

Aktenzeichen: 4 AZR 309/84

Bundesarbeitsgericht 4. Senat Urteil vom 13. November 1985

- 4 AZR 309/84 -

I. Arbeitsgericht Heilbronn Urteil vom 31. August 1983

- 4 Ca 381/83 -

II. Landesarbeitsgericht
Baden-Württemberg Urteil vom 27. März 1984

- 4 Sa 164/83 -

Für die Amtliche Sammlung: Ja

Für die Fachpresse: Ja

Für das Bundesarchiv: Ja



Entscheidungsstichwort: Tarifgeltung nach Betriebsübergang

Gesetz: BGB § 613 a; TVG §§ 3,4,5

Leitsatz:

Die Bindung des neuen Arbeitgebers an
Normen von Tarifverträgen für die Dauer
eines Jahres nach Betriebsübergang gemäß
§ 613 a BGB i.d.F. des arbeitsrechtlichen
EG-Anpassungsgesetzes vom 13. August 1980
betrifft nur die zur Zeit des Betriebsüber-
ganges geltenden Tarifnormen.

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



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

4 AZR 309/84

4 Sa 164/83 Baden-Württemberg

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
13. November 1985

Urteil

Haust,
Reg.-Hauptsekretärin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

pp.

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 13. November 1985 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Neumann, die Richter Dr. Feller und Dr. Etzel sowie die ehrenamtlichen Richter Gossen und Jansen für Recht erkannt:

Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg vom 27. März 1984 - 4 Sa 164/83 - wird auf Kosten des Klägers zurückgewiesen.



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

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

[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

- 2 -

Tatbestand:

Der Kläger war im Jahre 1982 bei der Rechtsvorgängerin der Beklagten n AG beschäftigt. Er ist Mitglied der Gewerkschaft Nahrung, Genuß, Gaststätten. Auf das Arbeitsverhältnis fand kraft beiderseitiger Tarifbindung der Manteltarifvertrag für die Arbeitnehmer der der Fachvereinigung der Raiffeisen-Warengenossenschaften angehörenden Unternehmen und Betriebe vom 18. März 1980 Anwendung. Für die Vergütung galt ebenfalls kraft Tarifbindung der Lohn- und Gehaltstarifvertrag für die Arbeitnehmer der der Fachvereinigung der Raiffeisen-Warengenossenschaften angehörenden Unternehmen und Betriebe vom 9. Juli 1982 mit Wirkung ab 1. April 1982. Nach diesem Tarifvertrag betrug der Tariflohn des Klägers 12,55 DM pro Stunde.

Mit Wirkung vom 1. Januar 1983 wurde der Betriebs-
teil Ö der Firma n AG
von der Firma r Gesellschaft
mbH u. Co. KG in Ö übernommen, die sich in
n GmbH & Co. KG Ö umbe-
nannte. Diese Firma, die Beklagte des vorliegenden Rechts-
streits, ist nicht tarifgebunden; sie gehört der Fachver-
einigung der Raiffeisen-Warengenossenschaften und dem Ar-
beitgeberverband genossenschaftlicher und verwandter
privater Unternehmen Stuttgart e.V. nicht an. Zwischen
der Gewerkschaft Nahrung, Genuß, Gaststätten Landesbezirk
Baden-Württemberg und dem genossenschaftlichen Arbeitgeber-
verband Württemberg e.V. wurde nach Kündigung des Lohn- und
Gehaltstarifvertrages vom 9. Juli 1982 zum 31. März 1983
ein neuer Lohn- und Gehaltstarifvertrag für die Arbeitnehmer
der der Fachvereinigung der Raiffeisen-Warengenossenschaften
angehörenden Unternehmen und Betriebe am 20. April 1983
rückwirkend ab 1. April 1983 geschlossen. Nach diesem neuen
Lohn- und Gehaltstarifvertrag betrüge der Stundenlohn
des Klägers ab 1. April 1983 12,95 DM. Die Beklagte lehnte

- 3 -



- 3 -

eine Erhöhung des Lohnes des Klägers entsprechend den Tarifabschlüssen im Bereich der Betriebe und Unternehmen der württembergischen Fachvereinigung der Raiffeisen-Warengenossenschaften ab und zahlt dem Kläger wie bis zum 31. März 1983 nach wie vor auch weiterhin nur den Lohn in Höhe von 12,55 DM pro Stunde.

Mit der vorliegenden Klage vom 5. August 1983, zugestellt am 12. August 1983, verlangt der Kläger für die Zeit vom 1. April 1983 bis zum 30. Juni 1983 den Differenzbetrag zwischen dem an ihn gezahlten bisherigen Tariflohn von 12,55 DM und dem ab 1. April 1983 gültigen Tariflohn in Höhe von 12,95 DM für drei Monate in Höhe von 207,60 DM. Er vertritt die Auffassung, daß die Beklagte nach § 613 a BGB ein Jahr lang nach dem Betriebsübergang an die Tarifverträge für die Arbeitnehmer der der Fachvereinigung der Raiffeisen-Warengenossenschaft angehörenden Unternehmen und Betriebe gebunden sei. Damit sei die Beklagte verpflichtet, den Tariflohn für ein Jahr weiter zu gewähren, und müsse demgemäß auch den erhöhten Tariflohn ab 1. April 1983 zahlen, da andernfalls die Schutzvorschrift des § 613 a Abs. 1 Satz 2 BGB unterlaufen würde. Sinn und Zweck dieser Bestimmung sei es, bei einem Betriebsübergang den Arbeitnehmer in seinem gesamten Rechtszustand zu schützen. Demgemäß hat der Kläger beantragt,

die Beklagte wird verurteilt, an den
Kläger für die Zeit vom 1. April bis
30. Juni 1983 207,60 DM nebst 4 % Zinsen
aus dem sich hieraus errechnenden Nettobetrag
seit Klageerhebung zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen.
Sie hat die Auffassung vertreten, daß sie mangels Tarifbindung nicht verpflichtet sei, den ab 1. April 1983 gültigen

- 4 -



- 4 -

Lohn- und Gehaltstarifvertrag anzuwenden. Aus § 613 a BGB folge lediglich, daß sie als Betriebsübernehmerin in die Rechte und Pflichten eingetreten sei, die im Zeitpunkt des Überganges bestanden hätten. Ein erst nach dem Übergang abgeschlossener Lohn- und Gehaltstarifvertrag habe für sie keine Wirkung; auch folge aus § 613 a Abs. 1 Satz 4 BGB nur, daß der bei Betriebsübergang geltende Tarifvertrag weiter Anwendung finde und sogar eine frühere Beendigung dieses Tarifvertrages für sie Gültigkeit habe. Der alte Lohn- und Gehaltstarifvertrag sei aber zum 31. März 1983 gekündigt gewesen.

Arbeits- und Landesarbeitsgericht haben die Klage bzw. die Berufung des Klägers zurückgewiesen. Mit der zugelassenen Revision verfolgt der Kläger seinen Klageanspruch weiter. Die Beklagte beantragt, die Revision zurückzuweisen.

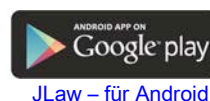
Entscheidungsgründe:

Die Revision war zurückzuweisen. Die Vorinstanzen haben zutreffend erkannt, daß die Klage unbegründet ist. Als Anspruchsgrundlage kommt nur § 613 a Abs. 1 Satz 2 BGB in Betracht. Diese Bestimmung ist durch das arbeitsrechtliche EG-Anpassungsgesetz vom 13. August 1980 (BGBl. I, S. 1308) eingefügt worden und soll der Richtlinie des Rates der EG vom 14. Februar 1977 zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über die Wahrung von Ansprüchen der Arbeitnehmer beim Übergang von Unternehmen, Betrieben oder Betriebsteilen (Richtlinie Nr. 77/187/EWG) Rechnung tragen (vgl. Amtsblatt der Europäischen Gemeinschaften Nr. L 61/26 vom 5. März 1977). Diese EG-Richtlinie sieht in Teil II unter der Überschrift "Wahrung der Ansprüche der Arbeitnehmer" in ihrem Art. 3 folgendes in den ersten beiden Absätzen vor:

- 5 -



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



- 5 -

- "(1) Die Rechte und Pflichten des Veräußerers aus einem zum Zeitpunkt des Übergangs im Sinne des Artikels 1 Abs. 1 bestehenden Arbeitsvertrag oder Arbeitsverhältnis gehen aufgrund des Übergangs auf den Erwerber über.

Die Mitgliedstaaten können vorsehen, daß der Veräußerer auch nach dem Übergang im Sinne des Artikels 1 Abs. 1 neben dem Erwerb für Pflichten aus einem Arbeitsvertrag oder Arbeitsverhältnis einzustehen hat.

- (2) Nach dem Übergang im Sinne des Artikels 1 Abs. 2 erhält der Erwerber die in einem Kollektivvertrag vereinbarten Arbeitsbedingungen bis zu der Kündigung oder dem Ablauf des Kollektivvertrags bzw. bis zum Inkrafttreten oder bis zu der Anwendung eines anderen Kollektivvertrages in dem gleichen Maß aufrecht, wie sie in dem Kollektivvertrag für den Veräußerer vorgesehen waren.

Die Mitgliedstaaten können den Zeitraum der Aufrechterhaltung der Arbeitsbedingungen begrenzen, sofern dieser nicht weniger als ein Jahr beträgt."

Die Bundesregierung hat mit dem arbeitsrechtlichen EG-Anpassungsgesetz durch Bundestagsdrucksache 8/3317 vom 6. November 1979 diese Richtlinie der EG umgesetzt. Einleitend wird in der Begründung zu dem Gesetzentwurf gesagt, daß die durch das Betriebsverfassungsgesetz 1972 in das Bürgerliche Gesetzbuch eingefügte Vorschrift des § 613 a BGB nicht die Rechtsfolgen regelt, die sich aus einem Betriebsübergang für die Rechtsnormen eines Tarifvertrages oder einer Betriebsvereinbarung ergeben. Aus diesem Grunde soll § 613 a BGB um die Sätze 2 bis 4 erweitert werden. Dabei hat die Bundesregierung bereits die Fassung vorgeschlagen, die später Gesetz geworden ist. In der Begründung heißt es dazu:

"Durch die Ergänzung der Vorschrift des § 613 a Abs. 1 BGB erhalten die durch einen Tarifvertrag oder eine Betriebsvereinbarung geregelten Rechte und





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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 7 -

verhältnisses zwischen dem neuen Inhaber und dem Arbeitnehmer werden. Diese beim Zeitpunkt des Übergangs bestehenden Rechte und Pflichten dürfen dann nicht vor Ablauf eines Jahres nach dem Zeitpunkt des Übergangs zum Nachteil des Arbeitnehmers geändert werden. Vor Ablauf dieser Frist von einem Jahr ist zwar eine Änderung möglich, wenn der Tarifvertrag nicht mehr gilt oder ein anderer Tarifvertrag innerhalb seines Geltungsbereiches vereinbart wird. Damit gilt aber nichts anderes, als was schon nach § 3 Abs. 3 TVG beim Austritt eines Arbeitgebers aus dem Arbeitgeberverband gilt und auch schon mehrfach entschieden worden ist. Kurz vor Inkrafttreten des EG-Anpassungsgesetzes hat noch der Senat am 26. September 1979 - 4 AZR 819/77 - (BAG 32, 113 = AP Nr. 17 zu § 613 a BGB) über die Fortgeltung bisheriger tariflicher Bestimmungen beim Betriebsübergang entschieden und ausgeführt, weder aus § 3 Abs. 3 TVG noch aus § 4 Abs. 5 TVG folge, daß die bisherigen Normen tarifrechtlich weitergelten. An diesem Zustand ist durch § 613 a Abs. 1 Satz 2 bis 4 BGB nichts geändert worden. Dem Arbeitnehmer werden vielmehr lediglich die bisherigen Rechte erhalten und gewahrt, ohne daß er an der Weiterentwicklung dieser Rechte teilnimmt.

Der gegenteiligen Auffassung von Scholz (Festschrift für Müller 1981, S. 509 ff.) vermag der Senat nicht zu folgen. Insbesondere ergibt sich aus der Neuregelung von § 613 a Abs. 1 Satz 2 bis 4 BGB nicht, daß damit der Gesetzgeber von den bisherigen Regelungen in § 3 und § 5 TVG abgewichen ist. Vielmehr geht auch § 613 a Abs. 1 BGB nur von bestimmten individuellen, zum Zeitpunkt des Betriebsüberganges geltenden Tarifverträgen aus. Eine Bindung an tarifvertragliche Änderungen während des auf die Betriebsübernahme folgenden Jahres zu Lasten des Arbeitgebers ist im Gegensatz zur Auffassung von Scholz mit der gesetzlichen Neuregelung nicht niedergelegt worden. Im Gegenteil wird

- 8 -



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



- 8 -

durch die gesetzliche Regelung, nach der die tariflichen Vorschriften zur Zeit des Betriebsüberganges in das Arbeitsverhältnis eingehen, die Geltung allein der zum Zeitpunkt des Betriebsüberganges geltenden Tarifnormen noch verstärkt. Weil diese Normen nunmehr nicht normativ das Arbeitsverhältnis erfassen, sondern Teil des individuellen Arbeitsvertrages werden, wird eine Einwirkung späterer Tarifnormen noch stärker ausgeschlossen als durch die Regelungen in § 3 Abs. 2, § 3 Abs. 3, § 4 Abs. 5 und § 5 TVG. Es wird keine Fortgeltung der Normen als auf das Arbeitsverhältnis einwirkende Bestimmungen vorgeschrieben, sondern ein Eingang dieser Normen in das Arbeitsverhältnis gesetzlich festgelegt. Werden aber damit die bisherigen tarifvertraglichen Normen nunmehr Teil des Arbeitsvertrages, fehlt es an einer Einwirkungsmöglichkeit normativer Art, wie sie spätere Tarifnormen nur entfalten könnten. Das Fehlen der normativen Wirkung späterer Tarifnormen ist damit noch stärker ausgeprägt und scheitert dann an der fehlenden Tarifbindung. Aus diesem Grunde bedarf es auch nicht mehr der Untersuchung der Frage, ob eine Bindung des Arbeitgebers an künftige Tarifverträge gegen Art. 9 Abs. 3 GG verstoßen würde, wie Scholz ausführt, weil der Arbeitgeber dann diese für ihn unkalkulierbaren Rechtswirkungen und Rechtseingriffe nicht vorhersehen kann und in rechtsstaatswidriger Weise betroffen wäre (Scholz, aaO, S. 535). Vielmehr ist auch aus diesem Grunde, weil der Gesetzgeber sowohl nach der Richtlinie Nr. 77/187/EWG als auch nach dem Entwurf zum arbeitsrechtlichen EG-Anpassungsgesetz lediglich einen Bestandsschutz gewähren wollte, davon auszugehen, daß damit von vornherein bei einer Betriebsübernahme nur die bestehenden und damit bekannten Rechte erhalten bleiben sollen.

Die hiergegen von der Revision erhobenen Einwendungen greifen nicht durch. Es geht nicht um die Frage, ob die bis-

- 9 -



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



- 9 -

herigen Regelungen durch den neuen Arbeitgeber zum Nachteil des Arbeitnehmers verändert werden können. Die bisherigen Rechte sind dem Kläger voll erhalten geblieben. Deshalb ist es unerheblich, ob die bisherigen tariflichen Bestimmungen gekündigt wurden oder durch einen anderen Tarifvertrag ersetzt werden können. Die zum Zeitpunkt des Betriebsüberganges bestehenden Rechte bleiben gewahrt. Die Bestandsgarantie nach § 613 a Abs. 1 BGB ist auch keine tarifliche und deshalb unabdingbare und unverzichtbare Vorschrift nach § 4 Abs. 1 TVG, die nur durch Tarifvertrag geändert werden könnte, sondern allein eine zwingende einzelvertragliche Regelung, die nicht zum Nachteil des Arbeitnehmers im ersten Jahr nach der Betriebsübernahme vertraglich zu Ungunsten des Arbeitnehmers geändert werden kann. Ist dieses Jahr abgelaufen oder tritt der Tarifvertrag auch beim bisherigen Arbeitgeber außer Kraft, besteht diese gesetzliche Bindungswirkung nicht mehr; dann können auch einzelvertraglich Änderungen vorgenommen werden. Der Senat folgt damit den Vorinstanzen und der in der Literatur ganz überwiegend vertretenen Meinung (vgl. Denck, RdA 1982, 160; Röder, DB 1981, 1980; Schreiber, RdA 1982, 137 und Seiter, AR-Blattei, Betriebsinhaberwechsel I B VIII 3 d).

Die Revision war deshalb mit der Kostenfolge des § 97 Abs. 1 ZPO zurückzuweisen.

Dr. Neumann

Dr. Etzel

Dr. Feller

Gossen

Peter Jansen



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





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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)