Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

Aktenzeichen: 4 AZR 262/08
Bundesarbeitsgericht 4. Senat — Urteil vom 1. Juli 2009 - 4 AZR 262/08 -

I. Arbeitsgericht Neunkirchen — Urteil vom 15. März 2007 - 2 Ca 1386/06 -

II. Landesarbeitsgericht Saarland — Urteil vom 9. Januar 2008 - 2 (1) Sa 79/07 -

---

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Entscheidungsstichwort:

Nachbindung an einen Tarifvertrag

Gesetze:

GG Art. 9 Abs. 3; TVG § 3 Nachbindung, § 4 Günstigkeitsprinzip, § 4 Verwirkung, § 4 Ablösung; ZPO § 256 Abs.1, § 308 Abs. 1; Gemeinsame Manteltarifvertrag für Arbeiter und Angestellte in der weiterverarbeitenden Eisen-, Metall- und Elektroindustrie des Saarlandes vom 13. März 1987 idF vom 5. Dezember 1997 § 2; Manteltarifvertrag für Arbeiter und Angestellte in der weiterverarbeitenden Eisen-, Metall- und Elektroindustrie des Saarlandes vom 20. Juli 2005 §§ 2, 37, 38; Entgeltrahmenabkommen vom 4. Juli 2004 § 13

Leitsätze:

keine

Hinweise des Senats:

Entscheidung des Senats vom 1. Juli 2009 - 4 AZR 261/08 -

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

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

JLaw – für Android
JLaw – für iOS

BUNDESARBEITSGERICHT

4 AZR 262/08
2 (1) Sa 79/07
Landesarbeitsgericht
Saarland

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
1. Juli 2009

URTEIL

Freitag, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Beklagte, Berufungsklägerin und Revisionsklägerin,

pp.

Kläger, Berufungsbeklagter und Revisionsbeklagter,

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 1. Juli 2009 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Bepler, die Richter am Bundesarbeitsgericht Creutzfeldt und Dr. Treber sowie die ehrenamtliche Richterin Dierßen und den ehrenamtlichen Richter Grimm für Recht erkannt:

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

I. Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Saarland vom 9. Januar 2008 - 2 (1) Sa 79/07 - teilweise aufgehoben.

Auf die Berufung der Beklagten wird das Urteil des Arbeitsgerichts Neunkirchen vom 15. März 2007 - 2 Ca 1386/06 - teilweise abgeändert und zur Klarstellung wie folgt neu gefasst:

1. Es wird festgestellt, dass sich im Arbeitsverhältnis der Parteien in der Zeit vom 1. Juli 2006 bis einschließlich 30. September 2007 die wöchentliche Arbeitszeit nach § 2 des Gemeinsamen Manteltarifvertrages für Arbeiter und Angestellte in der weiterverarbeitenden Eisen-, Metall- und Elektroindustrie des Saarlandes vom 13. März 1987 in der Fassung vom 5. Dezember 1997 bestimmt.

2. Im Übrigen wird die Klage abgewiesen.

II. Die weitergehende Revision der Beklagten wird zurückgewiesen.

III. Die Kosten des Rechtsstreits haben der Kläger zu 2/3 und die Beklagte zu 1/3 zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Der Kläger ist seit 1998 bei der Beklagten beschäftigt. Für das Arbeitsverhältnis galten kraft beiderseitiger Tarifbindung die Tarifverträge in der Metall- und Elektroindustrie des Saarlands. Die Beklagte war zunächst Mitglied des Verbandes der Metall- und Elektroindustrie des Saarlandes *(VME)*. Der zwischen der IG Metall und dem VME geschlossene Gemeinsame Manteltarifvertrag für Arbeiter und Angestellte in der weiterverarbeitenden Eisen-, Metall- und Elektroindustrie des Saarlandes *(vom 13. März 1987 in der Fassung vom 5. Dezember 1997 - GMTV)*, lautet - soweit hier von Bedeutung - wie folgt: 1

„§ 2 Regelmäßige Arbeitszeit

1. Die tarifliche wöchentliche Arbeitszeit ohne Pausen

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

beträgt 35 Stunden.

Soll für einzelne Arbeitnehmer die individuelle regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit auf bis zu 40 Stunden verlängert werden, bedarf dies der Zustimmung des Arbeitnehmers.

Lehnen Arbeitnehmer die Verlängerung ihrer individuellen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ab, so darf ihnen daraus kein Nachteil entstehen.

Bei der Vereinbarung einer solchen Arbeitszeit bis zu 40 Stunden erhalten Arbeitnehmer eine dieser Arbeitszeit entsprechende Bezahlung.

…

§ 35 Inkrafttreten und Kündigung

1. Dieser Tarifvertrag vom 13. März 1987 gilt in der vorliegenden Fassung ab 1. Januar 1997.

2. Mit Ausnahme des § 2 Ziff. 1 und 7, § 3, § 12, §§ 15 bis 22 ist dieser Tarifvertrag erstmals zum 31. Dezember 2000 mit einer Frist von 1 Monat zum Monatsende kündbar.“

Mit Wirkung zum 25. September 2004 ist die Beklagte aus dem VME ausgetreten. Am 10. Februar 2005 schlossen die Parteien eine „Änderungsvereinbarung zum Arbeitsvertrag", in der es ua. heißt: 2

„1.

Bei Arbeitsverhältnissen mit einer 35-Stundenwoche steigt die wöchentliche Arbeitszeit ab dem 1. April 2005 von 35 auf 36 Wochenarbeitsstunden ohne Lohnausgleich. Ab dem 1. Januar 2006 steigt die wöchentliche Arbeitszeit jedes Jahr um eine [1] Wochenarbeitsstunde ohne Lohnausgleich, bis am 1. Januar 2007 eine Wochenarbeitszeit von 38 Stunden erreicht ist.

…

2.

Der Arbeitgeber gewährt im Gegenzug für die Laufzeit der einzelvertraglichen Vereinbarung Schutz vor betriebsbedingter Kündigung. …

4.

…

Im Falle des Abschlusses eines Haustarifvertrages bei der H KG steht dem Mitarbeiter und dem Arbeitgeber ein

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Sonderkündigungsrecht zu. Durch die Sonderkündigung verliert die Änderungsvereinbarung ihre Wirkung und die entsprechenden Regelungen des Haustarifvertrages erhalten Gültigkeit."

Unter dem Datum des 20. Juli 2005 schlossen die IG Metall und der VME einen neuen Manteltarifvertrag *(MTV)*. Dessen § 2 Abs. 1 lautet: 3

„1. Die tarifliche wöchentliche Arbeitszeit ohne Pausen beträgt 35 Stunden.

Soll für einzelne Beschäftigte die individuelle regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit auf bis zu 40 Stunden verlängert werden, bedarf dies der Zustimmung des Beschäftigten.

Lehnen Beschäftigte die Verlängerung ihrer individuellen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ab, so darf ihnen daraus kein Nachteil entstehen.

Bei der Vereinbarung einer solchen Arbeitszeit bis zu 40 Stunden erhalten Beschäftigte eine dieser Arbeitszeit entsprechende Bezahlung.

Die vereinbarte verlängerte Arbeitszeit kann auf Wunsch des Beschäftigten oder des Arbeitgebers mit einer Ankündigungsfrist von drei Monaten geändert werden, es sei denn, sie wird einvernehmlich früher geändert. Das Arbeitsentgelt wird entsprechend angepasst."

Weiterhin enthält der MTV ua. folgende Regelungen: 4

„§ 37 Inkrafttreten und Kündigung

1. Dieser Tarifvertrag gilt ab 1. Januar 2006.

2. Mit Ausnahme der §§ 13 und 16 bis 23 ist dieser Tarifvertrag mit einer Frist von einem Monat zum Monatsende kündbar. Die §§ 13 und 16 bis 23 sind mit dreimonatiger Frist kündbar.

3. Die Kündigung des § 2 Ziffer 1 und 5 sowie des § 4 hat die zeitgleiche Beendigung des Tarifvertrages zur Beschäftigungsbrücke vom 31. März 2000 zur Folge.

§ 38 Einführung im Betrieb

Ab dem betrieblichen Einführungsstichtag des Entgeltrahmenabkommens gilt dieser Manteltarifvertrag mit unmittelbarer und zwingender Wirkung.

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

> Mit der Einführung dieses Manteltarifvertrages im Betrieb verliert der Gemeinsame Manteltarifvertrag für Arbeiter und Angestellte in der Eisen-, Metall- und Elektroindustrie des Saarlandes vom 13. März 1987 in seiner jeweils geltenden Fassung seine Wirkung.
>
> Vorgenannter Tarifvertrag tritt spätestens mit Ablauf des 31. Dezembers 2008 - im Fall des § 13 Abs. 4 des Entgeltrahmenabkommens mit Ablauf des 31. Dezembers 2009 - außer Kraft."

Das in Bezug genommene Entgeltrahmenabkommen *(ERA)* lautet ua.: 5

> „§ 13 Einführung im Betrieb
>
> Ab dem 1. Januar 2006 kann dieser Tarifvertrag auf freiwilliger Basis im Betrieb eingeführt werden.
>
> Eine Einführung des Entgeltrahmenabkommens vor dem 1. Januar 2006 kann mit Zustimmung der Tarifvertragsparteien erfolgen.
>
> Ab dem 1. Januar 2009 gelten die Bestimmungen dieses Tarifvertrags in allen Betrieben.
>
> Mit Zustimmung der Tarifvertragsparteien kann die Frist zur betrieblichen Einführung des Tarifvertrages bis zum 31. Dezember 2009 verlängert werden.
>
> Ab dem betrieblichen Einführungsstichtag gilt das neue Entgeltrahmenabkommen mit unmittelbarer und zwingender Wirkung."

Der Kläger machte mit Schreiben vom 24. Oktober 2006 gegenüber der 6
Beklagten für die Monate Juli, August und September 2006 Ansprüche auf Mehrarbeitsvergütung geltend. Die Vereinbarung vom 10. Februar 2005 sei unzulässig. Zugleich wies er auf die am gleichen Tage von ihm eingereichte Klage zur Überprüfung der getroffenen Vereinbarung hin.

Mit seiner am 25. Oktober 2006 beim Arbeitsgericht eingegangenen 7
Klage machte der Kläger die Rechtsunwirksamkeit der Vereinbarung vom 10. Februar 2005 und die Anwendung der Arbeitszeitregelungen des GMTV geltend. In der Güteverhandlung erklärte die Beklagte, sie verzichte darauf, sich im vorliegenden Verfahren auf Ausschlussfristen zu berufen. Am 23. November 2007 schlossen die IG Metall und die Beklagte einen „Ergänzungstarifvertrag"

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

(ETV). Dieser regelt ua.:

„§ 1 Geltungsbereich

Dieser Ergänzungstarifvertrag gilt für alle Beschäftigten und Auszubildenden * des Standortes E der H KG, soweit sie unter den persönlichen Geltungsbereich der Tarife für die Metall- und Elektroindustrie des Saarlandes fallen.

§ 2 Arbeitszeit

Abweichend zu § 2 Gemeinsamer Manteltarifvertrag für die Metall- und Elektroindustrie des Saarlandes beträgt die wöchentliche regelmäßige Arbeitszeit 38 Stunden/Woche bei einer Bezahlung von 36 Wochenarbeitsstunden. Andere regelmäßige, wöchentliche Arbeitszeiten werden analog angepasst. Diese Regelung gilt nicht für Beschäftigte in Altersteilzeit und Auszubildende.

…

§ 6 Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen

Bis zum 31. Dezember 2012 sind betriebsbedingte Kündigungen im Werk E der H KG ausgeschlossen.

…

§ 8 Schlussbestimmungen

Dieser Ergänzungstarifvertrag tritt zum 1. Oktober 2007 in Kraft und endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf, am 31. Dezember 2012 ohne Nachwirkung.

Im Falle einer drohenden Insolvenz steht beiden Vertragspartnern ein außerordentliches Kündigungsrecht zu.“

Der Kläger ist der Auffassung, die Änderungsvereinbarung sei unwirksam, soweit sie die von ihm zu leistende Arbeitszeit regele, da sie als ungünstigere Regelung gegen § 2 GMTV verstoße. An den GMTV sei die Beklagte auch nach ihrem Austritt aus dem VME gebunden. Der Manteltarifvertrag gelte für diejenigen Arbeitgeber weiter, die wie die Beklagte das neue ERA nicht eingeführt hätten. 8

Der Kläger hat beantragt 9

festzustellen, dass die Änderung der wöchentlichen Arbeitszeit gemäß der Änderungsvereinbarung vom 10. Februar 2005 rechtsunwirksam ist und zwischen den Parteien die Arbeitszeit nach dem Gemeinsamen Manteltarifvertrag für Arbeiter und Angestellte in der weiterverarbeitenden Eisen-, Metall- und Elektroindustrie des

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Saarlandes Anwendung findet.

hilfsweise - für den Fall, dass die Kammer das Fortbestehen eines rechtlichen Interesses an den gestellten Feststellungsanträgen verneinen sollte - festzustellen, dass sich der Rechtsstreit in der Hauptsache hinsichtlich der Feststellungsanträge erledigt hat.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie meint, eine Bindung an den GMTV habe zum Zeitpunkt des Abschlusses der Änderungsvereinbarung nicht mehr bestanden. Die Nachbindung an den Tarifvertrag ende zu dem Zeitpunkt, zu dem er nach dem Austritt aus dem Arbeitgeberverband erstmals gekündigt werden könne, hier also dem 31. Dezember 2004. Dieses Verständnis von § 3 Abs. 3 TVG sei mit Blick auf die negative Koalitionsfreiheit jedenfalls bei Manteltarifverträgen mit langen Laufzeiten geboten. Zudem verstoße die Änderungsvereinbarung nicht gegen § 4 Abs. 3 TVG, weil zugleich betriebsbedingte Kündigungen ausgeschlossen worden seien. 10

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben und dabei sowohl festgestellt, dass die Änderung der wöchentlichen Arbeitszeit gemäß der Änderungsvereinbarung vom 10. Februar 2005 unwirksam sei, als auch, dass zwischen den Parteien die Arbeitszeit nach § 2 Abs. 1 GMTV Anwendung finde. Die hiergegen gerichtete Berufung hat das Landesarbeitsgericht abgewiesen. Mit der zugelassenen Revision verfolgt die Beklagte weiterhin die Klageabweisung. Der Kläger beantragt die Zurückweisung der Revision. 11

Entscheidungsgründe

Die zulässige Revision der Beklagten ist teilweise begründet. Der Feststellungsantrag festzustellen, dass die Änderung der wöchentlichen Arbeitszeit gemäß der Änderungsvereinbarung vom 10. Februar 2005 rechtsunwirksam ist, ist unzulässig. Der weitere Feststellungsantrag hinsichtlich der Anwendung des § 2 Abs. 1 GMTV in Bezug auf die Arbeitszeit des Klägers ist nur teilweise zulässig, insoweit jedoch begründet. 12

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

A. Die Auslegung des Klagebegehrens ergibt, dass vorliegend und entgegen der Auffassung der Revision von zwei unbedingt gestellten Feststellungsanträgen des Klägers auszugehen ist, die im Tenor des arbeitsgerichtlichen Urteils enthalten sind. Entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts ist der Antrag hinsichtlich der Anwendung der Arbeitszeitregelung des GMTV nicht auf den Zeitraum bis zum Inkrafttreten des ETV am 1. Oktober 2007 beschränkt. Zudem ergibt die Auslegung des klägerischen Vorbringens, dass der Feststellungsantrag erst die Zeit ab dem 1. Juli 2006 erfasst. 13

I. Ob es sich bei dem Antrag aus der Klageschrift um lediglich einen Feststellungsantrag handelt, bei dem der Satzteil „die Änderung der wöchentlichen Arbeitszeit gemäß der Änderungsvereinbarung vom 10. Februar 2005 rechtsunwirksam ist“ nur ein Begründungselement darstellt, kann dahinstehen. 14

In diesem Fall hätte zwar das Arbeitsgericht entgegen dem aus der Dispositionsmaxime des Zivilprozesses ableitbaren und in § 308 Abs. 1 Satz 1 ZPO gesetzlich normierten Grundsatz der Bindung des Gerichts an die Anträge der Parteien dem Kläger mehr zugesprochen, als er beantragt hätte. Ein etwaiger Verstoß des Arbeitsgerichts wäre aber in der Berufungsinstanz geheilt worden. Der Kläger hat durch die in der zweiten Instanz vorbehaltlos beantragte Zurückweisung der Berufung und auch durch seinen Hilfsantrag, der ausdrücklich von „Feststellungsanträgen“ ausgeht, zum Ausdruck gebracht, an dem erstinstanzlich eventuell nicht Beantragten, aber vom Gericht Zugesprochenen festhalten zu wollen und durch die darin liegende Genehmigung einen etwaigen Verstoß geheilt *(BAG 28. Februar 2006 - 1 AZR 460/04 - Rn. 15, BAGE 117, 137, 139; 27. Oktober 1992 - 1 ABR 17/92 - zu I 2 c der Gründe, AP BetrVG 1972 § 87 Betriebliche Lohngestaltung Nr. 61 = EzA BetrVG § 87 Betriebliche Lohngestaltung Nr. 40; 13. Juni 1989 - 1 ABR 4/88 - zu B I 3 der Gründe, BAGE 62, 100,105; 18. Dezember 1974 - 5 AZR 66/74 - zu 1 c der Gründe, AP BGB § 615 Nr. 30 = EzA BGB § 615 Nr. 27; BGH 20. April 1990 - V ZR 282/88 - zu I 2 der Gründe, BGHZ 111, 158, 161)*. Die Beklagte hat hiergegen zweitinstanzlich keine Einwendungen erhoben. 15

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

II. Der Antrag, festzustellen, dass „zwischen den Parteien die Arbeitszeit nach § 2 Abs. 1 des Gemeinsamen Manteltarifvertrags für Arbeiter und Angestellte in der weiterverarbeitenden Eisen-, Metall- und Elektroindustrie des Saarlandes Anwendung findet“ *(nachfolgend Feststellungsantrag zu 2)* erfasst nur den Zeitraum ab dem 1. Juli 2006 und kann entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts nicht dahin gehend ausgelegt werden, der Kläger begehre nur noch die Feststellung für den Zeitraum bis zum 30. September 2007. 16

1. Der Kläger will nach seinem Vorbringen die maßgebende Arbeitszeitregelung nicht bereits ab dem 1. April 2005 festgestellt wissen. Dessen Auslegung ergibt, dass sich sein Feststellungsbegehren lediglich auf die Zeit ab dem 1. Juli 2006 bezieht. Dafür spricht, dass der Kläger mit seinem Schreiben vom 24. Oktober 2006 Entgeltansprüche für die Monate Juli bis einschließlich September 2006 und damit für jene Monate geltend gemacht hat, für die Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis nicht bereits nach § 33 GMTV verfallen waren. Das hat der Kläger in der mündlichen Verhandlung vor dem Senat auch klargestellt. 17

2. Der Antrag ist nicht durch eine teilweise Klagerücknahme in der Berufungsinstanz auf den Zeitraum bis zum Inkrafttreten des ETV beschränkt worden. Nach seinem erstinstanzlichen Vorbringen wollte der Kläger die Anwendung der Arbeitszeitregelungen in § 2 Abs. 1 GMTV auf sein Arbeitsverhältnis festgestellt wissen, ohne dass seinem Antrag oder Vorbringen eine zeitliche Beschränkung entnommen werden kann. Der für eine zeitliche Einschränkung maßgebende Anlass, das Inkrafttreten des ETV zum 1. Oktober 2007, war während des erstinstanzlichen Verfahrens nicht absehbar. Spätere, sich erst in der Berufungsinstanz ergebende Umstände, die einen erstinstanzlich zunächst unbegrenzten Feststellungsantrag möglicherweise teilweise gegenstandslos werden lassen, können nicht mehr im Wege der Auslegung zur Beschränkung eines - ursprünglich weitergehenden - Klageantrags berücksichtigt werden. Hier ist die klagende Partei gehalten, entweder die - teilweise - Erledigung der Hauptsache zu erklären oder die Klage - teilweise - zurück zu nehmen. Beides ist nicht geschehen. Eine teilweise Erledigung kann ins- 18

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

besondere nicht aufgrund der lediglich hilfsweisen Erledigungserklärung des Klägers angenommen werden. Diese für einen ganz anderen Fall erfolgte Erklärung spricht vielmehr dafür, dass der Kläger den Feststellungsantrag unverändert aufrecht erhalten wollte.

B. Die Klage ist nur zum Teil zulässig. Der Antrag, festzustellen, dass „die Änderung der wöchentlichen Arbeitszeit gemäß der Änderungsvereinbarung vom 10. Februar 2005 unwirksam ist“ *(nachfolgend Feststellungsantrag zu 1)*, ist insgesamt unzulässig. Der weitere Feststellungsantrag zu 2 ist entgegen der Auffassung der Revision teilweise zulässig. 19

I. Der Feststellungsantrag zu 1 ist unzulässig. 20

1. Nach § 256 Abs. 1 ZPO kann Klage auf Feststellung des Bestehens oder Nichtbestehens eines Rechtsverhältnisses erhoben werden, wenn der Kläger ein rechtliches Interesse daran hat, dass das Rechtsverhältnis durch richterliche Entscheidung alsbald festgestellt werde. Eine Feststellungsklage kann sich auch auf einzelne Beziehungen oder Folgen aus einem Rechtsverhältnis, auf bestimmte Ansprüche oder Verpflichtungen oder auf den Umfang einer Leistungspflicht beschränken *(st. Rspr., etwa Senat 15. März 2006 - 4 AZR 75/05 – Rn. 15 mwN, BAGE 117, 248, 251)*. Bloße Elemente oder Vorfragen eines Rechtsverhältnisses können jedoch ebenso wie abstrakte Rechtsfragen nicht Gegenstand eines Feststellungsantrags sein. Das liefe auf die Erstellung eines Rechtsgutachtens hinaus, was den Gerichten verwehrt ist *(etwa BAG 3. Mai 2006 - 1 ABR 63/04 - Rn. 19 mwN, AP ArbGG 1979 § 81 Nr. 61; 20. Mai 2008 - 1 ABR 19/07 - Rn. 19, AP BetrVG 1972 § 81 Nr. 4 = EzA ArbGG 1979 § 81 Nr. 19)*. Allein die Wirksamkeit eines Rechtsgeschäfts ist daher kein zulässiger Gegenstand einer Feststellungsklage *(vgl. BGH 29. September 1999 - XII ZR 313/98 - zu 1 der Gründe, NJW 2000, 354, 356)*. 21

2. Danach ist der Antrag unzulässig. Er ist nicht auf die Feststellung eines Rechtsverhältnisses gerichtet. Seinem Inhalt nach will der Kläger festgestellt wissen, dass die Vereinbarung vom 10. Februar 2005 unwirksam ist. Damit würde aber lediglich eine Vorfrage zu der zwischen den Parteien umstrittenen 22

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Frage geklärt, ob die Regelung über die Arbeitszeit nach § 2 Abs. 1 GMTV maßgebend ist. Eine rechtskräftige Feststellung, welche Arbeitszeit tatsächlich für das Arbeitsverhältnis verbindlich ist, würde nicht getroffen. Für eine nachfolgende Feststellungs- oder Leistungsklage würde lediglich über ein Element als Vorfrage entschieden. Es ist nicht Aufgabe der Feststellungsklage, Einzelfragen eines künftigen Prozesses zu klären *(etwa BAG 5. Oktober 2000 - 1 ABR 52/99 - zu II 2 der Gründe, AP BetrVG 1972 § 23 Nr. 35 = EzA ZPO § 256 Nr. 54).*

Eine Umdeutung des unzulässigen Antrags *(dazu BGH 29. September 1999 - XII ZR 313/98 - zu 1 der Gründe, NJW 2000, 354, 356)* kommt vorliegend nicht in Betracht. Sie hätte dahin zu erfolgen, dass die Feststellung der maßgebenden Arbeitszeitregelung begehrt wird. Dies ist aber bereits Inhalt des Feststellungsantrags zu 2. Es kann nicht davon ausgegangen werden, dass der Kläger bei Kenntnis der Unzulässigkeit des Antrags eine weitere Feststellungsklage mit einem identischen Streitgegenstand erhoben hätte. 23

II. Der Feststellungsantrag zu 2 ist nur teilweise zulässig. Für die Zeit ab dem 1. Oktober 2007 fehlt das erforderliche Feststellungsinteresse nach § 256 Abs. 1 ZPO. Für den übrigen Zeitraum war der Kläger nicht gehalten, eine Leistungsklage hinsichtlich etwaiger Entgeltansprüche zu erheben. Schließlich steht die Ausschlussfrist des § 33 GMTV einem Feststellungsinteresse nicht entgegen. 24

1. Das für einen Feststellungsantrag erforderliche besondere Feststellungsinteresse nach § 256 Abs. 1 ZPO muss als Sachurteilsvoraussetzung in jeder Lage des Verfahrens, auch noch in der Revisionsinstanz, gegeben sein *(st. Rspr., zB Senat 30. Mai 2001 - 4 AZR 387/00 - zu I 1 a der Gründe, BAGE 98, 42, 44 f.; BAG 24. Mai 2007 - 6 AZR 706/06 - Rn. 13, BAGE 122, 371, 378; jew. mwN).* 25

2. Danach ist der Antrag nur für den Zeitraum bis einschließlich des 30. September 2007 zulässig. 26

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

a) Die Klage geht dahin, die für das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis maßgebende Arbeitszeitregelung - hier § 2 Abs. 1 GMTV - festzustellen. Das Feststellungsinteresse folgte ursprünglich daraus, dass die Klage geeignet war, den Streit der Parteien über die für den Kläger maßgebende Arbeitszeitregelung zu bereinigen und das Rechtsverhältnis der Parteien insoweit abschließend zu klären *(vgl. dazu BAG 5. Juni 2003 - 6 AZR 277/02 - zu I 1 b der Gründe, AP ZPO 1977 § 256 Nr. 81 = EzA ZPO 2002 § 256 Nr. 2)*. 27

b) Das Feststellungsinteresse des Klägers ist für den Zeitraum ab dem 1. Oktober 2007 entfallen. Zwischen den Parteien ist bereits zum Zeitpunkt der letzten mündlichen Tatsachenverhandlung nicht mehr umstritten gewesen, dass ab dem 1. Oktober 2007 die wöchentliche Arbeitszeit von 38 Stunden nach § 2 Satz 1 ETV maßgebend ist, wie der Kläger in der Revisionsinstanz bestätigt hat. Danach ist die maßgebende Arbeitszeitregelung allein für die Zeit bis zum 30. September 2007 klärungsbedürftig. 28

c) Der Kläger war andererseits entgegen der Auffassung der Revision nicht gehalten, für den in der Vergangenheit liegenden Zeitraum vom 1. Juli 2006 bis zum 30. September 2007 eine Leistungsklage zu erheben. Insoweit bleibt sein Feststellungsinteresse bestehen. Der mit dem Grundsatz der Prozesswirtschaftlichkeit begründete Vorrang der Leistungsklage steht dem nicht entgegen. Die Möglichkeit der Leistungsklage schließt das Feststellungsinteresse nicht schlechthin aus *(s. bereits BAG 12. Oktober 1961 - 5 AZR 294/60 - zu II der Gründe, BAGE 11, 312, 314)*. Da der Kläger zunächst eine nach § 256 Abs. 1 ZPO zulässige Feststellungsklage erhoben hatte, war er nicht verpflichtet, aufgrund eines „überholenden Ereignisses“, hier des im Verlauf der Berufungsinstanz in Kraft getretenen ETV, zur Leistungsklage überzugehen *(st. Rspr., etwa BAG 13. März 2007 - 9 AZR 494/06 - Rn. 12, AP BBiG § 14 Nr. 13 = EzA BBiG § 14 Nr. 14; 18. März 1997 - 9 AZR 84/96 - zu I 1 der Gründe mwN, BAGE 85, 306, 308)*. 29

d) Dem Feststellungsinteresse steht schließlich die Ausschlussfrist nach § 33 GMTV nicht entgegen. Der Kläger hat seine Ansprüche für die Monate Juli 30

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

bis einschließlich September 2006 rechtzeitig geltend gemacht. Hinsichtlich etwaiger Entgeltansprüche für die folgenden Monate hat die Beklagte durch ihre Erklärung in der Güteverhandlung vor dem Arbeitsgericht am 8. Januar 2007 in zulässiger Weise auf die Wahrung der Ausschlussfristen verzichtet.

C. Der danach teilweise zulässige Feststellungsantrag zu 2 ist insoweit auch begründet. Die für den Kläger im Zeitraum vom 1. Juli 2006 bis einschließlich des 30. September 2007 maßgebende Arbeitszeit bestimmt sich nach § 2 GMTV. Der GMTV fand bis zum 31. Dezember 2005 unmittelbar und zwingend auf das Arbeitsverhältnis der Parteien Anwendung. Auch nachdem der GMTV iSd. § 3 Abs. 3 TVG mit Ablauf des 31. Dezember 2005 endete, wirkte er nicht gemäß § 4 Abs. 5 TVG im Arbeitsverhältnis der Parteien nach. Die Regelungen über die Arbeitszeit sind durch die Vereinbarung der Parteien vom 10. Februar 2005 weder mit Wirkung zum 10. April 2005 noch zum 1. Januar 2006 ersetzt worden. Die nachwirkenden Regelungen des GMTV wurden erst mit Inkrafttreten des ETV zum 1. Oktober 2007 ersetzt. 31

I. Die Arbeitszeit des Klägers richtete sich bis zum Verbandsaustritt nach § 4 Abs. 1 TVG kraft beiderseitiger Tarifbindung unmittelbar und zwingend nach § 2 Abs. 1 GMTV. Davon gehen auch die Parteien übereinstimmend aus. 32

II. Nach dem Verbandsaustritt der Beklagten mit Wirkung zum 25. September 2004 blieb deren Bindung an den GMTV solange bestehen, bis der GMTV gemäß § 3 Abs. 3 TVG mit Ablauf des Jahres 2005 endete. 33

1. Für die Beklagte galt der GMTV nach ihrem Verbandsaustritt kraft Nachbindung bis zu seinem Ende nach § 3 Abs. 3 TVG weiter. Der Umstand, dass der GMTV nach dem Austritt nach § 35 Abs. 3 GMTV erstmals zum 30. November 2004 kündbar war, führte entgegen der Auffassung der Revision nicht zu einer Beendigung der Nachbindung bereits zu diesem Zeitpunkt. 34

Der in der Literatur vertretenen Auffassung, nach der die Nachbindung bei unbefristeten, aber kündbaren Tarifverträgen nur bis zu dem auf den Austritt folgenden nächsten Kündigungstermin besteht *(Bauer FS Schaub 1998 S. 19, 24; Beathalter Einseitige Gestaltungsmöglichkeiten der Arbeitgeberseite zur* 35

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Einwirkung auf Gesamtvereinbarungen im Rahmen wirtschaftlicher Krisen 1999 S. 370; Dahlbender Der Austritt des Arbeitgebers aus seinem Verband zwecks Loslösung von Tarifverträgen Dissertation 1995 S. 58; ErfK/Franzen § 3 TVG Rn. 27; Friesges DB 1996, 1281; Gorissen Der Arbeitgeberverbandswechsel 1999 S. 31 ff.; Hanau RdA 1996, 1281; ders. RdA 1998, 65, 68; ders. DB 1993, 1085, 1086; Lieb NZA 1994, 337; Walker ZfA 1996, 353, 380 f.; ähnlich Kühnel Zeitliche Grenzen der gemäß § 3 Abs. 3 TVG fortbestehenden Tarifgebundenheit beim Verbandsaustritt des Arbeitsgebers 2008 S. 189: Kündigungsmöglichkeit des Arbeitgebers nach den im Tarifvertrag vorgesehenen Möglichkeiten) und auf die sich die Revision bezieht, oder der Rechtsmeinung, derzufolge orientiert an § 613a Abs. 1 Satz 2 BGB die Nachbindung nach einem Jahr entfallen soll *(Löwisch/Rieble TVG 2. Aufl. § 3 Rn. 93; Rieble Arbeitsmarkt und Wettbewerb Rn. 1555; BeckOK/Giesen TVG § 3 Rn. 24; lediglich de lege ferenda Konzen NZA 1995, 913, 920)*, folgt der Senat im Hinblick auf den eindeutigen Wortlaut von § 3 Abs. 3 TVG nicht. Gegen die Nachbindung der Beklagten bis zum Ende des Jahres 2005 bestehen entgegen der Auffassung der Revision auch keine verfassungsrechtlichen Bedenken.

a) § 3 Abs. 3 TVG bestimmt die Rechtsfolgen beim Wegfall der Tarifgebundenheit nach § 3 Abs. 1 TVG durch die Beendigung der Mitgliedschaft in einer Tarifvertragspartei. Die unmittelbare und zwingende Rechtswirkung eines Tarifvertrages, die gem. § 3 Abs. 1, § 4 Abs. 1 Satz 1 TVG aus der Mitgliedschaft in einer Tarifvertragspartei folgt, soll nicht durch eine einseitige Maßnahme wie den Verbandsaustritt beseitigt werden können *(Senat 15. Oktober 1986 - 4 AZR 289/85 - mwN, BAGE 53, 179, 183)*. Ein Arbeitgeber soll sich damit nicht einseitig von seinen aufgrund seiner Verbandsmitgliedschaft entstandenen tariflichen Pflichten durch Verbandsaustritt lösen können *(Senat 2. Dezember 1992 - 4 AZR 277/92 - zu III 3 a der Gründe, BAGE 72, 48, 58)*. Eine Begrenzung der Nachbindung auf die erste Kündigungsmöglichkeit nach dem Verbandsaustritt oder auf die Dauer eines Jahres unter Heranziehung des Rechtsgedankens von § 613a Abs. 1 Satz 2 BGB liefe dem Schutzzweck der Vorschrift zuwider, die gerade dazu dient, die Tarifgebundenheit bis zum Ende des Tarifvertrags aufrechtzuerhalten *(Brunssen Der Arbeitgeberverbands-* 36

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

wechsel 2000 S. 86; Bieback DB 1989, 477, 478; Buchner Tarifvertragsgesetz und Koalitionsfreiheit 1964 S. 86 ff.; ders. RdA 1997, 259, 260; Däubler NZA 1996, 225, 226; Däubler/Lorenz TVG 2. Aufl. § 3 Rn. 113; Gerhards BB 1995, 1290, 1291; Henssler ZfA 1994, 487, 514; Schaub BB 1994, 2005, 2006; Hoß/Liebscher DB 1995, 2525, 2526; HWK/Henssler 3. Aufl. § 3 TVG Rn. 44; Kempen/Zachert/Kempen TVG 4. Aufl. § 3 Rn. 59; Stein Tarifvertragsrecht Rn. 173; Wiedemann/Oetker TVG 7. Aufl. § 3 Rn. 89 mwN; Zachert Anm. AP TVG § 3 Verbandsaustritt Nr. 8).

b) Durch die Nachbindung nach § 3 Abs. 3 TVG wird nicht unmittelbar in die negative Koalitionsfreiheit der Beklagten eingegriffen. 37

(1) Art. 9 Abs. 3 GG gewährleistet als individuelles Freiheitsrecht das Recht des Einzelnen, eine Koalition zu gründen, einer Koalition beizutreten oder ihr fernzubleiben oder aus ihr auszutreten, sowie das Recht, durch koalitionsmäßige Betätigung die in der Verfassungsvorschrift genannten Zwecke zu verfolgen. Elemente der Gewährleistung der Koalitionsfreiheit sind demnach insbesondere die Gründungs- und Beitrittsfreiheit, die Freiheit des Austritts und des Fernbleibens. Voraussetzung für eine Verletzung der negativen Koalitionsfreiheit wäre, dass ein Zwang oder Druck auf die nicht Organisierten ausgeübt wird, einer Organisation beizutreten. Dabei steht beispielsweise die gesetzliche Regelung über die Allgemeinverbindlicherklärung von tariflichen Inhaltsnormen der negativen Koalitionsfreiheit nicht entgegen. Die Freiheit, sich einer anderen als der vertragsschließenden oder keiner Koalition anzuschließen, wird durch diese gesetzliche Regelung nicht beeinträchtigt, Zwang oder Druck in Richtung auf eine Mitgliedschaft werden nicht ausgeübt. Dabei ist insbesondere bei für allgemeinverbindlich erklärten Tarifverträgen davon auszugehen, dass das individuelle Grundrecht des Einzelnen, zur Wahrung und zur Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen Vereinigungen zu bilden und an der verfassungsrechtlich geschützten Tätigkeit seiner Koalition teilzunehmen, nicht generell dadurch verletzt wird, dass für ein Arbeitsverhältnis, an dem er beteiligt ist, solche Inhaltsregelungen gelten, die von ihm fremden Verbänden ausgehandelt worden sind *(s. nur BVerfG 3. Juli 2000 - 1 BvR 945/00 - zu II 2 a der* 38

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Gründe, AP TVG § 4 Nachwirkung Nr. 36 = EzA TVG § 4 Nachwirkung Nr. 29, mwN zur verfassungsgerichtlichen Rechtsprechung).

(2) Danach wird die negative Koalitionsfreiheit der Beklagten durch die Anwendung von § 3 Abs. 3 TVG nicht unmittelbar berührt. Die Beklagte ist mit Wirkung zum 24. September 2005 aus dem VME ausgeschieden und konnte so ihr Grundrecht der negativen Koalitionsfreiheit ausüben. 39

c) Die negative Koalitionsfreiheit der Beklagten könnte allenfalls mittelbar dadurch betroffen sein, dass sie sich von dem Verband gelöst hat, die von diesem ausgehandelten Tarifverträge für sie aber nach wie vor noch unmittelbar und zwingend gelten. Zwar können im Stadium der Nachbindung anders als bei der Nachwirkung eines Tarifvertrages nach § 4 Abs. 5 TVG die zwingend und unmittelbar geltenden Tarifvertragsbestimmungen, welche ohnehin nur für bereits bestehende Arbeitsverhältnisse gelten, nicht jederzeit durch einzelvertragliche Vereinbarungen ersetzt werden. Dies führt aber vorliegend nicht zu einer Verletzung des Grundrechts der Beklagten nach Art. 9 Abs. 3 GG. 40

aa) Das Grundrecht der negativen Koalitionsfreiheit schützt bereits nicht dagegen, dass der Gesetzgeber die Ergebnisse von Koalitionsvereinbarungen zum Anknüpfungspunkt gesetzlicher Regelungen nimmt, wie es bei der vom Bundesverfassungsgericht für verfassungsrechtlich zulässig angesehenen Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen geschieht *(BVerfG 24. Mai 1977 - 2 BvL 11/74 - zu unter B II 1 b bb der Gründe, BVerfGE 44, 322, 341).* Deshalb wird selbst dann, wenn jemand den Vereinbarungen fremder Tarifvertragsparteien unterworfen wird, ein spezifisch koalitionsrechtlicher Aspekt nicht betroffen *(BVerfG 11. Juli 2006 - 1 BvL 4/00 - zu C II 1 a bb der Gründe, BVerfGE 116, 202, 218).* 41

bb) Vorliegend geht es allein darum, das Verbandsmitglied, welches sich zum Austritt entschlossen hat, gegenüber denjenigen Vertragspartnern an der alten tarifvertraglichen Regelung festzuhalten, gegenüber denen sie vormals kraft Tarifgebundenheit gegolten hat, bis eine neue Abmachung getroffen wird 42

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

(dazu BVerfG 3. Juli 2000 - 1 BvR 945/00 - zu II 2 b der Gründe, AP TVG § 4 Nachwirkung Nr. 36 = EzA TVG § 4 Nachwirkung Nr. 29).

(1) Dabei ist - anders als bei einer Allgemeinverbindlicherklärung - zu berücksichtigen, dass der Arbeitgeber seine Bindung an die von dem Arbeitgeberverband vereinbarten Tarifverträge durch seinen Beitritt zu diesem in Ausübung der ihm zustehenden Koalitionsfreiheit gerade selbst herbeigeführt hat. Die Fortgeltung der Bindung an den Tarifvertrag ist durch die frühere Mitgliedschaft des Arbeitgebers im Arbeitgeberverband legitimiert *(BAG 7. November 2001 - 4 AZR 703/00 - zu 1 c dd [1] der Gründe, BAGE 99, 283, 287)*. Mit dem Eintritt in den Arbeitgeberverband akzeptiert der Arbeitgeber auch den Inhalt der zum Zeitpunkt seines Eintritts bestehenden Tarifverträge und erklärt sich darüber hinaus damit einverstanden, dass der Arbeitgeberverband auch für ihn, den Arbeitgeber, verbindliche Tarifverträge einschließlich der jeweiligen Laufzeiten und einem etwaigen für den Verband bestehenden Kündigungserfordernis abschließt. Deshalb erfasst die mitgliedschaftliche Legitimation notwendigerweise auch den Tarifvertrag einschließlich seiner zeitlichen Aspekte, also seiner Laufzeit *(Büdenbender NZA 2000, 509, 516; ebenso Bayreuther Tarifautonomie als kollektiv ausgeübte Privatautonomie 2006 S. 727; Däubler NZA 1996, 225, 226; Schaub BB 1994, 2005, 2006; Gaul NZA 1995, 717, 719; Schlachter ZIAS 1997, 101, 112; Feger AiB 1995, 490, 493; Kempen/Zachert/Kempen TVG 4. Aufl. § 3 Rn. 65; Moll Tarifausstieg der Arbeitgeberseite: Mitgliedschaft im Arbeitgeberverband „Ohne Tarifbindung" 2000 S. 90; Melot de Beauregard Mitgliedschaft in Arbeitgeberverbänden und Tarifbindung 2002 S. 58; Winzer Beeinflussung der Tarifgeltung durch den Arbeitgeber 2002 S. 71 f.)*. Die Nachbindung ist der „Preis für eine freiwillige Bindung an die Koalition" *(s. bereits Konzen ZfA 1974, 401, 408 f. mwN in Fn. 40 zur früheren Diskussion; ähnlich auch Buchner Tarifvertragsgesetz und Koalitionsfreiheit Dissertation 1964, S. 86 f.)*. Sie bewirkt auch allenfalls einen unerheblichen mittelbaren Anreiz auf Unterlassen des Austritts oder auf einen Wiedereintritt, weil jedenfalls neue Tarifverträge für das ausgetretene Mitglied in jedem Fall nicht mehr gelten *(Bayreuther aaO S. 727)*. 43

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

(2) Schließlich besteht für das ausgetretene Verbandsmitglied entgegen der Auffassung der Revision die Möglichkeit, die Nachbindung zu beenden, und zwar durch den Abschluss eines Firmentarifvertrags mit der Gewerkschaft, die auch den Verbandstarifvertrag geschlossen hat *(zur Option des Firmentarifvertrags s. auch BVerfG 29. Dezember 2004 - 1 BvR 2283/03 ua. - AP AEntG § 3 Nr. 2 = EzAÜG GG Nr. 7)*. Ein solcher Firmentarifvertrag verdrängt die - an sich nach wie vor nach § 3 Abs. 3 TVG weitergeltenden - Normen des Verbandstarifvertrags auch dann, wenn er die Regelungen der Verbandstarifverträge zu Lasten der Arbeitnehmer abändert *(BAG 4. April 2001 - 4 AZR 237/00 - zu II 1 d der Gründe mwN, BAGE 97, 263, 269)*. Dass dies auch in der Tarifvertragspraxis möglich ist, zeigt der vorliegende Fall. Von dem durch das Tarifvertragsgesetz vorgesehenen Mittel eines Firmentarifvertrages hat die Beklagte vorliegend Gebrauch gemacht und eine Absenkung des Niveaus des Verbandstarifvertrages hinsichtlich der Arbeitszeiten erreicht. 44

(3) Ob ein anderes dann gelten könnte, wenn - wie die Revision es anführt - Laufzeiten in der Absicht einer unbilligen Benachteiligung nachfolgend eventuell ausscheidender Verbandsmitglieder festgelegt werden oder allein aus diesem Grund die Kündigung durch die Parteien des Verbandstarifvertrags bewusst unterbleibt, ist sowohl angesichts der Laufzeit und der anschließenden Kündigungsmöglichkeiten als auch der hier vorliegenden Beendigung des GMTV zum 1. Januar 2006 nicht zu entscheiden. Eine solche hypothetische Fallgestaltung würde sich zudem nicht bei der Beurteilung der Verfassungsmäßigkeit des § 3 Abs. 3 TVG auswirken, sondern wäre unter dem Gesichtspunkt des rechtsmissbräuchlichen Verhaltens im Einzelfall zu unternehmen. 45

cc) Darüber hinaus ist der Gesetzgeber befugt, die Ordnungsfunktion der Tarifverträge zu unterstützen, indem er Regelungen schafft, die bewirken, dass die von den Tarifparteien ausgehandelten Löhne und Gehälter auch für Nichtverbandsmitglieder zur Anwendung kommen und damit die von Art. 9 Abs. 3 GG intendierte, im öffentlichen Interesse liegende autonome Ordnung des Arbeitslebens durch Koalitionen abstützen *(BVerfG 20. März 2007 - 1 BvR 1047/05 - zu IV 2 b bb (1) (b) der Gründe mwN zur verfassungsgerichtlichen* 46

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Rechtsprechung, BVerfGK 10, 450, 459; s. auch Schubert RdA 2001, 200, 204). Ebenso wie der Gesetzgeber einen Tarifvertrag für allgemeinverbindlich erklären kann, ohne damit gegen die Verfassung zu verstoßen *(BVerfG 24. Mai 1977 - 2 BvL 11/74 - zu B II 1 b bb der Gründe, BVerfGE 44, 322, 341)*, kann er aus den vorgenannten Gründen die Fortdauer der einmal wirksam durch Verbandsmitgliedschaft begründeten Tarifbindung über das Ende der Mitgliedschaft hinaus bis zum Ablauf des Tarifvertrages anordnen *(BAG 4. August 1993 - 4 AZR 499/92 - zu I 2 c der Gründe, BAGE 74, 41, 44).*

Hierfür spricht auch die Funktion der Tarifautonomie. Sie ist darauf angelegt, die strukturelle Unterlegenheit der einzelnen Arbeitnehmer beim Abschluss von Arbeitsverträgen durch kollektives Handeln auszugleichen und damit ein annähernd gleichgewichtiges Aushandeln der Löhne und Arbeitsbedingungen zu ermöglichen *(BVerfG 26. Juni 1991 - 1 BvR 779/85 - zu C I 3 b aa der Gründe, BVerfGE 84, 212, 229; 4. Juli 1995 - 1 BvF 2/86 ua. - zu C I 1 c der Gründe, BVerfGE 92, 365, 395).* Die in Art. 9 Abs. 3 GG verfassungsrechtlich verankerte Tarifautonomie verfolgt den im öffentlichen Interesse liegenden Zweck, dem von der staatlichen Rechtsetzung ausgesparten Raum des Arbeitslebens im einzelnen durch Tarifverträge autonom zu regeln *(BVerfG 24. Mai 1977 - 2 BvL 11/74 - zu B II 1 b bb der Gründe, BVerfGE 44, 322, 341; grdl., allerdings noch unter Verwendung des Begriffes der „sinnvollen" Ordnung BVerfG 18. November 1954 - BvR 629/52 - zu C 2 b bb der Gründe, BVerfGE 4, 96, 107; weiterhin etwa BVerfG 1. März 1979 - 1 BvR 532/77 ua. - zu C IV 1, 2 b cc der Gründe, BVerfGE 50, 290, 367, 372; 20. Oktober 1981 - 1 BvR 404/78 - zu B I der Gründe BVerfGE 58, 233, 247; 2. März 1993 - 1 BvR 1213/85 - zu C II 1 der Gründe, BVerfGE 88, 103, 114).* 47

Diese autonome Regelung durch Tarifverträge würde erschwert, wenn der Abschluss und die Geltung von Tarifverträgen durch jederzeit mögliche Verbandsaustritte und einen damit verbundenen kurzfristigen Wegfall der unmittelbaren und zwingenden Wirkung der Tarifverträge möglich wäre. Die Regelung in § 3 Abs. 3 TVG dient einem funktionsfähigen Tarifvertragssystem *(Kempen/Zachert/Kempen TVG 4. Aufl. § 3 Rn. 64; Bayreuther aaO S. 729; dazu bereits Scholz Koalitionsfreiheit als Verfassungsproblem 1971 S. 270;* 48

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

ders. FS Müller 1981 S. 509, 514). Der Gestaltungsauftrag der Tarifvertragsparteien wird durch § 3 Abs. 3 TVG, der eine Flucht aus dem Tarifvertrag verhindern soll, gesichert *(BAG 7. November 2001 - 4 AZR 703/00 - zu 1 c dd [1] der Gründe, BAGE 99, 283, 287)*.

dd) Ein anderes ergibt sich entgegen der Rechtsauffassung der Beklagten nicht aus den unterschiedlichen Möglichkeiten, die Nachbindung nach § 3 Abs. 3 TVG einerseits und die Nachwirkung nach § 4 Abs. 5 TVG andererseits zu beenden. § 3 Abs. 3 TVG und § 4 Abs. 5 TVG haben unterschiedliche Zwecke, wie es das Landesarbeitsgericht unter Hinweis auf die Rechtsprechung des Senats *(15. Oktober 2003 - 4 AZR 573/02 - zu I 3 a der Gründe, BAGE 108, 114, 118)* zutreffend ausgeführt hat. 49

2. Der GMTV endete im Sinne des § 3 Abs. 3 TVG mit der in § 37 Abs. 1 MTV vorgesehenen Geltung ab dem 1. Januar 2006. Denn ab diesem Datum galt der GMTV für die verbandsangehörigen Arbeitgeber des VME nicht mehr zwingend. Sie konnten nunmehr das ERA in ihren Betrieben einführen, was zur Folge hatte, dass nach § 38 Abs. 1 MTV dieser Tarifvertrag unmittelbar und zwingend gilt. Das führt zur „Beendigung“ des GMTV iSd. § 3 Abs. 3 TVG. 50

a) Die Gebundenheit an den Tarifvertrag endet für das nicht mehr tarifgebundene vormalige Verbandsmitglied mit dessen Ende. Nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts steht dem Ende jede Änderung des Tarifvertrages gleich. Das ergibt sich aus der für die geänderten Tarifnormen nunmehr fehlenden mitgliedschaftlichen Legitimation des Verbandshandelns für das ehemalige Mitglied *(Senat 7. November 2001 - 4 AZR 703/00 - zu 1 c dd [1] der Gründe, BAGE 99, 283, 286 ff.; 25. Februar 2009 - 4 AZR 986/07 - zu B II 2 der Gründe)*. 51

Für eine Beendigung durch Änderung ist es nicht erforderlich, dass sich die Änderung unmittelbar in der Änderung einer Norm des fraglichen Tarifvertrags selbst ausdrückt. Aus Sinn und Zweck der Regelung ergibt sich, dass dies für jede - hier: den Arbeitgeber betreffende - Änderung der durch den fraglichen Tarifvertrag normierten materiellen Rechtslage gilt, die von denselben Tarifver- 52

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

tragsparteien vereinbart wird. Neben dem Gesichtspunkt der fehlenden mitgliedschaftlichen Legitimation ergibt sich das daraus, dass ein Arbeitgeber, der aus einem Verband ausgetreten ist, nicht mehr zwingend an Tarifnormen gebunden sein kann, die für die mit ihm konkurrierenden, im Verband verbliebenen Arbeitgeber nicht mehr in der gleichen Form gelten. Eine derartige Änderung der materiellen Rechtslage wird sich häufig in einer Änderung der Tarifvertragsnorm selbst ausdrücken. Sie kann aber auch in der Vereinbarung einer neuen Tarifnorm liegen, die in einem gesonderten Tarifvertrag vereinbart worden ist *(Senat 25. Februar 2009 - 4 AZR 986/07 - zu B II 2 der Gründe).*

b) Diese Voraussetzungen liegen hier vor. Die materielle Rechtslage in Bezug auf den zum Zeitpunkt des Verbandsaustritts der Beklagten geltenden GMTV wurde durch den MTV mit Wirkung zum 1. Januar 2006 geändert. 53

Dieser Tarifvertrag ermöglicht nach § 38 Abs. 1 MTV iVm. § 13 Abs. 1 ERA die Ablösung des GMTV zum 1. Januar 2006. Ab diesem Zeitpunkt kann nach § 13 Abs. 1 ERA das Entgeltrahmenabkommen in den vom ERA erfassten Betrieben eingeführt werden. Diese Einführung hat zur Folge, dass nach § 38 Abs. 1 MTV der Manteltarifvertrag ab diesem Zeitpunkt unmittelbar und zwingend gilt und zugleich der GMTV seine Wirkung verliert. Dass die Einführung des ERA nach § 13 Abs. 1 ERA bis zum 31. Dezember 2008 zunächst nur freiwillig erfolgt, ändert am Ergebnis nichts. Der MTV verändert die zwingende Wirkung des GMTV zum 1. Januar 2006 und schafft insoweit eine neue materiell-rechtliche Lage. Das führt zur Beendigung des MTV iSd. § 3 Abs. 3 TVG. 54

3. Mit dem Ende des GMTV mit Ablauf des 31. Dezember 2005 endete zwar nach § 3 Abs. 3 TVG auch die Gebundenheit der Beklagten an diesen Tarifvertrag. Die in ihm enthaltenen Normen wirkten nicht mehr zwingend auf die von ihm bis dahin erfassten Arbeitsverhältnisse der Beklagten ein. Das gilt nicht nur für die geänderten Normen des Tarifvertrages, sondern betrifft auch dessen unveränderte Regelungen *(zB Senat 7. November 2001 - 4 AZR 703/00 - zu 1 c bb der Gründe, BAGE 99, 283, 287).* 55

Die Bestimmungen des GMTV galten ab diesem Zeitpunkt bis zum Inkrafttreten des ETV am 1. Oktober 2007 im Wege der Nachwirkung gemäß § 4 56

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Abs. 5 TVG aber nach wie vor unmittelbar für die Parteien. Bei einem Verbandsaustritt schließt sich die Nachwirkung nach § 4 Abs. 5 TVG an das Ende der Tarifgebundenheit nach § 3 Abs. 3 TVG an *(Senat 23. Februar 2005 - 4 AZR 186/04 - AP TVG § 4 Nachwirkung Nr. 42 = EzA TVG § 3 Verbandsaustritt Nr. 2; 18. März 1992 - 4 AZR 339/91 - AP TVG § 3 Nr. 13 = EzA TVG § 4 Nachwirkung Nr. 14; 17. Mai 2000 - 4 AZR 363/99 - zu I 4 a der Gründe, BAGE 94, 367, 377; 4. April 2001 - 4 AZR 215/00 - zu I 3 der Gründe, AP TVG § 3 Verbandsaustritt Nr. 9 = EzA TVG § 3 Nr. 21).* Die gegen diese Rechtsprechung erhobenen verfassungsrechtlichen Bedenken hat das Bundesverfassungsgericht zurückgewiesen *(BVerfG 3. Juli 2000 - 1 BvR 945/00 - zu II 2 b der Gründe, AP TVG § 4 Nachwirkung Nr. 36 = EzA TVG § 4 Nachwirkung Nr. 29).*

4. Die Nachwirkung und damit die für den Kläger maßgebende Arbeitszeitregelung gemäß § 2 Abs. 1 GMTV endete mit Ablauf des 30. September 2007. Ab dem 1. Oktober 2007 galten die Arbeitszeitregelungen des ETV für das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis nach § 3 Abs. 1, § 4 Abs. 1 TVG unmittelbar und zwingend. Davon gehen auch die Parteien aus. 57

5. Ein anderes folgt für den streitgegenständlichen Zeitraum nicht aus der zwischen den Parteien am 10. Februar 2005 geschlossenen Vereinbarung. 58

a) Während der Nachbindung der Beklagten an den GMTV bis zum 31. Dezember 2005 konnten die Parteien nach § 4 Abs. 3 TVG keine zu Ungunsten des Klägers von § 2 Abs. 2 GMTV abweichende Vereinbarung treffen. Die Erhöhung der wöchentlichen Arbeitszeit ohne ein dem § 2 Abs. 1 Satz 4 GMTV entsprechendes höheres Entgelt stellt keine gegenüber dem GMTV günstigere Regelung für den Kläger dar. 59

Nach § 4 Abs. 3 TVG sind während der zwingenden Geltung eines Tarifvertrags abweichende Abmachungen nur zulässig, soweit sie durch den Tarifvertrag gestattet sind oder eine Änderung der Regelungen zu Gunsten des Arbeitnehmers enthalten. Soweit die Parteien mit der Vertragsänderung vom 10. Februar 2005 die wöchentliche Arbeitszeit ab dem 1. April 2005 schrittweise 60

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

von 36 bis auf schließlich 38 Stunden in der Woche erhöhten, ohne eine dem § 2 Abs. 1 Satz 4 GMTV entsprechende Entgelterhöhung zu vereinbaren, haben sie eine gegenüber § 2 Abs. 1 GMTV ungünstigere Regelung getroffen *(vgl. auch BAG 20. April 1999 - 1 ABR 72/98 - zu B III 1 b aa der Gründe mwN, BAGE 91, 210, 231)*. Die Verlängerung der Arbeitszeit ohne Lohnausgleich war auch nicht deshalb günstiger für den Kläger, weil die Beklagte für die Laufzeit der Vereinbarung auf den Ausspruch betriebsbedingter Kündigungen verzichtete. Bei einem Günstigkeitsvergleich können nur die Regelungen verglichen werden, die miteinander in einem sachlichen Zusammenhang stehen - „Sachgruppenvergleich“. Arbeitszeit oder Arbeitsentgelt einerseits und eine Beschäftigungsgarantie andererseits sind jedoch völlig unterschiedlich geartete Regelungsgegenstände, für deren Bewertung es keinen gemeinsamen Maßstab gibt. Eine Beschäftigungssicherung durch den Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen ist daher nicht geeignet, Verschlechterungen bei der Arbeitszeit oder dem Arbeitsentgelt zu rechtfertigen *(st. Rspr., BAG 20. April 1999 - 1 ABR 72/98 - zu B II 1 b aa der Gründe mwN, aaO; 7. November 2002 - 2 AZR 742/00 - zu B I 1 d bb [2] der Gründe, BAGE 103, 265, 273; 6. November 2007 - 1 AZR 862/06 - Rn. 24, AP BGB § 613a Nr. 337 = EzA BGB 2002 § 613a Nr. 83; 24. September 2008 - 6 AZR 657/07 - Rn. 29, NZA-RR 2009, 221)*.

b) Auch die ab dem 1. Januar 2006 nur noch nachwirkenden Regelungen des GMTV sind nicht durch die Vereinbarung der Parteien vom 10. Februar 2005 als „andere Abmachung“ iSd. § 4 Abs. 5 TVG ersetzt worden. 61

aa) Nach § 4 Abs. 5 TVG gelten nach Ablauf eines Tarifvertrages seine Rechtsnormen weiter, bis sie durch eine andere Abmachung ersetzt werden. Mit der Nachwirkung soll im Interesse der Vertrags- und Tarifvertragsparteien eine Überbrückungsregelung geschaffen werden, die die zwischenzeitliche Bestimmung der bisher tarifvertraglich geregelten Arbeitsbedingungen nach anderen Regelungen entbehrlich macht. Diese Nachwirkung des abgelaufenen Tarifvertrages entfällt, wenn eine andere Abmachung getroffen wird, die denselben Regelungsbereich erfasst *(Senat 4. Juli 2007 - 4 AZR 439/06 - mwN,* 62

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

EzA TVG § 4 Nachwirkung Nr. 40; 22. Oktober 2008 - 4 AZR 789/07 - Rn. 27, AP TVG § 4 Tarifkonkurrenz Nr. 37 = EzA TVG § 4 Nachwirkung Nr. 43).

bb) Aus dem Erfordernis der „anderen Abmachung“ zur Ablösung des nachwirkenden Tarifvertrages ergibt sich, dass frühere arbeitsvertragliche Vereinbarungen, die während der unmittelbaren und zwingenden Geltung eines Tarifvertrages verdrängt wurden, nicht automatisch wieder aufleben und das Arbeitsverhältnis im Nachwirkungszeitraum abweichend vom abgelaufenen Tarifvertrag gestalten können *(BAG 14. Februar 1991 - 8 AZR 166/90 - BAGE 67, 222, 225; Däubler/Bepler TVG 2. Aufl. § 4 Rn. 908; Däubler/Deinert aaO § 4 Rn. 488; Kempen/Zachert/Stein TVG 4. Aufl. § 4 Rn. 16; Kempen/Zachert/Kempen aaO § 4 Rn. 565; ErfK/Franzen 9. Aufl. § 4 TVG Rn. 64; Hromadka/Maschmann/Wallner Der Tarifwechsel Rn. 298; Stein Tarifvertragsrecht Rn. 138; Gamillscheg Kollektives Arbeitsrecht Bd. I S. 878; Könitz Die Reichweite der Nachwirkung von Tarifverträgen nach § 4 Abs. 5 TVG S. 163; K. Schmidt RdA 2004, 152, 159; Frieges DB 1996, 1281; Frölich NZA 1992, 1105, 1111).* Auch in seiner Entscheidung vom 12. Dezember 2007 ist der Senat davon ausgegangen, dass die verdrängten arbeitsvertraglichen Vereinbarungen nur dann „automatisch“ wieder Wirkung erlangen können, wenn die günstigeren Tarifnormen vollständig, also ohne Nachwirkung wegfallen *(- 4 AZR 998/06 - Rn. 41, AP TVG § 4 Nr. 29 = EzA TVG § 4 Nr. 44).* 63

cc) Für die Annahme einer „anderen Abmachung“ ist es zwar nicht in jedem Fall erforderlich, dass diese erst abgeschlossen wird, nachdem die Nachwirkung eingetreten ist. Die Abrede muss aber vom Regelungswillen der Parteien her darauf gerichtet sein, eine bestimmte bestehende Tarifregelung in Anbetracht ihrer absehbar bevorstehenden Beendigung und des darauf folgenden Eintritts der Nachwirkung abzuändern *(ausf. Senat 22. Oktober 2008 - 4 AZR 789/07 - Rn. 30, AP TVG § 4 Tarifkonkurrenz Nr. 37 = EzA TVG § 4 Nachwirkung Nr. 43).* 64

dd) Danach ist die vertragliche Abrede der Parteien vom 10. Februar 2005 keine „andere Vereinbarung“ im Sinne des § 4 Abs. 5 TVG. 65

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

(1) Der Wortlaut der Vertragsänderung lässt nicht erkennen, dass diese auf die Beseitigung oder die Verhinderung einer zukünftigen Nachwirkung des GMTV gerichtet ist. Vielmehr ergibt sich aus den Einleitungssätzen der Vereinbarung, dass die Änderung schon ab dem 1. April 2005 wirksam werden sollte. 66

(2) Auch die weiteren Vertragsumstände sprechen gegen einen solchen für eine „andere Abmachung“ stets erforderlichen Regelungswillen. Bei Abschluss der Vereinbarung am 10. Februar 2005 galt der GMTV. Er war weder gekündigt noch war der ihn ablösende MTV unterzeichnet. Ein übereinstimmender Regelungswille der Parteien, dass die Vereinbarung - jedenfalls auch - darauf abzielen sollte, den Eintritt der Nachwirkung des GMTV zu verhindern, ist nicht zu erkennen. Ein solcher Wille ergibt sich auch nicht aus dem Passus 2 der Präambel zur Vereinbarung vom 10. Februar 2005, in dem lediglich davon die Rede ist, dass „abweichend von den bisher … tarifvertraglich begründeten Regelungen … Änderungen vereinbart werden“. Es ist schon nicht ersichtlich, dass die Parteien von deren von Rechts wegen möglicher Abänderbarkeit ausgegangen sind. 67

(3) Darüber hinaus würde ein solcher Regelungswille allein auch nicht ausreichen. Über den Gesetzeswortlaut hinaus kann eine „andere Abmachung“ in Form einer einzelvertraglichen Vereinbarung die Ablösung nachwirkender Tarifregelungen nur unter besonderen Bedingungen schon vor dem Beginn der Nachwirkung vorsehen *(Senat 22. Oktober 2008 - 4 AZR 789/07 - Rn. 28 f., AP TVG § 4 Tarifkonkurrenz Nr. 37 = EzA TVG § 4 Nachwirkung Nr. 43; 23. Februar 2005 - 4 AZR 186/04 - Rn. 31 f., AP TVG § 4 Nachwirkung Nr. 42 = EzA TVG § 3 Verbandsaustritt Nr. 2).* Allein der Umstand, dass während der normativen Geltung eines Tarifvertrags materielle Arbeitsbedingungen vereinbart werden, die wegen der schützenden Funktion des § 4 Abs. 3 TVG keine Wirkung erzeugen konnten, und an deren Geltung zumindest ein Vertragspartner Interesse hat, reicht hierfür nicht aus. Dies würde zu einem automatischen Wiederaufleben untertariflicher Vereinbarungen führen, was der vom Gesetzgeber mit § 4 Abs. 5 TVG beabsichtigten bestandssichernden Überbrückungsfunktion des Tarifvertrags widerspricht *(Däubler/Bepler 2. Aufl. § 4* 68

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

TVG Rn. 908; Jacobs Anm. zu EzA TVG § 4 Tarifkonkurrenz Nr. 34; Wiedemann/Wank TVG 7. Aufl. § 4 Rn. 327). Das Arbeitsverhältnis soll auch nach Beendigung des Tarifvertrags grundsätzlich auf dem tarifvertraglichen Niveau weiter geführt werden. Die Bestandssicherungsfunktion kann der Tarifvertrag nicht erfüllen, wenn schon in einer nicht mit § 4 Abs. 3 TVG zu vereinbarenden einzelvertraglichen Abrede eine auf den Ablösungszeitraum gerichtete andere Abmachung iSd. § 4 Abs. 5 TVG gesehen werden könnte. Deshalb ist es erforderlich, dass die Vereinbarung mit Blick auf den tatsächlich und nicht nur nach der Rechtsauffassung einer oder beider Parteien eingetretenen oder unmittelbar bevorstehenden Ablauf eines Tarifvertrages konkret und zeitnah hierzu getroffen wird. Diese Voraussetzungen sind im vorliegenden Fall ersichtlich nicht gegeben.

6. Schließlich steht dem Begehren des Klägers nicht der von der Beklagten in der mündlichen Verhandlung vor dem Senat erneut erhobene Einwand der Verwirkung entgegen. Auf § 4 Abs. 4 Satz 2 TVG haben bereits die Vorinstanzen zutreffend hingewiesen. 69

D. Der hilfsweise gestellte Feststellungsantrag ist nicht angefallen. Die zulässige innerprozessuale Bedingung ist nicht eingetreten. Daher muss der Senat nicht darüber befinden, ob eine hilfsweise einseitige Erledigungserklärung zulässig sein könnte *(dazu BGH 8. Februar 1989 - IVa ZR 98/87 - zu IV der Gründe, BGHZ 106, 359, 367 f.)*. 70

E. Die Kostenentscheidung erfolgt nach § 92 Abs. 1 ZPO. 71

Bepler Creutzfeldt Treber

Dießen Grimm

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

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

JLaw – für Android JLaw – für iOS