

Aktenzeichen: 4 AZR 280/08
Bundesarbeitsgericht 4. Senat

Urteil vom 26. August 2009
- 4 AZR 280/08 -

I. Arbeitsgericht
Duisburg

Urteil vom 13. September 2007
- 2 Ca 3244/06 -

II. Landesarbeitsgericht
Düsseldorf

Urteil vom 14. Februar 2008
- 11 Sa 1922/07 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Entscheidungsstichwort:

Sanierungstarifvertrag nach Betriebsübergang

Gesetze:

ArbGG § 64 Abs. 6; BGB § 313 Abs. 1, § 613a Abs. 1; ZPO § 520 Abs. 3
Satz 2, § 557 Abs. 3 Satz 2

Leitsätze:

keine



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

BUNDESARBEITSGERICHT



4 AZR 280/08
11 Sa 1922/07
Landesarbeitsgericht
Düsseldorf

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
26. August 2009

URTEIL

Freitag, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Kläger, Berufungskläger und Revisionskläger,

pp.

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 26. August 2009 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Professor Bepler, den Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Treber und die Richterin am Bundesarbeitsgericht Dr. Winter sowie die ehrenamtlichen Richter Hannig und Hardebusch für Recht erkannt:



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1. Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 14. Februar 2008 - 11 Sa 1922/07 - wird zurückgewiesen.
2. Der Kläger hat die Kosten der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über die auf das zwischen ihnen bestehende Arbeitsverhältnis anzuwendenden tarifvertraglichen Regelungen und daraus resultierende Zahlungsansprüche des Klägers.

1

Der Kläger war seit 1981 bei der H GmbH und deren Rechtsvorgängern beschäftigt. Am 1. September 2001 wurde über das Vermögen der H GmbH das Insolvenzverfahren eröffnet. Zu dieser Zeit waren die Parteien des Arbeitsvertrages kraft Mitgliedschaft an die unter Beteiligung der IG Metall geschlossenen Tarifverträge für die Sägeindustrie und verwandte Betriebe gebunden. Der Insolvenzverwalter und die IG Metall schlossen am 31. Mai 2005 einen Sanierungstarifvertrag (*SanTV*). In diesem war die Anhebung der wöchentlichen Arbeitszeit von 35 Stunden, wie sie im Manteltarifvertrag für die Sägeindustrie festgelegt war, auf 40 Stunden ohne Lohnausgleich geregelt. Dies bedurfte allerdings zunächst der Zustimmung des einzelnen Arbeitnehmers. Ferner wurde ua. eine Kürzung des monatlichen Bruttoentgelts um 180,00 Euro vereinbart. Die Kündigungsmöglichkeiten des Insolvenzverwalters wurden eingeschränkt. Der SanTV hatte eine Laufzeit bis zum 31. Dezember 2007 und konnte bis zum 15. eines Monats jeweils zum Monatsende gekündigt werden. Am 13. Juli 2005 vereinbarten die Parteien des SanTV den Wegfall des Zustimmungserfordernisses der Arbeitnehmer zur Arbeitszeiterhöhung und bestimmten auch insoweit die unmittelbare Wirkung dieser Regelungen.

2

Am 1. Juli 2006 übernahm die nicht tarifgebundene Beklagte im Wege eines Betriebsübergangs nach § 613a Abs. 1 BGB ua. den Betrieb, in dem der

3



Kläger beschäftigt war. Mit Schreiben vom 13. Juli 2006, der Beklagten am 17. Juli 2006 zugegangen, kündigte die IG Metall den SanTV zum 31. August 2006. Am 27. August 2006 sandte der Kläger ein Schreiben an die Beklagte, das auszugsweise folgenden Wortlaut hat:

„Ich nehme Bezug auf die Kündigung des Sanierungstarifvertrages seitens der IG Metall zum 31. August 2006.

Für den Fall, dass die Rechte und Pflichten aus dem Sanierungstarifvertrag zwischenzeitlich gemäß § 613a BGB in individuelles Recht transformiert worden sind, genehmige ich hiermit die Kündigung des Tarifvertrages vom 31. Mai 2005 bzw. 13. Juli 2005 auch in meinem eigenen Namen.

Hilfsweise kündige ich hiermit sämtliche kollektiven und individuellen Vereinbarungen, die vor und nach dem 1. Juni 2005 am Standort D anlässlich des Sanierungstarifvertrages getroffen worden sind (und meine individuellen Arbeitsbedingungen verschlechtert haben), erneut fristgerecht zum Monatsende.“

Die Beklagte rechnete das Arbeitsverhältnis des Klägers auf der Grundlage der Regelungen des SanTV ab. Mit Schreiben vom 27. September 2006 begehrte der Kläger erfolglos von der Beklagten für die Monate Juli 2006 und August 2006 die Zahlung eines weiteren Entgelts iHv. 1.295,07 Euro, welches sich bei Anwendung der Tarifverträge für die Sägeindustrie und verwandte Betriebe ergebe. Für die Monate September und Oktober 2006 forderte er mit Schreiben vom 15. November 2006 auf derselben Grundlage einen Differenzbetrag iHv. 1.295,07 Euro.

Mit seiner Klage verfolgt der Kläger die Zahlungsansprüche weiter. Der SanTV sei nicht anwendbar, da er sowohl von der IG Metall als auch vorsorglich von ihm gekündigt worden sei. Im Übrigen sei mit dem Betriebsübergang die Geschäftsgrundlage des SanTV, die Insolvenz des Arbeitgebers, weggefallen.

Der Kläger hat beantragt,

1. die Beklagte zu verurteilen, an ihn 1.295,07 Euro brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 16. Oktober 2006



zu zahlen,

2. die Beklagte zu verurteilen, an ihn 1.233,40 Euro brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz ab dem 16. Dezember 2006 zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie ist der Auffassung, die Regelungen des SanTV seien für das Arbeitsverhältnis der Parteien nach wie vor verbindlich. Sie seien nach § 613a Abs. 1 Satz 2 BGB in das Arbeitsverhältnis der Parteien transformiert worden. Die erst nach dem Betriebsübergang erfolgte Kündigung des SanTV könne die zu diesem Zeitpunkt bereits als Arbeitsvertragsinhalt wirkenden Regelungen nicht mehr beseitigen. Zudem habe die IG Metall verkannt, dass die Beklagte weder Tarifvertragspartei gewesen noch geworden sei. Da der Sanierungsbedarf für den Betrieb nach wie vor bestehe, fehle es auch an einem Wegfall der Geschäftsgrundlage.

Die Vorinstanzen haben die Klage abgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt der Kläger seine Ansprüche weiter. Die Beklagte beantragt deren Zurückweisung.

Entscheidungsgründe

Die zulässige Revision ist unbegründet. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung im Ergebnis zu Recht zurückgewiesen.

I. Die nach § 557 Abs. 3 Satz 2 ZPO von Amts wegen zu berücksichtigenden (*BAG 19. Januar 2006 - 6 AZR 259/05 - Rn. 16 mwN, AP ArbGG 1979 § 64 Nr. 39 = EzA ArbGG 1979 § 64 Nr. 41*) Prozessfortsetzungsbedingungen liegen vor. Entgegen der Auffassung der Beklagten war die Berufung des Klägers gegen das Urteil des Arbeitsgerichts - was das Landesarbeitsgericht hat dahinstehen lassen - insgesamt zulässig.



1. Gemäß § 64 Abs. 6 Satz 1 ArbGG ist § 520 Abs. 3 Satz 2 Nr. 2 ZPO auch im Arbeitsgerichtsverfahren anwendbar (*BAG 10. Februar 2005 - 6 AZR 183/04 - zu 2 a der Gründe, EzA ArbGG 1979 § 64 Nr. 40; 25. März 2004 - 2 AZR 399/03 - zu B I 1 der Gründe, AP BMT-G II § 54 Nr. 5 = EzA BGB 2002 § 626 Unkündbarkeit Nr. 4*). Danach muss die Berufungsbegründung die Bezeichnung der Umstände enthalten, aus denen sich die Rechtsverletzung und deren Erheblichkeit für die angefochtene Entscheidung ergeben. Die Vorschrift soll gewährleisten, dass der Rechtsstreit für die Berufungsinstanz ausreichend vorbereitet wird, indem sie den Berufungsführer anhält, die Beurteilung des Streitfalls durch den Erstrichter zu überprüfen und darauf hinzuweisen, in welchen Punkten und aus welchen Gründen er das angefochtene Urteil für unrichtig hält. Dadurch soll bloß formelhaften Berufungsbegründungen entgegengewirkt und eine Beschränkung des Rechtsstoffs im Berufungsverfahren erreicht werden. Eine schlüssige, rechtlich haltbare Begründung kann aber nicht verlangt werden (*st. Rspr., etwa BAG 8. Oktober 2008 - 5 AZR 526/07 - Rn. 15, AP ZPO § 520 Nr. 1 = EzA ZPO 2002 § 520 Nr. 7; 15. August 2002 - 2 AZR 473/01 - zu 2 der Gründe mwN, AP ZPO § 519 Nr. 55 = EzA ZPO § 519 Nr. 14*). 11
2. Diesen Anforderungen wird die Berufungsbegründung des Klägers im Schriftsatz vom 27. Dezember 2007 noch gerecht. 12
- Der Kläger hat zwar in seiner Berufungsbegründung ausgeführt, er stimme dem Arbeitsgericht insoweit zu, als die Kündigung der IG Metall verspätet gewesen sei, da infolge des vorherigen Betriebsübergangs die durch Tarifvertrag geregelten Rechte und Pflichten gemäß § 613a Abs. 1 Satz 2 BGB bereits Inhalt des Arbeitsverhältnisses geworden seien. Er führt aber weiter aus, dass das Arbeitsgericht nicht bedacht habe, dass durch die Kündigung des SanTV die früheren Regelungen der Verbandstarifverträge auch in dem zwischen den Parteien bestehenden Arbeitsverhältnis wieder anzuwenden seien und lässt damit in knapper, aber noch ausreichender Weise erkennen, dass und aus welchen Gründen er die rechtliche Würdigung des Arbeitsgerichts für fehlerhaft hält. Ob diese Rechtsauffassung des Klägers im konkreten Fall zutreffend ist, ist für die Zulässigkeit der Berufung ohne Belang. 13



- II. Die Klage ist jedoch unbegründet. Dem Kläger steht ein Anspruch auf die begehrten Entgeltzahlungen nicht zu. Entgeltansprüche nach den Tarifverträgen für die Sägeindustrie und verwandte Betriebe, die über diejenigen in dem spezielleren SanTV vereinbarten Entgeltregelungen hinausgehen, bestehen nicht. 14
1. Das Landesarbeitsgericht hat die Klage abgewiesen, weil die Normen des SanTV nach § 613a Abs. 1 Satz 2 BGB Inhalt des Arbeitsverhältnisses der Parteien geworden seien. Vor dem Betriebsübergang sei der Manteltarifvertrag durch den spezielleren SanTV verdrängt worden. Die nach dem Betriebsübergang erfolgte Kündigung des SanTV gehe ins Leere, weil die IG Metall nicht mehr Tarifvertragspartei des nur noch individualvertraglich fortgeltenden SanTV gewesen sei. Auch die durch den Kläger erklärte Kündigung sei unwirksam, weil es sich dabei in der Sache um eine unzulässige Teilkündigung handele. Die Geschäftsgrundlage für den SanTV sei nicht entfallen. Zudem ergäbe sich hieraus ohnehin nur ein Recht zur außerordentlichen Kündigung. Eine solche sei aber nicht ausgesprochen worden. Selbst wenn man ein Berufen auf den Wegfall der Geschäftsgrundlage neben dem Recht zur außerordentlichen Kündigung für zulässig erachte, ergebe sich hier nur ein Anspruch auf Anpassung des Tarifvertrages, die nicht stattgefunden habe. 15
2. Dem folgt der Senat im Ergebnis und in weiten Teilen der Begründung. Die Regelungen des SanTV waren im Arbeitsverhältnis der Parteien für den streitgegenständlichen Zeitraum die maßgebende Grundlage für den Umfang der - längeren - Arbeitszeit und die Entgeltkürzung. Deshalb stehen dem Kläger keine weiter reichenden Ansprüche auf Grundlage der von ihm angeführten Verbandstarifverträge zu. 16
- a) Das Landesarbeitsgericht hat zutreffend erkannt, dass zum Zeitpunkt des Betriebsübergangs zwischen dem Insolvenzverwalter und dem Kläger der SanTV normative Wirkung entfaltet hat. Seine Normen wurden infolge des am 1. Juli 2006 stattgefundenen Betriebsübergangs gemäß § 613a Abs. 1 Satz 2 BGB Inhalt des Arbeitsverhältnisses zwischen den Parteien und bestimmten ua. die für das Arbeitsverhältnis geltende regelmäßige Wochenarbeitszeit in Höhe 17



von 40 Stunden und die Entgeltreduzierung um 180,00 Euro je Monat. Der in § 613a Abs. 1 Satz 2 BGB vorgesehenen Transformation stand weder ein Wegfall der Geschäftsgrundlage des SanTV noch die Regelung des § 613a Abs. 1 Satz 3 BGB entgegen.

aa) § 613a Abs. 1 BGB findet auf das Arbeitsverhältnis der Parteien Anwendung. Der Betrieb, in dem der Kläger am 30. Juni 2006 beschäftigt war, ist mit dem 1. Juli 2006 durch Rechtsgeschäft auf die Beklagte übergegangen. Damit ist die Beklagte in die Rechte und Pflichten aus dem bisher mit dem Insolvenzverwalter bestehenden Arbeitsverhältnis eingetreten.

bb) Der SanTV galt am 30. Juni 2006 als Firmentarifvertrag zwischen dem Insolvenzverwalter und dem Kläger kraft beiderseitiger Organisationszugehörigkeit nach § 3 Abs. 1, § 4 Abs. 1 TVG. Für die Dauer seiner Geltung bis zum 31. Dezember 2007 verdrängte der SanTV nach dem Spezialitätsprinzip als Firmentarifvertrag die - an sich nach wie vor weitergeltenden - Normen der einschlägigen Verbandstarifverträge für die Sägeindustrie und verwandte Betriebe, auf die der Kläger sein Begehren stützt, auch insoweit, wie er die Regelungen der Verbandstarifverträge zu Lasten der Arbeitnehmer abänderte (vgl. BAG 4. April 2001 - 4 AZR 237/00 - zu II 1 d der Gründe mwN, BAGE 97, 263, 269).

cc) Die Transformation der Normen des SanTV in das Arbeitsverhältnis des Klägers scheitert entgegen der Auffassung der Revision nicht daran, dass durch den Betriebsübergang die Geschäftsgrundlage für den SanTV entfallen wäre, weil der spezielle Sanierungsbedarf beim Erwerber nicht bestehe. Dabei kann es entgegen dem Landesarbeitsgericht dahinstehen, ob das Berufen auf den Wegfall der Geschäftsgrundlage schon deshalb ausscheidet, weil auch dann nach § 313 Abs. 1 BGB nur ein Anspruch auf eine Vertragsanpassung bestehe, zu der es aber nicht gekommen sei.

Geschäftsgrundlage einer Transformation nach § 613a Abs. 1 Satz 2 BGB ist allein die normative Geltung der Tarifregelungen im Arbeitsverhältnis vor dem Betriebsübergang. Die Grundlage der Transformation sind die Tatbestandsmerkmale des § 613a Abs. 1 Satz 2 BGB; die Geschäftsgrundlage der



transformierten Tarifnormen selbst ist dabei nicht von Bedeutung. Dass die tatsächlichen Bedingungen beim Erwerber andere sind als diejenigen im Veräußererbetrieb, ist die Regel. Die Transformation nach § 613a Abs. 1 Satz 2 BGB findet selbst beim Branchenwechsel statt, ohne auf die mögliche Geschäftsgrundlage der Branchenbezogenheit der tariflichen Regelungen abzustellen, ferner beim Firmentarifvertrag, obwohl das Unternehmen des Betriebswerbers regelmäßig andere Bedingungen aufweist. Sie erfasst auch für den Fall des Branchenwechsels die vorher geltenden allgemeinverbindlichen Tarifverträge ohne Rücksicht auf die weitere Erfüllung des Quorums, des sozialpolitischen Bedürfnisses und der erforderlichen Anträge der Tarifvertragsparteien gemäß § 5 TVG. Über die gesetzlichen Voraussetzungen hinaus kann bei der in § 613a Abs. 1 Satz 2 BGB angeordneten Transformation eine inhaltliche Abgleichung zwischen den Bedingungen beim Erwerber und denjenigen beim Veräußerer nicht vorgenommen werden.

Ein anderes kann gelten, wenn die Tarifvertragsparteien die Geltung eines Sanierungstarifvertrages in Form einer auflösenden Bedingung an die fortbestehende Inhaberschaft desjenigen Arbeitgebers gebunden haben, der den Tarifvertrag geschlossen hat. Das ist vorliegend aber nicht der Fall.

b) Die Regelungen des SanTV galten für den streitgegenständlichen Zeitraum unverändert als Inhalt des Arbeitsverhältnisses gemäß § 613a Abs. 1 Satz 2 BGB. Mangels unmittelbarer Geltung des SanTV bei der Beklagten konnte dieser nicht durch die von der IG Metall ihr gegenüber erklärte Kündigung zum 31. August 2006 beendet werden. Gleiches gilt auch für die Genehmigung der Kündigung durch den Kläger. Schließlich sind die nach § 613a Abs. 1 Satz 2 BGB transformierten Rechte und Pflichten des SanTV auch nicht durch die von ihm im Schreiben vom 27. August 2006 erklärte hilfsweise Kündigung entfallen.

aa) Die Kündigungserklärung der IG Metall geht allerdings entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts nicht bereits deshalb „ins Leere“, weil sie nach dem Betriebsübergang nicht mehr Partei des Tarifvertrages gewesen ist. Diese Auffassung ist unzutreffend. Der Übergang eines Betriebes, für den ein



Firmentarifvertrag abgeschlossen wurde, führt nicht dazu, dass dieser Tarifvertrag zwischen den vormaligen vertragsschließenden Parteien nicht mehr gilt. Allein der Umstand, dass es aufgrund der Betriebsveräußerung an einem (räumlichen) Anwendungsbereich für den Firmentarifvertrag fehlt, weil der Insolvenzverwalter bezogen auf den veräußerten Betrieb seine Geschäftstätigkeit eingestellt hat, folgt nicht, dass der Tarifvertrag rechtlich keinen Bestand mehr hat (*Däubler/Deinert TVG 2. Aufl. § 4 Rn. 77; Wiedemann/Wank TVG 7. Aufl. § 4 Rn. 14*). Die IG Metall ist deshalb auch nach dem Betriebsübergang befugt geblieben, gegenüber der anderen Tarifvertragspartei, dem Insolvenzverwalter, den SanTV zu kündigen.

bb) Die Kündigung des SanTV ist jedoch nicht gegenüber dem Insolvenzverwalter, sondern gegenüber der Beklagten und damit gegenüber einer anderen Person als dem Vertragspartner des Tarifvertrages erfolgt und konnte den SanTV nicht wirksam kündigen. Ebenso wie zur Kündigung eines Tarifvertrages nur derjenige befugt ist, der Partei des Tarifvertrages ist (*BAG 26. April 2000 - 4 AZR 170/99 - zu II 2 a der Gründe, BAGE 94, 266, 271*), ist es auch notwendig, dass die Kündigung gegenüber der anderen Tarifvertragspartei, hier also dem Insolvenzverwalter, erklärt wird. Die Kündigung gegenüber der Beklagten blieb ohne Auswirkungen auf den Bestand des SanTV und konnte deshalb auch keine Folgen im Arbeitsverhältnis der Parteien haben, weil die Beklagte nicht infolge des Betriebsübergangs Partei des SanTV geworden und an diesen nicht normativ tarifgebunden war.

(1) Eine tarifvertragliche Vereinbarung über die tarifrechtliche Geltung des SanTV für die Beklagte besteht nicht.

(2) Die Beklagte ist auch nicht im Wege einer Gesamtrechtsnachfolge Tarifvertragspartei des SanTV geworden. Nach dem übereinstimmenden Vortrag beider Parteien ist der Betrieb der Rechtsvorgängerin im Wege des Betriebsübergangs nach § 613a Abs. 1 BGB auf die Beklagte übergegangen.

(3) Eine tarifrechtliche Weitergeltung des SanTV nach dem Betriebsübergang ergibt sich entgegen der Auffassung der Revision nicht aufgrund seines Charakters als Firmentarifvertrag. Das hat der Senat bereits mehrfach

25

26

27

28



ausführlich begründet (*BAG 20. Juni 2001 - 4 AZR 295/00 - zu I 1 c cc der Gründe, AP TVG § 1 Bezugnahme auf Tarifvertrag Nr. 18 = EzA BGB § 613a Nr. 203; 29. August 2001 - 4 AZR 332/00 - zu I 2 c bb der Gründe, BAGE 99, 10, 17; 15. März 2006 - 4 AZR 132/05 - Rn. 20, AP TVG § 2 Firmentarifvertrag Nr. 9; jew. mwN*). Daran hält der Senat trotz der dagegen erhobenen Kritik nach wie vor fest (*kritisch Däubler RdA 2002, 303, 303; Däubler/Lorenz TVG 2. Aufl. § 3 Rn. 176; Däubler Tarifvertragsrecht Rn. 1534; Kempen in Kempen/Zachert TVG 4. Aufl. § 3 Rn. 120; Karthaus/Richter in Däubler/Hjort/Hummel/Wolmerath Arbeitsrecht 2008 § 613a BGB Rn. 117; wie hier: Wiedemann/Oetker TVG 7. Aufl. § 3 Rn. 239, mwN in Fn. 224; Staudinger/Annus/BGB § 613a BGB Rn. 254; Soergel/Raab BGB § 613a Rn. 106; ErfK/Preis 9. Aufl. BGB § 613a Rn. 113; HWK/Henssler 3. Aufl. TVG § 3 Rn. 47, 199 f.; Hanau/Vossen FS Hilger/Stumpf 1983 S. 271, 296 f.; Hohenstatt in Willemsen/Hohenstatt/Schweibert/Seibt Umstrukturierung und Übertragung von Unternehmen 3. Aufl. E Rn. 98; Gussen/Dauck Die Weitergeltung von Betriebsvereinbarungen und Tarifverträgen bei Betriebsübergang und Umwandlung 2. Aufl. Rn. 192 ff.; Kania DB 1994, 529, 534; Winzer Beeinflussung der Tarifgeltung durch den Arbeitgeber S. 192*).

Aus der von der Revision angeführten Entscheidung des ersten Senats vom 5. Februar 1991 (- 1 ABR 32/90 - zu B IV 2 c cc der Gründe, BAGE 67, 168, 188 f.) ergibt sich kein anderes Ergebnis. Der Erste Senat hat angenommen, dass der Betriebserwerber in die Rechte und Pflichten des „Arbeitgebers“ iSd. Betriebsverfassungsgesetzes eintritt und daher eine Betriebsvereinbarung jedenfalls dann weiterhin unmittelbar gilt, wenn die Identität des Betriebs erhalten bleibt. Zwar zeigt der Regierungsentwurf zu § 613a Abs. 1 Satz 2 BGB, dass der Vorschrift lediglich ein Auffangcharakter zukommt, wenn nicht die „kollektivrechtlichen Regelungen wie üblich vorgehen“ (*BT-Drucks. 8/3317 S. 11, s. auch BAG 20. Juni 2001 - 4 AZR 295/00 - zu I 1 c cc [2] der Gründe, AP TVG § 1 Bezugnahme auf Tarifvertrag Nr. 18 = EzA BGB § 613a Nr. 203*). Von einer kollektivrechtlichen Weitergeltung von Normen kann dann ausgegangen werden, wenn der Wechsel in der Person des Rechtsträgers die Fortgeltung nicht verhindert. Die Stellung des Betriebsübernehmers als Arbeit-

29



geber unterscheidet sich beim Firmentarifvertrag gegenüber derjenigen bei Betriebsvereinbarungen. Die Arbeitgeberstellung in der Betriebsverfassung knüpft an die arbeitsorganisatorische Einheit des Betriebes an. Deshalb kann der Erwerber auch in die Rechte und Pflichten des Arbeitgebers im Sinne des Betriebsverfassungsgesetzes eintreten (*BAG 5. Februar 1991 - 1 ABR 32/90 - zu B IV 2 c cc der Gründe, BAGE 67, 168, 189*). Die Tarifgebundenheit des Betriebserwerbers als Partei des Tarifvertrages iSd. § 2 Abs. 1, § 3 Abs. 1 TVG vermittelt sich demgegenüber erst durch den Abschluss eines Tarifvertrages oder durch eine tarifvertragliche Vereinbarung mit der vertragsschließenden Gewerkschaft, dass der Firmentarifvertrag weiter gelten soll, nicht aber bereits durch den Betriebsübergang als solchen (*Gussen/Dauck aaO Rn. 199; Hanau/Vossen FS Hilger/Stumpf 1983 S. 271, 297; Hohenstatt aaO E Rn. 96; APS/Steffen 3. Aufl. § 613a Rn. 113; Kania DB 1994, 529, 533*). Eine betriebsbezogene Bestimmung der Tarifbindung kann dem TVG nicht entnommen werden (*s. nur Hohenstatt aaO*).

cc) Weiterhin ist die vom Kläger im Schreiben vom 27. August 2006 enthaltene Genehmigung der von der IG Metall erklärten Kündigung sowie die weitere hilfsweise erklärte Kündigung ohne Einfluss auf den Inhalt des zwischen den Parteien bestehenden Arbeitsverhältnisses. Dem Kläger steht auch unter Berücksichtigung des Betriebsübergangs weder ein Kündigungsrecht hinsichtlich des SanTV zu, sodass eine Genehmigung der Kündigungserklärung der IG Metall ohne Bedeutung war, noch konnte er durch seine hilfsweise erklärte Kündigung die nach § 613a Abs. 1 Satz 2 BGB transformierten Rechte und Pflichten, die sich aus dem SanTV ergeben, als arbeitsvertragliche Regelungen beenden.

(1) Entgegen der Auffassung der Revision führt die Transformation der vormals in einem Tarifvertrag geregelten Rechte und Pflichten nicht dazu, dass nunmehr dem einzelnen Arbeitnehmer ein hierauf bezogenes Kündigungsrecht zusteht, welches sich aus dem Kündigungsrecht der Tarifvertragsparteien ableitet. Nach § 613a Abs. 1 Satz 2 BGB ist die dort geregelte Transformation auf die Rechtsnormen des Tarifvertrages beschränkt; sie gilt nicht für dessen

30

31



schuldrechtliche Abreden (*allg. Auff.; s. nur Wiedemann/Oetker TVG 7. Aufl. § 3 Rn. 243 mwN in Fn. 229*). Zu den transformierten Rechten und Pflichten gehört daher nicht das zum schuldrechtlichen Teil eines Tarifvertrages gehörende Kündigungsrecht. Deshalb konnte der Kläger die transformierten Regelungen des SanTV nicht in Wahrnehmung eines den Tarifvertragsparteien zustehenden Kündigungsrechts durch Genehmigung der von der IG Metall erklärten Kündigung beenden.

(2) Die nach § 613a Abs. 1 Satz 2 BGB transformierten Rechte und Pflichten des SanTV wurden durch die hilfsweise Kündigungserklärung des Klägers vom 27. August 2006 auch dann nicht beendet, wenn man diese als Teilkündigung des Arbeitsverhältnisses bezogen auf den Regelungsgehalt des SanTV versteht. Es handelt sich dann um eine nur auf einzelne Rechte und Pflichten des Arbeitsverhältnisses bezogene Kündigung, die den Bestand des Arbeitsvertrages selbst unangetastet lassen will. Eine solche Teilkündigung ist unzulässig (*BAG 14. November 1990 - 5 AZR 509/89 - zu II 1 der Gründe, BAGE 66, 214, 218; 25. Februar 1988 - 2 AZR 346/87 - zu III 3 c aa der Gründe, BAGE 57, 344, 362; 7. Oktober 1982 - 2 AZR 455/80 - zu III 1 a der Gründe mwN, BAGE 40, 199, 206; anders BAG 13. März 2007 - 9 AZR 612/05 - Rn. 32, BAGE 121, 369, allerdings für den Sonderfall der Bestellung eines betrieblichen Datenschutzbeauftragten und die Beendigung dieser zusätzlichen Aufgabe im Hinblick auf das Benachteiligungsverbot des § 4f Abs. 3 Satz 3 BDSG*). Ob eine Teilkündigung ausnahmsweise dann zulässig sein kann, wenn sie vertraglich vorbehalten wurde (*dazu BAG 14. November 1990 - 5 AZR 509/89 - zu II 1 der Gründe, BAGE 66, 214, 218*), ist mangels einer solchen Abrede zwischen den Parteien nicht zu entscheiden.

III. Die Kosten der Revision trägt nach § 97 Abs. 1 ZPO der Kläger.

Bepler

Winter

Treber

Hannig

Hardebusch



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

