

Aktenzeichen: 4 AZR 208/97

Bundesarbeitsgericht 4. Senat

Urteil vom 24. Juni 1998
- 4 AZR 208/97 -

I. Arbeitsgericht
Lörrach

Urteil vom 19. Juni 1996
- 2 Ca 204/96 -

II. Landesarbeitsgericht
Baden-Württemberg (Freiburg)

Urteil vom 26. Februar 1997
- 9 Sa 91/96 -

Für die Amtliche Sammlung: Ja
Für die Fachpresse : Ja
Für das Bundesarchiv : Ja

Entscheidungsstichwort:

Firmentarifvertrag bei Unternehmensverschmelzung

Gesetz:

UmwG § 2 Nr. 2, § 20 Abs. 1 Nr. 1, § 324; BGB § 154 Abs. 1,
§ 155, § 613 a; GG Art. 9 Abs. 3

Leitsätze:

1. Ein Firmentarifvertrag zählt zu den Verbindlichkeiten i.
S. d. § 20 Abs. 1 Nr. 1 UmwG.

2. Geht ein Firmentarifvertrag gemäß § 20 Abs. 1 Satz 1 UmwG
durch Verschmelzung auf einen neuen Unternehmensträger über,
so ist insoweit für eine Anwendung der § 324 UmwG, § 613 a
Abs. 1 Satz 2 BGB kein Raum.

3. § 613 a Abs. 1 Satz 2 BGB, der nach § 324 UmwG unberührt
bleibt, stellt im Fall der Umwandlung eine Auffangregelung
für den Fall dar, daß ein Tarifvertrag nicht kollektivrecht-
lich für den neuen Unternehmensträger gilt. Dies betrifft in
der Regel Verbands- oder Flächentarifverträge.



4 AZR 208/97
9 Sa 91/96 Baden-Württemberg

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
24. Juni 1998

Urteil

Bartel,
Reg.-Hauptsekretärin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

pp.

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 24. Juni 1998 durch den Vorsitzenden Richter Schliemann, die Richter Dr. Friedrich und Bott sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Kiefer und Winterholler für Recht erkannt:



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

Auf die Revision der Klägerin wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg vom 26. Februar 1997 - 9 Sa 91/96 - aufgehoben.

Die Berufung der Beklagten gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Lörrach vom 19. Juni 1996 - 2 Ca 204/96 - wird zurückgewiesen.

Die Beklagte hat die Kosten der Berufung und der Revision zu tragen.

V o n R e c h t s w e g e n !

Tatbestand:

Die IG Metall und die Beklagte streiten darüber, ob der „Firmen-Tarifvertrag“ „zwischen der Firma Benninger Zell GmbH ... und der Industriegewerkschaft Metall ...“ rechtswirksam ist und für alle bei der Beklagten beschäftigten Arbeitnehmer/-innen, Angestellten und Auszubildenden, die der IG Metall durch Mitgliedschaft angehören, anzuwenden ist.

Die Beklagte, die Benninger Zell GmbH (GmbH) ist durch Verschmelzung gemäß § 2 Nr. 2 UmwG aus der Firma Benninger Zell GmbH & Co. KG und aus ihrer persönlich haftenden Gesellschafterin, der Firma Benninger Zell Verwaltungsgesellschaft mbH entstanden. Der Verschmelzungsvertrag wurde am 10. April 1995 abgeschlossen. Nach § 6 dieses Vertrages tritt die Beklagte in sämtliche laufenden Geschäfte der Firma Benninger Zell Verwaltungs-GmbH und der Firma Benninger Zell GmbH & Co. KG mit Wirkung vom 1. Januar 1995 = Verschmelzungstichtag ein. Von diesem Zeitpunkt an gelten die Handlungen der zu verschmelzenden Gesellschaften als für Rechnung der Benninger Zell GmbH vorgenommen. § 9 sieht vor, daß für die Arbeitnehmer der Benninger Zell Verwaltungs-GmbH und der Benninger Zell GmbH & Co. KG sowie für die Betriebsräte dieser Gesellschaften sich die in der



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



- 3 -

Anlage I aufgeführten Folgen aus der Verschmelzung ergeben. In der „Anlage I zu § 9 des Verschmelzungsvertrages“ heißt es u.a.:

„Es erfolgen im Rahmen der Umwandlung keine Änderungen des Unternehmenszwecks, der Unternehmensorganisation sowie der Unternehmensgröße. D.h.,

- es erfolgt kein Personalabbau. Die bestehenden Arbeitsverhältnisse gehen inhaltlich auf die neue Gesellschaft über.
- In der Berechnung der Dauer der Betriebszugehörigkeit ergibt sich keine Änderung.
- ...

Im übrigen finden die Vorschriften des § 324 UmwG Anwendung.“

Die Verschmelzung und damit die Übertragung des Vermögens der zu verschmelzenden Gesellschaften wurden mit der Eintragung der neu gegründeten GmbH am 13. Juni 1995 wirksam. Die Beklagte übernahm den Betrieb der KG rückwirkend ab 1. Januar 1995.

Zuvor war es am 2. Februar 1995 zum Abschluß eines „Firmen-Tarifvertrages“ „zwischen der Firma Benninger Zell GmbH ...“ und der Klägerin gekommen. In § 1 heißt es, daß dieser Tarifvertrag für alle in der Firma Benninger Zell GmbH beschäftigten Arbeiter/innen, Angestellten und Auszubildenden, die Mitglieder der IG Metall sind, gelte. In § 2 wurde die Anerkennung der zum Zeitpunkt des Inkrafttretens des Tarifvertrages geltenden Tarifverträge für das Tarifgebiet Südbaden zwischen der Industriegewerkschaft Metall und verschiedenen Arbeitgeberverbänden vereinbart. Der Tarifvertrag war auf Arbeitgeberseite von Herrn F und von Herrn Dr. N unterzeichnet worden. Herr F war am 2. Februar 1995



Geschäftsführer der Benninger Zell Verwaltungs-GmbH. Herr Dr. N war zu diesem Zeitpunkt Prokurist der KG und hatte seiner Unterschrift „ppa“ vorangesetzt. Die Benninger Zell Verwaltungs-GmbH war die persönlich haftende Gesellschafterin der KG. Einzige Gesellschafterin der GmbH und Kommanditistin der KG ist die Firma Benninger Holding AG, ein Unternehmen schweizerischem Rechts.

Die in dem Betrieb in Zell im Wiesental beschäftigten Mitarbeiter waren Arbeitnehmer der KG. Diese KG hatte im Juni 1994 mit Wirkung zum 31. Dezember 1994 ihren Austritt aus dem Arbeitgeberverband der badischen Metallindustrie e.V. in Freiburg erklärt. Mit ihrem Schreiben vom 23. November 1994 „an die Geschäftsleitung der Firma Benninger Zell GmbH“ bat die klagende IG Metall um ein Gespräch über die weitere Tarifbindung der „Firma Benninger“, wobei die Klägerin einräumt, die KG „verkürzt und damit falsch ... angeschrieben“ zu haben. Die KG erklärte mit Schreiben vom 26. Januar 1995 „an die Verhandlungskommission zum Abschluß des Benninger Zell Haustarifvertrages“ ihre Bereitschaft, „einen Haustarifvertrag unter prinzipieller Übernahme des bestehenden Tarifwerks abzuschließen, sofern folgende Punkte innerhalb oder außerhalb des Tarifvertrages berücksichtigt werden: 1.) 40-Stunden-Woche ohne Lohnausgleich, 2.) Überstunden ohne Zuschläge, 3.) Arbeitszeitflexibilität, 4.) Keine tarifliche Lohnerhöhung in 1995“.

Die Klägerin hat vorgetragen, Vertragspartnerin des am 2. Februar 1995 abgeschlossenen Firmentarifvertrages sei die Beklagte. Dies ergebe sich aus dem Wortlaut des abgeschlossenen Tarifvertrages. Zwar sei über die Umwandlung und ihre rechtlichen Konsequenzen nicht gesprochen worden. Die Klägerin habe aber durch ihre Bevollmächtigten vor Abschluß des Tarifvertrages ausdrücklich danach fragen lassen, ob die Firma in dem von ihr vorgelegten Entwurf des Tarifvertrages



- 5 -

richtig bezeichnet sei. Sowohl Herr F als auch Herr Dr. N hätten diese Frage ausdrücklich mit ja beantwortet. Daraus ergebe sich, daß der Firmentarifvertrag nicht mit der KG, sondern tatsächlich mit der GmbH, also mit der Beklagten, habe abgeschlossen werden sollen. Bereits Ende des Jahres 1994 habe es in dem Betrieb Unruhen gegeben, weil bekannt geworden sei, daß eine Firmenumwandlung bevorstehe. Die Klägerin habe erfahren, die KG solle in eine GmbH umgewandelt werden. Der Tarifvertrag vom 2. Februar 1995 sei für den Fall der bevorstehenden Verschmelzung geschlossen worden. Einen Firmentarifvertrag mit der am 2. Februar 1995 noch bestehenden KG habe man nicht für erforderlich gehalten, da die Nachwirkung der Tarifverträge zum Schutze der Mitarbeiter ausgereicht habe. Im übrigen könne dahinstehen, ob die Herren F und Dr. N als Vertreter der Vorgründungsgesellschaft oder als Vertreter ohne Vertretungsmacht gehandelt hätten. Die durch Umwandlung entstandene GmbH habe den Abschluß des Firmentarifvertrages genehmigt. Der Tarifvertrag sei auch nach dem 10. April 1995 von der Beklagten angewandt worden. 1995 seien Einstellungen unter Beachtung der tariflichen Eingruppierung vorgenommen worden und auch Leistungszulagen nach Ablauf der Probezeit bezahlt worden, wie dies der Tarifvertrag vorsehe.

Selbst wenn die Herren F und Dr. N nur die später verschmolzene KG verpflichtet hätten, so sei gleichwohl die Tarifbindung der Beklagten die Rechtsfolge. Die Umwandlung durch Verschmelzung sei ein Fall der Gesamtrechtsnachfolge. Sie bewirke, daß die Tarifbindung auf den Rechtsnachfolger übergehe.



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



Die Klägerin hat beantragt:

Es wird festgestellt, daß der Firmentarifvertrag zwischen der IG Metall und der Firma Benninger Zell GmbH vom 2. Februar 1995 rechtswirksam ist und für alle bei der Beklagten beschäftigten Arbeiter/innen, Angestellten und Auszubildenden, die Mitglied der IG Metall sind, anzuwenden ist.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat vorgetragen, der am 2. Februar 1995 abgeschlossene Firmen-Tarifvertrag entfalte ihr gegenüber keine Wirkungen. Die in diesem Tarifvertrag enthaltene Firmenbezeichnung „Firma Benninger Zell GmbH“ sei irrtümlich in den Vertrag aufgenommen worden. Herr F und Herr Dr. N hätten am 2. Februar 1995 nur einen Firmentarifvertrag für die KG abschließen wollen. Bei der Unterzeichnung des von der Klägerin vorgelegten Entwurfs des Firmentarifvertrages sei ihnen nicht aufgefallen, daß anstelle der KG die GmbH als Vertragspartnerin bezeichnet gewesen sei. Der Geschäftsführer der Benninger Verwaltungs-GmbH und der Prokurist der KG hätten die Beklagte nicht binden wollen. Dies sei auch nicht möglich gewesen. Es habe weder eine Vorgesellschaft der Beklagten noch irgendeine Vertretungskompetenz für die noch nicht existierende Beklagte gegeben. Am 2. Februar 1995 sei noch nicht bekannt gewesen, daß die Beklagte gegründet werde. Diese Entscheidung sei erst Ende Februar 1995 gefallen. Aus dem Tarifvertrag vom 2. Februar 1995 sei allenfalls die KG verpflichtet worden. Bei der Verhandlung über den Firmentarifvertrag am 2. Februar 1995 sei nicht über eine bevorstehende Umwandlung gesprochen worden. Im Schreiben vom 23. November 1994 heiße es nur, daß der Austritt der KG aus dem Arbeitgeberverband zur Unruhe in der Belegschaft geführt habe und daß die Klägerin ein Gespräch über die „akute weitere Tarifbindung der Firma Benninger“ vor-



schlage. Zugleich schlage die Klägerin vor, die Kündigung im Verband rückgängig zu machen. Ziel der Initiative der Klägerin sei also ersichtlich die Rückkehr der damaligen Benninger Zell GmbH & Co. KG in den Arbeitgeberverband und damit die Flächentarifbindung gewesen. Der Umstand, daß die Personalabteilung während einer Übergangszeit nach der erfolgten Umwandlung - 13. Juni 1995 - in drei Fällen noch Einstellungsformulare routinemäßig nach dem bis dahin gehandhabten Muster ausgefüllt habe, bedeute keine Genehmigung des kompletten Firmentarifvertrages durch die Beklagte. In die neuen Arbeitsverträge seien jedenfalls tarifliche Regelungen nicht aufgenommen worden. Die Beklagte habe die allgemeinen Tarifierhöhungen vom Mai und vom November 1995 nicht übernommen. Die Normen des Tarifvertrages vom 2. Februar 1995 seien nach § 324 UmwG in Verbindung mit § 613 a Abs. 1 Satz 2 BGB als Bedingungen der individuellen Arbeitsverträge auf die Beklagte übergegangen.

Das Arbeitsgericht hat nach Beweisaufnahme über die Behauptung der Klägerin, bei Abschluß des Firmentarifvertrages habe der Bevollmächtigte der IG Metall - Verwaltungsstelle Lörrach - nochmals ausdrücklich die beiden Gesprächspartner F und Dr. N gefragt, ob die Firma richtig bezeichnet sei, der Klage stattgegeben. Auf die Berufung der Beklagten hat das Landesarbeitsgericht das Urteil des Arbeitsgerichts abgeändert und die Klage abgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht gegen sein Urteil zugelassenen Revision verfolgt die Klägerin ihren Klageantrag weiter. Die Beklagte beantragt, die Revision zurückzuweisen.



Entscheidungsgründe:

Die Revision ist begründet. Sie führt zur Wiederherstellung des arbeitsgerichtlichen Urteils.

Die zulässige Klage ist begründet.

Dies hat das Landesarbeitsgericht verkannt. Ihm ist zwar darin zuzustimmen, daß der Firmentarifvertrag zwischen den Parteien nicht wirksam abgeschlossen worden ist. Das Landesarbeitsgericht hat aber übersehen, daß die Beklagte aufgrund der in § 20 Abs. 1 Nr. 1 UmwG angeordneten Gesamtrechtsnachfolge als übernehmende Rechtsträgerin in den mit der übertragenden Rechtsträgerin - KG - abgeschlossenen Firmentarifvertrag eingetreten und damit Tarifvertragspartei geworden ist mit der Folge, daß der Firmentarifvertrag vom 2. Februar 1995 zwischen den Parteien Wirksamkeit entfaltet und auf die tarifgebundenen Arbeitnehmer/innen der Beklagten anzuwenden ist.

1. Die Beklagte ist nicht originär Tarifvertragspartei des Firmentarifvertrages vom 2. Februar 1995. Sie hat den Firmentarifvertrag nicht abgeschlossen.

a) Zwar setzt die Tariffähigkeit des Arbeitgebers nicht erst mit Abschluß des ersten Arbeitsvertrages ein. Es genügt vielmehr, daß die Beschäftigung von Arbeitnehmern vorgesehen ist. Wird z.B. aus einem Unternehmen eine Tochter gegründet, können Haustarifverträge schon mit der Gründungsgesellschaft, die noch keine Arbeitnehmer hat, abgeschlossen werden (vgl. Löwisch/Rieble, TVG, § 2 Rz 60).



b) So liegt es indes hier nicht. Die Beklagte hat den Tarifvertrag nicht abgeschlossen. Die Beklagte war am 2. Februar 1995 weder gegründet noch im Handelsregister eingetragen.

c) Auch mit einer Vorgründungsgesellschaft ist der Firmentarifvertrag nicht abgeschlossen worden, was dann möglicherweise zur Tarifbindung der Beklagten hätte führen können.

Das Landesarbeitsgericht hat festgestellt, die Nichtexistenz einer Vorgründungs- oder Vorgesellschaft sei unbestritten. Einen Tatbestandsberichtigungsantrag hat die Klägerin nicht gestellt. Dann kann sie in der Revisionsinstanz nicht mit Erfolg geltend machen, sie habe zur Existenz einer Vorgründungsgesellschaft schlüssig vorgetragen. Soweit die Verletzung der Aufklärungspflicht gerügt ist, ist nicht vorgetragen, welche Hinweise seitens des Landesarbeitsgerichts vermißt werden und was an Erheblichem seitens der Klägerin noch vorgetragen worden wäre.

Waren die Herren Vertreter ohne Vertretungsmacht, die schon im Namen der GmbH gehandelt hätten, wie die Klägerin hilfsweise meint, gilt folgendes: Sie hätten im Namen der künftigen GmbH gehandelt, wenn vereinbart worden wäre, daß der Firmentarifvertrag erst die einzutragende GmbH berechtigen und verpflichten soll. Da diese Gesellschaft noch nicht wirksam vertreten werden konnte, mußte der Firmentarifvertrag gemäß § 177 BGB noch von der GmbH genehmigt werden. Abgesehen davon, daß das Handeln nur für die künftige Gesellschaft Offenbarung des Sachverhaltes und Vereinbarung einer aufschiebenden Bedingung voraussetzt, fehlt es an der Genehmigung des Tarifvertrages durch die Beklagte. Die Beklagte hat zwar nach ihrer Gründung die im Firmentarifvertrag in Bezug genommenen Tarifver-



träge angewendet oder deren Anwendung in Arbeitsverträgen vereinbart. Darin liegt aber keine Genehmigung des Firmentarifvertrages. Die Beklagte hat mit diesen Handlungen oder Erklärungen keine Willenserklärung im Sinne einer Genehmigung des Firmentarifvertrages gegenüber der Klägerin abgegeben.

Die Beklagte ist daher nicht originär Firmentarifvertragspartei geworden.

2. Die Verschmelzung der Verwaltungs-GmbH und der KG durch Neubildung in die Beklagte führte aber zu einer Universalsukzession, so daß die Beklagte als neue juristische Person in die Stellung als Tarifvertragspartei des Firmentarifvertrages eingetreten ist.

a) Bei der Verschmelzung im Wege der Neugründung geht ein Firmentarifvertrag wegen der vom Gesetz angeordneten - § 20 Abs. 1 Nr. 1 UmwG - Gesamtrechtsnachfolge uneingeschränkt auf den neu gegründeten Rechtsträger über. Der Tarifvertrag wirkt dann kollektiv fort. Der übernehmende Rechtsträger rückt aufgrund der in § 20 Abs. 1 Nr. 1 UmwG angeordneten Gesamtrechtsnachfolge in den mit dem übertragenden Rechtsträger abgeschlossenen Firmentarifvertrag ein (Bachner, NJW 1995, 2881, 2882 I.Sp.). Auch der Firmentarifvertrag ist eine Verbindlichkeit, die zum Vermögen des übertragenden Rechtsträgers zu zählen ist. Der übernehmende Rechtsträger wird also Partei des für den übertragenden Rechtsträger geltenden Firmentarifvertrages.

Die Regelung des § 613 a Abs. 1 Satz 2 BGB, die nach § 324 UmwG unberührt bleibt, steht der Annahme nicht entgegen, daß ein Firmentarifvertrag bei Verschmelzung als Teil der Verbindlichkeiten nach § 20 Abs. 1 Nr. 1 UmwG übergeht. Bei § 613 a Abs. 1 Satz 2 BGB handelt es sich um eine Auffangregelung. Die Wir-



kung des § 613 a Abs. 1 Satz 2 BGB liegt darin, daß im Fall des Übergangs der Arbeitsverhältnisse infolge rechtsgeschäftlichen Betriebsübergangs (§ 613 Abs. 1 Satz 1 BGB) die den Inhalt des Arbeitsverhältnisses bestimmenden Rechtsnormen eines Tarifvertrags bzw. einer Betriebsvereinbarung zu Inhaltsnormen des Arbeitsvertrags werden. Dieser Transformation bedarf es aber nur, wenn und soweit der Tarifvertrag bzw. die Betriebsvereinbarung nicht kollektiv weitergelten. Ein Flächentarifvertrag gilt in solchen Fällen von Gesetzes wegen nicht kollektivrechtlich für den übernehmenden Arbeitgeber, weil es an einer gesetzlichen Regelung solchen Inhalts fehlt. Die Bindung des vorherigen Arbeitgebers an einen Flächentarifvertrag wirkt mangels Übergangs der Verbandsmitgliedschaft (§§ 38, 40 BGB) nicht gegenüber dem rechtsgeschäftlichen Betriebsübernehmer (vgl. Mengel, Umwandlungen im Arbeitsrecht, Schriften zum Wirtschafts-, Arbeits- und Sozialrecht, Band 75, 1996, S. 182). Anders liegt es dagegen bei einem Firmentarifvertrag. Er gilt kollektivrechtlich weiter, wenn und weil er von Gesetzes wegen auf den neuen Unternehmensträger übergeht, der neue Unternehmensträger mithin im Wege der Rechtsnachfolge Partei des Firmentarifvertrags wird. Eben dies ordnet § 20 Abs. 1 Satz 1 UmwG an (vgl. Mengel, aaO, Fn. 779). Gilt der Firmentarifvertrag jedoch kollektivrechtlich fort, so finden § 613 a Abs. 1 Satz 2 BGB wie auch die darauf aufbauenden Regelungen der Sätze 3 und 4 daneben keine Anwendung (Kallmeyer/Willemsen, Umwandlungsgesetz, 1997, § 324 Rz 13, m.w.N.). Denn § 613 a Abs. 1 Satz 2 BGB hat eine insgesamt andere Rechtswirkung als die kollektive Weitergeltung des Firmentarifvertrages und ist demgegenüber als nachrangige Regelung anzusehen. § 613 a Abs. 1 Satz 2 bis 4 BGB betrifft nur die bei Betriebsübergang bestehenden Arbeitsverhältnisse. Diese Normen bieten gegen individualrechtliche Veränderungen der zu arbeitsvertraglichen Inhaltsnormen gewordenen Rechtsnormen aus einem Tarifver-



trag (oder aus einer Betriebsvereinbarung) zudem nur einen zeitbegrenzten Bestandsschutz. Gegen eine Ablösung durch einen zwingend anzuwendenden anderen Tarifvertrag (oder eine andere Betriebsvereinbarung) schützen sie nicht; die Anwendbarkeit des „anderen“ Tarifvertrages kann zudem vereinbart werden. Die kollektivrechtliche Weitergeltung erfaßt dagegen auch künftige Arbeitsverhältnisse und unterliegt allen Regelungen des TVG.

Die u.a. von Gussen/Dauck (Die Weitergeltung von Betriebsvereinbarungen und Tarifverträgen bei Betriebsübergang und Umwandlung, 2. Aufl., Grundlagen und Praxis des Arbeitsrechts, Band 15, Rz 367 ff., m.w.N.) vertretene Gegenposition vermag nicht zu überzeugen. Es wird nicht hinreichend berücksichtigt, daß § 324 UmwG lediglich § 613 a Abs. 1 und Abs. 4 BGB unberührt läßt. Dies spricht für den Auffangcharakter des § 613 a Abs. 1 und Abs. 4 BGB. Diese Bestimmungen sollen nur dann eingreifen, wenn nicht ohnehin die Rechtsverhältnisse auf dem Wege der Universalsukzession auf den neuen Rechtsträger oder den aufnehmenden Rechtsträger übergegangen sind. Wiedemann hat bereits in der Anmerkung zu BAG Urteil vom 4. Dezember 1974 (- 5 AZR 75/74 - AP Nr. 2 zu § 3 TVG) darauf hingewiesen, daß die Erhaltung des Wirtschaftssubjekts beim Wechsel des Rechtsträgers des Unternehmens möglicherweise für den Firmentarifvertrag, nicht aber für den Verbandstarifvertrag von Bedeutung ist, da nur der Verbandstarifvertrag an die Mitgliedschaft des jeweiligen Rechtsträgers anknüpft. Daraus wird deutlich, daß jedenfalls bei der Verschmelzung im Wege der Neugründung ein Firmentarifvertrag des übertragenden Rechtsträgers unmittelbar auf den neu gegründeten Rechtsträger übergeht und kollektivrechtlich weitergilt.



b) Der Firmentarifvertrag vom 2. Februar 1995 ist mit der KG und nicht etwa mit der noch nicht existenten Benninger Zell GmbH abgeschlossen worden. Entgegen der Ansicht der Beklagten liegt hinsichtlich der Frage, wer Partei des Firmentarifvertrages auf der Arbeitgeberseite sein sollte, kein Dissens (§ 154 Abs. 1, § 155 BGB) vor. Vielmehr ergibt die Auslegung der zum Abschluß des Firmentarifvertrages gewechselten Willenserklärungen (§§ 133, 151 BGB), daß Partei des Firmentarifvertrages zur Zeit seines Abschlusses die damals bestehende KG war und auch sein sollte, nämlich das Unternehmen, mit der auch die vom Tarifvertrag erfaßten Arbeitsverhältnisse bestanden. Die von der Arbeitgeberseite selbst unpräzise ohne Zusatz ihrer Gesellschaftsform bezeichnete „Benninger Zell“ sollte Tarifvertragspartei sein, und zwar in ihrer jeweiligen Erscheinungsform. Dafür spricht das Schreiben der Benninger Zell GmbH & Co. KG an „die Verhandlungskommission zum Abschluß des BENNINGER ZELL Haustarifvertrages“ vom 26. Januar 1995. In diesem Schreiben heißt es, um die Gespräche um den Abschluß eines Haustarifes für BENNINGER ZELL zu beschleunigen, sei man bereit, einen Haustarifvertrag unter prinzipieller Übernahme des bestehenden Tarifwerks abzuschließen, sofern vier im einzelnen aufgeführte Punkte innerhalb oder außerhalb des Tarifvertrages berücksichtigt würden. Insoweit hat die Rechtsvorgängerin der Beklagten den namensgebenden Firmenbestandteil ohne Zusatz der Gesellschaftsnorm benutzt. Wenn dann der Firmentarifvertrag vom 2. Februar 1995 von Herrn F als dem Geschäftsführer der GmbH und damit der Komplementärin der KG und von Herrn Dr. N als dem Prokuristen der KG unterschrieben wird, so ist die Bezeichnung „Firma Benninger Zell GmbH“ als Tarifvertragspartei und in § 1 - Geltungsbereich - dahin zu verstehen, daß BENNINGER ZELL gemeint ist, unabhängig davon, wie sie gerade firmiert. Da der Tarifvertrag rückwirkend ab 1. Januar 1995 gelten soll, ist die KG als



Betriebsinhaberin Tarifvertragspartei. Davon geht die Beklagte selbst aus. Sie hat stets vorgetragen, die Herren F und Dr. N hätten am 2. Februar 1995 ausschließlich für die KG gehandelt. Dem entspricht es, daß der Verhandlungsführer der Klägerin ausdrücklich nachgefragt hat, ob die Arbeitgeberin im Firmentarifvertrag „richtig bezeichnet“ worden ist. Da die KG verpflichtet wurde, ist der Firmentarifvertrag eine Verbindlichkeit der KG im Sinne des § 20 Abs. 1 Nr. 1 UmwG und ist nach dieser Bestimmung wie auch nach dem Verschmelzungsvertrag rückwirkend zum 1. Januar 1995 auf die Beklagte übergegangen.

Der in Rede stehende Firmentarifvertrag vom 2. Februar 1995 gilt nach allem kollektivrechtlich fort. Die Position der Tarifvertragspartei auf der Arbeitgeberseite ist auf die Beklagte übergegangen. Entgegen der Ansicht der Beklagten sind die Rechtsnormen dieses Tarifvertrags nicht infolge der vorliegenden Verschmelzung nach § 613 a Abs. 1 Satz 2 BGB, § 324 UmwG zu bloßen, nur begrenzt bestandsgeschützten (§ 613 a Abs. 1 Satz 2 bis 4 BGB) Inhaltsnormen der Arbeitsverträge geworden.

Der Firmentarifvertrag gilt sonach kollektivrechtlich fort. Die Beklagte ist in die Position der Tarifvertragspartei auf Arbeitgeberseite des Firmentarifvertrages vom 2. Februar 1995 eingetreten.

Die Kostenentscheidung beruht auf § 91, § 97 Abs. 1 ZPO.

Schliemann

Bott

Friedrich

Kiefer

Winterholler



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

