

Aktenzeichen: 4 AZR 403/97
Bundesarbeitsgericht 4. Senat

Urteil vom 22. Juli 1998
- 4 AZR 403/97 -

I. Arbeitsgericht
Iserlohn

Urteil vom 19. September 1996
- 4 Ca 267/96 -

II. Landesarbeitsgericht
Hamm

Urteil vom 23. Mai 1997
- 15 Sa 2276/96 -

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

Entscheidungsstichwort:

**Tarifvertrag: Nachwirkung für nach Ablauf begründetes
Arbeitsverhältnis**

Gesetz:

TVG § 3 Abs. 1, § 4 Abs. 1, Abs. 5; Lohnrahmenabkommen für
die gewerblichen Arbeitnehmer der Eisen-, Metall- und Elek-
troindustrie Nordrhein-Westfalens vom 19. Februar 1975 (LRA)
§ 9 Ziff. 4

Leitsatz:

Die Weitergeltung (Nachwirkung) von Inhaltsnormen eines Ta-
rifvertrages nach § 4 Abs. 5 TVG erstreckt sich trotz Tarif-
bindung der Parteien nicht auf ein erst im Nachwirkungszeit-
raum begründetes Arbeitsverhältnis, sondern besteht nur für
solche Arbeitsverhältnisse, die in der Laufzeit des Tarifver-
trages bestanden haben und ihm unterlagen (Bestätigung der
ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts seit Ur-
teil vom 6. Juni 1958 - 1 AZR 515/57 - BAGE 6, 90 = AP Nr. 1
zu § 4 TVG Nachwirkung, zuletzt BAG Urteil vom 10. Dezember
1997 - 4 AZR 247/96 - AP Nr. 20 zu § 3 TVG, zu 2 a bb a.E.
der Gründe, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Samm-
lung vorgesehen).



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

4 AZR 403/97
15 Sa 2276/96 Hamm

Verkündet am
22. Juli 1998

Bartel,
Reg.-Hauptsekretärin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 22. Juli 1998 durch den Vorsitzenden Richter Schliemann, die Richter Schneider und Dr. Friedrich sowie die ehrenamtlichen Richter Wolf und Seifner für
Recht erkannt:



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

1. Die Revision der Klägerin gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 23. Mai 1997 - 15 Sa 2276/96 - wird zurückgewiesen.
2. Die Klägerin hat die Kosten der Revision zu tragen.

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

T a t b e s t a n d :

Die Klägerin macht Ansprüche aus einem nur noch nachwirkenden Tarifvertrag geltend.

Die 1948 geborene Klägerin ist seit dem 5. Juni 1989 als gewerbliche Arbeitnehmerin bei der Beklagten, einem Unternehmen der metallverarbeitenden Industrie, tätig. Ein schriftlicher Arbeitsvertrag besteht nicht. Die Bezüge der Klägerin richten sich nach Lohngruppe 2 des einschlägigen Lohnabkommens.

Die Klägerin gehört der IG Metall an. Bei Begründung des Arbeitsverhältnisses gehörte die Beklagte dem Arbeitgeberverband Ruhr-Lenne e.V. an; zum 31. Dezember 1994 ist sie dort ausgetreten.

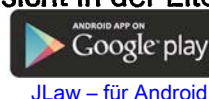
Die IG Metall und der Verband metallindustrieller Arbeitgeberverbände Nordrhein-Westfalen e.V., dem der Arbeitgeberverband Ruhr-Lenne e.V. angehört, sind Abschlußpartner des Tarifvertrags „Lohnrahmenabkommen für die gewerblichen Arbeitnehmer der Eisen-, Metall- und Elektroindustrie Nordrhein-Westfalens“ vom 19. Februar 1975 (LRA). Das LRA ist zum 31. Dezember 1978 gekündigt worden.

Die Klägerin meint, ihr stehe die Leistungszulage von 16 % auf den Tariflohn nach § 9 Ziff. 4 des nachwirkenden LRA zu. Die Nachwirkung des § 4 Abs. 5 TVG

erfassen entsprechend der herrschenden Ansicht in der Literatur auch Arbeitsverhält-



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 3 -

nisse, die - wie hier - erst im Nachwirkungszeitraum begründet worden seien. Die Beklagte schulde ihr die entsprechend berechneten Unterschiedsbeträge zum tatsächlich abgerechneten Arbeitsentgelt für die Monate Oktober, November und Dezember 1995 sowie zur zusätzlichen tariflichen Urlaubsvergütung für die Monate Oktober 1995 und Dezember 1995.

Die Klägerin hat beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an sie 1.613,26 DM brutto zzgl. 4 % Zinsen aus dem sich daraus ergebenden Nettobetrag seit 25. Januar 1996 zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Sie hat sich auf den Standpunkt gestellt, das LRA sei auf das Arbeitsverhältnis der Parteien nicht anzuwenden. Das LRA sei von der IG Metall zum 31. Dezember 1978 gekündigt worden. Ein neues Lohnrahmenabkommen oder Entgeltrahmenabkommen sei zwischen den Tarifvertragsparteien nicht abgeschlossen worden. Zwar sei das LRA vom 26. September 1967/15. April 1970/11. Januar 1973/19. Februar 1975 gedruckt nach dem „Stand vom 19.02.1975/25.01.1979/06.05.1990/16.05.1991“. Dies ändere jedoch nichts an der Kündigung des LRA zum 31. Dezember 1978 und der damit verbundenen Beendigung dieses Tarifvertrages. Aufgrund der Kündigung könne das LRA allenfalls gem. § 4 Abs. 5 TVG nachwirken. Dies scheide jedoch für das vorliegende Arbeitsverhältnis aus, weil die Klägerin ihre Tätigkeit bei der Beklagten erst nach dem Kündigungstermin des LRA aufgenommen habe.



Im übrigen habe die Beklagte der Klägerin zu keinem Zeitpunkt eine 16 %ige Leistungszulage gem. § 9 LRA gezahlt. Sie habe die Zahlung der Leistungszulage nicht erst nach Austritt aus dem Arbeitgeberverband eingestellt, sondern das LRA von Beginn des Beschäftigungsverhältnisses an nicht angewandt. Die Klägerin habe ihre Abrechnungen, die keine Leistungszulage aufgewiesen hätten, entgegengenommen und widerspruchsfrei weitergearbeitet. Damit liege eine andere individualrechtliche Abmachung zwischen den Parteien vor. Erstmals mit der Klageschrift vom 22. Januar 1996 habe die Klägerin ihre angeblichen Ansprüche geltend gemacht.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Auf die Berufung der Beklagten hat das Landesarbeitsgericht das Urteil des Arbeitsgerichts abgeändert und die Klage abgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt die Klägerin ihren Klageantrag weiter. Die Beklagte beantragt, die Revision der Klägerin zurückzuweisen.

Entscheidungsgründe:

Die Revision der Klägerin ist unbegründet. Das Landesarbeitsgericht hat die Klage zutreffend abgewiesen.

1. Die von der Klägerin in Anspruch genommene Inhaltsnorm des § 9 Ziff. 4 LRA gilt für das Arbeitsverhältnis der Parteien nicht bereits nach § 4 Abs. 1 Satz 1, § 3 Abs. 1 TVG. Das Arbeitsverhältnis der Parteien ist erst am 5. Juni 1989 begründet worden. Zu diesem Zeitpunkt wirkte das LRA nur noch nach § 4 Abs. 5 TVG nach, denn die IG Metall hatte es zum 31. Dezember 1978 wirksam gekündigt. Die rechtlichen Wirkungen dieser Kündigung sind nicht beseitigt worden.



2. Die Klägerin kann sich auch nicht mit Erfolg auf § 4 Abs. 5 TVG stützen.

Nach dieser Bestimmung gelten zwar „nach Ablauf des Tarifvertrags seine Rechtsnormen weiter, bis sie durch eine andere Abmachung ersetzt werden“. Die Nachwirkung des § 4 Abs. 5 TVG erfaßt aber solche Arbeitsverhältnisse nicht, die erst im Nachwirkungszeitraum begründet worden sind. Dies hat das Landesarbeitsgericht zu Recht angenommen.

a) Wie die Revision zutreffend meint, wird in der Literatur überwiegend angenommen, die nachwirkenden Normen eines Tarifvertrags erfaßten auch solche Arbeitsverhältnisse tarifgebundener Parteien, die erst im Nachwirkungszeitraum begründet würden (z. B. Gamillscheg, Kollektives Arbeitsrecht, Bd. I, § 18 VII 6, S. 879 Fn. 581 und S. 880 Fn. 583; Löwisch/Rieble, TVG, 1992, § 4 Rz 226; Kempen/-Zachert, TVG, 3. Aufl., § 4 Rz 294; Wiedemann/Stumpf, TVG, 5. Aufl., § 4 Rz 186; Däubler, Tarifvertragsrecht, 3. Aufl., Rz 1464; Herschel, ZfA 1976, 98 f.; Schaub, Arbeitsrechts-Handbuch, 8. Aufl., § 204 III 4; KR-Hillebrecht/Spilger, 4. Aufl., § 622 BGB Rz 188).

b) Demgegenüber nimmt das Bundesarbeitsgericht in ständiger Rechtsprechung an, die nur noch nachwirkenden Inhaltsnormen eines Tarifvertrags ergreifen ein Arbeitsverhältnis nicht, wenn es erst im Nachwirkungszeitraum begründet wird (BAG Urteile vom 6. Juni 1958 - 1 AZR 515/57 - BAGE 6, 90 = AP Nr. 1 zu § 4 TVG Nachwirkung; vom 13. Juni 1958 - 1 AZR 591/57 - BAGE 6, 31 = AP Nr. 2 zu § 4 TVG Effektivklausel; vom 19. Januar 1962 - 1 AZR 147/61 - BAGE 12, 194 = AP Nr. 11 zu § 5 TVG; vom 15. Februar 1965 - 5 AZR 347/64 - BAGE 17, 90 = AP Nr. 6 zu § 13 BUrlG; vom 29. Januar 1975 - 4 AZR 218/74 - BAGE 27, 22 = AP Nr. 8 zu § 4 TVG Nachwirkung; Senatsbeschlüsse vom 3. Dezember 1985 - 4 ABR 7/85 -



BAGE 50, 277 = AP Nr. 1 zu § 74 BAT; vom 3. Dezember 1985 - 4 ABR 60/85 -
BAGE 50, 258 = AP Nr. 2 zu § 74 BAT; vom 13. August 1986 - 4 ABR 2/86 - AP
Nr. 1 zu § 2 MTV Ang-DFVLR; Urteil des Senats vom 10. Dezember 1997 - 4 AZR
247/96 - AP Nr. 20 zu § 3 TVG, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Samm-
lung vorgesehen; vgl. auch Beschluß des Ersten Senats vom 9. Juli 1996 - 1 ABR
55/95 - AP Nr. 9 zu § 99 BetrVG 1972 Einstellung).

c) Der Senat hält an dieser Rechtsprechung zumindest insoweit fest, als es um
die Inhaltsnormen eines Tarifvertrags geht. Die Erwägungen der Literatur geben kei-
nen Anlaß, die Rechtsprechung zu ändern.

Wortlaut und Systematik des § 4 Abs. 5 TVG sprechen entscheidend gegen
die Nachwirkung der Inhaltsnormen von Tarifverträgen auf erst im Nachwirkungszeit-
raum begründete Arbeitsverhältnisse. Mit der „Weitergeltung“ i. S. des § 4 Abs. 5
TVG kann nur die für das jeweilige Arbeitsverhältnis der Parteien gemeint sein, nicht
aber ein bloßes „in Kraft bleiben“ der Tarifnorm als solcher. Dies entspricht dem
„Gelten“ i. S. des § 4 Abs. 1 Satz 1 TVG. Für ein solches Verständnis spricht auch
der Umstand, daß die Weitergeltung der nachwirkenden Tarifnorm nach § 4 Abs. 5
TVG endet, sobald sie durch eine andere Abmachung ersetzt ist. Eine solche andere
Abmachung können nicht nur die Tarifvertragsparteien treffen, sondern - allgemein
anerkannt - gerade auch die Parteien des Arbeitsvertrags. Soll aber die Inhaltsnorm
des Tarifvertrags nach Ablauf des Tarifvertrags „weiter“ gelten, so setzt das schon
begrifflich voraus, daß sie zuvor zwischen den Parteien des Arbeitsvertrags gegolten
hat. Ohne (vorhergehende) „Geltung“ für dieselben Arbeitsvertragsparteien ist eine
„Weitergeltung“ nicht möglich. Eine Weitergeltung der Inhaltsnormen des Tarifver-
trags als sogenannte Nachwirkung besteht für solche Arbeitsverhältnisse, die in der



Laufzeit des Tarifvertrags bestanden haben und ihm unterlagen (BAG Urteil vom 6. Juni 1958 - 1 AZR 515/57 - aaO). Zu Parteien eines Arbeitsvertrags werden Personen erst, wenn sie den Arbeitsvertrag abgeschlossen haben. Dementsprechend hat der Senat schon früher ausgesprochen, daß eine Nachwirkung i. S. des § 4 Abs. 5 TVG auf erst im Nachwirkungszeitraum begründete Arbeitsverhältnisse „begrifflich undenkbar“ ist (BAG Urteil vom 29. Januar 1975 - 4 AZR 218/74 - aaO).

Auch aus Sinn und Zweck des § 4 Abs. 5 TVG folgt nichts anderes. Mit dieser Bestimmung hat der Gesetzgeber vermeiden wollen, daß sich der Inhalt von Arbeitsverhältnissen, der mangels anderweitiger Vereinbarung im Arbeitsvertrag nur durch Tarifnormen (Inhaltsnormen) bestimmt wird und für den diese nur kraft (beiderseitiger) Tarifbindung gelten (§ 4 Abs. 1 S. 1, § 3 Abs. 1 TVG), nach Ablauf des Tarifvertrags nur noch nach den gesetzlichen Regelungen richtet. Insoweit hat der Gesetzgeber für die tarifgebundenen Parteien des Arbeitsvertrags einen vereinbarungsoffenen „Bestandsschutz“ für solche Arbeitsverhältnisse in § 4 Abs. 5 TVG geregelt, die dem Tarifvertrag vor seinem Ablauf unterlegen haben. Dagegen beabsichtigt § 4 Abs. 5 TVG nicht den Schutz solcher Mitglieder von Tarifvertragsparteien, die bei Ablauf des Tarifvertrags (noch) nicht in einem Arbeitsverhältnis gestanden haben. Dies verkennen die Befürworter der Ansicht, daß die Nachwirkung des § 4 Abs. 5 TVG sich auch auf im Nachwirkungszeitraum erstmals begründete Arbeitsverhältnisse Tarifgebundener erstrecke.

3. § 9 Ziff. 4 LRA gilt auch nicht kraft arbeitsvertraglicher Vereinbarung der Parteien. Zwar erfaßt die Nachwirkung nur die Arbeitsverhältnisse, die bei Beendigung des Tarifvertrags bereits begründet waren. Gleichwohl kann der Arbeitgeber bei Abschluß eines Arbeitsvertrags im Nachwirkungszeitraum mit dem neuen Arbeit-



nehmer die Anwendung des abgelaufenen Tarifvertrags vereinbaren. Das Landesarbeitsgericht hat im einzelnen ausgeführt, warum das hier nicht der Fall ist. Das greift die Revision nicht in zulässiger Weise an. Soweit ihr entnommen werden könnte, die Klägerin wolle nunmehr vortragen, die Zulage - gemeint die Leistungszulage? - sei betriebsüblich auch nach der Kündigung des Tarifvertrags gezahlt worden, so handelt es sich um neuen Vortrag, der in der Revisionsinstanz nicht mehr zu berücksichtigen ist (§ 561 ZPO).

Der Vortrag der Revision, in der betrieblichen Praxis würden die tariflichen Leistungen seit Jahren oder Jahrzehnten auch nicht tarifgebundenen Arbeitnehmern gezahlt, könnte als Hinweis auf § 612 Abs. 2 BGB verstanden werden. Die Regelungen des abgelaufenen Tarifvertrags sind für neueintretende Arbeitnehmer auch ohne Vereinbarung maßgebend, wenn sich die Leistungen aus dem abgelaufenen und nur noch nachwirkenden Tarifvertrag als (Teil der) übliche(n) Vergütung im Sinne des § 612 Abs. 2 BGB darstellen, weil sie nach wie vor üblicherweise auch tatsächlich gewährt werden. Insoweit fehlt es am Sachvortrag der Klägerin, mit dem belegt werden soll, die Beklagte habe die Zulage an neu eingetretene Arbeitnehmer/innen gezahlt. Hatte die Beklagte im Zeitpunkt der Einstellung der Klägerin das LRA bereits bei einer Anzahl von Arbeitnehmern nicht mehr angewandt, so stellen sich Leistungen aus dem LRA nicht mehr als übliche Vergütung im Sinne des § 612 Abs. 2 BGB dar.

4. Die Kostenentscheidung beruht auf § 97 Abs. 1 ZPO.

Schliemann

Schneider

Friedrich

Seifner

Wolf



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)