

Aktenzeichen: 4 AZR 18/00
Bundesarbeitsgericht 4. Senat

Urteil vom 21. Februar 2001
- 4 AZR 18/00 -

I. Arbeitsgericht
Köln

Urteil vom 20. Januar 1999
- 13 Ca 6124/98 -

II. Landesarbeitsgericht
Köln

Urteil vom 30. September 1999
- 6 (9) Sa 740/99 -

Für die Amtliche Sammlung: Ja
Für die Fachpresse: Ja

Entscheidungsstichwort:

Betriebsübergang, Tarifwechsel

Gesetz:

BGB § 613 a Abs. 1 Satz 1 bis 4; TVG § 4 Abs. 5; ZPO § 256; Manteltarifvertrag für die gewerblichen Arbeitnehmer der Druckindustrie vom 6. Februar 1997 § 15; Rahmentarifvertrag für die Arbeitnehmer der Kölner Hafenspediteure vom 15. August 1997

Leitsatz:

Der Senat hält daran fest, daß § 613 a Abs. 1 Satz 3 BGB die kongruente Tarifgebundenheit sowohl des neuen Betriebsinhabers als auch des Arbeitnehmers voraussetzt (*Senat 30. August 2000 - 4 AZR 581/99 -, zur Veröffentlichung vorgesehen*).



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

BUNDESARBEITSGERICHT



4 AZR 18/00
6 (9) Sa 740/99
Landesarbeitsgericht
Köln

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
21. Februar 2001

URTEIL

Freitag, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Kläger, Berufungsbeklagter und Revisionskläger,

pp.

Beklagte, Berufungsklägerin und Revisionsbeklagte,

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 21. Februar 2001 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Schliemann, die Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Friedrich und Dr. Wolter, die ehrenamtlichen Richter Wolf und Dr. Dräger für Recht erkannt:

1. Auf die Revision des Klägers wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Köln vom 30. September 1999 - 6 (9) Sa 740/99 - aufgehoben.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

2. Die Berufung der Beklagten gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Köln vom 20. Januar 1999 - 13 Ca 6124/98 - wird zurückgewiesen.
3. Die Beklagte hat die Kosten der Berufung und Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten darüber, ob auf ihr Arbeitsverhältnis infolge Betriebsübergangs anstelle der zuvor geltenden Tarifnormen der Tarifverträge für die Druckindustrie die Tarifverträge für die Kölner Hafenbetriebe anzuwenden sind.

Der Kläger wurde mit Arbeitsvertrag vom 25. Oktober 1976 bei der B Druck Köln KG als Druckereiarbeiter eingestellt. In seinem Arbeitsvertrag heißt es:

„Im übrigen gelten die Bestimmungen des jeweiligen Manteltarifvertrages der Druckindustrie im Gebiet der Bundesrepublik Deutschland und die Betriebsvereinbarungen.“

Der Kläger ist seit 1977 Mitglied der IG Medien. Die B Druck Köln KG war jedenfalls bis zum Zeitpunkt des Betriebsübergangs Mitglied der Arbeitgeberverbände Medien, Druck und Papier, die mit der IG Medien Tarifverträge für die Druckindustrie abgeschlossen haben, darunter den Manteltarifvertrag für die Druckindustrie und den Lohntarifvertrag für die Druckindustrie. Ihr damaliger Bereich innerbetrieblicher Transport ging - bis auf den Funktionsbereich Zylindertransport - zum 1. April 1998 im Wege eines Betriebsteilübergangs auf die Beklagte über. Dieser Betriebsteilübergang erfaßte auch das Arbeitsverhältnis des Klägers. Die Beklagte ist als Mitglied des Verbandes der Kölner Spediteure und Hafenanleger e.V. (KSH) an die von diesem Verband mit der Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr (ÖTV) vereinbarten Tarifverträge für alle Beschäftigten der Kölner Hafenumschlagsbetriebe gebunden. Zu diesen Tarifverträgen zählen der Rahmentarifvertrag vom 15. August 1997 (RTV-KSH) mit Regelungen über die allgemeinen Arbeitsbedingungen (Arbeitszeit, Urlaub, Arbeit an Sonn- und Feiertagen, ua. auch Regelungen über vermögenswirksame Leistungen) und Tarifverträge über die Entlohnung der gewerblichen Arbeitnehmer und der Angestellten.



Die Beklagte bot dem Kläger am 13. März 1998 erfolglos den Abschluß eines Arbeitsvertrags unter Zugrundelegung der Tarifverträge KSH an. In der Folgezeit vergütete die Beklagte den Kläger nach den Tarifverträgen KSH.

In den Monaten April bis Juli 1998 erhielt der Kläger dementsprechend eine Grundvergütung iHv. monatlich 3.164,00 DM, der tarifliche Grundlohn nach dem Lohntarifvertrag für die Druckindustrie betrug 3656,69 DM. In den Monaten August bis Dezember betrug der gezahlte Grundlohn 3.225,00 DM. Der Kläger forderte die Beklagte in den Monaten April bis September 1998 monatlich auf, die zusätzlichen Beträge zu zahlen, auch im Zeitraum Oktober bis Dezember 1998 erfolgten die Aufforderungen regelmäßig. Die Beklagte teilte dem Kläger mit Schreiben vom 12. Juni 1998 mit, sie wende für alle Mitarbeiter die Tarifverträge KSH an.

Am 23. Juli 1998 erhob der Kläger Feststellungsklage darauf, daß sich bestimmte Arbeitsbedingungen nach dem MTV Druck richteten. In der Klagebegründung wurde die geforderte Grundlohndifferenz beziffert genannt. Mit Klageerweiterung vom 30. Oktober 1998, der Beklagten zugestellt am 5. November 1998, beanspruchte der Kläger die Grundlohndifferenz für die Monate April bis September 1998. Mit Schriftsatz vom 13. Januar 1999, zugestellt am 19. Januar 1999, erweiterte der Kläger seine Klage auf die Grundlohndifferenzen für die Monate Oktober bis Dezember 1998.

Der Kläger hat die Ansicht vertreten, daß alle beim Betriebsübergang am 1. April 1998 geltenden tarifvertraglichen Bestimmungen der Tarifverträge für die Druckindustrie gem. § 613 a Abs. 1 Satz 2 BGB Inhalt des Arbeitsvertrags geworden seien und nicht vor Ablauf eines Jahres geändert werden könnten. Eine Ablösung dieser Tarifregelungen durch die im aufnehmenden Betrieb geltenden Tarifverträge KSH gem. § 613 a Abs. 1 Satz 3 BGB sei nicht eingetreten, weil für den Kläger mangels Zugehörigkeit zur ÖTV die Tarifverträge KSH keine Anwendung fänden.

Der Kläger hat beantragt festzustellen,

1. daß die regelmäßige Arbeitszeit nach § 3 Abs. 1 des MTV der Druckindustrie für die gewerblichen Arbeitnehmer im Gebiet der Bundesrepublik Deutschland idF vom 6. Februar 1997 (gültig seit 1. Januar 1997) 35 Stunden beträgt,
2. daß die Beklagte verpflichtet ist, dem Kläger eine Freischicht nach § 4 des MTV der Druckindustrie idF vom 6. Februar 1997 zu gewähren, soweit der Kläger in gleichmäßig verteilter Wechselschicht arbeitet oder ständig Nachtarbeit im Sinne des MTV leistet,



3. daß die Beklagte verpflichtet ist, Überstunden, dh. Arbeitsstunden die über die 35 Stundenwoche hinausgehen, nach § 5 Ziff. 3 des MTV der Druckindustrie idF vom 6. Februar 1997 in Geld oder Freizeit abzugelten,
4. für gesetzliche Feiertage Lohnzahlungen nach § 6 des MTV idF vom 6. Februar 1997 zu gewähren,
5. Zuschläge nach § 8 des MTV der Druckindustrie idF vom 6. Februar 1997 zu zahlen, sofern die in § 8 genannten Voraussetzungen vorliegen,
6. unter den Voraussetzungen des § 9 des MTV der Druckindustrie idF vom 6. Februar 1997 die dort genannte Jahresleistung zu zahlen,
7. daß die Beklagte verpflichtet ist, Urlaub nach Maßgabe des § 10 des MTV der Druckindustrie idF vom 6. Februar 1997 zu gewähren,
8. daß die Beklagte verpflichtet ist, im Fall der Arbeitsverhinderung aus persönlichen Gründen im Sinne des § 11 des MTV der Druckindustrie idF vom 6. Februar 1997 den Lohn weiterzuzahlen,
9. daß der Lohnrahmentarifvertrag für die gewerblichen Arbeitnehmer der Druckindustrie im Gebiet der Bundesrepublik Deutschland idF vom 6. Juli 1984 (gültig ab 1. Oktober 1984) sowie das Lohnaufkommen für die Druckindustrie 1997/98 vom 6. Februar 1997 gem. § 613 a Abs. 1 Satz 2 BGB Inhalt des Arbeitsverhältnisses der Parteien geworden sind,
10. daß der Tarifvertrag über vermögenswirksame Leistungen der Druckindustrie vom 10. Dezember 1970 gem. § 613 a Abs. 1 Satz 2 BGB auf das Arbeitsverhältnis Anwendung findet,
11. daß der Tarifvertrag zur Abfindung sozialer Härten bei Rationalisierungsmaßnahmen (Rationalisierungsschutzvertrag) der Druckindustrie vom 6. Juli 1984 gem. § 613 a Abs. 1 Satz 2 BGB auf das Arbeitsverhältnis Anwendung findet,

sowie die Beklagte zu verurteilen,

12. an ihn eine zusätzliche monatliche Grundvergütung für den Zeitraum 1. April bis 30. September 1998 iHv. 2.834,14 DM nebst 4 % Zinsen aus 492,69 DM seit dem 30. April 1998, aus weiteren 492,69 DM seit dem 31. Mai 1998, aus weiteren 492,69 DM seit dem 30. Juni 1998, aus weiteren 492,69 DM seit dem 31. Juli 1998, aus weiteren 431,69 DM seit dem 31. August 1998 sowie aus



weiteren 431,69 DM seit dem 30. September 1998 zu zahlen,

und

13. an ihn eine zusätzliche monatliche Grundvergütung für den Zeitraum 1. Oktober 1998 bis 31. Dezember 1998 iHv. 1.295,07 DM nebst 4 % Zinsen aus 431,69 DM seit dem 31. Oktober 1998, aus weiteren 431,69 DM seit dem 30. November 1998, aus weiteren 431,69 DM seit dem 31. Dezember 1998 zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat die Auffassung vertreten, auf das Arbeitsverhältnis fänden die Tarifverträge der KSH Anwendung. Die Tarifverträge aus dem Altbetrieb seien durch die im Erwerberbetrieb geltenden Tarifverträge verdrängt worden. § 613 a Abs. 1 Satz 2 BGB greife nicht ein. Auch bei nur einseitiger Tarifbindung des Betriebserwerbers seien die Voraussetzungen des § 613 a Abs. 1 Satz 3 BGB erfüllt.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Auf die Berufung der Beklagten hat das Landesarbeitsgericht die Klage abgewiesen und die Revision zugelassen. Mit der Revision verfolgt der Kläger das Ziel, das erstinstanzliche Urteil wiederherzustellen. Die Beklagte beantragt, die Revision zurückzuweisen.

Entscheidungsgründe

Die Revision des Klägers ist begründet. Sie führt zur Wiederherstellung des erstinstanzlichen Urteils.

A. Die Klage ist zulässig. Insbesondere liegt das erforderliche Feststellungsinteresse vor.

Es können als feststellungsfähiges Rechtsverhältnis im Rahmen von § 256 ZPO auch einzelne Beziehungen oder Folgen eines einheitlichen Rechtsverhältnisses wie einzelne Rechte, Ansprüche und Pflichten Gegenstand einer Feststellungsklage sein. Die Anwendbarkeit eines bestimmten Tarifvertrages als Gegenstand einer Feststellungsklage wird anerkannt, obwohl es sich nicht um das Rechtsverhältnis der Parteien insgesamt, sondern nur um einen rechtlichen Aspekt dieses Rechtsverhältnisses handelt (vgl. BAG 27. Juli 1956 - 1 AZR 430/54 - BAGE 3, 303, 305; 20. März 1991



- 4 AZR 455/90 - BAGE 67, 330, 332; 28. März 1996 - 6 AZR 501/95 - BAGE 82, 344, 346). Auch die Frage, ob die betreffenden Tarifverträge gem. § 613 a Abs. 1 Satz 2 BGB Inhalt des Arbeitsverhältnisses geworden sind, ist eine Frage der Anwendbarkeit der Tarifverträge. Das nötige Feststellungsinteresse setzt voraus, daß durch die Entscheidung über die Anwendbarkeit der Tarifverträge eine sinnvolle und sachgemäße Erledigung der Streitpunkte herbeigeführt werden kann, dh., daß eine Vielzahl von Einzelfragen dem Streit der Parteien endgültig entzogen und so weitere einzelne Leistungsklagen vermieden werden können (vgl. Senat 30. März 1991 - 4 AZR 455/90 - aaO). Diese Voraussetzung ist erfüllt. Allein über die Anwendbarkeit der maßgeblichen Tarifverträge streiten die Parteien; sobald diese Frage geklärt ist, ist der entscheidende Teil der Unsicherheit über das Bestehen der Ansprüche des Klägers entfallen. Nach seiner Begründung beziehen sich die Anträge auf die Feststellung der maßgeblichen Arbeitsbedingungen nach dem Betriebsübergang zum 1. April 1998. Die Anträge 1 bis 8, 10 und 11 betreffen einzelne tarifliche Ansprüche des MTV Druck. Es ist zwar ungewöhnlich, insoweit nicht die Geltung des ganzen Tarifvertrages feststellen zu lassen, sondern einzelne Leistungen herauszugreifen, dies ändert an der Zulässigkeit aber nichts. Der Antrag zu 2 ist dahin zu verstehen, daß der Kläger die Feststellung begehrt, daß die tariflichen Regelungen über Freischichten im § 4 MTV idF vom 6. Februar 1997 auf sein Arbeitsverhältnis Anwendung finden. Der Zulässigkeit des Antrages zu Ziff. 9 (Anwendbarkeit der Lohn tariffverträge der Druckindustrie) steht nicht entgegen, daß der Kläger in den Anträgen 12 und 13 die bezifferten Grundlohndifferenzen für die Monate April bis Dezember 1998 einklagt. Denn der Inhalt der Feststellung geht über die beziffert eingeklagten Zeiträume hinaus. Der Kläger hat schon nicht die gesamten bis zur letzten mündlichen Verhandlung in der 2. Instanz angefallenen Lohndifferenzen eingeklagt.

B. Die Klage ist auch begründet.

I. Entgegen der Auffassung des Berufungsgerichts bestimmen sich die Arbeitsbedingungen des Klägers auch nach dem Betriebsteilübergang nach den tariflichen Bestimmungen der Tarifverträge der Druckindustrie in der zum Zeitpunkt des Betriebsteilüberganges (1. April 1998) geltenden Fassung.

1. Das Landesarbeitsgericht ist davon ausgegangen, daß der Übergang der vor dem Betriebsteilübergang geltenden Normen der Tarifverträge der Druckindustrie in den Arbeitsvertrag schon dann nicht eintrete, wenn nur der Betriebserwerber ander-



weitig tarifgebunden sei. Dies gelte jedenfalls dann, wenn der Betrieb oder Betriebsteil nach dem Inhaberwechsel in den Zuständigkeitsbereich einer anderen DGB-Gewerkschaft und ihrer Tarifverträge gelangt sei. Die Ordnungsaufgabe der Berufsverbände müsse im Rahmen des § 613 a Abs. 1 Satz 3 BGB in der Weise berücksichtigt werden, daß der nach dem Industrieverbandsprinzip geltende Grundsatz „Ein Betrieb, eine Gewerkschaft“ durchgreife. Auch müßten die Tarifverträge der DGB-Gewerkschaften so ausgelegt werden, daß sie ihre Wirkung verlieren sollen, wenn der Betrieb in den Geltungsbereich eines anderen Tarifvertrages einer anderen DGB-Gewerkschaft gelangt.

2. Dem kann nicht gefolgt werden. Die Tarifnormen der Tarifverträge Druck sind gem. § 613 a Abs. 1 Satz 2 BGB am 1. April 1998 Inhalt des Arbeitsverhältnisses der Parteien geworden. Nach § 613 a Abs. 1 Satz 3 BGB greift Satz 2 dieser Bestimmung zwar nicht ein, wenn die Arbeitsbedingungen beim Betriebserwerber durch einen anderen Tarifvertrag geregelt sind. Dafür genügt nicht, daß die Beklagte an die Tarifverträge KSH gebunden ist. § 613 a Abs. 1 Satz 3 BGB erfordert beiderseitige Tarifgebundenheit. Sie liegt vor, wenn beide Seiten tarifgebunden sind oder der Tarifvertrag allgemeinverbindlich ist. Beides liegt nicht vor. Die Tarifverträge KSH verdrängen die Tarifverträge der Druckindustrie auch nicht nach dem Grundsatz der betrieblichen Tarifeinheit.

a) Ursprünglich bestand beim Kläger und der Betriebsveräußerin, der B Druck Köln KG, eine beiderseitige Tarifgebundenheit an die Tarifverträge der Druckindustrie. Der Kläger ist seit 1977 Mitglied der IG Medien, die Betriebsveräußerin ist oder war während der betreffenden Zeit Mitglied der Arbeitgeberverbände Medien, Druck und Papier, so daß gem. § 4 Abs. 1, § 3 Abs. 1 TVG die Rechtsnormen der Tarifverträge der Druckindustrie unmittelbar und zwingend galten. Durch den Betriebsteilübergang auf die nicht einschlägig tarifgebundene Beklagte endete die Tarifgebundenheit gem. § 3 Abs. 1 TVG, dh. eine kollektivrechtliche Weitergeltung der Drucktarifverträge war mangels Tarifgebundenheit ausgeschlossen. Nach § 613 a Abs. 1 Satz 2 BGB werden bei einem Betriebsübergang, der mit einem Ausscheiden des Betriebs oder des Betriebsteils aus dem betrieblichen/fachlichen Geltungsbereich verbunden ist, die durch Rechtsnormen eines Tarifvertrages oder einer Betriebsvereinbarung geregelten Rechte und Pflichten Inhalt des Arbeitsvertrages zwischen dem neuen Inhaber und dem Arbeitnehmer und dürfen nicht vor Ablauf eines Jahres nach dem Zeitpunkt des Übergangs zum Nachteil des Arbeitnehmers geändert werden. Die Rechtsnormen des Ta-



rifvertrages verlieren ihre bis zum Betriebsübergang bestehende unmittelbare und zwingende Wirkung (§ 4 Abs. 1 TVG). Es kann dahingestellt bleiben, ob die Normen individualrechtlich, dh. wie arbeitsvertraglich vereinbarte Regelungen weitergelten (*Senat 20. April 1994 - 4 AZR 342/93 - AP BGB § 613 a Nr. 108 = EzA BGB § 613 a Nr. 118*) oder ob entgegen dem Wortlaut von einer beschränkt normativen Weitergeltung wie bei § 4 Abs. 5 TVG auszugehen ist (*so Zöllner DB 1995, 1401, 1402*). Auf jeden Fall wirken sie nur statisch weiter, nämlich in dem Zustand, in dem sie sich am Tag des Betriebsübergangs befanden (*BAG 13. November 1985 - 4 AZR 309/84 - BAGE 50, 158; 1. April 1987 - 4 AZR 77/86 - BAGE 55, 154*).

b) Entgegen dem Berufungsgericht ist diese Rechtsfolge nicht gem. § 613 a Abs. 1 Satz 3 BGB verhindert worden. Die Rechtsnormen der Tarifverträge der Druckindustrie finden auf das Arbeitsverhältnis des Klägers weiterhin Anwendung. Die Tarifnormen der Tarifverträge KSH haben die transformierten Normen der Tarifverträge Druck nicht abgelöst. Eine einseitige Tarifbindung des Betriebserwerbers an die Tarifverträge KSH reicht hierfür nicht aus.

aa) Der Senat hat zuletzt mit Urteil vom 30. August 2000 (- 4 AZR 581/99 -, zur Veröffentlichung vorgesehen <ZVv.>), entschieden, daß zur Ablösung nach § 613 a Abs. 1 Satz 2 BGB schuldrechtlich weiter geltender Tarifbedingungen durch einen anderen Tarifvertrag nach § 613 a Abs. 1 Satz 3 BGB die Tarifgebundenheit sowohl des neuen Inhabers als auch des Arbeitnehmers an diesen anderen Tarifvertrag erforderlich ist (*auch schon Senat 20. April 1994 - 4 AZR 342/93 - aaO; BAG 19. November 1996 - 9 AZR 640/95 - AP BGB § 613 a Nr. 153*). An dieser Rechtsprechung hält der Senat nach erneuter Überprüfung fest. Besteht keine kongruente beiderseitige Tarifgebundenheit, obliegt dem neuen Betriebsinhaber die Veränderung des Vertragsinhalts mit individualrechtlichen Mitteln.

bb) Das Berufungsgericht ist in der umstrittenen Frage, ob der Ausschluß der Transformation der alten Tarifverträge nach § 613 a Abs. 1 Satz 3 BGB eine einseitige oder zweiseitige Tarifgebundenheit fordert, einer vermittelnden Ansicht im Schrifttum gefolgt, nach der jedenfalls ein Tarifvertrag einer DGB-Gewerkschaft von einem anderen Tarifvertrag einer anderen DGB-Gewerkschaft abgelöst wird (*Hanau RdA 1998, 65, 70; ders. Das Arbeitsrecht der Gegenwart Bd.34 (1997) S 21, 29 f.; Kania DB 1996, 1921*).



cc) Damit wird eine noch weiterreichende Meinung in der Literatur modifiziert, nach der eine einseitige Tarifbindung ausreicht, um den bis zum Betriebsübergang anzuwendenden Tarifvertrag abzulösen. Dem Ziel des § 613 a Abs. 1 Satz 3 BGB, dem Vereinheitlichungsinteresse des Arbeitgebers Rechnung zu tragen, werde nur eine Ausdehnung auf die Fälle der einseitigen arbeitgeberseitigen Tarifbindung gerecht. Der unstreitige Gesetzeszweck des § 613 a Abs. 1 Satz 3 BGB - Anpassung und Vereinheitlichung der Arbeitsbedingungen - sei nur so erreichbar. Es sei nicht begründbar, daß § 613 a Abs. 1 Satz 3 BGB das Gegenteil der allgemein geltenden Grundsätze zur Tarifkonkurrenz/Tarifpluralität anordne (*Moll RdA 1996, 275, 280 ff.*; *Bauer FS Schaub S 19 ff.*; *Heinze FS Schaub S 275 ff.*; *Hohenstatt in Wilhelmsen/Hohenstatt/Schweibert Umstrukturierung und Übertragung von Unternehmen E Rn. 100 ff.*; *Henssler FS Schaub S 311, 319 ff.*; *Hromadka DB 1996, 1872, 1876*; *ErfK/Schaub 2. Aufl. § 4 TVG Rn. 106*; *Seitz/Werner NZA 2000, 1257, 1267 ff.*; *Zöllner DB 1995, 1401, 1403 ff.*).

dd) Dem ist nicht zu folgen. Vielmehr setzt § 613 a Abs. 1 Satz 3 BGB die kongruente Tarifgebundenheit für den Arbeitnehmer und für den Betriebserwerber voraus.

(1) Dies war schon bisher die Ansicht des Bundesarbeitsgerichts. Bereits in der Entscheidung vom 19. März 1986 (- 4 AZR 640/84 - BAGE 51, 274, 279 f.) hat der Senat ausgeführt:

„Diese Rechtsfolge - Transformation der Rechtsnormen in das Arbeitsverhältnis - tritt aber nicht ein, wenn die Rechte und Pflichten bei dem neuen Inhaber durch Rechtsnormen eines anderen Tarifvertrags geregelt werden (§ 613 a Abs. 1 Satz 3 BGB). Letzteres trifft vorliegend ... zu, da seit diesem Zeitpunkt kraft beiderseitiger Organisationszugehörigkeit die Tarifverträge für die Bekleidungsindustrie im Tarifbereich Nordrhein auf das Arbeitsverhältnis der Parteien mit unmittelbarer und zwingender Wirkung Anwendung finden (§ 3 Abs. 1, § 4 Abs. 1 Satz 1 TVG). ...

Der Gesetzgeber hat aber die Weitergeltung der bisherigen tariflichen Vorschriften für das Arbeitsverhältnis in dem Fall ausdrücklich ausgeschlossen, in dem die Arbeitsverhältnisse bei dem neuen Inhaber durch Rechtsnormen eines anderen Tarifvertrags geregelt werden. Damit räumt der Gesetzgeber insofern dem sogenannten Prinzip der Tarifeinheit Vorrang ein, das u.a. besagt, daß für jeden Betrieb im allgemeinen nur ein Tarifvertrag in Betracht kommt (...). Ferner kommt darin die Wertung des Gesetzgebers zum Ausdruck, daß ein Arbeitnehmer des Schutzes der bisher für ihn geltenden tariflichen Vorschriften nicht mehr bedarf, wenn er durch neue, für den Betriebserwerber geltende Tarifvorschriften geschützt ist. ...“



Im Urteil vom 20. April 1994 (- 4 AZR 342/93 - AP BGB § 613 a Nr. 108) hat der Senat ebenfalls die beiderseitige Tarifgebundenheit verlangt:

„§ 613 a Abs. 1 Satz 3 BGB dient gegenüber der in Satz 2 geregelten individualrechtlichen Verpflichtung dem Zweck, den Vorrang kollektivrechtlicher Verpflichtungen zu sichern. Es kommt der Grundsatz des Gesetzes zum Ausdruck, die Vereinheitlichung der Arbeitsbedingungen beim Betriebsnachfolger zu erleichtern. Ein Tarifvertrag kann jedoch nur dann den Übergang tarifrechtlicher Normen in den Arbeitsvertrag verhindern, wenn er nach seinem Geltungsbereich auf das Arbeitsverhältnis Anwendung findet, die Parteien tarifgebunden sind und wenn er den gleichen Regelungsgegenstand betrifft (MünchKomm-Schaub aaO Rn. 134 ff.).“

In den Entscheidungen vom 16. Mai 1995 (- 3 AZR 535/94 - BAGE 80, 139, 143) und 19. November 1996 (- 9 AZR 640/95 - AP BGB § 613 a Nr. 153 = EzA BGB § 613 a Nr. 147) sowie vom 30. August 2000 (- 4 AZR 581/99 - zVv.) wird daran festgehalten, daß nur die beiderseitige Tarifgebundenheit die Voraussetzungen des § 613 a Abs. 1 Satz 3 BGB erfüllt.

(2) Große Teile des Schrifttums nehmen denselben Standpunkt ein (zB *Ascheid in ArbR BGB § 613 a Rn. 220*; *Gussen/Dauck Die Weitergeltung von Betriebsvereinbarungen und Tarifverträgen bei Betriebsübergang und Umwandlung 2. Aufl. Rn. 233 ff.*; *ErfK/Preis 2. Aufl. § 613 a Rn. 78*; *KR-Pfeiffer § 613 a BGB Rn. 99*; *Jacobs Tarifeinheit und Tarifkonkurrenz S 324 ff.*; *MünchKomm/Schaub BGB 3. Aufl. § 613 a Rn. 182*; *MünchArbR/Wank 2. Aufl. § 124 Rn. 193*; *Staudinger/Richardi/Annuß BGB 13. Aufl. § 613 a Rn. 193*; *Waas Tarifvertrag und Betriebsübergang S 64 ff.*). Eine differenzierende Ansicht vertreten *Hromadka/Maschmann/Wallner (Der Tarifwechsel Rn. 345 ff., 361)*. Für die Ablösung der Bestimmungen des bisherigen Tarifvertrags durch den jetzt einschlägigen Tarifvertrag sei erforderlich, daß die Arbeitsvertragsparteien kongruent an den neuen Tarifvertrag gebunden seien; sei dagegen nur der Betriebserwerber tarifgebunden, so werde der bisherige Tarifvertrag nur verdrängt und es komme zu „tariffreien“ Arbeitsverhältnissen.

ee) Auch nach nochmaliger Prüfung der unterschiedlichen Ansichten zu den Voraussetzungen und zT auch Folgen des § 613 a Abs. 1 Satz 3 BGB bleibt der Senat dabei, daß diese Bestimmung in derselben Weise Tarifgebundenheit voraussetzt, die auch sonst erforderlich ist, damit Tarifnormen unmittelbar und zwingend gelten (§ 3



Abs. 1, Abs. 2, § 4 Abs. 1, § 5 Abs. 4 TVG). Dies ergeben Wortlaut und Auslegung des § 613 a Abs. 1 Satz 3 BGB.

(1) In § 613 a Abs. 1 Satz 2 und 3 BGB setzt der Wortlaut des Gesetzes gleichermaßen voraus, daß die Arbeitsbedingungen durch Tarifvertrag bzw. durch Betriebsvereinbarung „geregelt sind“ (Satz 2) bzw. „geregelt werden“ (Satz 3).

Unumstritten fordert Satz 2 eine beiderseitige Tarifgebundenheit (*statt anderer Soergel/Raab BGB 12. Aufl. § 613 a Rn. 107; Hohenstatt in Willemsen/Hohenstatt/Schweibert aaO E Rn. 85 S. 493*). Dh., die Formulierung „Sind diese Rechte und Pflichten ... durch Rechtsnormen eines Tarifvertrags ... geregelt“, wird allein auf das einzelne Arbeitsverhältnis bezogen. Demgegenüber stellt Satz 3 einen Ausschluß der Rechtsfolgenregelung des Satzes 2 dar, „Satz 2 gilt nicht, wenn die Rechte und Pflichten bei dem neuen Inhaber durch Rechtsnormen eines anderen Tarifvertrags ... geregelt werden ...“. Das läßt den Schluß zu, daß auch bei Satz 3 eine beiderseitige Tarifgebundenheit vorausgesetzt ist, denn es ist kaum anzunehmen, daß der Gesetzgeber innerhalb dieser zusammenhängenden und zeitgleich ergangenen Regelungen in zwei aufeinanderfolgenden Sätzen dasselbe Verbum „geregelt sein“ bzw. „geregelt werden“ verwendet und er damit zwei Regelungsmechanismen mit unterschiedlichen Voraussetzungen bezeichnen will.

Dementsprechend ist anzunehmen, daß auch § 613 a Abs. 1 Satz 3 BGB mit dem Ausdruck „geregelt werden“ für Normen, die den Inhalt, den Abschluß und die Beendigung von Arbeitsverhältnissen regeln, die beiderseitige Tarifgebundenheit, für tarifvertragliche Betriebs- und Betriebsverfassungsnormen dagegen nur die Tarifgebundenheit des neuen Betriebsinhabers voraussetzt bzw. daß die Voraussetzungen des § 613 a Abs. 1 Satz 3 BGB erfüllt sind, wenn die anderen Tarifverträge für den Betrieb des neuen Inhabers kraft Allgemeinverbindlichkeit unmittelbar und zwingend gelten.

(2) Der Nebensatz „wenn die Rechte und Pflichten bei dem neuen Inhaber durch Rechtsnormen eines anderen Tarifvertrages oder durch eine andere Betriebsvereinbarung geregelt werden“ hat seinem Wortlaut nach keinen eindeutigen Bezug. Es wird nicht deutlich, ob es sich um die Rechte und Pflichten des Arbeitsverhältnisses des betreffenden übergegangenen Arbeitnehmers oder ob es sich um die Regelung der Rechte und Pflichten der Arbeitnehmer bei dem Übernehmer im allgemeinen handelt. Insoweit hilft der Hinweis, daß eine Regelung bei dem Betriebserwerber unabhängig davon vorhanden ist, ob der einzelne Arbeitnehmer tarifgebunden ist (*so Moll RdA*



1996, 275, 280), nicht weiter. Für das Verständnis des § 613 a Abs. 1 Satz 3 BGB läßt sich aus der Formulierung in § 87 Abs. 1 Eingangssatz BetrVG nichts Entscheidendes ableiten. Denn diese Regelung bezieht sich allein auf den Tarifvorrang bei der betrieblichen Mitbestimmung und ist daher betriebsbezogen. Bei der Vorschrift des § 613 a Abs. 1 BGB handelt es sich um eine individualarbeitsrechtliche Regelung. Es geht um die Ermittlung der maßgeblichen anwendbaren Tarifnorm im Einzelarbeitsverhältnis.

Die Verwendung des Begriffes „Rechtsnormen“ deutet nicht auf das Erfordernis einer beiderseitigen Tarifgebundenheit hin (*so aber Jacobs Tarifeinheit und Tarifkonkurrenz S 325*). Eine tarifvertragliche Regelung bleibt eine Rechtsnorm, unabhängig von ihrer Anwendbarkeit.

(3) Der systematische Zusammenhang führt zum Erfordernis einer beiderseitigen Tarifgebundenheit. Bezugspunkt in § 613 a Abs. 1 Satz 2 bis 4 BGB sind jeweils die Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis. In Satz 1 findet sich die generelle Regel für einzelvertragliche Regelungen. In Satz 2 wird die Rechtsfolge für die Rechte und Pflichten im Einzelarbeitsverhältnis bestimmt, die auf kollektivvertraglichen Regelungen beruhen. Auch Satz 4 bezieht sich auf die Änderung der Rechte und Pflichten des betreffenden Arbeitsverhältnisses. Die Rechte und Pflichten der anderen Arbeitnehmer sind in § 613 a BGB in den Sätzen 2 und 4 nicht angesprochen. Insofern spricht mehr dafür, auch die Anknüpfung an den Begriff der Regelung der Rechte und Pflichten in Satz 3 nicht auf die Regelung der Rechte und Pflichten in anderen Arbeitsverhältnissen (im Sinne einer generellen Regelung dieser Arbeitsbedingungen für Arbeitnehmer) zu beziehen, sondern ebenfalls als geforderte Regelung der Rechte und Pflichten im „übergegangenen“ Arbeitsverhältnis anzusehen (*Kania DB 1994, 529, 530*).

Dem Verhältnis von Satz 3 und Satz 4 kommt für sich allein keine entscheidende Bedeutung zu. Bei kongruenter Tarifgebundenheit wie auch bei einer einseitigen Tarifgebundenheit sind die Sätze 3 und 4 in sich stimmig. So reduzierte sich zwar der Anwendungsbereich der Vereinbarung des neuen Tarifvertrages, wenn schon bei einer einseitigen Tarifbindung die Weitergeltung nach Satz 2 entfielen. Er machte aber für den Fall einer beiderseits fehlenden Tarifungebundenheit nach wie vor Sinn. Umgekehrt wird beim Erfordernis der zweiseitigen Tarifgebundenheit in Satz 3 die Vorschrift in Satz 4 2. Halbsatz zu der zentralen Möglichkeit der Beseitigung der Fortgeltung des alten Tarifvertrages erhoben: Eine Änderung vor Jahresfrist ist zulässig, wenn der neue Betriebsinhaber und der übergegangene Arbeitnehmer die Anwendung eines anderen



Tarifvertrags, der für sie nicht schon aufgrund beiderseitiger Tarifgebundenheit gilt, vereinbaren. Diese Regelung ermöglicht es dem Betriebserwerber, mit dem übergegangenen Arbeitnehmer die Anwendung des Tarifvertrags zu vereinbaren, der bereits zwischen ihm und seinen schon vorhandenen Arbeitnehmern kraft Tarifgebundenheit nach § 3 Abs. 1 TVG oder aufgrund einzelarbeitsvertraglicher Inbezugnahme gilt. Entgegen dem mißverständlichen Wortlaut besteht diese Möglichkeit auch dann, wenn nur eine Vertragspartei nicht tarifgebunden ist (*ErfK/Preis 2. Aufl. § 613 a BGB Rn. 104 mwN*).

(4) Entscheidend ist, welche Auslegung dem Sinn und Zweck (Regelungsziel) der Vorschrift gerecht wird.

(a) § 613 a Abs. 1 Satz 2 BGB stellt nur einen Auffangtatbestand für die Fälle dar, in denen die bis zum Betriebsübergang anzuwendenden Tarifnormen nach dem Betriebsübergang nicht gleichermaßen weiterhin - oder - die des neuen Tarifvertrags bereits nach allgemeinen Regeln (§ 3 Abs. 1, Abs. 2, § 4 Abs. 1, § 5 Abs. 4 TVG) unmittelbar und zwingend für das mit dem neuen Betriebsinhaber weiterbestehende Arbeitsverhältnis gelten (*Hromadka/Maschmann/Wallner Tarifwechsel Rn. 345 ff., 361 mwN*). Entsprechendes bestimmt § 613 a Abs. 1 Satz 2 BGB für Betriebsvereinbarungsnormen. § 613 a Abs. 1 Satz 3 BGB ordnet demgegenüber an, daß § 613 Abs. 1 Satz 2 BGB „nicht gilt“, wenn diese Rechte und Pflichten bei dem neuen Betriebsinhaber durch einen anderen Tarifvertrag (oder durch eine andere Betriebsvereinbarung) geregelt sind. Damit beschränkt sich die Rechtsfolgeanordnung des § 613 a Abs. 1 Satz 3 BGB darauf, den Auffangtatbestand des § 613 a Abs. 1 Satz 2 BGB nicht eintreten zu lassen. Insoweit geht es um eine besondere Regelung zur Lösung einer möglichen Kollision zwischen den vor und nach Betriebsübergang maßgebenden Tarifverträgen bzw. deren Tarifnormen. Würden die zwingend und unmittelbar geltenden Normen nach § 613 a Abs. 1 Satz 2 BGB zum Inhalt des übergegangenen Arbeitsverhältnisses, so wirkten sie kraft Arbeitsvertrags weiter und könnten aber gleichwohl nicht vor Ablauf eines Jahres geändert werden. Das führte unweigerlich zur Kollision mit den Rechtsnormen der anderen Tarifverträge, wenn nunmehr diese für das übergegangene Arbeitsverhältnis zwingend und unmittelbar gölten. Das Gesetz räumt für diesen Fall dem Ordnungsinteresse des neuen Betriebsinhabers Vorrang gegenüber dem möglichen Interesse des Arbeitnehmers an der Beibehaltung der bisherigen Tarifbedingungen dadurch ein, daß es die Kollisionslage nicht auftreten lassen will, wenn die anderen Tarifverträge (und Betriebsvereinbarungen) im nunmehr mit dem neuen Betriebsinha-



ber bestehenden Arbeitsverhältnis zwingend und unmittelbar gelten. Nur für diese Kollisionslage respektiert das Gesetz hier das Ordnungsprinzip der betrieblichen Tarifeinheit als Lösung für die im einzelnen Arbeitsverhältnis sonst auftretende Normenkonkurrenz zwischen den ins Arbeitsverhältnis übergegangenen änderungsgeschützten früheren Kollektivnormen einerseits und den neuen Kollektivnormen andererseits.

(b) Einigkeit besteht insofern, als daß die Gesamtregelung in § 613 a Abs. 1 Satz 2 bis 4 BGB einen Schutz des Arbeitnehmers im Falle eines Betriebsüberganges begründen will. So heißt es in der Gesetzesbegründung auszugsweise:

„Die vorgesehenen Änderungen verbessern auf verschiedenen Gebieten den Schutz der Arbeitnehmer“ (*BT-Drucks. 8/3317 S 6*) bzw. „Durch die Ergänzung der Vorschrift des § 613 a Abs. 1 BGB erhalten die durch einen Tarifvertrag oder eine Betriebsvereinbarung geregelten Rechte und Pflichten einen Bestandsschutz beim Betriebsübergang ...“ (*BT-Drucks. 8/3317 S11*).

Die betreffenden Regelungen im BGB gehen auf die Vorgaben der EG-Richtlinie 77/187 zurück. So lautet(e) Art. 3 Abs. 2 (nunmehr Art. 3 Abs. 3 Richtlinie 77/187 EWG in der Fassung der Betriebsübergangsrichtlinie 98/50 EG des Rates vom 29. Juni 1998):

„Nach dem Übergang im Sinne des Artikels 1 Absatz 1 erhält der Erwerber die in einem Kollektivvertrag vereinbarten Arbeitsbedingungen bis zu der Kündigung oder dem Ablauf des Kollektivvertrags bzw. bis zum Inkrafttreten oder bis zu der Anwendung eines anderen Kollektivvertrags in dem gleichen Maß aufrecht, wie sie in dem Kollektivvertrag für den Veräußerer vorgesehen waren.“

Die Formulierung „Anwendung eines anderen Kollektivvertrags“ stellt auf die Rechtsfolge der Anwendbarkeit des neuen Tarifvertrages für das übergegangene Arbeitsverhältnis ab.

Hintergrund der Regelung in der EG-Richtlinie ist nach der Entwurfbegründung (diese weicht allerdings von der Endfassung ab) die Regelung im französischen Recht (*s. Hinweis in der Entwurfbegründung auf Artikel 31 c Absatz 7 des französischen Code du Travail Buch I in der Fassung des Gesetzes Nr. 71-569 vom 13. Juli 1971, Abdruck der Entwurfbegründung RdA 1975, 124, 125*). In der französischen Rechtsordnung kann das Problem der fehlenden Anwendbarkeit der neuen Tarifverträge des tarifgebundenen Arbeitgebers nicht auftreten, denn per Gesetz (Art. L 135 - 2



Code du Travail) können sich alle Betriebsangehörigen gegenüber dem tarifgebundenen Arbeitgeber auf den Tarifvertrag berufen (vgl. *Ranke Arbeitsrecht in Frankreich Rn. 374*). So lautete folgerichtig in dem betreffenden Entwurf die Ausnahmebestimmung der Verpflichtung zur Gewährung der alten Bedingungen in Artikel 3 Abs. 3 Satz 2 (*RdA 1975, 127*):

„Diese Bestimmung findet keine Anwendung, soweit die übertragene Betriebe unter den Geltungsbereich eines anderen Kollektivvertrages fallen, an den der Erwerber gebunden ist.“

Es ist daher richtig, daß der europäische Gesetzgeber eine normative Geltung des neuen Tarifvertrages nicht fordert (so *Hohenstatt aaO E Rn. 119 S 512; Seitz/Werner NZA 2000, 1257, 1268*). Vorgabe ist nur, daß der tarifvertragliche Schutz bestehen bleibt, also der alte oder der neue Tarifvertrag anwendbar ist. Wie der nationale Gesetzgeber dieses umsetzt und wie eine solche Vorgabe in das nationale Verständnis der Geltung kollektivvertraglicher Regelungen eingepaßt wird, ist nicht vorgeschrieben. Den Anforderungen des EG-Rechts hätte demnach vor dem Hintergrund des französischen Rechtssystems eine gesetzliche Regelung genügt, nach der eine arbeitgeberseitige Tarifgebundenheit ausreicht. Der nationale Gesetzgeber mußte diesen Weg aber nicht gehen. Denn die europäischen Vorgaben sind lediglich Mindeststandards, die unabhängig von dem Rechtssystem des einzelnen Landes einzuhalten sind. Bei der Umsetzung darf der deutsche Gesetzgeber nur nicht hinter diesen Schutz- und Garantievorgaben zurückbleiben. Der deutsche Gesetzgeber durfte zugunsten des Arbeitnehmers den Bestandsschutz des alten Tarifvertrages noch ausbauen und im Einklang mit dem sonstigen deutschen Tarifrecht eine Anwendbarkeit nur im Fall der Tarifgebundenheit auch des Arbeitnehmers vorsehen. Denn zugunsten des Arbeitnehmers dürfen die Mitgliedstaaten nach Art. 7 der EG-Richtlinie von den Vorgaben der EG-Richtlinie abweichen.

Das Regelungsziel der Vorschrift § 613 a Abs. 1 BGB ist es, daß auch im Fall eines Betriebsüberganges der Schutz der kollektivvertraglichen Regelungen von Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen nicht verloren gehen soll (*Soergel/Raab aaO § 613 a Rn. 125; ErfK/Preis 2. Aufl. § 613 a BGB Rn. 78*). Dem kann nicht mit Erfolg entgegengehalten werden, daß die Regelung in Satz 3 dem Vereinheitlichungsinteresse des Arbeitgebers dient (so *Moll RdA 1996, 275, 280*). Nach BT-Drucks. 8/3317 S 11 stellt Satz 3 klar, daß gegenüber der in Satz 2 geregelten individualrechtlichen Verpflichtung die kollektivrechtlichen Verpflichtungen wie üblich vorgehen.



(c) Der Schutz durch kollektivvertragliche Regelungen soll erhalten werden. Dieses Ziel wird nur erreicht, wenn sowohl in Satz 2 als auch in Satz 3 des § 613 a Abs. 1 BGB eine beiderseitige kongruente Tarifbindung verlangt wird. Nur dann ist gewährleistet, daß in jedem Fall entweder Normen des bisherigen oder der neue Tarifvertrag die Rechte und Pflichten des Arbeitsverhältnisses regeln (*vgl. Staudinger/Richardi/Annuaire aaO § 613 a Rn. 193*). Deshalb ist § 613 a Abs. 1 Satz 3 BGB wegen seiner fehlenden Anordnung, was gelten soll, nur dahin zu verstehen, daß der neue Tarifvertrag ohnehin wegen beiderseitiger Tarifgebundenheit auf das Arbeitsverhältnis Anwendung findet und deshalb keine gesonderte Rechtsfolge vorgesehen werden mußte.

(d) Ließe man für § 613 a Abs. 1 Satz 3 BGB die Tarifgebundenheit des Arbeitgebers auch für Inhalts-, Abschluß- und Beendigungsnormen genügen, so fielen Arbeitnehmer aus dem tariflichen Schutz beider Tarifverträge heraus. Die Weiterwirkung der Normen des alten Tarifvertrages wäre durch Satz 3 gesperrt, mangels Tarifgebundenheit des Arbeitnehmers wäre der neue Tarifvertrag nicht anwendbar. Der Arbeitgeber müßte die Anwendung des neuen Tarifvertrages anbieten, etwa durch Bezugnahme, und der Arbeitnehmer müßte dieses Angebot annehmen, um der neuen Tarifregelung Geltung zu verleihen (*vgl. Gussen/Dauck aaO Rn. 238*). § 612 Abs. 2 BGB, den ein Teil des Schrifttums heranziehen will, um das dann vorhandene Regelungsdefizit zu beseitigen, falls der Arbeitnehmer nicht einwilligt (*Moll aaO 282; Hohenstatt in Willemssen/Hohenstatt/Schweibert aaO E Rn. 117 S 511; Zöllner DB 1995, 1401, 1405*), vermag diese Situation nicht befriedigend zu lösen. § 612 Abs. 2 BGB setzt voraus, daß keine arbeitsvertragliche Vereinbarung über die Höhe der Vergütung vorliegt. Tarifverträge enthalten aber nicht nur Vergütungsregelungen. Eine analoge Anwendung des § 613 Abs. 2 BGB für alle tariflichen Bedingungen kommt einer vom Gesetzgeber nicht gewollten generellen Erstreckung der Tarifwirkungen auf Nicht- oder Anderstarifgebundene gleich. Einen gesetzlichen Anspruch der Tarifungebundenen auf die tariflichen Leistungen des tarifgebundenen Arbeitgebers gibt es im deutschen Tarifvertragsrecht gerade nicht.

(5) Das Ordnungsprinzip der betrieblichen Tarifeinheit steht dem nicht entgegen. Durch einen Betriebsübergang kann es zu verschiedenen im Betrieb anwendbaren Tarifverträgen kommen. Es gilt nichts grundsätzlich anderes wie im Anwendungsbereich des § 4 Abs. 5 TVG. Im von der Interessenlage vergleichbaren Fall des Aufeinandertreffens eines gem. § 4 Abs. 5 TVG nachwirkenden Tarifvertrages und eines Tarifvertrages, an den nur der neue Arbeitgeber gebunden ist, löst weder der neue Tarif-



vertrag den alten für die nicht einschlägig tarifgebundenen Arbeitnehmer ab noch liegt ein Fall einer Tarifpluralität vor. Auch ohne Betriebsübergang kann es zu einem Aufeinandertreffen von einem „alten“ nachwirkenden Tarifvertrag und einem neuen Tarifvertrag mit einer anderen Gewerkschaft kommen, an den nur der Arbeitgeber gebunden ist, zB beim Ausscheiden aus dem fachlichen/betrieblichen Geltungsbereich des bisherigen Tarifvertrages oder beim Wechsel des Tarifpartners. Der Senat hat entschieden, daß bei einer Fortgeltung des Tarifvertrages nach § 4 Abs. 5 TVG (wegen Auflösung des Verbandes) die fortgeltenden Regelungen nicht durch die Anwendung neuer tariflicher Regelungen, an die nur der Arbeitgeber gebunden ist, ersetzt werden (*BAG 28. Mai 1997 - 4 AZR 546/95 - BAGE 86, 43, 50 f.*). Eine andere Abmachung ist nur bei einer positiven, das Arbeitsverhältnis erfassenden kollektivvertraglichen oder einzelvertraglichen Regelung gegeben. Auch eine Verdrängung des nachwirkenden Tarifvertrages durch den neuen Tarifvertrag wegen Tarifpluralität im Hinblick auf den auf sie anzuwendenden Grundsatz der Tarifeinheit findet nicht statt. Der Arbeitgeber hat die Beseitigungslast.

Das gilt umso mehr für die spezialgesetzlich geregelte Weiterwirkung von Tarifverträgen bei einem Betriebsübergang. Hier ist die Beseitigungsmöglichkeit des Arbeitgebers sogar eingeschränkt. Erst nach Ablauf eines Jahres entfällt die zwingende Wirkung der in das Arbeitsverhältnis transformierten Kollektivnormen. Dieser Verstärkung des Schutzes des Arbeitnehmers widerspräche es, wenn der Arbeitgeber allein durch Beitritt in einen neuen Verband oder durch Abschluß eines neuen Tarifvertrages die weitergeltenden Regelungen beseitigen könnte, ohne daß es darauf ankäme, ob die neu abgeschlossenen Tarifverträge auf das Arbeitsverhältnis Anwendung finden (*vgl. Waas aaO S 74*). Bei der Weiterwirkung der Rechtsnormen nach § 613 a Abs. 1 Satz 2 BGB ist der Arbeitgeber nicht an zwei Tarifverträge gebunden. Der Wirkungsmechanismus ist dem der Nachwirkung (§ 4 Abs. 5 TVG) vergleichbar. In beiden Fällen handelt es sich um Arbeitnehmerschutzvorschriften. Warum Verbands- und Branchenwechsel zur leichten Ablösung der bisherigen Tarifnormen führen sollen, ist nicht ersichtlich.

ff) Demgegenüber schlägt auch die Erwägung nicht durch, es genüge für § 613 a Abs. 1 Satz 3 BGB die Tarifgebundenheit auf der Seite des Arbeitgebers, wenn die bisherigen und die neuen Tarifregelungen mit Gewerkschaften abgeschlossen seien, die dem Deutschen Gewerkschaftsbund angehörten. Zwar könnte der betroffene Arbeitnehmer ohne weiteres von der bisher tarifzuständigen in die wegen Betriebsüber-



gangs und dem damit verbundenen Wechsel des fachlichen Geltungsbereichs des Tarifvertrags nunmehr zuständige andere DGB-Gewerkschaft wechseln. Dieser Erwägung hat der Senat für den Fall des Tarifwechsels ohne Betriebsübergang Ausdruck verliehen (*BAG 20. März 1991 - 4 AZR 455/90 - BAGE 67, 330*). Darauf, ob der von einem Tarifwechsel möglicherweise betroffene Arbeitnehmer zu der dann zuständigen Gewerkschaft übertreten oder ihr beitreten kann, kann es jedoch mit Rücksicht auf die negative Koalitionsfreiheit als einem Aspekt des Grundrechtes der Koalitionsfreiheit des Art. 9 Abs. 3 Satz 1 GG (*vgl. statt vieler: BVerfG 1. März 1979 - 1 BvR 532/77, 533/77, 419/78 -, - 1 BvL 21/78 - AP MitbestG § 1 Nr. 1 <Bl. 24>; BAG (GS) 29. November 1967 - GS 1/67 - AP Art. 9 GG Nr. 13 <Bl. 18 ff.>*) nicht ankommen, denn sonst würden tatsächliche Möglichkeiten, die von Verfassungen wegen nicht vorausgesetzt werden dürfen, zu rechtlichen Erfordernissen erhoben. Auch unter dem rechtlichen Kontrollgesichtspunkt der Wahrung der negativen Koalitionsfreiheit ist § 613 a Abs. 1 Satz 3 BGB dahingehend auszulegen, daß seine Voraussetzungen nur erfüllt sind, wenn die anderen Tarifnormen für das infolge Betriebsübergangs mit dem neuen Betriebsinhaber bestehende Arbeitsverhältnis unmittelbar und zwingend gelten.

gg) Die Erwägung, wenn nur der neue Betriebsinhaber anderweitig tarifgebunden sei, trete nach § 613 a Abs. 1 Satz 3 BGB für die übergegangenen Arbeitsverhältnisse ein tarifloser Zustand ein, weil einerseits § 613 a Abs. 1 Satz 2 BGB nicht greife, andererseits jedoch die neuen Tarifregelungen mangels beiderseitiger Bindung nicht unmittelbar und zwingend gölten, wird dem Schutzzweck der Gesamtregelung in § 613 a Abs. 1 Sätze 2 bis 4 BGB nicht gerecht. Hiermit soll gerade ein „tarifloser“ Zustand vermieden werden (*vgl. oben I 2 b ee (4) (b)*).

hh) Nur beiderseitige kongruente Tarifgebundenheit verhindert einen tariflosen Zustand und stimmt mit den allgemeinen Wertungen des Fehlens einer Tarifpluralität bei § 4 Abs. 5 TVG überein. Selbst wenn eine Nachwirkung nach § 4 Abs. 5 TVG jedenfalls dann ausgeschlossen wäre, wenn ein anderer DGB-Tarifvertrag Anwendung fände, würde das die Überführung des im Zeitpunkt des Betriebsübergangs normativ geltenden Tarifvertrages in das Individualarbeitsverhältnis nicht verhindern. Voraussetzung für die Transformation der tariflichen Regelungen in das Arbeitsverhältnis gem. § 613 a Abs. 1 Satz 2 BGB ist allein die normative Geltung des Tarifvertrages vor dem Betriebsübergang, sei es aufgrund der zwingenden Geltung zwischen Tarifgebundenen oder sei es aufgrund einer Allgemeinverbindlicherklärung (*statt anderer Hohenstatt in Willemsen/Hohenstatt/Schweibert aaO E Rn. 85 S 493*). Eine etwa fehlende Nachwir-



kung verändert diese Voraussetzung nicht. Die Wirkung des § 613 a Abs. 1 Satz 2 BGB kann zu Ungunsten der Arbeitnehmer nicht abbedungen werden. Es handelt sich um eine zentrale Arbeitnehmerschutzvorschrift, die nicht tarifdispositiv ausgestaltet worden ist; wohingegen die Tarifvertragsparteien die in § 4 Abs. 5 TVG angeordnete Nachwirkung ihres Tarifvertrages abbedingen können (*BAG 8. Oktober 1997 - 4 AZR 87/96 - BAGE 86, 366*).

ii) § 613 a Abs. 1 Satz 3 BGB greift sonach, wenn es, wie hier, um tarifvertragliche Inhalts-, Abschluß- und Beendigungsnormen geht, nur dann ein, wenn auch der Arbeitnehmer tarifgebunden ist. Dazu muß er der Gewerkschaft angehören, die die anderen Tarifverträge abgeschlossen hat. Daran fehlt es hier. Der Kläger ist der ÖTV nicht beigetreten, sondern gehörte im Streitzeitraum der IG Medien an.

3. Auf eine Vereinbarung nach § 613 a Abs. 1 Satz 4 BGB hat sich der Kläger nicht eingelassen.

4. Die in Ziffer 3 des Arbeitsvertrages des Klägers enthaltene Bezugnahmeklausel, wonach die Bestimmungen des jeweiligen Manteltarifvertrages der Druckindustrie gelten, ist keine Vereinbarung eines anderen Tarifvertrages in seinem Geltungsbereich nach § 613 a Abs. 1 Satz 4 BGB. Es kann dahinstehen, ob im Rahmen von § 613 a Abs. 1 Satz 4 BGB überhaupt eine antizipierte Vereinbarung durch eine Bezugnahmeklausel im Arbeitsvertrag möglich ist (*verneinend ua. Annuß BB 1999, 2558, 2561*). Es handelt sich allenfalls um eine Gleichstellungsklausel, nicht aber um eine Tarifwechsel- oder Transformationsklausel (große dynamische Verweisungsklausel), nach der das für den jeweiligen Arbeitgeber einschlägige Tarifwerk gilt (*vgl. Senat 30. August 2000 - 4 AZR 581/99 -, zVv.; 25. Oktober 2000 - 4 AZR 506/99 -, zVv.*).

II. Die Differenzlohnansprüche sind nicht gem. § 15 MTV Druck verfallen.

Die Höhe der Ansprüche ist unstreitig gestellt. Im übrigen hat der Kläger seine Ansprüche auf den Tarifstand zum Zeitpunkt des Betriebsübergangs (1. April 1998) bezogen. Er hat als Berechnungsgrundlage die Abrechnung vom Dezember 1997 zugrunde gelegt.

§ 15 MTV Druck lautet:

„§ 15 Ausschlußfristen für die Geltendmachung tariflicher Ansprüche



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1. Ansprüche aus dem Manteltarifvertrag und den Lohn tarifverträgen sind wie folgt geltend zu machen:
 - a) Ansprüche auf tarifliche Zuschläge und Antrittsgebühren innerhalb von 2 Wochen nach Vorliegen der Lohnabrechnung, bei der sie hätten abgerechnet werden müssen.
 - b) Sonstige tarifliche Geldansprüche innerhalb von 8 Wochen nach dem Zeitpunkt, an dem sie hätten erfüllt werden müssen.
2. Eine Geltendmachung nach Ablauf der unter Ziffer 1 festgesetzten Fristen ist ausgeschlossen.
3. Ist ein tariflicher Anspruch rechtzeitig geltend gemacht und lehnt der andere Teil seine Erfüllung ab, muß der Anspruch innerhalb von 12 Wochen seit der ausdrücklichen Ablehnung rechtshängig gemacht werden. Eine spätere Klageerhebung ist ausgeschlossen.“

Weder die Vorinstanzen noch die Parteien haben sich mit der Einhaltung der Ausschußfristen befaßt. Dem Gericht bekannte Ausschußfristen sind aber von Amts wegen zu beachten (*ständige Rechtsprechung BAG 29. März 1957 - 1 AZR 208/55 - BAGE 4, 37, 39 f.*).

1. Die 1. Stufe der Ausschußfrist ist gewahrt. Der Kläger hat monatlich bzw. regelmäßig seine zusätzlichen Ansprüche geltend gemacht. Eine besondere Form ist für die erste Stufe der Verfallklausel nicht vorgeschrieben. Es muß lediglich für die Gegenseite erkennbar sein, was der Anspruchsinhaber einfordert. Der Kläger hat zum Ausdruck gebracht, welche Beträge er von der Beklagten verlangt. Die Beklagte hat die Geltendmachung nicht bestritten.

2. Der Kläger hat seine Ansprüche auch innerhalb von 12 Wochen seit der ausdrücklichen Ablehnung der anderen Seite gerichtlich geltend gemacht. Die Beklagte hat am 12. Juni 1998 die Forderungen des Klägers abgelehnt. Die Erhebung der Feststellungsklage, daß der Lohnrahmentarifvertrag vom 6. Juli 1984 und das Lohnabkommen für die Druckindustrie vom 6. Februar 1997 Inhalt des Arbeitsverhältnisses des Klägers geworden ist, reicht für die gerichtliche Geltendmachung iSd. tariflichen Vorschrift aus.

a) Was für das „rechtshängig machen“ des Anspruchs nötig ist, ergibt die Auslegung der Tarifvorschrift nach den für die Auslegung von Tarifnormen geltenden Grundsätzen.



aa) Die Auslegung des normativen Teils des Tarifvertrages folgt nach ständiger Rechtsprechung den für die Auslegung von Gesetzen geltenden Regeln. Danach ist zunächst vom Tarifwortlaut auszugehen, wobei der maßgebliche Sinn der Erklärung zu erforschen ist, ohne am Buchstaben zu haften. Beim nicht eindeutigen Tarifwortlaut ist der wirkliche Wille der Tarifvertragsparteien mit zu berücksichtigen, soweit er in den tariflichen Normen seinen Niederschlag gefunden hat. Abzustellen ist stets auf den tariflichen Gesamtzusammenhang, weil dieser Anhaltspunkte für den wirklichen Willen der Tarifvertragsparteien liefert und nur so Sinn und Zweck der Tarifnorm zutreffend ermittelt werden können. Läßt dies zweifelsfreie Auslegungsergebnisse nicht zu, dann können die Gerichte für Arbeitssachen ohne Bindung an eine Reihenfolge weitere Kriterien wie die Entstehungsgeschichte des Tarifvertrages, ggf. auch die praktische Tarifübung ergänzend hinzuziehen. Auch die Praktikabilität denkbarer Auslegungsergebnisse ist zu berücksichtigen; im Zweifel gebührt derjenigen Tarifauslegung der Vorzug, die zu einer vernünftigen, sachgerechten, zweckorientierten und praktisch brauchbaren Regelung führt (*Senatsurteil vom 5. Oktober 1999 - 4 AZR 578/98 - AP TVG § 4 Verdienstsicherung Nr. 15 = EzA TVG § 4 Verdienstsicherung Nr. 8*).

bb) Nach dem Wortlaut des MTV Druck genügt zur gerichtlichen Geltendmachung des Anspruchs, daß der betreffende Anspruch rechtshängig gemacht wird. Eine Eingrenzung auf eine Klageart besteht unter dieser Voraussetzung nicht. Auch eine zulässige Feststellungsklage kann die tariflichen Anforderungen an eine gerichtliche Geltendmachung erfüllen (*vgl. BAG 29. Juni 1989 - 6 AZR 459/88 - BAGE 62, 217; BAG 10. Mai 1995 - 10 AZR 589/94 - nv.; LAG Düsseldorf 11. August 1999 - 17 Sa 620/99 - ArbuR 2000, 118*). Sinn und Zweck einer tariflichen Ausschlußklausel, welche die gerichtliche Geltendmachung eines Anspruchs verlangt, ist es, daß der Schuldner die Möglichkeit hat, die Begründetheit und die Erfolgsaussichten des vom Gläubiger behaupteten Anspruchs dem Grunde und der Höhe nach zu prüfen (*BAG 30. März 1989 - 6 AZR 769/85 - EzA TVG § 4 Ausschlußfristen Nr. 79; 10. Mai 1995 - 10 AZR 589/94 - aaO*). Sie soll den Schuldner zwingen, eine inhaltliche Auseinandersetzung mit dem gerichtlich geltend gemachten Anspruch vorzunehmen, seine Einwendungen und Gegenrechte zu überdenken und somit seine prozessuale und materiell-rechtliche Verteidigung zu prüfen, so daß das angerufene Gericht den Streit endgültig entscheiden kann. Damit kann mit "Erhebung einer Klage" bzw dem „rechtshängig machen einer Klage“ im Sinne einer tariflichen Ausschlußfrist nur eine solche Klage gemeint sein, die zu einer Bereinigung der Streitigkeit und den Gläubiger des geltend gemach-



ten Anspruchs zum Erfolg führen kann (vgl. BAG 17. Oktober 1974 - 3 AZR 4/74 - AP TVG § 4 Ausschlußfristen Nr. 55).

b) Diese Voraussetzungen erfüllt die am 23. Juli 1998 eingereichte Klage. Die zwischen den Parteien streitige Frage der Anwendbarkeit des alten oder des neuen Lohntarifvertrages nach dem Betriebsübergang ist Gegenstand der gerichtlichen Auseinandersetzung. Es findet eine gerichtliche Überprüfung statt, um zeitnah die zwischen den Parteien streitige Frage der maßgeblichen Lohnhöhe zu klären. Der Kläger hat mit der von ihm begehrten Feststellung der Anwendbarkeit der Lohntarifverträge den Rechtsstreit auf die einzige streitige Frage zwischen den Parteien begrenzt. Zwar ist die Frage der Anwendbarkeit des Lohntarifvertrages nur eine Vorfrage für den Lohnanspruch selbst, der Sache nach lassen sich Lohnanspruch und Lohntarifvertrag in diesem Fall nicht trennen. Denn im Verständnis des Arbeitgebers handelte es sich in diesem Fall um das Leistungsbegehren in Form einer Feststellungsklage. So hat der Kläger bereits im Vorfeld den Differenzlohnbetrag geltend gemacht. Auch in der Klageschrift führt er im Rahmen der Begründung den gezahlten und den geforderten Betrag erneut auf. Bereits die Feststellung, daß die Tarifverträge des Lohnrahmenabkommens und des Lohnaufkommens der Druckindustrie in einer genau bezeichneten Fassung zum Inhalt des Arbeitsverhältnisses geworden sind, klärt bereits den gesamten zwischen den Parteien hinsichtlich der Lohnansprüche bestehenden Streit.

III. Nachdem weder Zinsbeginn noch die Verurteilung zur Zahlung von Zinsen aus dem Bruttobetrag mit der Berufung angegriffen worden sind, hatte es insoweit bei der arbeitsgerichtlichen Entscheidung zu verbleiben.

IV. Die Kostenentscheidung beruht auf § 91 ZPO.

Schliemann

Wolter

Friedrich

Wolf

Dräger



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

[JLaw – für Android](#)[JLaw – für iOS](#)