

Aktenzeichen: 4 AZR 506/99
Bundesarbeitsgericht 4. Senat

Urteil vom 25. Oktober 2000
- 4 AZR 506/99 -

I. Arbeitsgericht
Düsseldorf

Urteil vom 22. Mai 1998
- 9 Ca 453/98 -

II. Landesarbeitsgericht
Düsseldorf

Teilurteil vom 21. Mai 1999
- 14 (11) Sa 1015/98 -

Für die Amtliche Sammlung: Ja
Für die Fachpresse: Ja

Entscheidungsstichwort:

Bezugnahme auf branchenfremde Tarifwerke

Gesetz:

TVG § 1 Bezugnahme auf Tarifvertrag; BGB § 613 a

Leitsatz:

Wird ein branchenfremdes Tarifwerk im Arbeitsvertrag in Bezug genommen, ist eine korrigierende Auslegung der Verweisungsklausel dahin, daß eine Verweisung auf das Tarifwerk erfolgt, dem der Arbeitgeber jeweils unterliegt, nicht möglich. Eine große dynamische Verweisungsklausel liegt nicht vor. Der Arbeitgeber kann sich mit einer sog. Tarifwechselklausel vorbehalten, ein anderes Tarifwerk einzuführen (*im Anschluß an Senat 4. September 1996 - 4 AZR 135/95 - BAGE 84, 97 und 28. Mai 1997 - 4 AZR 663/95 - AP TVG § 1 Bezugnahme auf Tarifvertrag Nr. 6 = EzA TVG § 3 Bezugnahme auf Tarifvertrag Nr. 8 sowie 30. August 2000 - 4 AZR 581/99 -, zur Veröffentlichung vorgesehen*).



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

BUNDESARBEITSGERICHT



4 AZR 506/99
14 (11) Sa 1015/98
Landesarbeitsgericht
Düsseldorf

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
25. Oktober 2000

URTEIL

Freitag, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsklägerin,

pp.

Klägerin, Berufungsklägerin und Revisionsbeklagte,

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 25. Oktober 2000 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Schliemann, die Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Friedrich und Dr. Wolter, den ehrenamtlichen Richter Valentien und die ehrenamtliche Richterin Scherweit-Müller für Recht erkannt:



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1. Die Revision der Beklagten gegen das Teilurteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 21. Mai 1999 - 14 (11) Sa 1015/98 - wird zurückgewiesen.
2. Die Beklagte hat die Kosten der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten darüber, welche Tarifverträge auf ihr Arbeitsverhältnis anzuwenden sind.

Die 1951 geborene, gewerkschaftlich nicht organisierte Klägerin trat mit Wirkung vom 1. September 1971 als „fremdsprachige Korrespondentin in der Abteilung Finanz- und Rechnungswesen“ in die Dienste der R GmbH, einer Rechtsvorgängerin der Beklagten. Gegenstand dieses Handelsunternehmens war nach der Eintragung im Handelsregister des Amtsgerichts Essen vom 10. März 1971 der Export und Import von Erzeugnissen der Eisen-, Stahl- und Metallwarenindustrie, des Maschinen- und Apparatebaus sowie verwandter Industriezweige sowie der Handel mit den einschlägigen Rohstoffen. In dem Anstellungsschreiben vom 31. August 1971, das die Klägerin unterschrieben zurückreichte, heißt es ua.:

„Für die gegenseitigen Vertragsbeziehungen sind maßgebend der Tarifvertrag für die Angestellten der Eisen-, Metall- und Elektroindustrie (eischaffende Industrie) sowie die gesetzlichen Bestimmungen.“

Nach dem Zusammenschluß des T-Konzerns mit dem R-Konzern wurden mit Wirkung ab 1. Oktober 1974 die Bereiche des technischen Handelsgeschäfts in der Tochtergesellschaft T R Technik GmbH (TRT) zusammengefaßt. Mit Einverständnis der Klägerin ging ihr Arbeitsverhältnis im Zuge einer Teilbetriebsübertragung auf die TRT GmbH über. Gegenstand dieses Unternehmens war nach der Eintragung im Handelsregister des Amtsgerichts Düsseldorf vom 4. Januar 1973 der Verkauf, insbesondere der Export von technischen Anlagen sowie von technischen Erzeugnissen und Maschinen, ferner die Vornahme aller Geschäfte, die zur Erreichung des Gesellschaftszwecks notwendig und nützlich erscheinen.



Da auf die Arbeitsverhältnisse der bei der TRT GmbH beschäftigten Mitarbeiter unterschiedliche Tarifwerke Anwendung fanden, wurde eine sog. Harmonisierungskommission gebildet, die in Übereinstimmung mit der Industriegewerkschaft Metall zu dem Schluß kam, im Unternehmen einheitlich das Tarifwerk der metallverarbeitenden Industrie anzuwenden. In dem Schreiben der T R Technik GmbH vom 21. Februar 1975 an die Klägerin heißt es:

„Gemäß Beschluß der für unser Unternehmen eingesetzten Harmonisierungskommission wenden wir ab 1. Januar 1975 den Tarif der metallverarbeitenden Industrie des Landes Nordrhein-Westfalen an. Die Tarifgruppenzuordnung der Mitarbeiter der ehemaligen R GmbH bzw. R AG Anlagentechnik bleibt unverändert, jedoch werden eventuell gewährte übertarifliche Zulagen angerechnet...“

In der Folgezeit wurden auf das Arbeitsverhältnis der Klägerin alle in Betracht kommenden Tarifregelungen der metallverarbeitenden Industrie Nordrhein-Westfalen angewandt. Aufgrund des Betriebspachtvertrages und des Betriebsführungsvertrages vom 20. März 1978 wurden dann die Mitarbeiter/-innen der TRT GmbH und so auch die Klägerin von der zunächst beklagten T Handelsunion AG, Mitglied des Unternehmensverbandes des Großhandels Düsseldorf-Niederrhein, per 1. April 1978 übernommen. Auch nach diesem Arbeitgeberwechsel blieb es unverändert bei der Anwendung der Tarifverträge der metallverarbeitenden Industrie Nordrhein-Westfalen. Die Klägerin bezog zuletzt ein Tarifgehalt nach der VergGr. K 6 nebst einer tariflichen Leistungszulage in Höhe von 5 %.

Mit Schreiben vom 30. Dezember 1991 teilte die T Handelsunion AG der Klägerin und anderen betroffenen Mitarbeitern mit, daß sie nach Abschluß des Umzuges der Verwaltungsabteilungen in das Thyssen-Trade-Center und Bildung einer geschäftsübergreifenden Funktionseinheit ab dem 1. Januar 1992 verwaltungs-/abrechnungstechnisch sowie betriebsverfassungsrechtlich im Betrieb der T Handelsunion AG geführt würden; bezüglich der tariflichen Konditionen erfolge auf der Basis einer mit dem Betriebsrat der TRT GmbH noch abzuschließenden Harmonisierungsvereinbarung eine Angleichung an den Tarif des Groß- und Außenhandels.

Unter dem 4. März 1993 schlossen der Vorstand der T Handelsunion AG und der Betriebsrat bei der T Handelsunion AG die Betriebsvereinbarung vom 4. März 1993, deren Präambel wie folgt lautet:



„Ziel dieser Betriebsvereinbarung ist es, die tariflichen Leistungen (Tarif für die Eisen-, Metall- und Elektroindustrie NW - nachfolgend MT-NW) der zum 1.1.1992 vom Betrieb der T R Technik GmbH in den Betrieb der T Handelsunion AG versetzten Mitarbeiter/-innen an die tariflichen Leistungen und Gehalts/Lohnstrukturen des Betriebes der Thyssen Handelsunion AG (Tarif des Groß- und Außenhandels NW - nachfolgend GA-NW) anzupassen.

Der Abschluß dieser Betriebsvereinbarung wurde im Interessenausgleich vom 4.9.1990 und in seiner Ergänzung vom 6.11.1990 festgelegt.“

Die T Handelsunion AG teilte der Klägerin mit Schreiben vom 1. Juni 1993 folgendes mit:

„Vertragsänderung

Sehr geehrte Frau K,

wir nehmen Bezug auf die Betriebsvereinbarung zur Harmonisierung TRT vom 4.3.93 sowie das mit Ihnen persönlich geführte Gespräch vom 18.05.1993 und bestätigen, mit Ihnen folgende vertragliche Änderungen festgelegt zu haben:

1. Mit Wirkung vom 1.4.1993 unterliegen Sie dem Tarifwerk Groß- und Außenhandel NW.
2. Sie sind als Sachbearbeiterin in unserer ZA Finanzwesen und in Tarifgruppe VIa/Ende eingruppiert.
3. Ihre Eingruppierung und die Festlegung der Gehaltsstrukturen erfolgten im funktionalen Vergleich mit den übrigen Mitarbeitern im Betrieb der T Handelsunion AG.

Ihre monatlichen Bezüge gliedern sich demzufolge wie folgt:

Tarifgehalt	DM 5.258,00
übertarifliche Zulage	DM 415,00
gesamt	DM 5.673,00
=====	

Darüber hinaus erhalten Sie als Ausgleich zu Ihren bisherigen Bezügen - einschließlich 5 % Zulage - (DM 6.713,00) eine Besitzstandszulage in Höhe von z.Zt. DM 1.040,00, die sich wie folgt gliedert:



a) feste Besitzstandszulage DM 208,00 brutto

b) variable Besitzstandszulage DM 832,00 brutto

Die variable Besitzstandszulage wird gem. Betriebsvereinbarung ab 01.04.1993 abgebaut.

4. Im Rahmen einer weitergehenden Besitzstandswahrung erhalten sie für die nächsten drei Jahre, gerechnet ab dem 1.3.1993, Ihr bisheriges Urlaubsgeld und die Sonderzahlung gem. Metall-Tarif NRW (127 % auf Basis des Jahres 1992) unter Anrechnung des tariflichen Urlaubsgeldes gem. GA NW und der tariflichen/freiwilligen JAV gem. THU-Richtlinie als Sonderzahlung (z.Zt. DM 1.325,00). Die Auszahlung erfolgt im November eines jeden Jahres. Nach Ablauf der 3 Jahre entfällt die Differenzzahlung ersatzlos.
5. Die Harmonisierung der Arbeitszeit wurde gem. Schreiben vom 24.03.1993 ab 1.4.1993 bereits geregelt.
6. Ihr Urlaub richtet sich nach den Bestimmungen des jeweils gültigen Manteltarifvertrages GA NW.
7. Alle übrigen mit Ihnen bestehenden Regelungen gem. Anstellungsvertrag vom 31.08.1972 incl. Nachträge behalten weiterhin ihre Gültigkeit.

Wir bitten Sie, uns Ihr Einverständnis auf der beigegeführten Kopie dieses Schreibens zu bestätigen ...“

Entgegen den Ausführungen in dem Schreiben war keine einvernehmliche Festlegung in einem Gespräch mit der Klägerin erfolgt. Die Klägerin, die sich gemeinsam mit anderen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bereits mit Schreiben vom 14. Mai 1993 gegen eine Arbeitszeitverlängerung auf 38,5 Stunden gewandt und in einem Schreiben vom 14. Mai 1993 um eine weitere Anwendung der Metalltarifverträge erachtet hatte, erteilte das erbetene Einverständnis zu der von der T Handelsunion AG angesprochenen Vertragsänderung nicht.

Mit ihrer am 15. Dezember 1995 eingereichten Klage hat die Klägerin zunächst die Feststellung begehrt, daß das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien kraft einzelvertraglicher Inbezugnahme den Bestimmungen der Tarifverträge für die Eisen-, Metall- und Elektroindustrie NRW in ihrer jeweiligen Fassung unterliegt, soweit ihre Normen für die Klägerin günstiger sind als die Normen der Tarifverträge für den Groß- und Außenhandel NRW, und für die Zeit von April 1993 bis Dezember 1997 Vergütungsunterschiede in Höhe von 81.297,00 DM brutto nebst Zinsen geltend gemacht. Im



Berufungsrechtszug hat die Klägerin den Zahlungsantrag um die Vergütungsdifferenzen bis zum 30. Juni 1998 erweitert. Während des Rechtsstreits hat die T Handelsunion AG mit Schreiben vom 6. März 1996 an den Prozeßbevollmächtigten der Klägerin erklärt, sie verzichte auf tarifliche Verfallfristen und Verjährungsfristen, soweit zum Zeitpunkt der Geltendmachung der Ansprüche ein tariflicher Verfall oder eine Verjährung noch nicht eingetreten gewesen seien.

Die Klägerin hat vorgetragen, jedenfalls ab 1. Januar 1975 hätten auf das Arbeitsverhältnis der Klägerin sämtliche Tarifverträge der Metallverarbeitung Anwendung gefunden. Die Parteien hätten das Arbeitsverhältnis der Klägerin sowie die Arbeitsverhältnisse ihrer ehemaligen TRT-Kollegen vom 1. Januar 1975 bis Anfang 1993, also mehr als 15 Jahre, ausschließlich nach den Bestimmungen der Tarifverträge der Metallverarbeitung abgewickelt. Damit sei die Klägerin einverstanden gewesen. Die T Handelsunion AG habe die einzelvertragliche Bezugnahme auf das der Klägerin günstigere Tarifwerk der Metallverarbeitung nicht einseitig oder durch Betriebsvereinbarung abzulösen vermocht.

Die Klägerin hat zuletzt beantragt,

1. festzustellen, daß auf das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien kraft einzelvertraglicher Inbezugnahme die Tarifverträge für die metallverarbeitende Industrie (Eisen-, Metall-, Elektro- und Zentralheizungsindustrie) Nordrhein-Westfalen in der jeweils gültigen Fassung Anwendung finden,
2. die Beklagte zu verurteilen, an sie 93.939,00 DM brutto zu zahlen zuzüglich 7.925,00 DM Zinsen sowie weitere 4 % Zinsen aus dem Bruttobetrag von 93.939,00 DM seit dem 1. Juli 1998.

Die zunächst beklagte T Handelsunion AG hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat die Auffassung vertreten, die Vertragsklausel sei dahin auszulegen, daß die für den Arbeitgeber jeweils geltenden Tarifverträge Anwendung finden. Da die Beklagte dem Geltungsbereich des Tarifwerks des Groß- und Außenhandels NRW unterfalle, richteten sich die Vergütungsansprüche der Klägerin nach diesen Tarifverträgen.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat auf die Berufung der Klägerin durch Teilurteil festgestellt, daß auf das Arbeitsverhältnis der Parteien die Tarifverträge für die metallverarbeitende Industrie (Eisen-, Metall-,



Elektro- und Zentralheizungsindustrie) Nordrhein-Westfalen in der jeweils gültigen Fassung Anwendung finden. Vor Zustellung des Teilurteils sind aufgrund Ausgliederung des wesentlichen Vermögens der T Handelsunion AG auf die T K Materials & Services GmbH (TKMS GmbH) mit Wirkung ab 6. Juli 1999 die Arbeitsverhältnisse der Mitarbeiter/-innen der früheren T Handelsunion AG, also auch das der Klägerin, gem. § 613 a BGB auf die TKMS GmbH übergegangen, seit 4. Oktober 1999 T K Materials & Services AG (TKMS AG). Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt die in die Beklagtenstellung eingetretene TKMS AG den Antrag auf Abweisung der Feststellungsklage weiter. Die Klägerin beantragt, die Revision zurückzuweisen.

Entscheidungsgründe

Die Revision ist unbegründet. Das Landesarbeitsgericht hat in seinem Teilurteil im Ergebnis zutreffend festgestellt, daß auf das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien die Tarifverträge für die metallverarbeitende Industrie (Eisen-, Metall-, Elektro- und Zentralheizungsindustrie) Nordrhein-Westfalen in der jeweils gültigen Fassung Anwendung finden.

I. Die Feststellungsklage ist zulässig. Das Feststellungsinteresse (§ 256 ZPO) besteht jedenfalls deswegen, weil mit ihr geklärt werden kann, ob sich das Arbeitsverhältnis, wie die Klägerin geltend macht, nach den Tarifverträgen der metallverarbeitenden Industrie NRW richtet. Sie sind in der Gesamtschau günstiger als die zum Teil jedenfalls zeitweise für allgemeinverbindlich erklärten Tarifverträge des Groß- und Außenhandels Nordrhein-Westfalen. Die erstrebte Feststellung ist für viele Rechtsansprüche aus diesen Tarifverträgen - deren Anwendbarkeit für das Arbeitsverhältnis vorausgesetzt - bedeutsam, wie auch die noch beim Landesarbeitsgericht anhängige Zahlungsklage der Klägerin zeigt (vgl. im übrigen Senat 28. Mai 1997 - 4 AZR 663/95 - AP TVG § 1 Bezugnahme auf Tarifvertrag Nr. 6 = EzA TVG § 3 Bezugnahme auf Tarifvertrag Nr. 8, zu I 1 der Gründe).

II. Die Klage ist auch begründet. Auf das Arbeitsverhältnis der Parteien finden die Tarifverträge für die metallverarbeitende Industrie (Eisen-, Metall-, Elektro- und Zentralheizungsindustrie) Nordrhein-Westfalen (kurz: Metalltarifverträge) in der jeweils gültigen Fassung Anwendung. Dies ist zwischen den Parteien arbeitsvertraglich ver-



einbart worden. Die Anwendbarkeit dieser Tarifverträge ist auf das vorliegende Arbeitsverhältnis nicht durch die Anwendbarkeit der Tarifverträge für den Groß- und Außenhandel in Nordrhein-Westfalen abgelöst oder - soweit diese allgemeinverbindlich waren oder sind - verdrängt worden.

1. Nach dem Anstellungsschreiben vom 31. August 1971 waren für das Arbeitsverhältnis „der Tarifvertrag für die Angestellten der Eisen-, Metall- und Elektroindustrie (eischaffende Industrie) sowie die gesetzlichen Bestimmungen“ maßgebend. Diese mit der R Export GmbH, eine Rechtsvorgängerin der Beklagten, getroffene Abrede beinhaltete einen Verweis auf die Tarifverträge der eischaffenden Industrie in Nordrhein-Westfalen, obwohl das Arbeitsverhältnis von dem Geltungsbereich dieses Tarifwerks nicht erfaßt wurde.

2. Diese Vereinbarung ist nach Übergang des Arbeitsverhältnisses gem. § 613 a BGB auf die T R Technik GmbH mit Wirkung zum 1. Januar 1975 einvernehmlich dahin abgeändert worden, daß zukünftig die Tarifverträge der metallverarbeitenden Industrie Nordrhein-Westfalen in der jeweils gültigen Fassung maßgebend sein sollten.

a) Die Vertragsänderung ergibt sich aus dem Schreiben der TRT GmbH vom 21. Februar 1975, dem die Klägerin nach den bindenden Feststellungen des Landesarbeitsgerichts (§ 561 ZPO) mit der widerspruchslösen Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses durch schlüssiges Verhalten zugestimmt hat. Das Landesarbeitsgericht hat in Auseinandersetzung mit dem Senatsurteil vom 28. Mai 1997 (- 4 AZR 663/95 - aaO) das an die Klägerin gerichtete Schreiben vom 21. Februar 1975, das gleichlautend wie das an die Klägerin in dem dem Senatsurteil zugrunde liegenden Fall unter demselben Datum gerichtete Schreiben war, nicht nur als eine Vertragsänderung hinsichtlich der maßgeblichen Gehaltsabkommen verstanden, sondern wegen der im vorliegenden Fall fehlenden besonderen Besitzstandsvereinbarung als Inbezugnahme aller Tarifverträge der metallverarbeitenden Industrie NRW angesehen. Das hält der revisionsrechtlichen Überprüfung stand.

b) Bei einer vom Arbeitgeber formulierten arbeitsvertragsrelevanten Willenserklärung ist darauf abzustellen, wie sie der Arbeitnehmer verstehen konnte. Die Würdigung der Umstände des Einzelfalles durch das Landesarbeitsgericht trägt bei Berücksichtigung des Beurteilungsspielraums der Tatsacheninstanz das vom Landesarbeitsgericht gefundene Ergebnis. Die Feststellung des Inhalts nicht typischer Willenserklärungen, wie sie bei dem Schreiben vom 21. Februar 1975 vorliegt, auch wenn die Klägerin im



Verfahren - 4 AZR 663/95 - ein gleichlautendes erhalten hatte, bindet als Teil der Tatsachenfeststellung das Revisionsgericht, sofern das Tatsachengericht bei der Auslegung nicht Denkgesetze oder Erfahrungssätze verletzt hat. Solche Fehler liegen hier nicht vor und sind von der Revision nicht aufgezeigt worden.

c) Das Landesarbeitsgericht hat ausgeführt, der Gesamtzusammenhang und der Sinn und Zweck des Schreibens vom 21. Februar 1975 sprächen dagegen, das Wort „Tarif“ lediglich in einem engen, auf das Gehalt beschränkten Sinn zu verstehen. Die Anwendung des genannten Tarifs beruhe auf dem Beschluß der für das Unternehmen eingesetzten Harmonisierungskommission. Die Harmonisierungskommission sei, was der Klägerin bekannt gewesen sein dürfte, zum damaligen Zeitpunkt gebildet worden, um unter Beteiligung der Industriegewerkschaft Metall die Arbeitsbedingungen der nach dem Zusammenschluß des T-Konzerns mit dem R-Konzern in der TRT GmbH zusammengefaßten Arbeitnehmer zu vereinheitlichen. Da diese unterschiedlichen Tarifwerken unterlegen hätten, sei es nicht nur um die Einzelheiten der Vergütung, sondern auch um alle sonstigen Arbeitsbedingungen gegangen. Das Schreiben vom 21. Februar 1975 an die Arbeitnehmer habe vor diesem Hintergrund das Ergebnis der Harmonisierungskommission wiedergegeben, die zu dem Schluß gekommen sei, im Unternehmen einheitlich das gesamte Tarifwerk der metallverarbeitenden Industrie Nordrhein-Westfalen anzuwenden.

d) Darin liegt entgegen der Revision keine unzulässige Unterstellung. Das Landesarbeitsgericht geht lediglich von einer Vermutung aus und schlußfolgert daraus, die Klägerin habe das Schreiben der TRT GmbH im Sinne der generellen Ablösung der Tarifverträge der eisenschaffenden Industrie durch die Tarifverträge der metallverarbeitenden Industrie verstanden und verstehen dürfen. Das ist keine weitere unzulässige Unterstellung, wie die Ausführungen des Landesarbeitsgerichts zeigen: Es sei zwischen den Parteien im übrigen unstreitig gewesen, daß das Arbeitsverhältnis in der Zeit ab dem 1. Januar 1975 unter Anwendung aller einschlägigen Tarifregelungen der metallverarbeitenden Industrie in Nordrhein-Westfalen auch einvernehmlich praktiziert worden sei, so daß etwaige Zweifel hinsichtlich der mit dem Schreiben der TRT GmbH vom 21. Februar 1975 bewirkten Vertragsänderung ausgeräumt seien. Der Schluß aus der Handhabung eines Arbeitsverhältnisses auf den Inhalt einer arbeitsvertragsrelevanten Mitteilung ist möglich. Ein Verstoß gegen die Denkgesetze liegt darin nicht. Wenn vorher die Tarifverträge der eisenschaffenden Industrie angewandt wurden, so ist das Arbeitsverhältnis ab dem 1. Januar 1975 nach den Tarifverträgen der metallver-



arbeitenden Industrie durchgeführt worden. Daraus läßt sich auf den Inhalt und den Sinn des Schreibens vom 21. Februar 1975 schließen. Von einer gleichen Handhabung vor und nach dem Schreiben kann schon deswegen keine Rede sein, weil sich das Schreiben auf den 1. Januar 1975 rückbezieht. Das verkennt die Revision.

e) Entgegen der Revision ist das Ergebnis des Landesarbeitsgerichts, der übereinstimmende Wille der Vertragsparteien sei eindeutig dahingegangen, die ursprüngliche Regelung der Arbeitsbedingungen - Anwendung der Tarifverträge der eisenschaffenden Industrie - durch die Vereinbarung des Tarifwerks der metallverarbeitenden Industrie Nordrhein-Westfalen in der jeweiligen Fassung zu ersetzen, nicht zu beanstanden. Die Revision verkennt, daß, selbst wenn das Schreiben vom 21. Februar 1975 nicht die Inbezugnahme des gesamten Tarifwerks der metallverarbeitenden Industrie abdecken sollte, diese aufgrund der tatsächlichen Handhabung des Arbeitsverhältnisses Vertragsbestandteil geworden ist. Während der Senat im Lichte der der Klägerin jenes Verfahrens erteilten Zusage der Aufrechterhaltung des derzeitigen Besitzstandes das Schreiben vom 21. Februar 1975 anders ausgelegt hat, konnte das Landesarbeitsgericht aufgrund der andersliegenden Umstände insoweit in revisionsrechtlich nicht zu beanstandender Weise zu einem anderen Ergebnis gelangen, nämlich, daß es letztlich zu einer Vereinbarung der Tarifverträge der metallverarbeitenden Industrie NRW gekommen ist, nachdem die Revision reversible Fehler insoweit nicht aufzeigt hat.

3. Das Landesarbeitsgericht hat ferner angenommen, daß an Stelle der arbeitsvertraglich vereinbarten Anwendbarkeit der Metalltarifverträge nicht die Anwendbarkeit der Tarifverträge für den Groß- und Außenhandel in Nordrhein-Westfalen getreten sei.

a) Das Landesarbeitsgericht hat die Vereinbarung über die Anwendbarkeit der Metalltarifverträge gemäß dem Schreiben der TRT GmbH vom 21. Februar 1975 nicht als sogenannte große dynamische Verweisungsklausel ausgelegt, die nach bisheriger Rechtsprechung des Senats (4. September 1996 - 4 AZR 135/95 - BAGE 84, 97) zur Folge haben kann, daß es zu einem Tarifwechsel kommen kann, wenn der Arbeitgeber in den fachlichen/betrieblichen Geltungsbereich eines anderen Tarifvertrages oder Tarifvertragswerkes wechselt, weil er sich einem anderen Arbeitgeberverband angeschlossen hat. Eine Auslegung der vorliegenden Bezugnahme Klausel scheide aus, weil darin nicht auf die fachlich/betrieblich einschlägigen Tarifverträge des Groß- und Au-

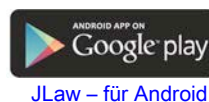


Benhandels, sondern auf die Metalltarifverträge verwiesen werde. Auch dies ist von Rechts wegen nicht zu beanstanden.

b) Die Revision meint zu Unrecht, die arbeitsvertragliche Vereinbarung über die Anwendbarkeit der Metalltarifverträge sei als große dynamische Verweisungsklausel zu verstehen, so daß an die Stelle der Metalltarifverträge die für die Beklagte einschlägigen Tarifverträge für den Groß- und Außenhandel getreten seien.

aa) Der Senat hatte in seinem Urteil vom 4. September 1996 (- 4 AZR 135/95 - BAGE 84, 97) angenommen, daß eine arbeitsvertragliche Verweisungsklausel, die auf einen konkret benannten Tarifvertrag Bezug nimmt, bei einem Verbandswechsel des Arbeitgebers in der Regel dahingehend korrigierend ausgelegt werden müsse, daß Verweisung auf den jeweils für den Betrieb geltenden Tarifvertrag erfolge; dies gelte jedenfalls dann, wenn die Tarifverträge von derselben Gewerkschaft abgeschlossen worden seien. Dabei ist der Senat davon ausgegangen, daß es bei entsprechender Tarifgebundenheit des Arbeitgebers in solchen Fällen nicht darum gehe, mit dem Arbeitnehmer ein bestimmtes Tarifwerk auf Dauer des Arbeitsverhältnisses als anwendbar zu vereinbaren, sondern nur darum, ihn mit solchen Arbeitnehmern gleichzustellen, die an die jeweils einschlägigen Tarifverträge kraft Mitgliedschaft in der tarifvertragschließenden Gewerkschaft nach § 4 Abs. 1, § 3 Abs. 1 TVG gebunden seien. Diese Rechtsprechung hat der Senat im Urteil vom 30. August 2000 (- 4 AZR 581/99 - zur Veröffentlichung vorgesehen) fortentwickelt. Eine korrigierende Auslegung der arbeitsvertraglichen Bezugnahme auf bestimmte Tarifverträge, wonach anstelle der darin als anwendbar vereinbarten Tarifverträge andere, nicht benannte Tarifverträge anzuwenden sein sollen, in deren Geltungsbereich der Arbeitgeber später fällt, ist nur möglich, wenn diese Vereinbarung als Gleichstellungsabrede zu verstehen ist und bei Abschluß des Arbeitsvertrages besondere Umstände vorliegen, aus denen zu schließen ist, daß die Parteien des Arbeitsvertrages den Arbeitsvertrag anderen - nicht benannten - Tarifverträgen unterstellen wollten, falls der Arbeitgeber in den Geltungsbereich anderer Tarifverträge wechselt. Die arbeitsvertragliche Bezugnahme auf bestimmte Tarifverträge kann nur dann als eine Gleichstellungsabrede verstanden werden, wenn der Arbeitgeber zumindest dem Geltungsbereich der in Bezug genommenen Tarifverträge unterfällt, dieser also einschlägig ist.

bb) Vorliegend kann die Bezugnahme im Arbeitsvertrag der Parteien gemäß dem Schreiben der TRT GmbH vom 21. Februar 1975 schon deshalb nicht als große dyna-



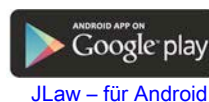
mische Verweisklausel angesehen und damit auch nicht ergänzend als große dynamische Verweisklausel ausgelegt werden, weil darin die Anwendbarkeit der für die TRT GmbH nicht einschlägigen Tarifverträge der Metallindustrie Nordrhein-Westfalen vereinbart worden ist.

cc) Der von der Revision ins Feld geführte Umstand, daß der fachliche Geltungsbereich eines Tarifvertrags auch branchenfremde Betriebe eines Unternehmens umfassen könne, ist hier ohne rechtliche Bedeutung. Zwar gibt es Tarifregelungen in Flächentarifverträgen, deren fachlicher Geltungsbereich nicht auf den Betrieb, sondern auf das Unternehmen abstellt; in solchen Fällen werden auch branchen- oder fachfremde Betriebe mit erfaßt. Das ändert hier nichts. Die TRT GmbH ist - wie ihre Rechtsvorgängerinnen - selbst ein Unternehmen und nicht etwa ein fachfremder Betrieb eines unter den fachlichen Geltungsbereich der Metalltarifverträge fallenden Unternehmens. Der Umstand, daß die TRT GmbH als Konzernunternehmen zu einem Konzern der Metallindustrie gehört, ändert an der fehlenden Einschlägigkeit der Metalltarifverträge für die TRT GmbH nichts. Denn der fachliche Geltungsbereich der hier in Rede stehenden Flächentarifverträge für die Metallindustrie in Nordrhein-Westfalen stellt nicht auf Konzerne ab.

dd) Die Vereinbarung vom 21. Februar 1975 zum Arbeitsvertrag der Parteien kann auch nicht als sogenannte Tarifwechselklausel verstanden werden, nach der die jeweils für den Betrieb einschlägigen Tarifverträge anzuwenden sind (*siehe auch BAG 4. August 1999 - 5 AZR 642/98 - AP TVG § 1 Tarifverträge: Papierindustrie Nr. 14 = EzA BGB § 613 a Nr. 184*). Dies ist schon nach dem Wortlaut der Klausel ausgeschlossen. Zudem liegt objektiv auch kein Wechsel der Arbeitgeberin bzw. ihrer Rechtsvorgängerinnen in den fachlichen Geltungsbereich der Tarifverträge für den Groß- und Außenhandel vor, weil diese Tarifverträge vom Beginn des Arbeitsverhältnisses an fachlich einschlägig waren.

4. Die Lehre von der Tarifeinheit im Betrieb führt zu keinem anderen Ergebnis.

a) Das Landesarbeitsgericht stellt im Anschluß an die Entscheidung des Senats vom 20. März 1991 (- 4 AZR 455/90 - BAGE 67, 330) darauf ab, der Grundsatz der betrieblichen Tarifeinheit greife ausnahmsweise dann nicht ein, wenn die Arbeitsvertragsparteien „konstitutiv“ auf einen Tarifvertrag verwiesen und damit in Kauf genommen hätten, daß unter Umständen nebeneinander zwei Tarifverträge zur Anwendung kämen. Durch die Verweisung auf ein branchenfremdes Tarifwerk hätten die Arbeits-



vertragsparteien hinreichend deutlich gemacht, daß die Bedingungen des Arbeitsverhältnisses gerade von einem Wechsel in einen anderen Tarfbereich unabhängig sein sollten. Sie hätten damit die Möglichkeit der Geltung anderweitiger Tarifverträge einbezogen.

b) Das ist entgegen der Revision mit dem Urteil des Senats vom 28. Mai 1997 (- 4 AZR 663/95 - aaO) vereinbar. Der Senat hat in der Entscheidung vom 28. Mai 1997 auf die Besitzstandsregelung abgestellt. Das schließt nicht aus, auf eine konstitutive Verweisung auf ein Tarifwerk auch aufgrund anderer Umstände zu schließen. Das hat das Landesarbeitsgericht getan, indem es die Verweisung auf ein branchenfremdes Tarifwerk entsprechend gewichtet hat und der Sache nach darauf verwiesen hat, daß das Arbeitsverhältnis nach der Übernahme des Betriebes der TRT GmbH durch die T Handelsunion AG mehr als zehn Jahre weiterhin auf der Grundlage der Tarifverträge der metallverarbeitenden Industrie abgewickelt worden sei, obwohl jedenfalls in diesem Zeitraum bereits die Tarifverträge des Groß- und Außenhandels einschlägig gewesen sein dürften. Diese stellten nämlich für den Geltungsbereich nicht auf den Betrieb, sondern abweichend davon auf das Unternehmen ab. Damit hat das Landesarbeitsgericht in revisionsrechtlich nicht zu beanstandender Weise eine konstitutive Verweisung auf ein Tarifwerk angenommen.

5. Die kraft arbeitsvertraglicher Vereinbarung anzuwendenden Metalltarifverträge sind auch nicht durch die Tarifverträge für den Groß- und Außenhandel in Nordrhein-Westfalen verdrängt worden, obwohl sie unmittelbar und zwingend gelten, weil sie fachlich einschlägig und für allgemeinverbindlich erklärt worden sind (§ 5 TVG). Eine solche Verdrängung setzt nach § 4 Abs. 3 TVG voraus, daß die arbeitsvertraglich in Bezug genommenen Regelungen der Metalltarifverträge für die Arbeitnehmer zumindest nicht günstiger sind als die der Groß- und Außenhandelsarbeitsverträge. Diese Voraussetzung ist hier nicht gegeben. Im Vergleich erweisen sich die Regelungen der Metalltarifverträge insgesamt als günstiger iSd. § 4 Abs. 3 TVG. Hierüber streiten die Parteien auch nicht.

6. Die weiteren Ausführungen des Landesarbeitsgerichts, insbesondere zur Betriebsvereinbarung vom 4. März 1993, hat die Revision nicht beanstandet. Sie sind zutreffend. Eines weiteren Eingehens darauf bedarf es nicht.

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



Schliemann

Wolter

Friedrich

Valentien

H. Scherweit-Müller



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)