

Aktenzeichen: 4 AZR 135/95

Bundesarbeitsgericht 4. Senat

Urteil vom 04. September 1996

- 4 AZR 135/95 -

I. Arbeitsgericht  
Wilhelmshaven

Urteil vom 16. Februar 1994

- 1 Ca 245/93 -

II. Landesarbeitsgericht  
Niedersachsen

Urteil vom 08. Dezember 1994

- 7 Sa 574/94 -

Für die Amtliche Sammlung: Ja

Für die Fachpresse : Ja

Für das Bundesarchiv : Nein

N

Entscheidungsstichwort:

Arbeitsvertragliche Verweisung auf Tarifvertrag

Gesetz:

TVG § 1 Bezugnahme auf Tarifvertrag; Gehalts- und Lohn-  
tarifvertrag für die Mitarbeiter/-innen der co op-Unternehmen in  
Niedersachsen vom 11. August 1992; Gehalts- und Lohn-  
tarifvertrag Einzelhandel Niedersachsen vom 4. Juni 1992, § 6

Leitsatz:

Eine arbeitsvertragliche Verweisklausel, die einen  
konkret benannten Tarifvertrag in der jeweils geltenden  
Fassung in Bezug nimmt, muß bei Verbandswechsel des Arbeit-  
gebers in der Regel dahin korrigierend ausgelegt werden, daß  
die Verweisung auf den jeweils für den Betrieb geltenden  
Tarifvertrag erfolgt. Das gilt jedenfalls dann, wenn die  
Tarifverträge von derselben Gewerkschaft abgeschlossen  
wurden.

Hinweise des Senats:

Auslegung einer arbeitsvertraglichen Verweisung auf einen  
bestimmten Manteltarifvertrag und einen bestimmten Gehalts-  
und Lohn-  
tarifvertrag in den jeweils gültigen Fassungen;  
Eingruppierung einer "Abpackerin", die als Auffüllerin/  
Warenauszeichnerin tätig war, in die Lohngruppen des Gehalts-  
und Lohn-  
tarifvertrages Einzelhandel Niedersachsen vom 4. Juni  
1992, gültig ab 1. Mai 1992.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

4 AZR 135/95

-----  
7 Sa 574/94 Niedersachsen

Verkündet am  
4. September 1996

Bartel,  
Reg.-Hauptsekretärin  
als Urkundsbeamter  
der Geschäftsstelle

**Im Namen des Volkes!**

**U r t e i l**

In Sachen

pp.

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 4. September 1996 durch den Vorsitzenden Richter Dr. h.c. Schaub, die Richter Schneider und Dr. Friedrich sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Kiefer und Jansen für Recht erkannt:



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

1. Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen vom 8. Dezember 1994 - 7 Sa 574/94 - wird zurückgewiesen.
2. Die Beklagte hat die Kosten des Revisionsverfahrens zu tragen.

V o n   R e c h t s   w e g e n !

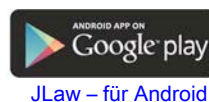
### T a t b e s t a n d :

Die Parteien streiten im Rahmen einer Zahlungsklage über 80,02 DM brutto nebst Zinsen aus dem sich daraus ergebenden Nettobetrag als Lohndifferenz für die Monate September bis Dezember 1992 in erster Linie darüber, ob die Klägerin nach dem einzelvertraglich in Bezug genommenen für die Klägerin bezogen auf den Lohn günstigeren Gehalts- und Lohntarifvertrag zwischen der Tarifgemeinschaft der co op-Unternehmen in Niedersachsen und der Gewerkschaft HBV, deren Mitglied die Klägerin ist, zusteht oder ob nach dem Verbandswechsel der Beklagten der für allgemein verbindlich erklärte Gehalts- und Lohntarifvertrag für die Betriebe des Einzelhandels im Lande Niedersachsen, der u.a. ebenfalls von der Gewerkschaft HBV abgeschlossen worden ist, auf das Arbeitsverhältnis der Parteien anzuwenden ist. Jedenfalls sieht die Klägerin die Voraussetzungen der Lohngruppe II a des Gehalts- und Lohntarifvertrags für die Betriebe des Einzelhandels in Niedersachsen wegen ihrer Tätigkeit als Auszeichnerin als erfüllt an.

Die am 29. März 1960 geborene Klägerin war vom 13. März 1989 bis zum 31. Dezember 1992 bei der Beklagten "als Abpackerin" in



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



der Filiale A /W mit einer monatlichen Arbeitszeit von 34,67 Stunden beschäftigt. Dem Arbeitsverhältnis lag der Arbeitsvertrag vom 13. März 1989 zugrunde. Nach Ziff. 2 dieses Arbeitsvertrages ist die Klägerin in die Lohngruppe I.G 1 a "des Tarifvertrages für die Beschäftigten in den co op-Unternehmen in Niedersachsen" eingruppiert. Ziff. 10 des Arbeitsvertrages lautet:

"Auf diesen Vertrag finden die jeweils geltenden Betriebsvereinbarungen, die Betriebsordnung sowie die gesetzlichen Bestimmungen Anwendung; darüber hinaus der co op Manteltarifvertrag Bereich Einzelhandel und der in Ziff. 2 genannte Gehaltstarifvertrag (jeweils in den gültigen Fassungen)."

Die Haustarifverträge der co op-Unternehmen sind filialbezogen strukturiert, die Tätigkeitsbereiche stellen auf Lebensmittelmarktbedingungen ab.

Die Tätigkeit der Klägerin bestand darin, Ware aus der ersten Umverpackung zu entnehmen und in die Regale zu stellen. Sie mußte, soweit noch nicht geschehen, dabei Preisauszeichnungen vornehmen. Die Regale mußten ggf. vor dem Einordnen gesäubert werden. Gleichzeitig hatte sie darauf zu achten, die Ware entsprechend der Mindesthaltbarkeit sinnvoll einzuordnen. Die Waren waren nur in wenigen Ausnahmen bereits ausgezeichnet, bevor die Klägerin sie eingeräumt hat. Den weit überwiegenden Teil zeichnete die Klägerin aus.

Mit Schreiben vom 14. April 1992 kündigte die Beklagte ihre Mitgliedschaft in der Tarifgemeinschaft der co op-Unternehmen in



Niedersachsen/Bremen und der Zentralen Tarifgemeinschaft der co op-Unternehmen zum 30. April 1992. Zum 1. April 1992 trat sie zudem in den Einzelhandelsverband Hannover e.V. ein. Sie zahlte der Klägerin ab 1. Mai 1992 eine Vergütung nach dem für allgemeinverbindlich erklärten Lohn- und Gehaltstarifvertrag für den Niedersächsischen Einzelhandel, der vornehmlich Tätigkeitsbereiche und Belange von Kaufhäusern beschreibt. Die Klägerin wurde in die Lohngruppe I des § 6 dieses Gehalts- und Lohnstarifvertrages eingestuft, die für "Auffüllerinnen, Raumpflegerinnen und Spülhilfen" ein Gehalt in der Ortsklasse I von 2.100,00 DM bzw. einen Stundenlohn von 12,88 DM vorsieht.

Ebenfalls am 1. Mai 1992 trat ein neuer Gehalts- und Lohnstarifvertrag abgeschlossen zwischen der Tarifgemeinschaft der co op-Unternehmen in Niedersachsen und der Gewerkschaft HBV in Kraft. In der Lohngruppe I b des § 4 dieses Tarifvertrages beträgt der monatliche Verdienst für "Abpacker, Auffüller" 2.198,00 DM, was einem Stundenlohn von 13,48 DM entspricht.

Die Beklagte zahlte der Klägerin für die Zeit vom 1. September bis 31. Dezember 1992 1.788,00 DM brutto. Mit Schreiben vom 27. Januar 1993 machte die Klägerin Lohndifferenzen für diese Zeit in Höhe von 80,02 DM erfolglos geltend mit dem Hinweis darauf, sie sei tarifgerecht in die Lohngruppe II des Gehalts- und Lohnstarifvertrages für den Einzelhandel in Niedersachsen gültig ab 1. Mai 1992 eingruppiert. Mit ihrer am 24. Februar 1993 beim Arbeitsgericht eingegangenen Klage verlangt die Klägerin weiter



80,02 DM als Lohndifferenz für die Monate September bis Dezember 1992.

Die Klägerin hat die Auffassung vertreten, der Gehalts- und Lohnstarifvertrag für die Unternehmen, die der Tarifgemeinschaft der co op-Unternehmen in Niedersachsen angehörten, vom 11. August 1992, gültig ab 1. Mai 1992 sei anwendbar, da er vertraglich vereinbart worden sei. Diese Vereinbarung sei nicht gekündigt worden. Die Tatsache, daß sich die Tarifbindung geändert habe, hindere die Gültigkeit des Arbeitsvertrages nicht. Zumindest soweit keine betriebsbezogenen Normen in den arbeitsvertraglich vereinbarten Tarifverträgen in Rede stünden, gehe die einzelvertragliche Vereinbarung dem allgemeinverbindlichen Tarifvertrag vor, soweit sie für den Arbeitnehmer günstiger sei. Die Regeln der Tarifkonkurrenz seien hier nicht anzuwenden, weil sie nicht für die Konkurrenz zwischen Tarifvertrag und Arbeitsvertrag gälten. Daß der in Bezug genommene Tarifvertrag zu Zeiten des Vertragsabschlusses auch aufgrund beiderseitiger Verbandszugehörigkeit der Parteien gegolten habe und daher auch ohne vertragliche Erwähnung zur Anwendung gekommen sei, spiele ebensowenig eine Rolle wie die Tatsache, daß die Beklagte den Verband gewechselt habe. Der einzelarbeitsvertragliche Anspruch der Klägerin sei durch den Verbandswechsel der Beklagten nicht berührt worden. Da die unterschiedlichen Normen nicht durch infolge mehrfacher Tarifbindung konkurrierender Tarifverträge entstanden seien, sei das Problem auch nicht nach den Regeln der Tarifkonkurrenz zu lösen, sondern nach dem Günstigkeitsprinzip. Danach sei nach jedem denkbaren Bewertungsmaßstab die Vereinbarung des Lohn- und Gehaltstarifver-



trages für die co op-Unternehmen für die Klägerin günstiger, zumindest für den hier in Rede stehenden Zeitpunkt. Es gehe nicht um für den Betrieb notwendige Tarifeinheit. Es handele sich nicht um die Frage einer Tarifkonkurrenz oder -pluralität, sondern um den Vergleich zwischen einem arbeitsvertraglichen und einem tariflichen Anspruch.

Jedenfalls sei die Klägerin in die Lohngruppe II a des Gehalts- und Lohntarifvertrages Einzelhandel Niedersachsen, gültig ab 1. Mai 1992 eingruppiert. Zum einen sei die Tätigkeit der Klägerin als Auszeichnerin in der Lohnstaffel a des Einzelhandeltarifvertrages als Beispiel aufgeführt, so daß sich die Erörterung der allgemeinen Merkmale erübrige. Im übrigen ergebe sich aus der unstreitigen Tätigkeitsbeschreibung, daß die Klägerin gewisse Fertigkeiten habe. Die Ansprüche an die Fertigkeiten, die für die Lohngruppe II gestellt würden, seien nicht hoch, wie sich aus den Beispielsfällen ergebe, worunter auch Toilettenwärterinnen und Fahrstuhlführerinnen usw. fielen. Die Klägerin habe den Auszeichner bedienen, die Mindesthaltbarkeitsdaten der neu eingeräumten Waren mit denen der bereits vorhandenen Ware vergleichen müssen, um auch die richtige Einordnung im Warenträger zu gewährleisten. Darüber hinaus sei die Klägerin auch in gewisser Weise für die Präsentation verantwortlich gewesen, was sich daraus ergebe, daß sie auf Sauberkeit und ordentliches Einräumen zu achten gehabt habe.

Die Klägerin hat beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, der Klägerin  
80,02 DM brutto nebst 4 % Zinsen aus dem sich



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

daraus ergebenden Nettobetrag seit 1. Januar 1993 zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Sie hat die Auffassung vertreten, werde der spezielle Tarifvertrag - im vorliegenden Fall der Lohn- und Gehaltstarifvertrag für die Beschäftigten in den co op-Unternehmen - aufgehoben, so entfalte er keine Nachwirkungen, da nunmehr die zwingende Wirkung des allgemeinverbindlichen Tarifvertrages eingreife. Die Beklagte sei bereits seit dem 1. April 1992 Mitglied im Einzelhandelsverband Hannover e.V. Der Gehalts- und Lohntarifvertrag für den Niedersächsischen Einzelhandel sei für allgemeinverbindlich erklärt worden. Im vorliegenden Fall komme der Gehalts- und Lohntarifvertrag für den Niedersächsischen Einzelhandel zur Anwendung. Nach Wechsel des Gehalts- und Lohntarifvertrages sei die Klägerin also gem. dem Gehalts- und Lohntarifvertrag für den Niedersächsischen Einzelhandel einzugruppieren. Das "Günstigkeitsprinzip" komme nicht in Betracht, weil es nicht zwischen zwei Tarifverträgen derselben Gewerkschaft gelte. Da der Gehalts- und Lohntarifvertrag für den Niedersächsischen Einzelhandel für allgemeinverbindlich erklärt worden sei, scheide ohnehin eine Wahlmöglichkeit aus, weil sonst die von der Allgemeinverbindlichkeitserklärung bezweckte Einheitlichkeit der Arbeitsverhältnisse innerhalb des tariflichen Geltungsbereichs nicht länger gewährleistet sei. Im Betrieb der Beklagten liege fast ausschließlich nur noch der Gehalts- und Lohntarifvertrag für den Niedersächsischen Einzelhandel den Dienstverträgen zugrunde. Hätten die Tarifvertragspartei-



en Vorsorge für die Fälle der Tarifkonkurrenz nicht getroffen, so gelte der Grundsatz der Tarifeinheit. Er besage, daß in einem Betrieb grundsätzlich nur ein Tarifvertrag Anwendung finden solle. Anwendbar sei danach der Tarifvertrag, durch den die meisten Arbeitsverhältnisse des Betriebes erfaßt würden.

Die von der Klägerin ausgeübte Tätigkeit entspreche nicht den Tätigkeiten, die die Lohngruppe II des Gehalts- und Lohnstarifvertrages für den Einzelhandel Niedersachsen beschreibe. Tätigkeiten im Rahmen der beanspruchten Lohngruppe II erforderten "gewisse Fertigkeiten oder besondere Geschicklichkeit". Dieses Erfordernis sei bei der von der Klägerin ausgeübten Tätigkeit nicht gegeben. Die von der Klägerin ausgeübten Tätigkeiten würden auch von Schülern und Hausfrauen ohne Ausbildung ohne vorherige erforderliche Anlernphase ausgeübt. Die in der Lohngruppe II aufgeführten Tätigkeitsmerkmale seien unvereinbar mit den Tätigkeiten der in Märkten beschäftigten Gewerbegehilfen und könnten daher für die in den Märkten tätigen Mitarbeiter im Einzelhandel nicht angewandt werden.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Die vom Arbeitsgericht gegen sein Urteil zugelassene und von der Beklagten auch eingelegte Berufung hat das Landesarbeitsgericht zurückgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt die Beklagte ihren Klageabweisungsantrag weiter. Die Klägerin beantragt, die Revision zurückzuweisen.



## E n t s c h e i d u n g s g r ü n d e :

Die Revision der Beklagten ist unbegründet.

I. Die Klage ist als Leistungsklage zulässig. Die Klägerin hat den Streitgegenstand hinreichend bestimmt, und zwar mit der Klageschrift: Die Klägerin macht 80,02 DM brutto als Lohndifferenz für die Zeit vom 1. September 1992 bis 31. Dezember 1992 geltend. Das reicht aus, obwohl unter Zugrundelegung des Gehalts- und Lohntarifvertrages co op sich eine Differenz von 81,41 DM brutto ( $34,67 \text{ Stunden} \times 13,48 \text{ DM Stundenlohn} \times 4 \text{ Monate} = 1.869,41 \text{ DM}$  abzüglich erhaltener 1.788,-- DM = 81,41 DM brutto) ergibt. Es handelt sich, werden nur 80,02 DM brutto geltend gemacht, nicht um eine möglicherweise unzulässige Teilklage, sondern die Klägerin hat es unterlassen, den Betrag insoweit anzupassen, wozu im Hinblick auf die tarifvertraglichen Ausschlußfristen auch Anlaß bestand, um eine Teilabweisung der Klage zu vermeiden.

II. Die Klage ist begründet.

a) Das Landesarbeitsgericht hat der Klägerin den Betrag von 80,02 DM brutto als vertraglichen Anspruch zugesprochen, der sich unmittelbar aus dem von den Parteien abgeschlossenen Arbeitsvertrag vom 13. März 1989 in Verb. mit dem Gehalts- und Lohntarifvertrag für die Beschäftigten der co op-Unternehmen in Niedersachsen vom 11. August 1992, gültig ab 1. Mai 1992 ergebe. Die Parteien hätten nämlich in Ziffer 10 des Arbeitsvertrages ausdrücklich vereinbart, daß der Gehaltstarifvertrag für die Be-



schäftigten in den co op-Unternehmen in Niedersachsen in der jeweils gültigen Fassung Anwendung finde. Das ist unzutreffend.

aa) Eine Tarifbindung der Arbeitsvertragsparteien an diesen Tarifvertrag im Sinne des § 3 Abs. 1 TVG ist nicht mehr gegeben. Die Klägerin ist zwar tarifgebunden, weil die Gewerkschaft, deren Mitglied sie ist, den Gehalts- und Lohntarifvertrag vom 11. August 1992, gültig ab 1. Mai 1992 abgeschlossen hat, auf den sich die Klägerin beruft. Die Beklagte war aber nicht mehr an diesen Tarifvertrag gebunden, weil sie, wie das Landesarbeitsgericht insoweit zutreffend ausgeführt hat, bereits vor Abschluß und Inkrafttreten dieses Tarifvertrages aus dem tarifvertragschließenden Verband per 30. April 1992 ausgeschieden war. Mit Wirksamwerden des Ausscheidens der tarifgebundenen Beklagten aus dem Arbeitgeberverband galt gem. § 3 Abs. 3 TVG die Tarifbindung der Parteien an den Gehalts- und Lohntarifvertrag für die Beschäftigten der co op-Unternehmen in Niedersachsen vom 22. Juli 1991 zunächst weiter, und zwar bis er endete. Dieser Tarifvertrag endete aufgrund Kündigung zum 30. April 1992 mit Ablauf des 30. April 1992. Tritt der Arbeitgeber, wie hier die Beklagte, sofort in einen anderen Arbeitgeberverband ein, so ist er nach § 3 Abs. 1 TVG an die Tarifverträge dieses Verbandes gebunden, also hier die Beklagte an die Tarifverträge des Einzelhandelsverbands Hannover e.V. Eine Nachwirkung des Tarifvertrages co op vom 22. Juli 1991 gem. § 4 Abs. 5 TVG kommt nicht in Betracht. Denn die Nachwirkung setzt voraus, daß der Tarifvertrag nicht "durch eine andere Abmachung ersetzt wird" (§ 4 Abs. 5 TVG). Als eine solche Abmachung ist der Tarifvertrag des neuen Arbeitgeberverbandes der Beklagten und/oder - wie hier - der für allgemeinverbindlich erklärte



- allgemeinere - Gehalts- und Lohntarifvertrag Einzelhandel Niedersachsen anzusehen. Endet der spezielle Tarifvertrag, so entfaltet er keine Nachwirkung, da nunmehr die zwingende Wirkung des allgemeinverbindlichen Tarifvertrages eingreift (vgl. Schaub, Arbeitsrechts-Handbuch, 7. Aufl., § 207, Ziff. V 3, S. 1554). Kollidieren Tarifverträge aufgrund eines Verbandswechsels des Arbeitgebers, gibt es keine Nachwirkung des Tarifvertrages des früheren Arbeitgeberverbandes gem. § 4 Abs. 5 TVG. Da auch die Klägerin Mitglied der Gewerkschaft HBV ist, die den Gehalts- und Lohntarifvertrag Einzelhandel Niedersachsen gültig ab 1. Mai 1992 zumindest auch abgeschlossen hat, gilt dieser Tarifvertrag auch für das Arbeitsverhältnis der Parteien, und zwar unabhängig von der Allgemeinverbindlichkeitserklärung hinsichtlich des Gehalts- und Lohntarifvertrages Niedersachsen. Der Gehalts- und Lohntarifvertrag für die co op-Unternehmen vom 11. August 1992, auf den sich die Klägerin beruft, gilt tarifrechtlich für das Arbeitsverhältnis der Parteien sonach nicht.

bb) Entgegen dem Landesarbeitsgericht ergibt sich der Anspruch der Klägerin auf die geltend gemachte Lohndifferenz auch nicht "als vertraglicher Anspruch unmittelbar aus dem von den Parteien abgeschlossenen Arbeitsvertrag in Verb. mit dem Gehalts- und Lohntarifvertrag der co op-Unternehmen in Niedersachsen in der ab 1. Mai 1992 gültigen Fassung".

Es ist zwar richtig, daß die Parteien in Ziff. 10 des Arbeitsvertrages vom 13. März 1989 vereinbart haben, daß der Gehaltstarifvertrag für die Beschäftigten in den co op-Unternehmen



in Niedersachsen in der jeweils gültigen Fassung Anwendung findet. Es ist auch zutreffend vom Landesarbeitsgericht herausgearbeitet worden, daß der Klägerin als Auffüllerin an sich Lohn nach der Lohngruppe I b (§ 4 des GLTV co op) zusteht, was einem Stundenlohn von 13,48 DM brutto entspricht. Die Verweisungsklausel der Ziff. 10 des Arbeitsvertrages führt aber nicht zur Tarifkonkurrenz oder Tarifpluralität.

Der Senat hat zwar in seiner Entscheidung vom 20. März 1991 (- 4 AZR 455/90 - BAGE 67, 330 = AP Nr. 20 zu § 4 TVG Tarifkonkurrenz) ausgeführt, es sei unerheblich, worauf die Tarifwirkungen zurückzuführen seien, also auch bei einzelarbeitsvertraglicher Inbezugnahme. Die These des Senats, der "Ursprung der Tarifgeltung" sei "nicht von Bedeutung", ist auf zum Teil heftige Kritik gestoßen (vgl. z.B. Hohenstatt, DB 1992, 1678, 1682 f.).

Darauf braucht der Senat aber nicht einzugehen, denn die arbeitsvertragliche Verweisungsklausel muß korrigierend dahin ausgelegt werden, daß die Verweisung auf den jeweils für den Betrieb geltenden Tarifvertrag erfolgt.

Sinn und Zweck der vertraglichen Bezugnahme Klausel auf die einschlägigen Tarifverträge ist es, die unorganisierten mit den tarifgebundenen Arbeitnehmern gleich zu behandeln (vgl. nur Wiedemann/Stumpf, TVG, 5. Aufl., § 3 Rz 85), was allerdings Tarifeinheit im Betrieb voraussetzt. Dabei werden diese vertraglichen Bezugnahme Klauseln verwendet unabhängig davon, ob auf Seiten der Arbeitnehmer Tarifbindung vorliegt oder nicht, schon, um



nicht nach etwaigen Gewerkschaftszugehörigkeiten fragen zu müssen. Der Zweck der vertraglichen Bezugnahme besteht somit regelmäßig in der vertraglichen Zusammenfassung derjenigen Arbeitsbedingungen, die für die tarifgebundenen Arbeitnehmer kraft Tarifvertrages (§ 3 Abs. 1 TVG) in den Betrieben gelten (vgl. BAG Urteil vom 6. April 1955 - 1 AZR 365/54 - AP Nr. 7 zu Art. 3 GG; BAG Urteil vom 22. August 1979 - 5 AZR 1066/77 - AP Nr. 3 zu § 611 BGB Deputat; Senatsurteil vom 20. März 1991 - 4 AZR 455/90 - BAGE 67, 330 = AP Nr. 20 zu § 4 TVG Tarifkonkurrenz; Säcker/Oetker, ZfA 1993, 1, 15, m.w.N. in Fußnote 76). Somit ist eine vertragliche Bezugnahme als "Gleichstellungsabrede" (Begriff bei Otto, Einführung in das Arbeitsrecht, 1991, S. 81) anzusehen, wenn die für den Betrieb fachlich und räumlich einschlägigen Tarifverträge in Bezug genommen werden. Wegen des Wegfalls der Tarifbindung auf Arbeitgeberseite sind Arbeitsverträge Nichtorganisierter lückenhaft geworden. Der Zweck einer Gleichstellung mit den im Betrieb beschäftigten tarifgebundenen Arbeitnehmern - eine Verweisungsklausel auch bei tarifgebundenen Arbeitnehmern einmal außer Betracht gelassen - wird bei einem Wechsel der sachlich und betrieblich einschlägigen Tarifverträge verfehlt. Wenn die vertragliche Verweisungsklausel ihren Sinn noch erfüllen soll, muß sie dahin ausgelegt werden, daß die für den Arbeitgeber jeweils geltenden Tarifverträge Anwendung finden. Zwar sind hier in einer Jeweiligkeitsklausel bestimmte Tarifverträge in Bezug genommen. Dem Sinn einer solchen Klausel muß jedoch dadurch im Wege einer ergänzenden Vertragsauslegung Rechnung getragen werden, daß sie sich am hypothetischen Willen der Parteien orientiert. Hätten die Arbeitsvertragsparteien einen Verbandswechsel des Arbeitgebers



bei Vertragsabschluß vorhergesehen, so hätten sie die Klausel aufgenommen, daß die jeweils für die Arbeitgeberin einschlägigen tariflichen Bestimmungen gelten. Es ist durch den späteren Verbandswechsel mit dem damit einhergehenden Wechsel der Tarifverträge nachträglich eine Vertragslücke entstanden, die dazu führt, daß lediglich die allgemeinen Einzelhandelstarifverträge Anwendung finden, von deren Allgemeinverbindlichkeit einmal abgesehen.

Diese von Reuter (JuS 1992, 105, 109) angedeutete und von Sacker/Oetker im einzelnen entwickelte Lösung gilt auch für den Fall, daß der Arbeitsvertrag eines organisierten Arbeitnehmers eine Verweisungsklausel auf die Tarifverträge enthält, an die der Arbeitgeber und kraft Organisationszugehörigkeit auch der Arbeitnehmer - wie hier die Klägerin - gebunden waren. Denn auch in diesem Fall hat die Verweisungsklausel nur den Sinn, die Gleichstellung der Arbeitnehmer ungeachtet ihrer Organisationszugehörigkeit zu sichern. Die Klausel hat nicht etwa den Sinn, dem organisierten Arbeitnehmer ungeachtet des Verbandswechsels des Arbeitgebers und des damit einhergehenden Wechsels der Tarifverträge den Inhalt der früher geltenden und wegen der Jeweiligkeitsklausel auch den Inhalt der künftigen Tarifverträge, die der alte Arbeitgeberverband abgeschlossen hat oder noch abschließen wird, zu sichern.

Es kann nicht rechtens sein, daß Nichtorganisierte und Organisierte aufgrund der Verweisungsklausel eine günstigere Rechtsposition erlangen als die Organisierten, deren Situation sich durch den Wechsel der Tarifverträge, die ein und dieselbe Gewerkschaft (auch) abgeschlossen hat, verschlechtert hat.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Dem ist entgegengehalten worden, die vertragliche Inbezugnahme von Tarifverträgen mache die Parteien gerade unabhängig von ihrer Koalitionszugehörigkeit und davon, welche Tarifverträge auf den Betrieb anwendbar sind (Hohenstatt, DB 1992, 1678, 1683; vgl. auch Etzel, NZA 1987, Beilage 1, S. 19, 26; Müller, NZA 1989, 449, 452). Dabei wird nicht gesehen, daß es nicht darum geht, daß unabhängig von jedweden Organisationszugehörigkeiten ein Tarifvertrag vereinbart wurde und werden soll, sondern daß aus Gründen sozialpolitischer Gerechtigkeit und einfacherer Abwicklung der Arbeitsverhältnisse unter Zugrundlegung der Tarifverträge, an die der Arbeitgeber kraft Mitgliedschaft im Arbeitgeberverband gebunden war, alle Arbeitnehmer gleichgestellt werden sollten.

Die arbeitsvertragliche Verweisungsklausel ist damit korrigierend auszulegen, daß der Gehalts- und Lohn tariffvertrag Einzelhandel Niedersachsen vom 4. Juni 1992 nicht nur aufgrund Organisationszugehörigkeit, sondern auch kraft ergänzend ausgelegter Verweisungsklausel anzuwenden ist. Daraus folgt, daß die Klägerin keinen "vertraglichen Anspruch" auf die geltend gemachte Lohndifferenz hat. Das gilt zumindest in den Fällen, in denen ein und dieselbe Gewerkschaft - hier die HBV - die Tarifverträge abgeschlossen hat. Ob davon auch auszugehen ist, wenn die Tarifverträge von DGB-Gewerkschaften abgeschlossen wurden oder gar auch dann, wenn der - ungünstigere - Tarifvertrag von einer Gewerkschaft außerhalb des DGB abgeschlossen wurde, läßt der Senat ausdrücklich offen.



b) Der Klägerin steht der Betrag von 80,02 DM brutto aber deswegen zu, weil sie tarifgerecht statt in Lohngruppe I in Lohngruppe II a des § 6 "Lohngruppen" des Gehalts- und Lohntarifvertrages Einzelhandel Niedersachsen, gültig ab 1. Mai 1992 eingruppiert ist. Das haben die Vorinstanzen - aus ihrer Sicht konsequent - zwar nicht geprüft. Der Senat kann aber aufgrund des unstreitigen Sachverhalts über die tarifgerechte Eingruppierung entscheiden. In Lohngruppe II a sind Arbeitskräfte für Tätigkeiten eingruppiert, die ohne handwerkliche Vor- oder Ausbildung ausgeführt werden, die aber gewisse Fertigkeiten oder besondere Geschicklichkeit erfordern. Die Tarifvertragsparteien haben dieser Lohngruppe Beispiele zugeordnet. Das bedeutet nach der ständigen Senatsrechtsprechung zur Bedeutung von Beispielen in tariflichen Eingruppierungsregelungen (vgl. z.B. Senatsurteil vom 20. September 1995 - 4 AZR 450/94 - AP Nr. 32 zu § 1 TVG Tarifverträge: Druckindustrie), daß die Erfordernisse dieser Lohngruppe dann als erfüllt anzusehen sind, wenn ein Arbeitnehmer eine einem dieser Lohngruppe zugeordneten Beispiel entsprechende Tätigkeit überwiegend ausüben hat. Das ist hier der Fall. Die Klägerin ist nicht nur Auffüllerin i.S.d. Beispiele der Lohngruppe I. Nach der unstreitigen Tätigkeitsbeschreibung ist sie zugleich Auszeichnerin. Auszeichnerinnen sind in den Beispielen der Lohngruppe II a aufgeführt. Die Klägerin hat von der Beklagten unbestritten vorgetragen, daß die Waren nur in wenigen Ausnahmen bereits ausgezeichnet waren, bevor die Klägerin sie eingeräumt hat. Den weit überwiegenden Teil zeichnete die Klägerin aus. Im übrigen fordern die Tätigkeiten "gewisse Fertigkeiten oder besondere Geschicklichkeit" i.S.d. allgemeinen Tätigkeitsmerkmale dieser Lohngruppe. Die Klägerin muß, worauf sie zutreffend hingewiesen



hat, den Auszeichner bedienen, die Mindesthaltbarkeitsdaten der neu einzuräumenden Waren mit den Haltbarkeitsdaten der bereits vorhandenen Waren vergleichen, um die von der Beklagten aufgestellte Einordnungsregel einzuhalten. Außerdem hat die Klägerin von der Beklagten unwidersprochen vorgetragen, daß sie auch in gewisser Weise für die Präsentation der Waren verantwortlich gewesen sei. Sie hat zutreffend darauf hingewiesen, daß sie auf Sauberkeit und ordentliches Einräumen der Waren zu achten hatte.

Die Klägerin ist somit in Lohngruppe II Lohnstaffel a eingruppiert. Sie hat daher Anspruch auf die geltend gemachte Lohn-differenz, wie sie ihre Gewerkschaft in dem Aufforderungsschreiben vom 27. Januar 1993 zutreffend errechnet hat.

c) Der Anspruch auf die Zinsen aus dem Nettobetrag folgt aus § 284 Abs. 2, § 288 Abs. 1 BGB.

III. Die Kostenentscheidung beruht auf § 97 Abs. 1 ZPO.

Schaub

Schneider

Friedrich

Peter Jansen

Kiefer



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)



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

**(mobile App)**



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)