstarifverträge mit ihren die Arbeitsverhältnisse regelnden Rechtsnormen bei der

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

- 8 -



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

Beklagten als Firmentarifvertrag Anwendung finden und auf diese Weise auch die Arbeitsverhältnisse der Arbeitnehmer der Beklagten normativ regeln. Dies haben die Vertragsparteien noch dadurch verdeutlicht, daß sie ihrer Vereinbarung vom 20. Januar 1969 als Anlage 1 eine Aufstellung aller damals gültigen Verbandstarifverträge beifügten und in der Folgezeit die IG Metall der Beklagten jährlich unter Bezugnahme auf die Vereinbarung vom 20. Januar 1969 Exemplare der jeweils neu abgeschlossenen Tarifverträge sowie eine sogenannte "Anlage 1 zur Tarifvereinbarung vom 20. Januar 1969", in der die ab 1. März des betreffenden Jahres jeweils geltenden Tarifverträge aufgeführt waren, übersandte und die Beklagte diese Schreiben widerspruchslos entgegennahm. Diese Umstände kennzeichnen die Vereinbarung vom 20. Januar 1969 als Tarifvertrag im Sinne von § 1 Abs. 1 TVG.

Die Verweisung in Ziff. 4 der Tarifvereinbarung vom 20. Januar 1969 auf neue, anders lautende oder ergänzende Tarifverträge erfaßt nach ihrem eindeutigen Wortlaut auch den MTV vom 23. Januar 1975, der damit auch für das Arbeitsverhältnis der Parteien gilt. Bei dieser Verweisung handelt es sich um eine sogenannte Blankettverweisung, weil im Zeitpunkt des Abschlusses der Vereinbarung vom 20. Januar 1969 noch unbekannte neue Tarifverträge – wie z. B. der MTV vom 23. Januar 1975 – mit ihrem Inkrafttreten auch für den Bereich der Beklagten automatisch in Kraft treten sollten. Solche Blankettverweisungen in Tarifverträgen sind nach der Senatsrechtsprechung (BAG 34, 42 = AP Nr. 7 zu § 1 TVG Form) zulässig, wenn die Verweisung eindeutig ist und der Geltungsbereich der verweisenden Tarifnorm mit dem Geltungsbereich der Tarifnormen, auf die verwiesen wird, in einem engen sachlichen Zusammenhang steht, was vorliegend zu bejahen ist. An dieser Rechtsprechung hält der Senat trotz der von der Beklagten und dem Schrifttum erhobenen Bedenken fest.

Die Blankettverweisung in der Tarifvereinbarung vom 20. Januar 1969 verstößt nicht gegen das in § 1 Abs. 2 TVG für Tarifverträge vorgeschriebene Schriftformerfordernis.



Entgegen der Auffassung der Revision hat das Schriftform-  
erfordernis des § 1 Abs. 2 TVG keine Warnfunktionen hinsicht-  
lich der getroffenen Regelung, sondern dient nur der Klar-  
stellung des Inhalts von Tarifverträgen. Dies betonen mit  
Recht auch Wiedemann (Anm. AP Nr. 7 zu § 1 TVG Form) und  
Mangen (RdA 1982, 236 f.). Danach ist die Schriftform des  
§ 1 Abs. 2 TVG in der Vereinbarung vom 20. Januar 1969 ge-  
wahrt, weil die in Bezug genommenen tariflichen Regelungen  
- wie z. B. der MTV vom 23. Januar 1975 - anderweitig schrift-  
lich abgefaßt und in der Vereinbarung vom 20. Januar 1969  
so genau bezeichnet sind, daß Irrtümer über Art und Ausmaß  
der in Bezug genommenen Regelung ausgeschlossen sind (vgl.  
BAG 34, 42 = AP Nr. 7 zu § 1 TVG Form). Damit ist auch dem  
rechtsstaatlichen Gebot der Normenklarheit Rechnung getra-  
gen (vgl. auch BVerfG Beschluß vom 24. Mai 1977 - 2 BvL  
11/74 -, AP Nr. 15 zu § 5 TVG).

In der Tarifvereinbarung vom 20. Januar 1969 haben die  
Tarifvertragsparteien - Beklagte und IG Metall - ihre Rechts-  
setzungsmacht überschritten, soweit die Vereinbarung für  
alle Arbeiter und Angestellten der Beklagten gelten soll.  
Dennoch kann der Kläger Ansprüche aus der Vereinbarung her-  
leiten. Nach § 3 Abs. 1 TVG sind die Mitglieder der Tarif-  
vertragsparteien und der Arbeitgeber, der selbst Partei des  
Tarifvertrages ist, tarifgebunden. Die Tarifvertragsparteien  
können diesen gesetzlich festgelegten Personenkreis der Ta-  
rifgebundenen jedoch nicht erweitern (vgl. Wiedemann/Stumpf,  
TVG, 5. Aufl. 1977, § 3 Rz 18 f.). Danach ist die Tarifver-  
einbarung vom 20. Januar 1969 insoweit unwirksam, als sie  
sich auch auf nicht tarifgebundene Arbeitnehmer erstreckt.  
Dadurch wird aber die Wirksamkeit der Tarifvereinbarung vom  
20. Januar 1969 im Übrigen nicht berührt. Bei einer teil-  
weise unwirksamen Tarifnorm sind die übrigen Tarifnormen  
eines Tarifvertrags nur dann ebenfalls unwirksam, wenn sie  
keine selbständige Bedeutung im Verhältnis zu der unwirk-  
samen Tarifnorm haben können oder wenn sie Teile einer Ge-  
samtregelung sind, die ihren Sinn und ihre Rechtfertigung  
verlieren würden, nähme man einen ihrer Bestandteile her-



aus (Wiedemann/Stumpf, aaO, § 1 Rz 111 mit weiteren Nachweisen; für Gesetze vgl. BVerfGE 8, 274, 301). Im vorliegenden Fall behält die Tarifvereinbarung vom 20. Januar 1969 ihren Sinn, wenn man sie auf die tarifgebundenen Arbeitnehmer der Beklagten beschränkt. Deshalb ist sie insoweit auch wirksam. Da der Kläger als Mitglied der IG Metall tarifgebunden ist, fällt er damit unter die Tarifvereinbarung vom 20. Januar 1969.

Im übrigen haben die Tarifvertragsparteien durch die Blankettverweisung in der Tarifvereinbarung vom 20. Januar 1969 ihre Rechtssetzungsmacht nicht überschritten. Gegenüber der Auffassung des Senats, die Tarifvertragsparteien dürften ihre Rechtssetzungsbefugnis nicht auf Dritte übertragen, wohl aber auf jeweils geltende andere tarifliche Vorschriften verweisen, wenn deren Geltungsbereich mit dem Geltungsbereich der verweisenden Tarifnormen in einem engen sachlichen Zusammenhang stehe, wird eingewandt, dies sei widersprüchlich; denn auch in der Verweisung auf jeweils (künftig) geltende andere tarifliche Vorschriften liege eine Delegation der Rechtssetzungsbefugnis (vgl. Gröbing, AuR 1982, 116; Wiedemann, Anm. AP Nr. 7 zu § 1 TVG Form).

Diese Argumentation übersieht den Sachgrund, der den Senat veranlaßt hat, Blankettverweisungen in Tarifverträgen unter den genannten Voraussetzungen für zulässig zu erklären. Auszugehen ist davon, daß die Tarifvertragsparteien mit der Rechtssetzung auf dem Gebiet der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen für ihren Bereich eine Aufgabe wahrnehmen, die sonst nur staatlichen Organen zukommt. Der Gesetzgeber hat diese an sich staatliche Aufgabe durch das Tarifvertragsgesetz den Tarifvertragsparteien für ihren Bereich zur autonomen Regelung übertragen und die Tarifautonomie auch noch durch Art. 9 Abs. 3 GG geschützt. Damit hat der Gesetzgeber zum Ausdruck gebracht, daß nach seiner Auffassung die Tarifvertragsparteien am besten geeignet sind, für ihren Geltungsbereich sachgerechte Lösungen zur Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen herbeizuführen.



führen. An diese Wertung des Gesetzgebers sind die Gerichte gebunden. Darin liegt aber zugleich auch die unwiderlegbare Vermutung, daß die von den Tarifvertragsparteien für ihren Bereich gesetzten Rechtsnormen als sachgerecht zu gelten haben. Demgemäß gilt das Postulat der Sachgerechtigkeit für jede tarifliche Regelung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen, mag sie auch im Einzelfall von einzelnen Beteiligten als unzweckmäßig oder ungerecht oder unsachlich angesehen werden. Jede andere Betrachtungsweise führt zur Ermessenskontrolle und Einschränkung der Tarifautonomie, was den Wertvorstellungen des Grundgesetzes und des Gesetzgebers des TVG widerspräche.

Die Tarifautonomie als Möglichkeit und Aufgabe der Tarifvertragsparteien, die Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen eigenverantwortlich zu regeln, schließt es begrifflich nicht aus, die Rechtssetzungsbefugnis zu delegieren oder auf jeweils andere Tarifnormen zu verweisen, sofern die Delegation oder Verweisung von den Tarifvertragsparteien jederzeit wieder aufgehoben werden kann. Insofern kann ein Verbot der Delegation der Rechtssetzungsbefugnis oder der Verweisung auf jeweils geltende andere Tarifnormen nicht als selbstverständliche Grenze der Tarifautonomie angesehen werden.

Aus Sinn und Zweck der Tarifautonomie ergeben sich jedoch zugleich auch die Grenzen der Rechtssetzungsbefugnis der Tarifvertragsparteien. Das Postulat der Sachgerechtigkeit tariflicher Regelungen, die der Tarifautonomie zugrunde liegt, bezieht sich auf den jeweiligen Zuständigkeitsbereich der Tarifvertragsparteien. Die Tarifvertragsparteien haben bei Abschluß eines Tarifvertrages nur für eine sachgerechte Regelung der Arbeitsbedingungen der von dem Tarifvertrag betroffenen Arbeitnehmer und Arbeitgeber zu sorgen. Demgemäß haben sie auch nur die Interessen der von dem Geltungsbereich des Tarifvertrags erfaßten Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu berücksichtigen und einen angemessenen Interessenausgleich herbeizuführen, wovon der Gesetzgeber ausgeht. Die vom Gesetzgeber unterstellte Sachgerechtigkeit



tariflicher Regelungen rechtfertigt daher nur die Annahme, daß die Tarifvertragsparteien sachgerechte Lösungen für den Geltungsbereich ihres Tarifvertrags, aber nicht darüber hinausgehend gefunden haben. Für Regelungen über ihren Zuständigkeitsbereich hinaus fehlt den Tarifvertragsparteien nicht nur die formelle Kompetenz, sondern grundsätzlich auch die Sachnähe, um die Sachgerechtigkeit beurteilen zu können, sowie der für einen angemessenen Interessenausgleich notwendige Druck, eigene Interessen gegenüber dem Tarifpartner geltend machen zu müssen; damit ist insoweit auch unter Berücksichtigung der Wertvorstellungen des Gesetzgebers die Sachgerechtigkeit tariflicher Regelungen nicht mehr gewährleistet. Die Tarifautonomie hat hier ihre innere Berechtigung verloren. Das bedeutet, daß die Tarifautonomie solche tariflichen Regelungen nicht umfaßt, deren postulierte Sachgerechtigkeit aus den angeführten Gründen nicht gewährleistet ist. Insoweit sind Tarifnormen unwirksam.

Für Verweisungsnormen in Tarifverträgen bedeutet dies, daß die Delegation der Rechtssetzungsbefugnis auf andere Tarifvertragsparteien, Rechtsnormen für den Geltungsbereich des verweisenden Tarifvertrags zu setzen, ausnahmslos unzulässig ist. Denn wenn Tarifvertragsparteien Rechtsnormen für Arbeitsverhältnisse außerhalb ihres eigenen Tarifbereichs setzen, fehlt der für einen angemessenen Interessenausgleich notwendige Druck, eigene Interessen gegenüber dem Tarifpartner geltend machen zu müssen. Damit ist die Sachgerechtigkeit der Normen, auf die verwiesen wird, nicht gewährleistet. Deshalb ist auch die Verweisungsnorm, durch die die Rechtssetzungsbefugnis auf andere Tarifvertragsparteien delegiert wird, selbst unwirksam.

Wird hingegen in einer tariflichen Verweisungsnorm auf jeweils geltende Tarifnormen eines anderen Tarifbereichs verwiesen, versagt das Argument, diese Tarifnormen stellen keinen angemessenen Interessenausgleich für ihren Geltungsbereich dar. Denn hier haben Tarifvertragsparteien für ihren eigenen Tarifbereich den Tarifvertrag ausgehandelt und damit nach den Wertvorstellungen des Gesetzgebers eine sachgerechte Lösung gefunden. Deshalb stellt sich nur



**JLaw – Gesetze und Urteile**  
Kostenlos  
Über 200 Gesetze  
Über 100.000 Urteile  
(mobile App)



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

die Frage, ob diese sachgerechte Regelung auch für den Geltungsbereich des verweisenden Tarifvertrags das Postulat der Sachgerechtigkeit erfüllen kann. Wegen der hierzu erforderlichen Sachnähe der Tarifvertragsparteien zu der Materie des verweisenden Tarifvertrags verbleibt der Senat dabei, daß das Postulat der Sachgerechtigkeit bei solchen Verweisungsnormen für zwei Fallgestaltungen erfüllt werden kann:

1. Wenn die Tarifvertragsparteien auf einen jeweils geltenden anderen Tarifvertrag verweisen, den sie selbst abgeschlossen haben, dann haben sie zugleich die Möglichkeit, bei einer Änderung des in Bezug genommenen Tarifvertrags auch die verweisende eigene tarifliche Regelung zu ändern. Belassen sie es dann aber doch bei der Verweisung, so liegt hierin ihre Entscheidung, daß der in Bezug genommene Tarifvertrag eine sachgerechte Regelung für den Bereich des verweisenden Tarifvertrags enthält. Diese Wertentscheidung liegt im Rahmen ihrer Tarifautonomie. Deshalb sind Blankettverweisungen auf jeweils geltende andere Tarifverträge zwischen denselben Tarifvertragsparteien unbedenklich zulässig (BAG 34, 42, 53 f. = AP Nr. 7 zu § 1 TVG Form, mit weiteren Nachweisen).

2. Wenn zwischen dem Geltungsbereich der verweisenden Vorschriften und dem Geltungsbereich der in Bezug genommenen Tarifregelung ein enger Sachzusammenhang besteht, kann davon ausgegangen werden, daß die sachgerechte Regelung der Arbeitsbedingungen im Geltungsbereich des in Bezug genommenen Tarifvertrags auch für den Geltungsbereich des verweisenden Tarifvertrags sachgerecht ist. Jedenfalls ist es daher auch nicht zu beanstanden, wenn Tarifvertragsparteien wegen des engen Sachzusammenhangs künftige Regelungen des in Bezug genommenen Tarifvertrags auch für ihren Geltungsbereich im voraus als sachgerecht beurteilen (BAG 34, 42, 54 = AP Nr. 7 zu § 1 TVG Form). Damit wird entgegen der Auffassung von Gröbing (AuR 1982, 117) kein spekulatives Element in das Normsetzungsverfahren eingeführt; vielmehr zieht



der Senat hiermit aus dem Postulat der Sachgerechtigkeit tariflicher Regelungen eine objektivierte Grenze der Rechtsetzungsbefugnis der Tarifvertragsparteien.

Der enge Sachzusammenhang zwischen dem Geltungsbereich des verweisenden und dem Geltungsbereich des in Bezug genommenen Tarifvertrags ist in zeitlicher Hinsicht gegeben, wenn in der Verweisungsnorm auf die "jeweils geltende" Fassung einer anderen Tarifnorm verwiesen wird. Diese zeitliche Identität von verweisender und in Bezug genommener Tarifnorm ist auch erforderlich, um einen engen Sachzusammenhang der Geltungsbereiche bejahen zu können, denn die Sachgerechtigkeit einer tariflichen Regelung ist stets zeitbezogen.

Darüber hinaus wird die Sachgerechtigkeit einer tariflichen Regelung durch ihren materiellen Inhalt bestimmt. Deshalb muß auch insoweit ein enger Sachzusammenhang zwischen den Geltungsbereichen der verweisenden und in Bezug genommenen Tarifnormen gegeben sein. Dieser kann sich sowohl auf den räumlichen als auch auf den betrieblichen, fachlichen oder persönlichen Geltungsbereich oder mehrere dieser Geltungsbereiche beziehen. Hierbei ist im Einzelfall maßgebend, ob die Regelung, auf die verwiesen wird, in erster Linie raumbezogen, betriebsbezogen, fachbezogen oder personenbezogen ist. Raumbezogen ist z. B. eine tarifliche Regelung, die im Küstengebiet Arbeitsbedingungen bei einer Sturmflut regelt. Betriebsbezogen ist z. B. eine Tarifnorm, die die Arbeitszeit in Bauunternehmen regelt. Fachbezogen sind z. B. die Tarifnormen, die den Lohn für Maurer regeln. Personenbezogen sind z. B. tarifliche Vorschriften über den Urlaub für Auszubildende.

Je nachdem, ob die Tarifnormen, auf die verwiesen wird, in erster Linie raumbezogen, betriebsbezogen, fachbezogen oder personenbezogen sind, muß hinsichtlich des maßgebenden Geltungsbereichs ein enger Sachzusammenhang mit dem entsprechenden Geltungsbereich der verweisenden Tarifnorm bestehen. Wenn z. B. in einem Betrieb der metallverarbeitenden Industrie Fabrikmaurer beschäftigt werden und der einschlägige Tarifvertrag vorsieht, daß diese Fabrikmaurer nach



den jeweiligen Lohn tariffverträgen für Maurer des Baugewerbes entlohnt werden, wird auf eine in erster Linie fachbezogene Tarifregelung ("Maurer") verwiesen. Dieser fachliche Geltungsbereich des Tarifvertrags für das Baugewerbe stimmt dann mit dem fachlichen Geltungsbereich der verweisenden Tarifnorm des Tarifvertrags für Unternehmen der Metallindustrie überein ("Maurer"); damit ist ein enger Sachzusammenhang zwischen den Geltungsbereichen der verweisenden Tarifnorm und der in Bezug genommenen Tarifnorm hergestellt und zu bejahen. Sind die Tarifnormen, auf die verwiesen wird, sowohl raumbezogen als auch betriebs-, fach- und/oder personenbezogen, muß hinsichtlich aller maßgebenden Geltungsbereiche ein enger Sachzusammenhang zu den entsprechenden Geltungsbereichen der verweisenden Tarifnorm bestehen. Nur dann kann davon ausgegangen werden, daß die sachgerechte Regelung eines Tarifvertrags auch für den entsprechenden Geltungsbereich eines anderen Tarifvertrags sachgerecht ist.

Besteht hingegen kein enger Sachzusammenhang zwischen den Geltungsbereichen der verweisenden und der in Bezug genommenen Tarifnormen, kann nicht ausgeschlossen werden, daß sich für die Arbeitnehmergruppen der beiden Tarifverträge aus objektiven Umständen unterschiedliche Interessenlagen ergeben; deshalb spricht dann keine Vermutung dafür, daß die sachgerechte Regelung der Tarifnormen, auf die verwiesen wird, auch für den Geltungsbereich der verweisenden Tarifnorm sachgerecht sein kann. Die Rechtssetzungsmacht der Tarifvertragsparteien deckt daher solche Verweisungen auf künftige andere Tarifnormen nicht.

Entgegen der Auffassung von Birk/Brühler (AR-Blattei, Anm. zu Tarifvertrag V C: Entscheidung 1) führt der Senat damit keine "Tarifzensur" ein, unter der im allgemeinen eine Inhaltskontrolle von Tarifverträgen verstanden wird. Denn der Senat unterzieht nicht die materiell-rechtliche Regelung der Arbeitsbedingungen im Tarifvertrag einer Kontrolle. Das wird schon daraus ersichtlich, daß es nach der Senatsrechtsprechung ohne weiteres zulässig ist, daß die Tarifvertragsparteien der verweisenden Norm bei einer Ände-



zung der in Bezug genommenen Tarifnormen ihren eigenen Tarifvertrag entsprechend ändern, auch wenn zwischen den Geltungsbereichen der beiden Tarifverträge kein Sachzusammenhang besteht (vgl. BAG 34, 42, 52 f. = AP Nr. 7 zu § 1 TVG Form). Die vom Senat aufgezeigten Grenzen der Rechtssetzungsmacht ergeben sich vielmehr aus dem dargelegten Sinn und Zweck der Tarifautonomie und damit aus Art. 9 Abs. 3 GG selbst. An diese Grenzen sind die Tarifvertragsparteien ebenso gebunden wie an die übrigen Vorschriften des Grundgesetzes (vgl. Wiedemann/Stumpf, aaO, Einl. Rz 57 ff. mit zahlreichen weiteren Nachweisen). Tarifnormen, die gegen das Grundgesetz verstoßen, sind unwirksam. Insoweit kann Tarifnormen kein höherer Rang eingeräumt werden als den staatlichen Gesetzen.

Die Zulässigkeit von Blankettverweisungen in den vom Senat aufgezeigten Grenzen kann entgegen der Auffassung von Gröbing (AuR 1982, 118 f.) auch nicht deshalb in Frage gestellt werden, weil die in Bezug genommenen Tarifnormen von den Tarifvertragsparteien des verweisenden Tarifvertrags nicht formell verkündet werden. Es ist zwar ein rechtsstaatliches Gebot, daß Rechtsnormen - und dazu gehören auch Tarifnormen - den Normunterworfenen zugänglich gemacht werden. Das ist aber hier gewährleistet. § 8 TVG verpflichtet die Arbeitgeber, die für ihren Betrieb maßgebenden Tarifverträge an geeigneter Stelle im Betrieb auszulegen. Hierzu gehören auch die Tarifverträge, die zwar nicht unmittelbar für den Betrieb gelten, aber kraft einer Verweisung in dem für den Betrieb geltenden Tarifvertrag in vollem Umfang anzuwenden sind. Denn dann ist auch der Tarifvertrag, auf den verwiesen wird, für den Betrieb "maßgebend".

Wenn allerdings in dem für den Betrieb geltenden Tarifvertrag nur auf einzelne, jeweils geltende Normen eines anderen Tarifvertrags verwiesen wird, braucht dieser andere Tarifvertrag im Betrieb nicht ausgelegt zu werden. Insoweit und in den Fällen, in denen der Arbeitgeber - aus welchen Gründen auch immer - seiner Pflicht zur Auslage der Tarifverträge nicht nachkommt, sind die betroffenen Arbeit-



nehmer und Arbeitgeber darauf verwiesen, Auskünfte aus dem Tarifregister einzuholen oder von einer der Tarifvertragsparteien eine Abschrift des Tarifvertrags gegen Erstattung der Selbstkosten zu verlangen. Das Bundesverfassungsgericht sieht hierin eine ausreichende Gewährleistung dafür, daß den Betroffenen der Inhalt der getroffenen Regelung jedenfalls ohne erhebliche Schwierigkeiten zugänglich ist (BVerfG Beschluß vom 24. Mai 1977 - 2 BvL 11/74 -, AP Nr. 15 zu § 5 TVG).

Entgegen der von der Beklagten in der mündlichen Verhandlung vor dem Senat vertretenen Auffassung bestehen gegen die Zulässigkeit von Blankettverweisungen auch dann keine Bedenken, wenn es sich um einen Firmentarifvertrag handelt, der auf den jeweils geltenden Verbandstarifvertrag verweist. Der Beklagten ist zwar zuzugestehen, daß ein Firmentarifvertrag gegenüber einem Verbandstarifvertrag grundsätzlich sachnäher ist (vgl. Wiedemann/Stumpf, aaO, § 4 Rz 165) und den Besonderheiten des betreffenden Unternehmens möglicherweise besser Rechnung tragen kann. Das schließt aber nicht aus, daß die Tarifpartner des Firmentarifvertrages es als angemessen und zweckmäßig ansehen, die Firma tariflich ebenso zu behandeln wie die organisierten (tarifgebundenen) Unternehmen der Branche und deshalb auf den jeweils geltenden Verbandstarifvertrag verweisen. Eine solche Entscheidung der Tarifvertragsparteien ist unter dem Gesichtspunkt der Sachgerechtigkeit, für die die Tarifvertragsparteien Verantwortung tragen, nicht zu beanstanden.

Soweit hiernach Blankettverweisungen in Tarifverträgen auf andere Tarifnormen zulässig sind, erstrecken sie sich entgegen der Auffassung der Beklagten auch auf sogenannte Überraschungsklauseln. Das Postulat der Sachgerechtigkeit duldet keine Aufteilung in sogenannte Überraschungsklauseln und sonstige Klauseln, sofern diese Differenzierung überhaupt möglich ist. Wenn Tarifvertragsparteien in einem Tarifvertrag auf jeweils geltende andere Tarifnormen verweisen, nehmen sie es nämlich in Kauf, daß die Tarifpartner des Tarifvertrags, auf den verwiesen wird, ihre Tarif-



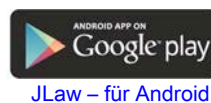
normen den jeweiligen technischen und gesellschaftlichen Entwicklungen anpassen und damit auch neue Arten und Formen der Regelung von Arbeitsbedingungen einführen. Auch insoweit gilt der Grundsatz, daß diese Regelungen sachgerecht sind. Es ist deshalb unerheblich, ob die Tarifvertragsparteien des verweisenden Tarifvertrags bei Abschluß ihres Vertrags solche Entwicklungen voraussehen konnten; vielmehr genügt es, daß sie wegen des engen Sachzusammenhangs der Geltungsbereiche der verweisenden und der in Bezug genommenen Tarifnormen auf die Sachgerechtigkeit künftiger Regelungen der in Bezug genommenen Tarifnormen auch für den eigenen Geltungsbereich vertrauen durften. Im Übrigen sind neue tarifliche Entwicklungen, die die Beklagte als Überraschungsklauseln bezeichnet (wie z. B. die hier streitige Verdienstsicherung), im allgemeinen das Ergebnis einer längeren tarifpolitischen Diskussion; deshalb kann sich eine Tarifvertragspartei der verweisenden Tarifnorm in der Regel durch rechtzeitige Kündigung des Tarifvertrags der Bindung an neue Regelungen der in Bezug genommenen Tarifnormen entziehen.

Ob im Einzelfall ein enger sachlicher Zusammenhang der Geltungsbereiche der verweisenden und der in Bezug genommenen Tarifnormen zu bejahen ist, unterliegt in vollem Umfang der Nachprüfung durch das Revisionsgericht. Bei dem Begriff des engen sachlichen Zusammenhangs handelt es sich nämlich nicht um einen unbestimmten Rechtsbegriff, bei dessen Anwendung den Tatsacheninstanzen ein Beurteilungsspielraum zusteht, der in der Revisionsinstanz nur beschränkt nachprüfbar ist (vgl. insoweit BAG 32, 203, 206 f. = AP Nr. 1 zu § 72 a ArbGG 1979 Grundsatz, mit weiteren Nachweisen). Vielmehr ist der Begriff des engen sachlichen Zusammenhangs ein feststehender, abstrakter Rechtsbegriff, der - auch aus Gründen der Rechtssicherheit - einheitlich ausgelegt und angewendet werden muß.

Diese Überprüfung ergibt im vorliegenden Fall, daß zwischen allen Geltungsbereichen der verweisenden und in Bezug genommenen Tarifnormen, also in räumlicher, betrieblicher, fachlicher, persönlicher und zeitlicher Hinsicht, ein



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



enger sachlicher Zusammenhang zu bejahen ist. Der Betrieb der Beklagten liegt im Tarifgebiet der Tarifverträge, auf die Bezug genommen wird (Nordrhein-Westfalen). Die in Bezug genommenen Tarifverträge gelten für Betriebe der Metallindustrie, zu denen auch die Beklagte gehört. In fachlicher Hinsicht gelten die Regelungen der in Bezug genommenen Tarifverträge für die einzelnen Arbeitnehmergruppen aufgrund der Verweisung auch für die entsprechenden Arbeitnehmergruppen der Beklagten. Dasselbe gilt, soweit die in Bezug genommenen Tarifverträge besondere Regelungen für Arbeitnehmer wegen persönlicher Eigenschaften (Alter, Schwerbehinderung, Familienstand usw.) enthalten (persönlicher Geltungsbereich). In zeitlicher Hinsicht ist durch die Regelung in Ziff. 3 der Tarifvereinbarung vom 20. Januar 1969 die Identität zwischen der Laufdauer der in Bezug genommenen Tarifverträge und der Laufdauer im Bereich der verweisenden Tarifnorm hergestellt.

Durch die Blankettverweisung in der Tarifvereinbarung vom 20. Januar 1969 haben die Tarifvertragsparteien nicht den Kernbereich ihrer Koalitionsbetätigung aufgegeben, was ihnen untersagt wäre. Wiedemann weist zutreffend darauf hin, daß die Tarifvertragsparteien den Kernbereich des ihnen übertragenen Aufgabenkreises nicht aufgeben dürfen. Die Kernbereichsbetätigung ist nach der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts und des Bundesarbeitsgerichts verfassungsrechtlich geschützt (vgl. BAG Urteil vom 23. Februar 1979 - 1 AZR 540/77 -, AP Nr. 29 zu Art. 9 GG, mit weiteren Nachweisen). Daraus folgt aber auch, daß es den Tarifvertragsparteien verboten ist, den Kernbereich ihrer Normsetzungsbefugnis aufzugeben. Kernbereichsbetätigung ist einerseits gegen Eingriffe von außen geschützt, andererseits darf sie aber auch nicht von innen durch die Tarifvertragsparteien selbst aus der Hand gegeben werden. In der bloßen Verweisung auf andere Tarifnormen liegt aber noch nicht eine Aufgabe der Kernbereichsbetätigung. Das gilt auch, wenn die Tarifvertragsparteien auf eine eigenständige Regelung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen völlig verzichten und stattdessen auf das gesamte Tarifwerk bestimmter anderer



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



Tarifvertragsparteien verweisen. Denn zum Kernbereich der koalitionsmäßigen Betätigung gehört nicht, daß die Tarifvertragsparteien die Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen regeln müssen (Wiedemann, Anm. AP Nr. 7 zu § 1 TVG Form), sondern daß sie entsprechende Regelungen treffen können (vgl. insoweit auch Gröbing, AuR 1982, 117). Das gilt insbesondere, wenn ein einzelner Arbeitgeber als Tarifvertragspartei in Betracht kommt. Kein Arbeitgeber - ob er organisiert ist oder nicht - ist verpflichtet, einen Firmentarifvertrag abzuschließen. Demgemäß geben Tarifvertragsparteien nur dann den Kernbereich ihrer Normsetzungsbefugnis auf, wenn sie bei einer Verweisung auf das gesamte Tarifwerk anderer Tarifvertragsparteien die Unkündbarkeit der Verweisungsnorm vereinbaren oder eine zeitlich lange Bindung eingehen, sei es durch die Vereinbarung einer besonders langen Laufdauer der Verweisungsnorm oder durch die Vereinbarung einer langen Kündigungsfrist.

Solange dies aber nicht zutrifft, können die Tarifvertragsparteien sich von der Verweisungsnorm jederzeit innerhalb angemessener Frist und aus wichtigem Grund unter Umständen sogar fristlos (vgl. hierzu BAG Urteil vom 14. November 1958 - 1 AZR 247/57 -, AP Nr. 4 zu § 1 TVG Friedenspflicht; Wiedemann/Stumpf, aaO, § 4 Rz 22 f. mit weiteren Nachweisen) lösen und eine eigenständige Regelung treffen. Hierbei ist darauf hinzuweisen, daß die Verweisungsnorm nach ihrem Ablauf zwar gemäß § 4 Abs. 5 TVG nachwirkt, bis eine andere Abmachung getroffen wird, Änderungen der in Bezug genommenen Tarifnormen jedoch nicht mehr auf den verweisenden Tarifvertrag einwirken. Nach dem Ablauf der Verweisungsnorm bleibt vielmehr bis zum Abschluß einer anderen Abmachung bezüglich der verweisenden Tarifnorm der bisherige tarifliche Rechtszustand erhalten, der beim Ablauf der verweisenden Norm bestand. Das entspricht dem Sinn und Zweck der Nachwirkung des § 4 Abs. 5 TVG, die zwar eine vertragliche - auch einzelvertragliche - Änderung der bisherigen Tarifnormen erlaubt, aber bis zu einer solchen Änderung den bisherigen Rechtszustand erhalten will und damit dem tariflichen Ordnungsprinzip Rechnung trägt (vgl. insoweit



auch Wiedemann/Stumpf, aaO, § 4 Rz 185 f.). Daher gelten im Bereich des verweisenden Tarifvertrags die in Bezug genommenen Tarifnormen in der bei Ablauf der Verweisungsnorm geltenden Fassung weiter, selbst wenn die in Bezug genommenen Tarifnormen geändert werden.

Könnten im Übrigen Änderungen der in Bezug genommenen Tarifnormen im Bereich der Verweisungsnorm auch nach deren Ablauf noch Wirksamkeit erlangen, so würde ihnen insoweit zu keinem Zeitpunkt die Wirkung einer zwingenden Tarifnorm (§ 4 Abs. 1 Satz 1 TVG) zukommen, sondern sie würden sofort im Nachwirkungszustand des § 4 Abs. 5 TVG auf die Arbeitsverhältnisse im Bereich des verweisenden Tarifvertrags einwirken. Das stünde nicht damit im Einklang, daß die Tarifvertragsparteien rechtlich nicht in der Lage sind, Rechtsnormen zu setzen, die von vornherein im Nachwirkungszustand des § 4 Abs. 5 TVG gelten (BAG 27, 22 f. = AP Nr. 8 zu § 4 TVG Nachwirkung, mit weiteren Nachweisen). Insgesamt gesehen liegt demnach noch keine Aufgabe des Kernbereichs der Normsetzungsbefugnis durch die Tarifvertragsparteien vor, wenn sie auf jeweils geltende Normen eines anderen Tarifvertrags verweisen, ohne die Unkündbarkeit oder eine unverhältnismäßig lange Laufzeit der Verweisungsnorm zu vereinbaren.

Im vorliegenden Fall haben die Tarifvertragsparteien in der Vereinbarung vom 20. Januar 1969 weder die Unkündbarkeit der Verweisungsnorm noch eine lange Bindung an diese Norm vereinbart. Die Vereinbarung enthält zwar keine Regelung über Laufdauer und Kündbarkeit. Damit gilt die Vereinbarung für unbestimmte Zeit und kann von beiden Seiten jederzeit gekündigt werden, wobei – wenn überhaupt – eine Kündigungsfrist gilt, für die nach dem Rechtsgedanken des § 77 Abs. 5 BetrVG allenfalls und längstens eine Frist von drei Monaten in Betracht kommt (vgl. Wiedemann/Stumpf, aaO, § 4 Rz 18 mit weiteren Nachweisen). Bei dieser jederzeitigen oder jedenfalls kurzfristigen Lösungsmöglichkeit stellt die Verweisungsnorm der Tarifvereinbarung vom 20. Januar 1969 keine Aufgabe des Kernbereichs der Rechtssetzungsbefugnis durch die Tarifvertragsparteien dar.



Die weiteren verfassungsrechtlichen Bedenken der Revision gegen Blankettverweisungen in Tarifverträgen sind unbegründet. Das Demokratieprinzip ist nicht verletzt. Dieses Prinzip ist für den staatlichen Gesetzgeber vorgegeben. An seine Stelle tritt im Bereich des Tarifrechts die Tarifautonomie, die den Autonomieträgern, also den Tarifvertragsparteien, aufgibt, in einem verfassungsrechtlich vorgegebenen Kernbereich selbstverantwortlich zu handeln. Daraus folgt die Pflicht der Berufsverbände zur Wahrnehmung der Mitgliederinteressen und das Verbot, diesen Kernbereich der eigenen Normsetzung aufzugeben (vgl. Wiedemann, Anm. AP Nr. 7 zu § 1 TVG Form). Diese Grenzen sind vorliegend nicht überschritten.

Die Kündigung der Tarifvereinbarung vom 20. Januar 1969 durch die Beklagte ist ohne Einfluß auf die Verpflichtung der Beklagten, dem Kläger bis zu seinem Ausscheiden aus den Diensten der Beklagten Verdienstsicherung zu gewähren. Bis zum Ablauf der Tarifvereinbarung vom 20. Januar 1969 aufgrund der Kündigung der Beklagten galten die Vorschriften über die Verdienstsicherung des MTV vom 23. Januar 1975 kraft der Verweisung in der Tarifvereinbarung mit unmittelbarer und zwingender Wirkung (§ 4 Abs. 1 Satz 1 TVG). Nach Ablauf der Vereinbarung galten ihre Bestimmungen weiter, konnten allerdings durch eine andere Abmachung ersetzt werden (§ 4 Abs. 5 TVG). Eine solche andere Abmachung hinsichtlich des hier maßgebenden § 13 Abs. 6 MTV ist weder zwischen der Beklagten und der IG Metall noch zwischen den Parteien dieses Rechtsstreits getroffen worden. Vielmehr hat die Beklagte lediglich behauptet, daß sie und die IG Metall am 19. Mai 1978 eine Vereinbarung getroffen haben, wonach die in einer Anlage aufgeführten Tarifverträge für die Arbeitnehmer der Beklagten gelten sollten, aber § 13 Abs. 6 MTV hiervon ausgenommen sei, um über dessen Rechtsgültigkeit einen Rechtsstreit vor den Arbeitsgerichten zu führen. Damit ist § 13 Abs. 6 MTV im vorliegenden Rechtsstreit nach wie vor maßgebend. Auf die Frage, wann die Tarifvereinbarung vom 20. Januar 1969 aufgrund der Kündigung der Beklagten abge-



- 23 -

laufen ist, kommt es danach nicht an. Damit ist auch der Zahlungsanspruch des Klägers für die Zeit von Januar bis Oktober 1978 in der rechnerisch unstreitigen Höhe von DM 9.998,87 brutto begründet. Der Zinsanspruch beruht auf § 284 Abs. 2, § 288 Abs. 1 Satz 1 BGB.

Die Beklagte hat gemäß § 97 Abs. 1 ZPO die Kosten ihrer erfolglosen Revision zu tragen.

Dr. Neumann

Dr. Feller

Dr. Etzel

Dr. Börner

Hauk

