

Aktenzeichen: 4 AZR 332/00  
Bundesarbeitsgericht 4. Senat

Urteil vom 29. August 2001  
- 4 AZR 332/00 -

I. Arbeitsgericht  
Berlin

Urteil vom 8. September 1999  
- 35 Ca 6872/99 -

II. Landesarbeitsgericht  
Berlin

Urteil vom 18. Januar 2000  
- 5 Sa 2240/99 -

---

Für die Amtliche Sammlung: Ja  
Für die Fachpresse: Ja

---

Entscheidungsstichwort:

Dynamische Verweisung in Firmentarifvertrag auf Flächentarifverträge  
vor Betriebsübergang

Gesetz:

BGB § 613 a; TVG §§ 3, 4; ZPO § 256

Leitsätze:

1. Die wegen beiderseitiger Tarifgebundenheit unmittelbar und zwingend geltenden Bedingungen eines Firmentarifvertrages werden nach einem Betriebsübergang zum Inhalt des Arbeitsverhältnisses, dies aber nur mit dem Tarifstand zur Zeit des Betriebsübergangs. Spätere Änderungen der im Firmentarifvertrag in Bezug genommenen Verbandstarifverträge sind unbeachtlich (Bestätigung Senat 20. Juni 2001 - 4 AZR 295/00 - zur Veröffentlichung vorgesehen <zVv.>).

2. Daran ändert nichts, daß der Firmentarifvertrag einschließlich der darin in Bezug genommenen Verbandstarifverträge auch kraft arbeitsvertraglicher Vereinbarung anzuwenden ist. Eine solche Vereinbarung ist eine Gleichstellungsabrede und begründet deswegen keine Rechtsposition, die über die bei Tarifgebundenheit hinaus geht.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

# BUNDEsarBEITSGERICHT



**4 AZR 332/00**  
**5 Sa 2240/99**  
Landesarbeitsgericht  
Berlin

**Im Namen des Volkes!**

Verkündet am  
29. August 2001

## URTEIL

Freitag, Urkundsbeamtin  
der Geschäftsstelle

In Sachen

Klägerin, Berufungsklägerin und Revisionsklägerin,

pp.

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der Beratung vom 29. August 2001 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Schlie-mann, die Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Friedrich und Dr. Wolter, die ehrenamt-lichen Richter Schmalz und Weßelkock für Recht erkannt:

1. Die Revision der Klägerin gegen das Urteil des Landesar-beitsgerichts Berlin vom 18. Januar 2000 - 5 Sa 2240/99 - wird zurückgewiesen.
2. Die Klägerin hat die Kosten der Revision zu tragen.



## Von Rechts wegen!

### Tatbestand

Die Parteien streiten über die Höhe des der Klägerin ab 1. April 1998 zustehenden Gehalts.

Die Klägerin, Mitglied der IG Medien, trat am 6. Juli 1989 in die Dienste der MGJ Berliner Zeitungsverlag GmbH & Co., später G+J Berliner Zeitungsverlag GmbH & Co., Berlin-Mitte. Die MGJ Berliner Zeitungsverlag GmbH & Co. schloß mit dem Journalistenverband Berlin, der IG Medien-Druck und Papier, Publizistik und Kunst, Landesbezirk Berlin-Brandenburg (IG Medien) den „Firmentarifvertrag“ vom 24. April 1992 (FTV). Darin heißt es ua.:

#### § 1

Zwischen den Tarifvertragsparteien gelten die nachfolgend aufgeführten Tarifverträge mit den in §§ 2 ff. FTV aufgeführten Änderungen:

...

#### § 8 Gehaltstarifvertrag Angestellte

Es gelten die Tarifsätze der Gehaltstarifverträge für Angestellte des Zeitungsverlagsgewerbes in Hamburg in der jeweils geltenden Fassung (zur Zeit gültig: Gehaltstarifvertrag vom 14. Mai 1991) mit folgender Prozentstaffel:

...

Ab 1. Mai 1995 gilt der zwischen Zeitungsverlegerverband Hamburg und IG Medien für Hamburg vereinbarte Gehaltstarifvertrag Angestellte in der jeweils gültigen Fassung.

...

#### § 11 Schlußbestimmungen

1. ...
2. ...
3. Für den Fall, daß die MGJ Berliner Zeitungsverlag GmbH & Co. einem für den Zeitungstarifbereich zuständigen Arbeitgeberverband beitrifft, endet der Tarifvertrag mit Beitritt zum Arbeitgeberverband mit sofortiger Wirkung, ohne daß es einer Kündigung bedarf. ...



Im übrigen kann dieser Tarifvertrag mit einer Frist von drei Monate zum Ende eines Quartals schriftlich gekündigt werden, erstmals zum 31. Dezember 1995.

4. Dieser Tarifvertrag gilt auch für etwaige Gesamtrechts- und/oder Teilrechtsnachfolger der vertragschließenden Parteien.

...

Die G+J Berliner Zeitungsverlag GmbH & Co. schloß mit der Klägerin den „Vertrag“ vom 11. November 1992. In ihm heißt es ua.:

#### § 1 Anstellung/Arbeitsgebiet

Frau R S wird als Sachbearbeiterin Leseservice im Vertrieb der Berliner Zeitung des Verlages eingesetzt.

Änderungen des Umfangs des Aufgabengebiets behält sich der Verlag vor.

Insbesondere ist der Verlag berechtigt, Frau R S in anderen Bereichen oder zu anderen Arbeitszeiten oder an einem anderen Ort eine vergleichbare Aufgabe zu übertragen.

Die Bestimmungen des Firmentarifvertrages vom 24. April 1992 (im folgenden Firmentarifvertrag) sind für diesen Vertrag bindend.

#### § 2 Dauer des Arbeitsverhältnisses

Dieser Vertrag beginnt am 1.12.1992 und ist auf unbestimmte Zeit abgeschlossen.

#### § 3 Gehalt

Frau R S erhält ein monatliches Brutto-Gehalt in Höhe von 2.531,00 DM (in Worten: zweitausendfünfhunderteinunddreißig), zahlbar jeweils am Monatsende unter Berücksichtigung der gesetzlichen Abzüge.

Die Tätigkeit entspricht der Tarifgruppe 4 D des Firmentarifvertrages.

...

#### § 10 Schlußbestimmungen

Soweit sich Rechte von der Betriebszugehörigkeit ableiten, gilt als Eintrittsdatum der 6. Juli 1989.

...

Die G+J Berliner Zeitungsverlag GmbH & Co. zahlte an die Klägerin zuletzt im Jahre 1997 ein monatliches Entgelt in Höhe von 4.016,00 DM brutto gem. dem Ge-



haltstarifvertrag für Angestellte des Zeitungsverlagsgewerbes in Hamburg. Am 1. August 1997 ging das Arbeitsverhältnis der Klägerin in Folge Betriebsteilübergangs auf die Beklagte über. Die Beklagte ist nicht Mitglied eines Arbeitgeberverbandes, der Tarifverträge abschließt. Zum 1. April 1998 erhöhte sich das tarifliche Gehalt nach dem Gehaltstarifvertrag für Angestellte des Zeitungsverlagsgewerbes in Hamburg vom 2. Juni 1998 (GTV 1998) auf 4.096,00 DM brutto und zum 1. April 1999 nach dem Gehaltstarifvertrag für Angestellte des Zeitungsverlagsgewerbes in Hamburg vom 7. Mai 1999 (GTV 1999) auf 4.231,00 DM brutto. Die Beklagte gab diese Entgelterhöhungen an die Klägerin nicht weiter.

Mit der beim Arbeitsgericht am 5. März 1999 eingegangenen Klage hat die Klägerin die sich zu den Gehaltserhöhungen aus den Gehaltstarifverträgen 1998 und 1999 ergebenden Differenzbeträge einschließlich Jahreszahlung 1998 und Urlaubsgeld 1998 für die Monate April 1998 bis April 1999 in Höhe von 1.309,55 DM brutto (1.094,55 DM brutto für die Zeit vom 1. April 1998 bis 31. März 1999 zuzüglich 215,00 DM für April 1999) geltend gemacht, sowie die Feststellung begehrt, daß die Beklagte verpflichtet ist, der Klägerin Gehalt nach der Gehaltsgruppe 4 D des Gehaltstarifvertrages in der jeweils geltenden Fassung zu zahlen. Sie hat die Auffassung vertreten, sie habe trotz des Betriebsübergangs Anspruch auf die eingetretenen Gehaltserhöhungen auf Grund § 8 des Firmentarifvertrages (FTV). Dies ergebe sich sowohl aus § 613 a Abs. 1 Satz 2 als auch aus § 613 a Abs. 1 Satz 1 BGB.

Die Klägerin hat zuletzt beantragt,

1. die Beklagte zu verurteilen, an die Klägerin 1.309,55 DM brutto zuzüglich 4 % Zinsen ab Rechtshängigkeit zu zahlen;
2. festzustellen, daß die Beklagte verpflichtet ist, an die Klägerin die Arbeitsvergütung zu leisten, die der Gehaltsgruppe 4 D des zwischen Zeitungsverlegerverband Hamburg und IG Medien für Hamburg vereinbarten Gehaltstarifvertrages für Angestellte an Zeitungsverlagen in der jeweils gültigen Fassung entspricht.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat die Auffassung vertreten, wegen der fehlenden Tarifgebundenheit der Beklagten finde der Firmentarifvertrag auf das Arbeitsverhältnis nach dem Betriebsübergang keine kollektivrechtliche Anwendung. Er werde gem. § 613 a Abs. 1 Satz 2 BGB, so wie er zum Zeitpunkt des Betriebsübergangs bestanden habe, einzelvertraglich in den Arbeitsvertrag übernom-



men. Demgemäß sei § 8 FTV nur insoweit in das Arbeitsverhältnis der Klägerin transformiert, wie er im Zeitpunkt des Betriebsübergangs gewesen sei. Im Zeitpunkt des Betriebsübergangs habe die Klägerin einen Gehaltsanspruch in Höhe von 4.016,00 DM brutto monatlich gehabt. Genau in dieser Höhe sei der kollektivrechtliche Gehaltsanspruch der Klägerin in den Arbeitsvertrag transformiert worden. Änderungen des Gehaltstarifvertrages für Angestellte des Zeitungsverlagsgewerbes in Hamburg nach dem erfolgten Betriebsübergang hätten auf das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien keinen Einfluß mehr. Die Klägerin habe auch wegen der arbeitsvertraglichen Vereinbarung der Anwendbarkeit des FTV keinen Anspruch auf die geltend gemachten Gehaltserhöhungen. Wegen der individualrechtlichen Vereinbarung des FTV finde der Firmentarifvertrag gem. § 613 a Abs. 1 Satz 1 BGB weiterhin Anwendung auf das Arbeitsverhältnis. Allerdings gingen die Rechte der Klägerin gem. § 613 a Abs. 1 Satz 1 BGB nicht über die hinaus, die sie bereits gem. § 613 a Abs. 1 Satz 2 BGB besitze. Da die Betriebsveräußerin durch ihre Verbandsmitgliedschaft tarifgebunden gewesen sei, sei die vertragliche Vereinbarung des Firmentarifvertrages im Arbeitsvertrag nur als Gleichstellungsabrede zu werten. Diese sei nur deshalb in den Arbeitsvertrag mit aufgenommen worden, um sicherzustellen, daß für alle Arbeitnehmer unabhängig von deren Gewerkschaftszugehörigkeit der FTV Anwendung finde und entsprechend tarifgebundene Arbeitnehmer mit nicht tarifgebundenen Arbeitnehmern gleichgestellt seien. Deshalb habe die Klägerin auch durch die arbeitsvertragliche Inbezugnahme keinen Anspruch auf Teilhabe an tariflichen Gehaltserhöhungen, die erst nach dem Betriebsübergang erfolgt seien. Selbst wenn lediglich eine einzelvertragliche Inbezugnahme vorläge, entfalte der im Arbeitsvertrag in Bezug genommene Gehaltstarifvertrag nur in der zum Zeitpunkt des Betriebsübergangs geltenden Fassung gem. § 613 a Abs. 1 Satz 1 BGB Wirkung. Änderungen des GTV, die erst nach dem Betriebsübergang auf die Beklagte erfolgten, hätten auch dann keine Auswirkung auf das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis.

Das Arbeitsgericht hat - ausgehend von einer arbeitsvertraglichen Inbezugnahme des FTV - die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Klägerin zurückgewiesen. Mit der Revision verfolgt die Klägerin ihre zuletzt gestellten Klageanträge weiter. Die Beklagte beantragt, die Revision der Klägerin zurückzuweisen.



## Entscheidungsgründe

I. Die Revision der Klägerin ist unbegründet. Der Klägerin steht die Gehaltserhöhung nach dem Gehaltstarifvertrag für die Angestellten des Zeitungsverlagswesens in Hamburg in der ab 1. April 1998 geltenden Fassung und in der ab 1. April 1999 geltenden Fassung nicht zu. Die Beklagte ist tarifrechtlich nicht an den Firmentarifvertrag vom 24. April 1992, der auf den Gehaltstarifvertrag für Angestellte an Zeitungsverlagen in Hamburg in der jeweils gültigen Fassung verweist, gebunden. Auch dadurch, daß auf Grund des Betriebsübergangs die Rechte und Pflichten aus dem Firmentarifvertrag zum Inhalt des Arbeitsverhältnisses gem. § 613 a Abs. 1 Satz 2 BGB wurden, finden die Gehaltstarifverträge 1998 und 1999 auf das Arbeitsverhältnis keine Anwendung. Sie sind auch nicht kraft der in § 1 Abs. 4 des Arbeitsvertrages getroffenen Regelung schuldrechtlich anzuwenden.

1. Die Klage ist zulässig.

Ob ein Tarifvertrag auf ein Arbeitsverhältnis anzuwenden ist, kann Gegenstand einer Feststellungsklage sein (vgl. *zB BAG 30. Juli 1992 - 6 AZR 12/92 - ZTR 1992, 510; Senat 20. März 1991 - 4 AZR 455/90 - BAGE 67, 330, 332; BAG 27. Juli 1956 - 1 AZR 430/54 - BAGE 3, 303, 305*). Das gilt auch, soweit sie die Zeit vom 1. April 1998 bis zum 30. April 1999 betrifft, für die die Klägerin mit ihrer Zahlungsklage die Gehaltsdifferenzen zwischen dem Gehalt nach dem Gehaltstarifvertrag 1997 und dem Gehaltstarifvertrag 1998 bzw. 1999 geltend macht. Ihre Zulässigkeit folgt insoweit aus § 256 Abs. 2 ZPO. Danach kann der Kläger, auch zugleich mit der Hauptklage, auf Feststellung eines die Entscheidung bedingenden (vorgreiflichen) Rechtsverhältnisses klagen. Diesen Weg hat die Klägerin beschritten. Die Voraussetzungen für die Zwischenfeststellungsklage sind allein in § 256 Abs. 2 ZPO festgelegt; die Folge ist, daß die Prüfung des Feststellungsinteresses, die bei der selbständigen Feststellungsklage des § 256 Abs. 1 ZPO erforderlich ist, insoweit zurückgedrängt und durch die Tatbestandsmerkmale des Streits über das Rechtsverhältnis und dessen Präjudizialität für die Hauptentscheidung ersetzt wird. Die Zwischenfeststellungsklage ist oder wird dann unzulässig, wenn oder sobald schon die in der Hauptsache ergehende Entscheidung die Rechtsbeziehung erschöpfend klarstellt. Gerade auch bei Streitigkeiten um Vergütungs-differenzen kann letzteres nur ausnahmsweise zutreffen. Das ist hier nicht der Fall. Die beantragte Feststellung betrifft auch Zeiten im Anschluß an die Zeiträume, für die das Arbeitsentgelt eingeklagt wird.



2. Ein Anspruch der Klägerin auf Gehalt nach dem GTV 1998 und nach dem GTV 1999 ergibt sich nicht auf Grund tariflicher Geltung des FTV.

a) Ursprünglich galt der am 24. April 1992 abgeschlossene FTV für die Klägerin und für die Betriebsveräusserin, der G+J Berliner Zeitungsverlag GmbH & Co. auf Grund beiderseitiger Tarifgebundenheit nach § 3 Abs. 1, § 4 Abs. 1 TVG. Nach § 8 FTV fanden auf das Arbeitsverhältnis der Klägerin mit der Rechtsvorgängerin der Beklagten „die zwischen [dem] Zeitungsverlegerverband Hamburg und [der] IG Medien für Hamburg vereinbarte Gehaltstarifvertrag Angestellte in der jeweils gültigen Fassung“ Anwendung.

b) Die Blankettverweisung in § 8 FTV ist wirksam, wonach ab 1. Mai 1995 der „zwischen Zeitungsverlegerverband Hamburg und IG Medien für Hamburg vereinbarte Gehaltstarifvertrag Angestellte in der jeweils gültigen Fassung“ gilt.

Nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (*seit 9. Juli 1980 - 4 AZR 564/78 - BAGE 34, 42*) umfaßt die Rechtssetzungsbefugnis der Tarifvertragsparteien grundsätzlich auch das Recht, auf jeweils geltende andere tarifliche Vorschriften zu verweisen, sofern deren Geltungsbereich mit dem Geltungsbereich der verweisenden Tarifnorm in einem engen sachlichen Zusammenhang steht. Je nachdem, ob die Tarifnorm, auf die verwiesen wird, in erster Linie raumbezogen, betriebsbezogen, fachbezogen oder personenbezogen ist, muß hinsichtlich des maßgebenden Geltungsbereichs ein enger Sachzusammenhang mit dem entsprechenden Geltungsbereich der verweisenden Tarifnorm bestehen. Das Erfordernis des engen sachlichen Zusammenhangs des Geltungsbereichs der Tarifverträge dient dazu, daß auch bei der Delegation der Rechtssetzungsbefugnis auf andere Tarifvertragsparteien dem Postulat der Sachgerechtigkeit der tariflichen Regelung im Sinne eines angemessenen Interessenausgleiches Rechnung getragen wird (*vgl. BAG 10. November 1982 - 4 AZR 1203/79 - BAGE 40, 327, 336 f.*).

Dieser enge sachliche Zusammenhang zwischen dem Firmentarifvertrag als Verweisungstarifvertrag und ua. dem Gehaltstarifvertrag für Angestellte in Zeitungsverlagen in Hamburg als Bezugstarifvertrag ist gegeben. Der Sache nach handelt es sich um einen Anerkennungsfirmentarifvertrag der Rechtsvorgängerin der Beklagten. Der fachliche und persönliche Geltungsbereich decken sich. Der Betrieb der Rechtsvorgängerin der Beklagten liegt zwar nicht im räumlichen Geltungsbereich des genannten Gehaltstarifvertrages in der jeweils geltenden Fassung. Es ist aber nichts Un-



gewöhnliches, wenn für einen Betrieb im Beitrittsgebiet ein Tarifwerk oder einzelne Tarifverträge aus den alten Bundesländern in Bezug genommen werden. Auch hier ging es um eine Stufenangleichung der Lohnhöhe Ost-West durch Bezugnahme auf bestimmte Prozentsätze der jeweils geltenden tariflichen Gehaltssätze des Gehaltstarifvertrages für Angestellte des Zeitungsverlagsgewerbes in Hamburg. Erst ab 1. Mai 1995 sollte der für Hamburg vereinbarte Gehaltstarifvertrag für Angestellte an Zeitungsverlagen der Höhe nach uneingeschränkt gelten. Solche Stufenangleichungen der Lohnhöhe Ost-West durch Bezugnahme auf in einem anderen Bundesland geltende Vergütungstarifverträge sind rechtswirksam. Das hat der Senat in seinem Urteil vom 17. Mai 2000 (- 4 AZR 363/99 - DB 2001, 654, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung vorgesehen) im einzelnen ausgeführt. Darauf nimmt der Senat Bezug.

c) Die Beklagte ist nicht nach § 3 Abs. 1 TVG an den FTV und somit auch nicht an den GTV 1998 und GTV 1999 gebunden. Zwar galt der FTV vor dem Betriebsübergang für das Arbeitsverhältnis der Parteien auf Grund beiderseitiger Tarifgebundenheit gemäß § 3 Abs. 1, § 4 Abs. 1 TVG, weil die Klägerin Mitglied der IG-Medien war und ist und die Rechtsvorgängerin der Beklagten Tarifvertragspartei war. Durch den Betriebsübergang am 1. August 1997 ist für die Beklagte keine tarifrechtliche Bindung an den Firmentarifvertrag begründet worden, weder tarifvertraglich noch auf Grund einer Gesamtrechtsnachfolge.

aa) Eine tarifvertragliche Vereinbarung über die tarifrechtliche Geltung des FTV für die Beklagte ist nicht gegeben.

Eine solche Vereinbarung läge zB vor, wenn die Beklagte als Betriebserwerberin mit der IG-Medien einen gleichlautenden Firmentarifvertrag oder eine Vereinbarung über die Übernahme des Firmentarifvertrages geschlossen hätte. Dafür gibt es indes keinen Anhaltspunkt.

bb) Die Beklagte ist auch nicht im Wege der Gesamtrechtsnachfolge Tarifvertragspartei des Firmentarifvertrages geworden.

Die kollektivrechtliche Weitergeltung eines Firmentarifvertrages ist gegeben, wenn der Übernehmer im Wege der Gesamtrechtsnachfolge auch in den abgeschlossenen Firmentarifvertrag einrückt. Das hat der Senat für den Fall der Verschmelzung nach § 20 Abs. 1 Nr. 1 Umwandlungsgesetz (UmwG) entschieden (*Senat 24. Juni 1998 - 4 AZR 208/97 - AP UmwG § 20 Nr. 1*). In diesem Fall ist für die Anwendung des § 324 UmwG, des § 613 a Abs. 1 Satz 2 BGB als Auffangregelung kein Raum.



Von dieser Möglichkeit geht § 11 Nr. 4 FTV zwar aus. Danach „gilt“ der FTV „auch für etwaige Gesamtrechts- und/oder Teilrechtsnachfolger der vertragschließenden Parteien“. Indessen liegen die Voraussetzungen hierfür nicht vor.

Die tarifrechtliche Weitergeltung eines Firmentarifvertrages nach Betriebsübergang ergibt sich auch nicht auf Grund des Charakters als Firmentarifvertrag. Dies hat der Senat im einzelnen in seinem Urteil vom 20. Juni 2001 (- 4 AZR 295/00 - zur Veröffentlichung vorgesehen <zVv.>) begründet. Darauf nimmt der Senat Bezug, zumal das von den Parteien auch nicht anders gesehen wird.

d) Auch unter dem Gesichtspunkt der Nachgeltung (§ 3 Abs. 3 TVG) ist die Beklagte nicht an den FTV gebunden. Eine unmittelbare oder entsprechende Anwendung des § 3 Abs. 3 TVG ist wegen der spezielleren Regelung in § 613 a Abs. 1 Satz 2 bis 4 BGB ausgeschlossen.

3. Ein Anspruch der Klägerin auf die Gehaltserhöhung nach dem GTV 1998 und nach dem GTV 1999 folgt nicht aus § 613 a Abs. 1 Satz 2 BGB.

a) Das Landesarbeitsgericht hat ausgeführt, auf Grund der Verbandszugehörigkeit der Klägerin zur IG-Medien, die den Firmentarifvertrag mit der Rechtsvorgängerin der Beklagten abgeschlossen habe, habe dieser auf das Arbeitsverhältnis der Klägerin normativ eingewirkt. Dementsprechend habe der Klägerin bei der Rechtsvorgängerin der Beklagten gemäß § 8 FTV ein Anspruch auf Entgelt nach dem jeweiligen Gehaltstarifvertrag zugestanden, der zwischen dem Zeitungsverlegerverband Hamburg und der IG-Medien vereinbart worden sei. Das monatliche Entgelt der Klägerin habe vor dem Betriebsübergang zuletzt 4.016,00 DM brutto betragen. In dieser Form sei das Arbeitsverhältnis auf die Beklagte übergegangen. Nur die zum Zeitpunkt des Betriebsteilübergangs am 1. August 1997 geltenden Tarifnormen seien Inhalt des Arbeitsvertrages der Klägerin mit der Beklagten geworden. An die später erfolgten Änderungen des Gehaltstarifvertrages für die Angestellten des Zeitungsverlagsgewerbes in Hamburg sei die Beklagte nicht mehr gebunden gewesen. Zwar sei der FTV vom 24. April 1992 nicht geändert worden, sondern nur der GTV für die Angestellten des Zeitungsverlagsgewerbes in Hamburg, doch müsse der Firmentarifvertrag, der auf den jeweiligen Gehaltstarifvertrag verweise, als Einheit gesehen werden. Dies bedeute, daß zum Zeitpunkt des Betriebsteilübergangs nur die zum damaligen Zeitpunkt geltenden Normen individualvertraglich im Verhältnis zur Beklagten weitergegolten hätten, die zum damaligen Zeitpunkt das Vertragsverhältnis der Klägerin mit der Rechtsvorgängerin der



Beklagten gestaltet hätten. Weder der zum 1. April 1998 noch der zum 1. April 1999 in Kraft getretene Gehaltstarifvertrag für die Angestellten des Zeitungsverlagsgewerbes in Hamburg hätten über den Firmentarifvertrag auf das Arbeitsverhältnis der Klägerin einwirken können. Nach dem § 613 a Abs. 1 Satz 2 BGB zugrunde liegenden Prinzip der statischen Verweisung nehme das übergegangene Arbeitsverhältnis an der Weiterentwicklung der Rechte und Pflichten der bisherigen Kollektivvereinbarungen nicht teil. Dies gelte auch insoweit, als ein Firmentarifvertrag nur auf einen Tarifvertrag verweise. Insoweit handele es sich um eine einheitliche Regelung, die mit Betriebsübergang Inhalt des Arbeitsvertrages werde, ohne daß ein Arbeitnehmer an späteren Tarifierhöhungen des durch den Firmentarifvertrag in Bezug genommenen Tarifvertrages teilnehme.

b) Dies hält der Revision stand.

aa) Beim - wie hier - rechtsgeschäftlichen Betriebsübergang werden die durch Rechtsnormen eines Tarifvertrags geregelten Rechte und Pflichten Inhalt des Arbeitsverhältnisses zwischen dem neuen Betriebsinhaber und dem Arbeitnehmer (§ 613 a Abs. 1 Satz 2 BGB).

§ 613 Abs. 1 Satz 2 BGB stellt lediglich eine Auffangregelung dar. Die Tarifvertragsnormen, die die rechtlichen Arbeitsbedingungen des Arbeitnehmers mit dem vormaligen Betriebsinhaber bis zum Betriebsübergang regelten, behalten trotz des Betriebsübergangs ihre unmittelbare und zwingende Geltung für das Arbeitsverhältnis, wenn der neue Betriebsinhaber gleichermaßen wie der bisherige Inhaber des Betriebs an denselben Tarifvertrag gebunden ist. Sie können aber eine normative Geltung nicht (mehr) beanspruchen, wenn der Betriebserwerber seinerseits nicht an den Tarifvertrag gebunden ist. Nur wenn dieser Fall vorliegt, werden die tarifvertraglichen normativen Regelungen zum Inhalt des Arbeitsverhältnisses.

bb) Der Regelungsgehalt der Tarifvertragsnormen geht nach § 613 a Abs. 1 Satz 2 BGB statisch in das Arbeitsverhältnis über, nämlich in dem Tarifstand bzw. Normenstand, den er zur Zeit des Betriebsübergangs hat. Der Regelungsgehalt wird durch den Betriebsübergang weder in seinem sachlichen Inhalt noch in seinem durch den Tarifstand beschriebenen Geltungsumfang geändert. Verändert sich nach dem Betriebsübergang die Tarifnorm, deren Regelung in das Arbeitsverhältnis übergegangen ist, so nimmt die übergegangene Regelung hieran nicht mehr teil (*Senat 20. Juni 2001 - 4 AZR 295/00 - zVv.*). Verweist die übergegangene Tarifregelung ihrerseits auf



andere normative Regelungen, die sich weiterentwickeln, so wird auch deren Weiterentwicklung nicht zum Inhalt des Arbeitsverhältnisses. Ist die Tarifregelung zur Zeit des Betriebsübergangs nur noch kraft Nachwirkung anzuwenden (§ 4 Abs. 5 TVG), so hat der Übergang in das Arbeitsverhältnis nicht zur Folge, daß ihre Ablösung nicht mehr nach den Regeln des § 4 Abs. 5 TVG erfolgen kann.

(1) § 613 a Abs. 1 Satz 2 bis Satz 4 BGB beabsichtigt, dem Arbeitnehmer beim Betriebsübergang die bisherigen Arbeitsbedingungen („Rechte und Pflichten“) zu erhalten und sie zu wahren, wie sich auch aus den Überschriften der EWG-Richtlinie 77/187 des Rates zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über die Wahrung von Ansprüchen der Arbeitnehmer beim Übergang von Unternehmen, Betrieben oder Betriebsteilen (vom 14. Februar 1977, zuletzt geändert durch EG-Richtlinie 98/50 vom 29. Juni 1998 - ABl. EG L 201 vom 17. Juli 1998 S 88) ergibt. Ein Anspruch auf Teilhabe an der dynamischen Fortentwicklung der Tarifregelung oder eine dynamische Verweisung läßt sich weder aus der genannten Richtlinie noch aus § 613 a Abs. 1 Satz 2 bis Satz 4 BGB ableiten, sondern nur das Regelungsziel „Wahrung“ der Arbeitnehmeransprüche (Senat 20. Juni 2001 - 4 AZR 295/00 - zVv.). § 613 a Abs. 1 Satz 2 BGB schreibt nicht die Fortgeltung der Tarifnorm als einer auf das Arbeitsverhältnis einwirkenden Bestimmung vor, sondern den Eingang des Regelungsgehaltes in das Arbeitsverhältnis (BAG 13. November 1985 - 4 AZR 309/84 - BAGE 50, 158, 162, 163). Der so in § 613 a Abs. 1 Satz 2 BGB angelegte Besitzstandsschutz ist auch deshalb statisch angelegt, weil nur damit verfassungsrechtliche Bedenken vermieden werden können, die sich unter dem Gesichtspunkt der negativen Koalitionsfreiheit aus Art. 9 Abs. 3 GG ergeben, wenn der tarifungebundene neue Betriebsinhaber faktisch an künftige Tarifentwicklungen in den kraft Betriebsübergangs übergegangenen Arbeitsverhältnissen gebunden wäre (BAG 13. September 1994 - 3 AZR 148/94 - BAGE 77, 353, 360). Der nicht tarifgebundene Betriebsübernehmer hätte keine Möglichkeit, sich von der faktisch zwingenden Wirkung künftiger Tarifentwicklungen durch Verbandsaustritt oder durch Kündigung des Firmentarifvertrags zu lösen.

Der Umstand, daß die Regelungen des Tarifvertrags Inhalt des Arbeitsverhältnisses werden, hat umgekehrt indessen nicht zur Folge, daß diese Regelungen nur mit individualrechtlichen Mitteln, nämlich durch einvernehmliche Änderung des Arbeitsvertrags oder - soweit überhaupt zulässig - durch eine Änderungskündigung und dies grundsätzlich auch erst nach Ablauf eines Jahres nach dem Betriebsübergang, geändert werden könnten. Vielmehr können diese auf Grund vormaliger Tarifgeltung anzu-



wendenden Regelungen ihrerseits auch nach dem Betriebsübergang durch ihrerseits unmittelbar und zwingend geltende Tarifverträge oder Betriebsvereinbarungen abgelöst werden. Dies folgt zum einen aus dem Gedanken, daß die Rechtsstellung des Arbeitnehmers durch den Betriebsübergang weder verschlechtert noch verbessert werden soll. Es ergibt sich auch aus § 613 a Abs. 1 Satz 3 BGB: „Satz 2 gilt nicht, wenn die Rechte und Pflichten bei dem neuen Inhaber durch Rechtsnormen eines anderen Tarifvertrags oder durch eine andere Betriebsvereinbarung geregelt werden“. Diese Regelung setzt eine sachlich kongruente Regelung durch die unmittelbare und zwingende Geltung des anderen Tarifvertrags bzw. der anderen Betriebsvereinbarung voraus (*Senat 21. Februar 2001 - 4 AZR 18/00 - zVv.; vgl. Senat 1. August 2001 - 4 AZR 82/00 - zVv.*). Sie greift aber nicht nur für den Fall ein, daß dieser andere Kollektivvertrag bereits im Zeitpunkt des Betriebsübergangs besteht, sondern auch dann, wenn der andere Kollektivvertrag erst nach dem Betriebsübergang entsteht. Wollte man annehmen, die gemäß § 613 a Abs. 1 Satz 2 BGB zum Inhalt des Arbeitsverhältnisses gewordenen Kollektivregelungen seien schon deshalb resistent gegen eine Änderung durch eine andere kongruente Kollektivregelung, so würde man dem § 613 a Abs. 1 Satz 2 BGB einen überschießenden Schutzzweck zubilligen. Der Arbeitnehmer stünde dann im Fall des Betriebsübergangs besser da als ohne Betriebsübergang.

(2) Dieses Verständnis von § 613 a BGB steht im Einklang mit der Rechtsprechung des Senats zur Frage der Reichweite nachwirkender Tarifnormen. In seiner Entscheidung vom 24. November 1999 (- 4 AZR 666/98 - AP TVG § 4 Nachwirkung Nr. 34) hat der Senat im Falle einer dynamischen Verweisung auf eine gesetzliche Berechnungsgröße bereits entschieden, daß sich die Nachwirkung einer Tarifregelung inhaltlich darauf beschränkt, daß der Zustand bis zum Abschluß einer anderen Abmachung erhalten bleibt, der bei Beendigung des Tarifvertrags bestanden hat. Dies gilt auch dann, wenn die nachwirkende Tarifnorm auf eine fremde Regelung verweist, die ihrerseits während der Zeit der Nachwirkung der verweisenden Tarifbestimmung inhaltlich verändert wird. An der späteren Entwicklung der Bestimmung, auf die die Tarifnorm verweist, nehmen die Tarifunterworfenen ab Beginn der Nachwirkung von Gesetzes wegen nicht teil, gleichgültig in welche Richtung die Entwicklung der in Bezug genommenen Norm verläuft. Diese Auffassung entspricht dem Sinn und Zweck der Nachwirkung des § 4 Abs. 5 TVG, die zwar eine vertragliche - auch einzelvertragliche - Änderung der bisherigen Tarifnorm erlaubt, aber bis zu einer solchen Änderung den bisherigen Rechtszustand erhalten will und damit dem tariflichen Ordnungsprinzip



Rechnung trägt. Daher gelten im Bereich des verweisenden Tarifvertrages die in Bezug genommenen Tarifnormen in der bei Ablauf der Verweisungsnorm geltenden Fassung weiter, selbst wenn die in Bezug genommenen Tarifnormen geändert werden.

(3) Der gleiche Rechtsgedanke ist auch im Falle des § 613 a BGB zugrunde zu legen. Ebenso wie das Einfrieren der bei der Kündigung des Tarifvertrages bestehenden Situation der Überbrückungsfunktion der Nachwirkung entspricht (*Senat 24. November 1999 - 4 AZR 666/98 - aaO*), entspricht das Einfrieren der im Zeitpunkt des Betriebsübergangs bestehenden Situation der Rechtserhaltungsfunktion des § 613 a BGB (vgl. *Heinze FS Schaub S 275, 282*). § 4 Abs. 5 TVG und § 613 a Abs. 1 Satz 2 BGB verbindet insoweit auch eine vergleichbare besondere Geltungsanordnung: Im Rahmen des § 613 a BGB verlieren die Rechtsnormen eines Tarifvertrages durch den Wechsel des Arbeitsverhältnisses zu einem tarifgebundenen neuen Betriebsinhaber ihre unmittelbare und zwingende Wirkung (*MünchKomm-Schaub BGB 3. Aufl. § 613 a Rn. 161 ff.*). Auch im Rahmen der Nachwirkung nach § 4 Abs. 5 TVG haben die Tarifvertragsnormen keine zwingende Wirkung mehr; eine Änderung der bisherigen Tarifnorm auch durch einzelvertragliche Abrede ist möglich, bis zu einer solchen Änderung wird der bisherige materielle Inhalt der Arbeitsbedingungen erhalten, soweit diese tarifvertraglich gegolten haben (*BAG 17. Mai 2000 - 4 AZR 363/99 - DB 2001, 654, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung vorgesehen*).

(4) Rechtlich unerheblich ist, ob die Verweisungsnorm in einem Verbandstarifvertrag oder in einem Firmentarifvertrag enthalten ist. Auch ein Firmentarifvertrag ist ein Tarifvertrag. § 3 Abs. 1 TVG, der auch den einzelnen Arbeitgeber als mögliche Partei eines Tarifvertrages nennt, sieht insoweit keine Unterscheidungen vor.

(5) Ebenfalls macht es keinen Unterschied, ob es sich um eine Verweisung auf eine dynamische gesetzliche oder um eine dynamische tarifliche Bestimmung handelt. Der Senat hat in seiner Entscheidung vom 24. November 1999 (- 4 AZR 666/98 - aaO) grundsätzlich ausgeführt, daß die in Bezug genommenen Tarifnormen in der bei Ablauf der Verweisungsnorm geltenden Fassung weiter gelten, selbst wenn die in Bezug genommenen Tarifnormen geändert werden, ohne dies allein auf eine dynamische gesetzliche Verweisung zu beschränken. Aber auch für den Fall einer Verweisung auf eine dynamische tarifliche Bestimmung hat der Senat entschieden, daß die Nachwirkungen gem. § 4 Abs. 5 TVG statisch sind und weder Änderungen des Verweisungstarifvertrages noch des Bezugstarifvertrages erfassen, die im Nachwirkungszeitraum



eintreten; dies gilt auch dann, wenn die nachwirkende Tarifnorm auf eine fremde Tarifnorm verweist, die während der Zeit der Nachwirkung inhaltlich geändert wird (*vgl. Senat 17. Mai 2000 - 4 AZR 363/99 - DB 2001, 654, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung vorgesehen*).

(6) Das hat der Senat in seinem Urteil vom 20. Juni 2001 (- 4 AZR 295/00 - zVv.) ausgeführt. Daran hält der Senat fest.

4. Der GTV 1998 und der GTV 1999 sind auch nicht kraft der in § 1 Abs. 4 des Arbeitsvertrages getroffenen Regelung schuldrechtlich anzuwenden.

a) Das Landesarbeitsgericht hat die im Arbeitsvertrag getroffene Abrede dahin ausgelegt, daß der in Bezug genommene „Firmentarifvertrag vom 24. April 1992“ nicht unabhängig von der Tarifgebundenheit der Arbeitgeberin zum Vertragsinhalt geworden ist, sondern die Parteien des Arbeitsvertrages eine sogenannte Gleichstellungsklausel getroffen haben. Danach soll die vertragliche Bezugnahme eine Gleichstellung der nichtorganisierten mit den tarifgebundenen Arbeitnehmern bewirken. Ohne die Mitgliedschaft in der Gewerkschaft überprüfen zu müssen, soll der Arbeitgeber jeweils den Tarifvertrag anwenden können, an den er im Sinne des Tarifvertragsrechts gebunden ist.

b) Diese Vertragsauslegung des Landesarbeitsgerichts hält der revisionsrechtlichen Prüfung stand.

aa) Das Landesarbeitsgericht ist ersichtlich von der durch die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts entwickelten Regel über die Auslegung einzelvertraglicher Bezugnahmeklauseln ausgegangen (*vgl. dazu nur Senat 4. September 1996 - 4 AZR 135/95 - BAGE 84, 97 mwN*). Die Bezugnahme soll widerspiegeln, was tarifrechtlich gilt (*Schaub Arbeitsrechts-Handbuch 9. Aufl. § 119 III Rn. 16*). Sie ersetzt lediglich die fehlende Mitgliedschaft des Arbeitnehmers in der tarifschließenden Gewerkschaft und stellt ihn so, als wäre er tarifgebunden (*BAG 4. August 1999 - 5 AZR 642/98 - BAGE 92, 171; Löwisch/Rieble FS Schaub S 457, 467*).

bb) Das Landesarbeitsgericht hat die vorgetragenen tatsächlichen Umstände, die bei der Auslegung der Vertragsklausel bestimmend sein könnten, in revisionsrechtlich nicht zu beanstandender Weise berücksichtigt. Es hat zutreffend gewürdigt, daß die Rechtsvorgängerin der Beklagten in ihrem Betrieb einheitlich den Firmentarifvertrag



angewendet hat. Es hat auf den Wortlaut des Vertrages keine Anhaltspunkte entnehmen können, die auf einen über die Gleichstellung aller Arbeitnehmer hinausgehenden Regelungswillen der Vertragsparteien hindeuten. Auch in der Revision hat die Klägerin keine Umstände aufgezeigt, die belegten, die vertragliche Bezugnahme habe schuldrechtlich eine weitergehende Tarifgeltung bewirken sollen als in der Beziehung zwischen den nach § 3 TVG tarifgebundenen Arbeitsvertragsparteien. Wegen der Zielsetzung der Gleichstellungsabrede wird der Arbeitnehmer auch im Falle eines Betriebsübergangs so gestellt wie ein tarifgebundener Arbeitnehmer. Auch dann gilt der Gehaltstarifvertrag für Angestellte des Zeitungsverlagsgewerbes in Hamburg nur statisch, also in der im Zeitpunkt des Betriebsteilübergangs am 1. August 1997 geltenden Fassung.

Die Kostenentscheidung beruht auf § 97 Abs. 1 ZPO.

Schliemann

Wolter

Friedrich

Schmalz

Weßelkock



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)



**JLaw – Gesetze und Urteile**  
Kostenlos  
Über 200 Gesetze  
Über 100.000 Urteile

**(mobile App)**



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)