

Aktenzeichen: 4 AZR 363/99
Bundesarbeitsgericht 4. Senat

Urteil vom 17. Mai 2000
- 4 AZR 363/99 -

I. Arbeitsgericht
Halberstadt

Urteil vom 23. Juni 1998
- 6 Ca 461/98 -

II. Landesarbeitsgericht
Sachsen-Anhalt

Urteil vom 11. Mai 1999
- 8 Sa 695/98 -

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

Entscheidungsstichwort:

Tarifangleichung Ost-West vor und nach Verbandsaustritt

Gesetz:

TVG § 3 Verbandsaustritt, § 3 Abs. 3, § 4 Abs. 5; Lohntarifvertrag für die Metall- und Elektroindustrie Sachsen-Anhalt vom 17. Mai 1993 § 3; Manteltarifvertrag für die Metall- und Elektroindustrie Sachsen-Anhalt vom 6. März/18. Dezember 1991 § 19 Abs. 4

Leitsätze:

1. Die Stufenangleichungen der Lohnhöhe Ost-West im Lohntarifvertrag für die Metallindustrie Sachsen-Anhalt durch Bezugnahme auf die in der niedersächsischen Metallindustrie jeweils geltenden Löhne ist rechtswirksam.
2. Der Arbeitgeber bleibt nach seinem Austritt aus dem tarifschließenden Arbeitgeberverband in Sachsen-Anhalt bis zur nächsten Änderung der in Bezug genommenen Lohnregelung, die in der niedersächsischen Metallindustrie galt, gem. § 3 Abs. 3 TVG gebunden.
3. Diese Nachbindung endet, sobald der Tariflohn im in Bezug genommenen Tarifgebiet geändert worden ist. Sodann tritt die Nachwirkung gem. § 4 Abs. 5 TVG ein.
4. Die Nachwirkung gem. § 4 Abs. 5 TVG ist statisch; sie erfaßt weder Änderungen des Verweisungstarifvertrages noch des Bezugstarifvertrages, die im Nachwirkungszeitraum eintreten.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

BUNDEsarBEITSGERICHT



4 AZR 363/99
8 Sa 695/98
Landesarbeitsgericht
Sachsen-Anhalt

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
17. Mai 2000

URTEIL

Freitag, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Beklagte, Berufungsbeklagte, Anschlußberufungsklägerin und Revisionsklä-
gerin,

pp.

Kläger, Berufungskläger, Anschlußberufungsbeklagter und Revisionsbeklag-
ter,

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 17. Mai 2000 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Schliemann, die Richter am Bundesarbeitsgericht Bott und Dr. Wolter, die ehrenamtlichen Richter Fieberg und Kiefer für Recht erkannt:

1. Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Sachsen-Anhalt vom 11. Mai 1999 - 8 Sa 695/98 - unter Zurückweisung der Revision im übrigen auf-



gehoben, soweit es der Klage in Höhe von mehr als 887,04 DM stattgegeben hat.

2. Auf die Berufung des Klägers wird das Urteil des Arbeitsgerichts Halberstadt vom 23. Juni 1998 - 6 Ca 461/98 - teilweise abgeändert und unter Zurückweisung seiner weitergehenden Berufung und der Anschlußberufung der Beklagten insgesamt wie folgt gefaßt:

Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger 887,04 DM brutto nebst 4 % p.a. Zinsen auf den sich hieraus ergebenden Nettobetrag seit dem 30. März 1998 zu zahlen.

Im übrigen wird die Klage abgewiesen.

3. Die Kosten des Rechtsstreits tragen der Kläger zu 5/6 und die Beklagte zu 1/6.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten um die Höhe des tariflichen Lohnes und die zusätzliche tarifliche Urlaubsvergütung für einen Zeitraum nach dem Verbandsaustritt der Beklagten.

Der im Jahre 1940 geborene Kläger ist Mitglied der IG Metall und seit 1969 bei der Beklagten bzw. deren Rechtsvorgängerin beschäftigt. Die Beklagte war von 1991 bis zu ihrem Austritt zum 31. Dezember 1993 Mitglied im Verband der Metall- und Elektroindustrie Sachsen-Anhalt e.V.

In dem zwischen dem Verband der Metall- und Elektroindustrie Sachsen-Anhalt e.V. und der Industriegewerkschaft Metall, Bezirksleitung Hannover, am 6. März/31. Mai 1991 geschlossenen Lohntarifvertrag war in § 4 ein Stufenplan zur Anpassung der Löhne an die der niedersächsischen Metallindustrie von 71 % ab dem 1. April 1992 auf 100 % bis zum 1. April 1994 enthalten. Am 17. Mai 1993 wurde ein Tarifvertrag zur Änderung des Lohntarifvertrages (LTV Sachsen-Anhalt) geschlossen, der ua. die folgenden Regelungen enthält:

„§ 3

Tarifliche Löhne, Gehälter und Ausbildungsvergütungen



...

2. Im übrigen werden die tariflichen Löhne, Gehälter und Ausbildungsvergütungen wie folgt festgesetzt.

- 2.1 ab 01.06.1993 auf 75 % (gemäß Anlage 1)

- 2.2 ab 01.09.1993 auf 78 % (gemäß Anlage 2)

- 2.3 ab 01.12.1993 auf 80 % (gemäß Anlage 3)

- 2.4 ab 01.07.1994 auf 87 %

- 2.5 ab 01.07.1995 auf 94 %

- 2.6 ab 01.07.1996 auf 100 %

der jeweils geltenden tariflichen Löhne, Gehälter und Ausbildungsvergütungen in der niedersächsischen Metallindustrie.

3. Die Laufzeit der Ziffer 2.6 beträgt 12 Monate (bis 30.06.1997). Wird innerhalb dieser 12 Monate eine Erhöhung der tariflichen Löhne, Gehälter und Ausbildungsvergütungen in der niedersächsischen Metallindustrie wirksam, so gelten Inhalt und Laufzeit dieser Regelung ab demselben Zeitpunkt entsprechend im Geltungsbereich dieses Tarifvertrages.

...

7. Der vorstehende Paragraph 3 ist mit einer Frist von einem Monat zum Monatschluß, erstmals zum 30.06.1997 kündbar, es sei denn, seine Laufzeit verlängert sich gemäß Ziffer 3 Satz 2."

Nach dem Verbandsaustritt der Beklagten zum 31. Dezember 1993 vereinbarten die Tarifvertragsparteien der niedersächsischen Metallindustrie zum 1. Juni 1994 eine Tariflohnerhöhung.

Zu der vom Kläger beanspruchten zusätzlichen Urlaubsvergütung bestimmt der Manteltarifvertrag zwischen dem Verband der Metall- und Elektroindustrie Sachsen-Anhalt e.V. und der Industriegewerkschaft Metall, Bezirksleitung Hannover, vom 6. März 1991 idF vom 18. Dezember 1991 (MTV Sachsen-Anhalt) in § 19 Abs. 4:

„Ab 01.01.1995 gilt folgende Regelung:

Die nach den vorstehenden Bestimmungen errechnete Urlaubsvergütung wird für den Urlaub um einen Prozentsatz erhöht, der ab 01.01.1995 in der niedersächsischen Metallindu-



strie gilt. Diese erhöhte Vergütung wird nur für den Erholungsurlaub (§§ 15 und 16), nicht jedoch für bezahlte Freistellung aus anderen Gründen gewährt.“

In dem Manteltarifvertrag für die gewerblichen Arbeitnehmer in der niedersächsischen Metallindustrie vom 18. Mai 1990 idF vom 5. März 1994 (MTV Niedersachsen) ist in § 19 Abs. 5 geregelt:

„Die nach den vorstehenden Bestimmungen errechnete Urlaubsvergütung wird für den Urlaub um 50 % erhöht (zusätzliche Urlaubsvergütung)...“

Die Beklagte hat nach ihrem Verbandsaustritt mit Zustimmung des Betriebsrats dem Kläger und den anderen Beschäftigten weder die Tarifloohnerhöhung in der niedersächsischen Metallindustrie zum 1. Juni 1994 noch die prozentuale Erhöhung auf 87 % des niedersächsischen Tariflohns ab dem 1. Juli 1994 gewährt. Auch die in § 19 Abs. 4 MTV iVm. § 19 Abs. 5 MTV Niedersachsen ab 1995 vorgesehene zusätzliche Urlaubsvergütung zahlte sie nicht. Der Kläger hat gegenüber der Beklagten die ihm nach seiner Auffassung zustehenden Ansprüche auf die erhöhte Vergütung und das zusätzliche Urlaubsgeld vergeblich geltend gemacht, und zwar mit dem Schreiben vom 24. November 1997 die Ansprüche für August 1997, mit dem Schreiben vom 30. Dezember 1997 die Ansprüche für September und Oktober 1997 und mit Schreiben vom 30. Januar 1998 die Ansprüche für November und Dezember 1997.

Mit seiner Klage verfolgt der Kläger diese Ansprüche weiter. Er ist der Meinung, daß die dynamische Verweisung in dem LTV Sachsen-Anhalt auf zukünftige Tariflöhne in Niedersachsen zulässig sei. Die Beklagte sei an den LTV Sachsen-Anhalt und an den MTV Sachsen-Anhalt bis zu deren Beendigung auch nach ihrem Verbandsaustritt weiterhin gem. § 3 Abs. 3 TVG gebunden. Weder das Erreichen einer höheren Anpassungsstufe noch die Änderungen der in Bezug genommenen niedersächsischen Tariflöhne stellten eine Beendigung dieser Tarifverträge gem. § 3 Abs. 3 TVG dar, zumal die Beklagte beim Abschluß des Stufentarifvertrages mit seiner langen Laufzeit noch Mitglied des Arbeitgeberverbandes gewesen sei und diesen damit legitimiert habe. Zumindest aber sei die Beklagte an die stufenweise prozentuale Anpassung an den zum Zeitpunkt des Verbandsaustritts geltenden niedersächsischen Tariflohn gebunden. Die Beklagte müsse auch die zusätzliche Urlaubsvergütung zahlen, weil diese Regelung in § 19 MTV noch während der Verbandsmitgliedschaft der Be-



klagen durch die Verweisung auf die tarifliche Regelung in Niedersachsen zum 1. Januar 1995 getroffen worden sei.

Der Kläger hat beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger 5.023,53 DM brutto
hilfsweise 3.216,08 DM brutto nebst 4 % Zinsen seit Rechts-
hängigkeit zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie ist der Meinung, daß sie infolge ihres Verbandsaustritts jedenfalls hinsichtlich der strittigen Forderungen nicht mehr tarifgebunden gewesen sei. Jede Änderung eines Tarifvertrages sei als Beendigung iSv. § 3 Abs. 3 TVG anzusehen. Auch die Änderung des in Bezug genommenen niedersächsischen Lohntarifvertrages stelle eine solche Änderung dar, die nicht mehr von der bereits ausgetretenen Beklagten legitimiert sei. Zudem seien die nachwirkenden Tarifnormen gem. § 4 Abs. 5 TVG durch die Regelungsabrede mit dem Betriebsrat ersetzt worden, wonach die Vergütungen auf dem erreichten Stand eingefroren werden sollten. Auch die zusätzliche Urlaubsvergütung müsse sie nicht zahlen, weil die lückenhafte Regelung in § 19 MTV erst nach deren Verbandsaustritt durch die ab dem 1. Januar 1995 in Niedersachsen geltende Regelung ausgefüllt worden sei.

Das Arbeitsgericht hat der Klage nur hinsichtlich der Ansprüche auf das zusätzliche Urlaubsgeld für November und Dezember 1997 in Höhe von zusammen 801,28 DM brutto stattgegeben. Unter Zurückweisung der Anschlußberufung der Beklagten hat das Landesarbeitsgericht auf die Berufung des Klägers das Urteil des Arbeitsgerichts teilweise abgeändert. Es hat dem Kläger die höhere tarifliche Vergütung für die Monate September bis Dezember 1997 in rechnerisch unstreitiger Höhe von 2.847,50 DM brutto und die zusätzliche Urlaubsvergütung für die Monate Oktober bis Dezember 1997 in rechnerisch unstreitiger Höhe von 1.108,80 DM brutto zuerkannt und die Berufung im übrigen, dh. hinsichtlich des zusätzlichen Urlaubsgeldes für September 1997 und hinsichtlich der höheren Vergütung für August 1997 wegen Nichteinhaltung der tariflichen Verfallfrist zurückgewiesen. Es hat die Revision für die Beklagte zugelassen. Mit ihr beantragt die Beklagte die teilweise Aufhebung des Berufungsurteils und die Abweisung der Klage insgesamt. Der Kläger beantragt, die Revision zurückzuweisen.



Entscheidungsgründe

Die Revision ist im wesentlichen begründet. Dem Kläger steht nur die zusätzliche Urlaubsvergütung für die Monate Oktober bis Dezember 1997 auf der Basis des Tariflohnes am 31. Dezember 1993 zu, nicht aber der höhere tarifliche Lohn.

I. Die Beklagte schuldet dem Kläger für den streitigen Zeitraum auf Grund des nachwirkenden LTV Sachsen-Anhalt nur den tariflichen Lohn in der Höhe, die zum Zeitpunkt ihres Verbandsaustritts am 31. Dezember 1993 erreicht war. Die späteren Tariflohnerhöhungen in Niedersachsen schuldet sie ebenso wenig wie die späteren prozentualen Stufenanpassungen gem. § 4 des LTV Sachsen-Anhalt.

1. Das Landesarbeitsgericht hat demgegenüber die mit der Klage verlangten tariflichen Vergütungsansprüche wegen der fortbestehenden Tarifgebundenheit der Beklagten dem Kläger zugesprochen, soweit sie nicht verfallen sind. Es hat die Verweisung in dem LTV Sachsen-Anhalt auf den jeweiligen Tariflohn in der niedersächsischen Metallindustrie als wirksam angesehen. Die Tarifgebundenheit der Beklagten sei weder durch ihren Verbandsaustritt noch durch die nachfolgenden Tariflohnerhöhungen in der niedersächsischen Metallindustrie beendet worden. Die dagegen gerichteten Rügen der Revision haben im Ergebnis Erfolg.

2. Zutreffend ist das Landesarbeitsgericht von der Wirksamkeit des LTV Sachsen-Anhalt mit seiner Blankettverweisung auf die tariflichen Löhne in Niedersachsen ausgegangen. Die Revision hält demgegenüber die Blankettverweisung für unwirksam, weil zwischen dem LTV Sachsen-Anhalt als Verweisungstarifvertrag und dem LTV Niedersachsen als Bezugstarifvertrag nicht der von der Rechtsprechung geforderte enge sachliche Zusammenhang bestehe und weil die Tarifvertragsparteien durch die lange Mindestlaufzeit des Verweisungstarifvertrages den Kernbereich ihrer Normsetzungsbefugnis aufgeben hätten und damit gegen Art. 9 Abs. 3 GG verstoßen hätten.

a) Entgegen der Auffassung der Revision hat das Landesarbeitsgericht den engen sachlichen Zusammenhang zwischen dem Geltungsbereich des LTV und dem LTV Niedersachsen zutreffend bejaht.

aa) Das Bundesarbeitsgericht vertritt in ständiger Rechtsprechung seit der Entscheidung vom 9. Juli 1980 (- 4 AZR 564/78 - BAGE 34, 42; 10. November 1982 - 4 AZR 1203/79 - BAGE 40, 327) die Auffassung, daß die Rechtsetzungsbefugnis der



Tarifvertragsparteien grundsätzlich auch das Recht umfaßt, auf jeweils geltende andere tarifliche Vorschriften zu verweisen, sofern deren Geltungsbereich mit dem Geltungsbereich der verweisenden Tarifnormen in einem engen sachlichen Zusammenhang steht. Dabei ist im Einzelfall maßgebend, ob die Regelung, auf die verwiesen wird, in erster Linie raumbezogen, betriebsbezogen, fachbezogen oder personenbezogen ist. Je nachdem, ob die Tarifnormen, auf die verwiesen wird, in erster Linie raumbezogen, betriebsbezogen, fachbezogen oder personenbezogen sind, 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 Rechtsetzungsbefugnis auf andere Tarifparteien dem Postulat der Sachgerechtigkeit der tariflichen Regelungen ein angemessenes Interessenausgleichs Rechnung getragen wird (*BAG 10. November 1982 BAGE 40, 327, 336 f.*).

bb) Nach diesen Grundsätzen kann die Verweisung des LTV Sachsen-Anhalt auf den branchenidentischen LTV Niedersachsen unter den besonderen tarifpolitischen Umständen nach der Wiedervereinigung im Jahre 1990 nicht beanstandet werden. Im Sinne einer Gesamtregelung haben sich die Tarifvertragsparteien der Metall- und Elektroindustrie in den neuen Bundesländern auf sog. Partnergebiete verständigt, deren Tarifstruktur und tarifliches Lohn- bzw. Gehaltsniveau mittelfristig übernommen werden sollten. In diesem Zusammenhang steht auch die Blankettverweisung des LTV Sachsen-Anhalt auf den LTV Niedersachsen.

(1) Der zeitliche, fachliche und persönliche Geltungsbereich des LTV und des LTV Niedersachsen stimmen im wesentlichen überein. Der Unterschied im räumlichen Geltungsbereich steht der Zulässigkeit der Blankettverweisung nicht entgegen. Bei dem Verweisungstarifvertrag ebenso wie bei dem Bezugstarifvertrag handelt es sich um typische landesbezogene Flächentarifverträge, also nicht um einen Tarifvertrag mit einem besonderen räumlichen Geltungsbereich. Gerade wenn im Hinblick auf die sonstigen Aspekte des Geltungsbereichs Übereinstimmung besteht, kommt typischerweise nur eine Verweisung auf einen Tarifvertrag mit einem anderen räumlichen Geltungsbereich in Betracht. In der Literatur wird die Verweisung auf die Tarife in einem anderen Tarifbezirk für zulässig gehalten (*Löwisch/Rieble TVG § 1 Rn. 130; Kempen/Zachert TVG 3. Aufl. § 1 Rn. 378; Hanau/Kania DB 1995, 1229, 1230; Zachert NZA 1993, 299, 300*).



(2) Dabei haben die Tarifvertragsparteien des LTV das ihnen bekannte Ausgangsniveau des niedersächsischen Tarifbezirks ausdrücklich in ihre Entscheidung aufgenommen. Eine Bezugnahme auf die zukünftigen, noch unbekannten tariflichen Erhöhungen im niedersächsischen Tarifbezirk lag also nur hinsichtlich der möglichen späteren Erhöhungen bis zum Ablauf des LTV vor. Da erfahrungsgemäß die üblichen tariflichen Erhöhungen in den verschiedenen Tarifbezirken nicht wesentlich voneinander abweichen, war die wirtschaftliche Bedeutung der Verweisung auf den jeweiligen Tariflohn in Niedersachsen begrenzt. Viel wichtiger war die stufenweise Lohnangleichung an das Tarifniveau in Niedersachsen. Die Stufen sind in dem LTV Sachsen-Anhalt selbst geregelt. So sah der LTV Sachsen-Anhalt vom 6. März/31. Mai 1991 ursprünglich eine Angleichung des Lohnniveaus von 71 % auf 100 % innerhalb von zwei Jahren, und der LTV Sachsen-Anhalt vom 17. Mai 1993 sah noch eine Angleichung von 75 % auf 100 % innerhalb von drei Jahren und einem Monat vor. Die Wichtigkeit der prozentualen Stufenangleichung zeigt sich auch daran, daß nach der Auseinandersetzung um die Änderung des LTV Sachsen-Anhalt im Jahre 1993 im Ergebnis zwar der Zeitraum für die Angleichung verlängert, jedoch die Bezugnahme auf die jeweiligen Tariflöhne in Niedersachsen beibehalten wurden.

(3) Diese Bezugnahme ist rechtlich nicht zu beanstanden. Die Tarifvertragsparteien des LTV Sachsen-Anhalt wollten eine über einen langen Zeitraum gestreckte Angleichung der Ost- an die Westlöhne vereinbaren. Dazu mußten sie die Bezugsgröße für diese prozentuale Angleichung bestimmen. Hätten sie - was rechtlich völlig unproblematisch gewesen wäre - das niedersächsische Lohnniveau vom Mai 1993 als statische Bezugsgröße gewählt, wäre das zu lösende Problem der unterschiedlichen Tariflohnhöhe in Ost und West erneut entstanden. Hätten sie andererseits die zukünftigen Tarifierhöhungen in ihrer Regelungskompetenz belassen, wäre kaum zu vermeiden gewesen, daß die bereits festgelegte prozentuale Anpassung mittelbar wieder Verhandlungsgegenstand geworden wäre. In dieser Situation lag die Bezugnahme auf den jeweiligen Tariflohn im niedersächsischen Tarifbezirk im Rahmen ihres tarifvertraglichen Gestaltungsspielraums. Durch die von der Rechtsprechung aufgestellten Voraussetzungen für eine zulässige Blankettverweisung soll dieser Gestaltungsspielraum nicht im Sinne einer Tarifzensur beschränkt werden, sondern nur die Untergrenze der Rechtsetzungsmacht der Tarifvertragsparteien gewahrt werden (*BAG 10. November 1982 - 4 AZR 1203/79 - BAGE 40, 327, 339*).



(4) Die Verweisung des LTV Sachsen-Anhalt auf die jeweilige Lohnhöhe in dem LTV Niedersachsen kann nach allem nicht als unzulässige Blankettverweisung bewertet werden.

b) Dem Landesarbeitsgericht ist auch insoweit zu folgen, als es in der langen Laufzeit des LTV Sachsen-Anhalt keinen Verstoß gegen Art. 9 Abs. 3 GG gesehen hat. Die dagegen von der Revision geltend gemachten Bedenken schlagen nicht durch.

Zwar hat das Bundesarbeitsgericht erkannt, daß die Tarifvertragsparteien den Kernbereich ihrer Normsetzungsbefugnis nicht aufgeben dürfen, etwa indem sie die Unkündbarkeit der Verweisungsnorm vereinbaren oder durch eine besonders lange Laufdauer oder Kündigungsfrist eine zeitlich lange Bindung eingehen (*BAG 10. November 1982 - 4 AZR 1203/79 - BAGE 40, 327, 343*). Diese immanenten Grenzen der Tarifautonomie sind aber vorliegend nicht überschritten. Zu beachten ist auch in diesem Zusammenhang, daß die Tarifvertragsparteien zur Lösung des außergewöhnlichen Problems der Diskrepanz zwischen dem Lohnniveau in den östlichen und westlichen Tarifbezirken eine außergewöhnliche Lösung im Sinne der stufenweisen Angleichung des Lohnniveaus gesucht haben, um den Arbeitnehmern und Arbeitgebern mittelfristig sichere Erwartungen bzw. Rahmenbedingungen zu geben. Diese Angleichung haben sie zum überwiegenden Teil durch die Festlegung der Prozentsätze selbst gestaltet. Hiergegen können unter keinem Gesichtspunkt Bedenken geltend gemacht werden. Auch soweit sie für den gleichen langen Zeitraum die Bezugsgröße durch die Verweisung auf die Tarifröhne in Niedersachsen festgelegt haben, kann nicht von einer unzulässigen Aufgabe der Normsetzungsbefugnis gesprochen werden, weil die Laufzeit dieser Verweisung von der Laufzeit der zugrunde liegenden Angleichungsregelung bestimmt war.

3. Im Ergebnis zu Recht aber rügt die Revision, daß das Landesarbeitsgericht von dem Fortbestand der Tarifgebundenheit der Beklagten in dem hier infragestehenden Zeitraum ausgegangen ist. Nach § 3 Abs. 3 TVG endet zwar die Tarifgebundenheit der Beklagten nicht mit deren Verbandsaustritt. Die Tarifgebundenheit der Beklagten endete aber mit dem Ende des zum Zeitpunkt des Verbandsaustritts geltenden LTV Niedersachsen. Dieses Ende war mit der dortigen Tariflohnerhöhung zum 1. Juni 1994 eingetreten.

a) Das Landesarbeitsgericht hat die Beendigung der Tarifgebundenheit gem. § 3 Abs. 3 TVG zum 1. Juni 1994 im wesentlichen mit der Begründung verneint, daß die



zukünftigen Änderungen von dem Normenprogramm des Verweisungstarifvertrages umfaßt seien. Das gelte nicht nur für die bereits festgelegten prozentualen Stufenanpassungen, sondern auch für die noch unbekannten zukünftigen Tarifierhöhungen in Niedersachsen, weil die Tarifvertragsparteien sich in Ansehung dieser Ungewißheit gebunden hätten. Insoweit handele es sich nicht um eine Änderung bzw. Ergänzung des Verweisungstarifvertrages. Dem kann nicht gefolgt werden.

b) Das Bundesarbeitsgericht hat über die Frage der Beendigung der Tarifgebundenheit gem. § 3 Abs. 3 TVG an einen dynamischen Verweisungstarifvertrag im Falle der Beendigung des Bezugstarifvertrages noch nicht entschieden. Es hat sich lediglich für den Fall der Änderung des Tarifvertrages selbst dahingehend geäußert, daß aus Gründen der Rechtsklarheit viel dafür spreche, daß jede Änderung eines Tarifvertrages als Beendigung iSd. § 3 Abs. 3 TVG - auch hinsichtlich der unveränderten Bestimmungen - anzusehen sei (*BAG 18. März 1992 - 4 AZR 339/91 - AP TVG § 3 Nr. 13*). Dieser Auffassung hat sich die Literatur teilweise angeschlossen (u.a. *Wiedemann/Oetker TVG 6. Aufl. § 3 Rn. 70 ff.*; *Hanau/Kania DB 1995, 1229, 1232*; *Stein in Tarifvertragsrecht Rn. 174 und Anm. zu -vorliegend- LAG Sachsen-Anhalt vom 11. Mai 1999 - 8 Sa 695/98 - AuR 2000, 147*; *abweichend im Sinne einer teilweisen Beendigung Däubler Tarifvertragsrecht 3. Aufl. Rn. 300*; *Gamillscheg Kollektives Arbeitsrecht Bd. 1 S 728*; *Kempen/Zachert TVG 3. Aufl. § 3 Rn. 32*; *Löwisch/Rieble TVG § 3 Rn. 86*).

c) In der Literatur wird zT ebenfalls vertreten, daß bei einer Änderung des Bezugstarifvertrages eine Beendigung der Tarifgebundenheit gem. § 3 Abs. 3 TVG eintrete (*insbesondere Hanau/Kania DB 1995, 1229, 1233*). Zum Teil wird dabei allerdings angenommen, daß die Tarifgebundenheit an die zur Zeit des Verbandsaustritts geltenden Tarifverträge erhalten bleibe (*Wiedemann/Oetker TVG 6. Aufl. § 3 Rn. 60*; *Kempen/Zachert TVG 3. Aufl. § 3 Rn. 33*).

d) Die am 5. März 1994 und damit nach dem Verbandsaustritt der Beklagten vereinbarte Änderung des LTV Niedersachsen als Bezugstarifvertrag hat zur Beendigung ihrer Tarifgebundenheit an den LTV Sachsen-Anhalt geführt. Die Änderung eines verweisenden Tarifvertrages selbst unterscheidet sich praktisch und wertungsmäßig nicht von der des Bezugstarifvertrages. Denn die Normen des Bezugstarifvertrages werden richtigerweise als Inhalt des Verweisungstarifvertrages verstanden (*BAG 9. Juli 1980 - 4 AZR 564/78 - BAGE 34, 42, 55*), so daß sich im Ergebnis die Neufassung des Bezugstarifvertrages als Änderung der als Einheit verstandenen tariflichen Regelung

von Verweisungs- und Bezugstarifvertrag darstellt. Die Erwägungen, die für den Wegfall der Tarifgebundenheit bei einer Änderung des Tarifvertrages sprechen, gelten auch für den Wegfall der Tarifgebundenheit bei Änderung des Bezugstarifvertrages.

Der von § 3 Abs. 3 TVG nach allgemeiner Auffassung verfolgte Zweck, zur Absicherung des Gestaltungsauftrages der Tarifvertragsparteien eine Flucht aus den Tarifverträgen zu verhindern, rechtfertigt sich inhaltlich insbesondere dadurch, daß die Fortgeltung der Tarifgebundenheit noch durch die frühere Mitgliedschaft legitimiert ist. Die Legitimation für die weitergeltende Tarifgebundenheit endet aber nicht nur, wenn entsprechend dem Wortlaut der gesetzlichen Regelung der Tarifvertrag selbst endet. Sie endet auch, wenn eine Änderung des Tarifvertrages eintritt, auf dessen Inhalt der ausgetretene Arbeitgeber schon auf Grund dessen keinen Einfluß nehmen konnte, weil er dem tarifschließenden Verband nicht mehr angehört. Für die Frage des Fortbestehens der Tarifgebundenheit macht es keinen Unterschied, ob die Tarifvertragsparteien eine Änderung des Tarifvertrages beschließen oder nach der Kündigung des Tarifvertrages einen inhaltlich teilweise geänderten neuen Tarifvertrag abschließen.

Auch das Erfordernis der Rechtsklarheit spricht für ein Ende der Tarifgebundenheit in beiden Fällen. Eine Bindung des ausgetretenen Arbeitgebers an den geänderten Tarifvertrag kommt allenfalls hinsichtlich der unveränderten Bestimmungen des Tarifvertrages in Betracht. Das führt aber nicht nur zu der Fragestellung, wann die unveränderten Bestimmungen noch eine sinnvolle Gesamtregelung darstellen, sondern hat darüber hinaus zur Konsequenz, daß nebeneinander zum einen eine Tarifgebundenheit nach § 3 Abs. 3 TVG für den unveränderten Teil des Tarifvertrages bestehen würde und zum anderen eine Nachwirkung gem. § 4 Abs. 5 TVG für den von der Änderung erfaßten Teil des Tarifvertrages.

4. Auch kraft Nachwirkung sind die Ansprüche auf höheren Lohn nicht begründet. Nach § 4 Abs. 5 TVG gelten die Rechtsnormen eines Tarifvertrages nach seinem Ablauf weiter, bis sie durch eine andere Abmachung ersetzt werden. Die mit dem Wegfall der Tarifgebundenheit beginnende Nachwirkung gem. § 4 Abs. 5 TVG führt entsprechend der Auffassung der Revision im Ergebnis dazu, daß die Beklagte weder an die nach ihrem Verbandsaustritt beschlossenen Tarifierhöhungen im LTV Niedersachsen noch an die danach eintretenden prozentualen Stufenangleichungen des LTV Sachsen-Anhalt gebunden ist.



a) Die Nachwirkung nach § 4 Abs. 5 TVG schließt sich auch bei einem Verbandsaustritt dem Ende der Tarifgebundenheit nach § 3 Abs. 3 TVG an (*BAG 18. März 1992 - 4 AZR 339/91 - AP TVG § 3 Nr. 13*). An dieser Rechtsprechung hat der Senat nach ausführlicher Auseinandersetzung mit den abweichenden Auffassungen festgehalten (*BAG 13. Dezember 1995 - 4 AZR 1062/94 - BAGE 82, 27*). Sie wird von anderen Senaten des Bundesarbeitsgerichts geteilt (*ua. BAG 5. Oktober 1993 - 3 AZR 586/92 - AP BetrAVG § 1 Zusatzversorgungskassen Nr. 42; BAG 14. Februar 1991 - 8 AZR 166/90 - BAGE 67, 222*); sie wird auch von der Revision nicht angegriffen.

b) Die Nachwirkung nach § 4 Abs. 5 TVG beschränkt sich darauf, bis zum Abschluß einer anderen Abmachung den materiell-rechtlichen Zustand für das Arbeitsverhältnis beizubehalten, der beim Eintritt der Nachwirkung bestanden hat. An künftigen Änderungen nehmen die nur nachwirkenden Tarifnormen nicht teil. Demgemäß schuldet die Beklagte dem Kläger kraft § 4 Abs. 5 TVG Lohn nur iHv. 80 % des Lohnes, der zuletzt vor dem 1. Juni 1994 der entsprechende Tariflohn in Niedersachsen war. In dieser Höhe hat der Kläger seinen Lohn erhalten.

aa) Der Kläger hat nach § 4 Abs. 5 TVG keinen Anspruch darauf, daß die Beklagte ihm ab 1. Juni 1994 einen höheren Lohn entsprechend dem LTV Niedersachsen zu zahlen hat. An den dortigen Lohnsteigerungen nimmt das Arbeitsverhältnis der Parteien nicht teil. Vielmehr ist der Lohnsatz zugrunde zu legen, der zuletzt vor der Lohnänderung in Niedersachsen vom 1. Juni 1994 gegolten hat. Denn die Nachwirkung hat nur zur Folge, daß die Tarifnormen in dem Zustand statisch weiterwirken, den sie zu Beginn der Nachwirkung hatten. Dies gilt auch dann, wenn die nachwirkende Tarifnorm auf eine fremde Tarifnorm verweist, die während der Zeit der Nachwirkung inhaltlich geändert wird. An künftigen Änderungen der in Bezug genommenen Regelung nimmt die nur noch nachwirkende Tarifbestimmung nicht mehr teil. Diese Auffassung entspricht dem Sinn und Zweck der Nachwirkung des § 4 Abs. 5 TVG. Die Nachwirkung hat nur eine Überbrückungsfunktion. Sie erlaubt eine Änderung der bisherigen Tarifnorm auch durch einzelvertragliche Abreden, will aber bis zu einer solchen Änderung den bisherigen materiellen Inhalt der Arbeitsbedingungen, soweit sie tarifvertraglich gegolten haben, erhalten und damit dem tariflichen Ordnungsprinzip Rechnung tragen (*Senat 24. November 1999 - 4 AZR 666/98 - AP TVG § 4 Nachwirkung Nr. 34, zu I 1 e bb der Gründe mwN*).



bb) Der Kläger hat aber auch keinen Anspruch darauf, daß sein Lohn nach dem 1. Juni 1994 auf der Basis des LTV Niedersachsen nach dem Stand vom 31. Mai 1994 entsprechend den Stufenangleichungen des LTV Sachsen-Anhalt steigt. Vielmehr schuldet die Beklagte kraft Nachwirkung (§ 4 Abs. 5 TVG) nur die Stufe der Lohnangleichung an den LTV Niedersachsen, die nach dem LTV Sachsen-Anhalt bei Beginn der Nachwirkung am 1. Juni 1994 erreicht war. Das war die Stufe 80 % (§ 2 Nr. 2.3 LTV Sachsen-Anhalt).

§ 2 LTV Sachsen-Anhalt wirkt nicht etwa in der Weise nach, daß die Stufenangleichungen als dynamische Regelung weiterwirken, jedoch die Bezugsgröße statisch bleibt. Zwar werden die in einer in sich geschlossenen Tarifregelung enthaltenen dynamischen Bestimmungen auch in den Stufen wirksam, die erst im Nachwirkungszeitraum wirksam werden (*BAG 16. August 1990 - 8 AZR 439/89 - BAGE 65, 359*). In jenem Fall war in der Tarifnorm anschließend geregelt, daß sich der Tarifurlaub stufenweise um jeweils einen Tag erhöht. Diese Stufensteigerung war als Inhalt der nachwirkenden Tarifnorm zu beachten. Für den Eintritt dieser Stufensteigerungen für die Dauer des Erholungsurlaubs kam es auf nichts weiter als den Zeitablauf an.

Eine in sich geschlossene Regelung, deren Wirksamwerden nur vom Zeitablauf abhängt, liegt hier nicht vor. § 2 LTV Sachsen-Anhalt enthält eine gestaffelte Regelung der Stufenangleichungen an die jeweils geltenden, dh. an die erst künftig zu vereinbarenden Tariflöhne der Metallindustrie in Niedersachsen. Damit enthält der LTV Sachsen-Anhalt keine in sich geschlossene Stufenregelung, sondern eine komplexe einheitliche Regelung, für die ein wesentliches Element, nämlich die Festsetzung des künftigen Tariflohnes in der niedersächsischen Metallindustrie, erst noch durch die niedersächsischen Tarifvertragsparteien in der Metallindustrie geschaffen werden sollte. Der Zweck und die Komplexität der Regelung verbieten es, sie derart zu verstehen, daß nur der eine Teil, nämlich die in Bezug genommene Lohnhöhe, statisch nachwirkt und der andere seine Dynamik behält. Die statische Nachwirkung beider Komponenten führt zu einer angemessenen Verteilung der Abänderungslast im Rahmen des § 4 Abs. 5 TVG. Die Abänderungslast trifft denjenigen, der eine die Nachwirkung beendende Abmachung herbeiführen will. Sie würde unangemessen verschoben werden, falls Tarifnormen auch dann dynamisch nachwirkten, wenn deren Regelungsprogramm nicht bereits beim Beginn der Nachwirkung vollständig in der nachwirkenden Tarifregelung selbst enthalten ist.



II. Hinsichtlich des Anspruchs auf die zusätzliche Urlaubsvergütung ist die Revision nur zum Teil begründet. Dem Kläger steht dem Grunde nach gem. § 19 Abs. 4 MTV Sachsen-Anhalt der Anspruch auf die um 50 % erhöhte Urlaubsvergütung zu. Die Klageforderung ist allerdings nicht in Höhe der vom Landesarbeitsgericht zuerkannten 1.108,00 DM, sondern nur iHv. 887,04 DM begründet, weil die zugrunde zu legenden Entlohnungsregelungen ab 1. Juni 1994 nur statisch nachwirken.

1. Das Landesarbeitsgericht hat zu Recht angenommen, daß die Beklagte nach ihrem Verbandsaustritt gem. § 3 Abs. 3 TVG weiterhin an § 19 Abs. 4 MTV Sachsen-Anhalt gebunden ist. Hiernach wird die Urlaubsvergütung um den ab 1. Januar 1995 in der niedersächsischen Metallindustrie geltenden Prozentsatz (50 %) erhöht. Die hiergegen gerichteten Angriffe der Revision sind nicht begründet.

a) Die Regelung im MTV Sachsen-Anhalt mit ihrer Verweisung auf den ab 1. Januar 1995 in Niedersachsen geltenden vom-Hundert-Satz für die Erhöhung der Urlaubsvergütung begegnet keinen rechtlichen Bedenken. Insoweit gelten dieselben Erwägungen wie zur Regelung im LTV Sachsen-Anhalt (vgl. I 2 dieses Urteils).

b) Die Beklagte ist in der Zeit, für die hier zusätzliche Urlaubsvergütung gefordert wird, gem. § 3 Abs. 3 TVG an den MTV Sachsen-Anhalt insgesamt und damit auch an dessen Regelung in § 19 Abs. 4 weiterhin gebunden. Die Nachbindung der Beklagten an diese Bestimmung hat nicht dadurch geendet, daß in Niedersachsen am 5. März 1994 eine Neufassung des MTV Niedersachsen vom 18. Mai 1990 in Kraft getreten ist, der in seinem § 19 Ziff. (2) 1. Absatz eine zusätzliche Urlaubsvergütung iHv. 50 % des sich aus Ziff. (1) ergebenden Entgeltes vorsieht.

Dies folgt aus der Besonderheit der Regelung in § 19 Abs. 4 MTV Sachsen-Anhalt. Sie ist nach den Regeln über die Tarifauslegung (vgl. *statt vieler: Senat 5. Oktober 1999 - 4 AZR 578/98 - AP TVG § 4 Verdienstsicherung Nr. 15, zu I 2 a der Gründe*) dahingehend auszulegen, daß darin zugleich zwei Elemente bestimmt worden sind.

Zum einen bestimmt § 19 Abs. 4 MTV Sachsen-Anhalt, daß es ab 1. Januar 1995 überhaupt - wie in Niedersachsen - eine erhöhte Urlaubsvergütung geben wird. Insoweit handelt es sich um eine in ihrer zeitlichen Wirkung auf den 1. Januar 1995 hinausgeschobene tarifliche Normierung einer zusätzlichen Urlaubsvergütung, die es zur Zeit des Abschlusses des MTV Sachsen-Anhalt als tarifvertragliche Regelung für die Arbeiter in der niedersächsischen Metallindustrie bereits mit demselben Prozent-



satz, bezogen auf die gleichermaßen berechnete Urlaubsgrundvergütung (Urlaubsentgelt) längst gab. Dort bestand bei Abschluß des MTV Sachsen-Anhalt im Jahr 1991 bereits eine Tarifregelung in der Metallindustrie, wonach eine zusätzliche Urlaubsvergütung von 50 % zu zahlen war (Ziff. 10.3.1 MTV Niedersachsen vom 18. Mai 1990). Insoweit ist das Regelungsprogramm des § 19 Abs. 4 MTV Sachsen-Anhalt vergleichbar in sich geschlossen wie die stufenweise Steigerung der Zahl der Tage des Erholungsurlaubs in dem Tarifvertrag, der der Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 16. August 1990 zugrunde gelegen hat (vgl. BAG 16. August 1990 - 8 AZR 439/89 - BAGE 65, 359). Nach den dort aufgestellten Grundsätzen blieb die Beklagte auch an die erst nach ihrem Austritt aus dem Verband wirksam werdende Regelung in § 19 Abs. 4 MTV Sachsen-Anhalt gebunden, soweit es um die Zahlung der zusätzlichen Urlaubsvergütung iHv. 50 % geht.

Zum anderen bestimmt § 19 Abs. 4 MTV Sachsen-Anhalt aber in vergleichbarer Art und Weise wie die Stufenangleichung im LTV Sachsen-Anhalt, daß für die zusätzliche Urlaubsvergütung ab 1. Januar 1995 der dann in der niedersächsischen Metallindustrie geltende Prozentsatz anzuwenden sei. Damit haben die Tarifvertragsparteien des MTV Sachsen-Anhalt vom 17. Mai 1993 eine Angleichung auch für den Fall geregelt, daß bis zum Wirksamwerden des § 19 Abs. 4 MTV Sachsen-Anhalt in Niedersachsen ein anderer Prozentsatz gelten könnte. Hierauf kommt es vorliegend jedoch nicht an. Zum einen ist der Prozentsatz nicht geändert worden; zum anderen würde der Satz von 50 % kraft Nachwirkung (§ 4 Abs. 5 TVG) anzuwenden sein, wollte man annehmen, daß die Nachbindung der Beklagten (§ 3 Abs. 3 TVG) infolge des Abschlusses des MTV Niedersachsen zum 1. Dezember 1994 geendet hätte.

2. Das Landesarbeitsgericht hat ferner angenommen, wegen der Nachbindung der Beklagten an den LTV Sachsen-Anhalt seien 100 % des 1996 erreichten Tariflohnes des Tarifgebietes Niedersachsen zugrunde zu legen. Dies hält der Revision nicht stand. Die Beklagte schuldet ab 1. Januar 1995 eine um 50 % erhöhte (und insoweit zusätzliche) Urlaubsvergütung kraft Nachwirkung (§ 4 Abs. 5 TVG).

Die Vergütung ist nach näherer Maßgabe des § 19 Ziff. 4 MTV Sachsen-Anhalt auf der Grundlage des geschuldeten Lohnes zu berechnen. Für die Berechnung des geschuldeten Lohnes ist - wie unter I im einzelnen ausgeführt - der zuletzt vor dem 1. Juni 1994 maßgebliche Lohn zugrunde zu legen, nicht aber der vom Landesarbeitsgericht zuerkannte Lohn gem. dem Tarifstand 1997.



3. Die tarifvertragliche Ausschußfrist ist gewahrt.
- III. Die Kostenentscheidung beruht auf § 92 ZPO.

Schliemann

Bott

Wolter

Fieberg

Kiefer



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)