

Aktenzeichen: 4 AZR 641/00
Bundesarbeitsgericht 4. Senat

Urteil vom 17. Oktober 2001
- 4 AZR 641/00 -

I. Arbeitsgericht
Osnabrück

Urteil vom 21. September 1999
- 3 Ca 243/99 -

II. Landesarbeitsgericht
Niedersachsen

Urteil vom 11. August 2000
- 2 Sa 2275/99 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein
Für die Fachpresse: Nein

Entscheidungsstichwort:

Zulässigkeit vom Feststellungsantrag

Gesetz:

ZPO § 256 Abs. 1

Leitsätze:

keine



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

BUNDEsarbeitsgericht



4 AZR 641/00
2 Sa 2275/99
Landesarbeitsgericht
Niedersachsen

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
17. Oktober 2001

URTEIL

Freitag, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Kläger zu 1, Berufungsbeklagter zu 1 und Revisionskläger zu 1,

Kläger zu 2, Berufungsbeklagter zu 2 und Revisionskläger zu 2,

Kläger zu 6, Berufungsbeklagter zu 6 und Revisionskläger zu 3,

Kläger zu 9, Berufungsbeklagter zu 8 und Revisionskläger zu 4,

Kläger zu 10, Berufungsbeklagter zu 9 und Revisionskläger zu 5,

Kläger zu 11, Berufungsbeklagter zu 10 und Revisionskläger zu 6,

Kläger zu 12, Berufungsbeklagter zu 11 und Revisionskläger zu 7,

Kläger zu 13, Berufungsbeklagter zu 12 und Revisionskläger zu 8,



pp.

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 17. Oktober 2001 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Schliemann, die Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Friedrich und Dr. Wolter, die ehrenamtlichen Richter Wolf und Dr. Dräger für Recht erkannt:

1. Die Revision der Kläger zu 2, 6, 9, 10, 11 und 13 gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen vom 11. August 2000 - 2 Sa 2275/99 - wird zurückgewiesen.
2. Die Kläger zu 1, 2, 6, 9, 10, 11, 12 und 13 haben die Kosten der Revision zu gleichen Teilen zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten darüber, welche Tarifverträge auf die Arbeitsverhältnisse der Kläger mit der Beklagten Anwendung finden.

Die Kläger sind bei der Beklagten als gewerbliche Arbeitnehmer auf der Grundlage schriftlicher Formulararbeitsverträge beschäftigt, die ua. die folgenden Regelungen enthalten:

§ 3

Die wöchentliche Arbeitszeit richtet sich nach dem Manteltarifvertrag für die gewerblichen Arbeitnehmer der Druckindustrie.



§ 4

Der Arbeitnehmer erhält für seine Tätigkeit den tariflichen Stundenlohn der Lohngruppe...

§ 9

Der Arbeitnehmer erhält einen jährlichen Erholungsurlaub nach den tariflichen und sonstigen gesetzlichen Bestimmungen...

§ 10

Hinsichtlich der Arbeitsverhinderung sowie Krankheit und Heilverfahren gelten die tariflichen und gesetzlichen Bestimmungen.

§ 11

Für das Arbeitsverhältnis finden im übrigen die Tarifverträge für die gewerblichen Arbeitnehmer der Druckindustrie im Gebiet der Bundesrepublik Deutschland in der jeweils gültigen Fassung Anwendung...

Die Kläger zu 3, 6 und 11 sind jedenfalls ab dem 1. April 1999 Mitglieder der IG Medien, die Kläger zu 1, 2, 9, 10, 12 und 13 gehören ihr nicht an.

Die Beklagte war ursprünglich Mitglied im Verband der Druckindustrie Niedersachsen e. V. Hannover (vdn). Sie wandte auf alle Arbeitsverhältnisse in ihrem Betrieb die Tarifverträge für die Druckindustrie an. Zu Beginn des Jahres 1999 trat die Beklagte aus dem vdn aus und wurde Mitglied im Verband Papier, Pappe und Kunststoff verarbeitende Industrie Norddeutschlands e. V. (VPK Nord). Sowohl die Tarifverträge für die Druckindustrie als auch die für die Papier, Pappe und Kunststoff verarbeitende Industrie (im folgenden PPK verarbeitende Industrie) wurden auf Arbeitnehmerseite von der IG Medien abgeschlossen.

Am 8. Februar 1999 wurde ein Überleitungstarifvertrag (ÜTV) für die Beklagte zwischen der IG Medien, dem vdn und dem VPK Nord abgeschlossen. Der ÜTV trat am 1. April 1999 in Kraft und enthielt ua. die folgenden Bestimmungen:

Präambel:

Die tarifvertragsschließenden Parteien sind sich einig, mit dem Abschluß dieses Tarifvertrages zur Zukunftssicherung des Unternehmens und zur Sicherung der Arbeitsplätze im Betrieb beizutragen. Durch den sachlich begründeten Verbandswechsel vom vdn zum VPK Nord soll mit diesem Abschluß eines Überleitungstarifvertrags sowohl die Wettbewerbsfähigkeit des Un-



ternehmens verbessert als auch den berechtigten sozialen Belangen der Beschäftigten Rechnung getragen werden.

§ 2

Tarifbindung

Ab 1. April 1999 gelten für alle Beschäftigten die Tarifverträge der Papier, Pappe und Kunststoff verarbeitenden Industrie Niedersachsens in der jeweils gültigen Fassung.

...

§ 3

Überleitungszulage

Beschäftigte, die vor dem 1. Januar 1999 in den Betrieb eingetreten sind, erhalten zum Ausgleich der sich ergebenden Lohn- und Gehaltsdifferenzen eine Überleitungszulage (ÜZ).

Diese errechnet sich aus der Differenz zwischen dem bisherigen Tariflohn bzw. Tarifgehalt der Tarifverträge der Druckindustrie Niedersachsens in der am 31. März 1999 geltenden Fassung und dem Tariflohn bzw. Tarifgehalt der Papier, Pappe und Kunststoff verarbeitenden Industrie in der am 31. März 1999 geltenden Fassung.

§ 5

Verrechnung

- (1) Die Überleitungszulage wird gesondert mit der monatlichen Abrechnung ausgewiesen. Die Überleitungszulage wird in 10 Jahren abgebaut. ...

Ab 1. April 1999 wickelte die Beklagte die Arbeitsverhältnisse der Kläger entsprechend der Regelung im ÜTV auf der Grundlage der Tarifverträge für die PPK verarbeitende Industrie ab.

Dagegen wehren sich die Kläger. Sie haben die Auffassung vertreten, die arbeitsvertragliche Bezugnahme auf die Tarifverträge der Druckindustrie habe konstitutive Wirkung. Die Beklagte habe sich durch den Austritt aus dem vdn nicht von der Geltung der Tarifverträge für die Druckindustrie befreien können. Ein Fall der Tarifkonkurrenz mit dem ÜTV liege nicht vor.



Die Kläger haben zuletzt beantragt

festzustellen, daß für das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis weiterhin die Bestimmungen des ursprünglichen Arbeitsvertrages der Parteien und die Tarifverträge für die gewerblichen Arbeitnehmer der Druckindustrie im Gebiet der Bundesrepublik Deutschland in der jeweils gültigen Fassung Anwendung finden.

Die Beklagte hat beantragt, die Klagen abzuweisen. Sie hat die Auffassung vertreten, die im Arbeitsvertrag der Kläger enthaltene Verweisklausel auf die tarifliche Regelung der Druckindustrie habe deklaratorischen Charakter. Die Frage der Tarifgeltung sei nicht Gegenstand gesonderter Verhandlungen bei der Einstellung gewesen. Die Verweisklausel im Arbeitsvertrag diene lediglich der Gleichstellung aller gewerblichen Arbeitnehmer im Betrieb unabhängig von der Frage der Gewerkschaftszugehörigkeit. Es liege eine sog. große dynamische Bezugnahmeklausel vor, die im Fall des Verbandswechsels des Arbeitgebers dahingehend auszulegen sei, daß die Verweisung auf den jeweils für den Betrieb geltenden Tarifvertrag erfolge. Soweit bei den Klägern eine Mitgliedschaft bei der IG Medien bestehe, sei mit dem Arbeitgeberverbandwechsel und dem Abschluß des ÜTV ein Fall der Tarifkonkurrenz im Verhältnis der Tarifverträge der Druckindustrie und des ÜTV entstanden. Diese Tarifkonkurrenz sei unter Beachtung des Prinzips der Tarifeinheit zugunsten des spezielleren Tarifvertrages, dh. des ÜTV, zu lösen.

Das Arbeitsgericht hat den Klagen stattgegeben. Auf die Berufung der Beklagten hat das Landesarbeitsgericht das Urteil des Arbeitsgerichts aufgehoben und die Klagen abgewiesen. Mit der Revision beantragen die Kläger zu 2, 6, 9, 10, 11 und 13 unter Aufhebung des zweitinstanzlichen Urteils, daß die Berufung der Beklagten zurückgewiesen wird. Gleichzeitig stellen sie den Antrag:

Es wird festgestellt, daß die Kläger als gewerbliche Mitarbeiter in der Druckindustrie zu vergüten sind nach dem Vergütungstarifvertrag, wie er für die gewerblichen Arbeitnehmer der Druckindustrie gilt, und die Arbeitsbedingungen sich insgesamt bestimmen nach dem System der Tarifverträge, wie sie für gewerbliche Arbeitnehmer der Druckindustrie gelten.

Die Kläger zu 1 und 12 haben die Revision zurückgenommen. Die Beklagte beantragt, die Revision zurückzuweisen.



Entscheidungsgründe

I. Die Revision der Kläger ist nicht begründet. Die Klage ist unzulässig. Für den von den Klägern gestellten Feststellungsantrag fehlt das erforderliche besondere Feststellungsinteresse gem. § 256 Abs. 1 ZPO.

1. Die Zulässigkeit des Antrags gehört zu den auch in dem Revisionsverfahren von Amts wegen zu prüfenden Prozeßvoraussetzungen.

2. Der in der Revisionsinstanz gestellte Antrag der Kläger ist widersprüchlich. Die Kläger beantragen zum einen die Zurückweisung der Berufung der Beklagten und beziehen sich damit auf ihren in den Vorinstanzen gestellten Antrag, der darauf gerichtet ist, festzustellen, daß für das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis weiterhin die Bestimmungen des ursprünglichen Arbeitsvertrages der Parteien und die Tarifverträge für die gewerblichen Arbeitnehmer der Druckindustrie im Gebiet der Bundesrepublik Deutschland in der jeweils gültigen Fassung Anwendung finden. Zum anderen stellen die Kläger einen davon abweichenden Antrag, nämlich festzustellen, daß die Kläger als gewerbliche Mitarbeiter in der Druckindustrie zu vergüten sind nach dem Vergütungstarifvertrag, wie er für die gewerblichen Arbeitnehmer der Druckindustrie gilt, und die Arbeitsbedingungen sich insgesamt bestimmen nach dem System der Tarifverträge, wie sie für gewerbliche Arbeitnehmer der Druckindustrie gelten.

3. Der von den Klägern neu gestellte Antrag ist unzulässig. In der Revisionsinstanz kann grundsätzlich keine Änderung oder Ergänzung der Klage vorgenommen werden. Solche Änderungen und Ergänzungen liegen hier vor. Zwar stimmen die Anträge teilweise überein, soweit es um die Anwendbarkeit der "Tarifverträge für gewerbliche Arbeitnehmer der Druckindustrie" geht. Im übrigen gibt es aber mehrere Abweichungen. So ist der ursprüngliche Antrag auch auf die Feststellung gerichtet, daß "die Bestimmungen des ursprünglichen Arbeitsvertrages der Parteien" weiterhin Anwendung finden, und hinsichtlich der Tarifverträge für die gewerblichen Arbeitnehmer der Druckindustrie enthält der Antrag eine Konkretisierung dahingehend, daß es um die "im Gebiet der Bundesrepublik Deutschland in der jeweils gültigen Fassung" geht. Andererseits ist der in der Revisionsinstanz neu gestellte Antrag vorrangig darauf gerichtet, festzustellen, daß die Kläger zu vergüten sind "nach dem Vergütungstarifvertrag, wie er für die gewerblichen Arbeitnehmer der Druckindustrie gilt".



4. Der somit zur Entscheidung stehende ursprüngliche Antrag ist unzulässig, weil es dafür an dem besonderen Feststellungsinteresse gem. § 256 Abs. 1 ZPO fehlt.

a) Zwar kann die Anwendbarkeit eines bestimmten Tarifvertrages oder Tarifwerkes auf ein Arbeitsverhältnis Gegenstand einer Feststellungsklage sein, obwohl es sich dabei nicht um das Rechtsverhältnis der Parteien insgesamt, sondern nur um einen Teil dieses Rechtsverhältnisses handelt (*BAG 27. Juli 1956 - 1 AZR 430/54 - BAGE 3, 303; 20. März 1991 - 4 AZR 455/90 - BAGE 67, 330, 332; 28. März 1996 - 6 AZR 501/95 - BAGE 82, 344, 346*).

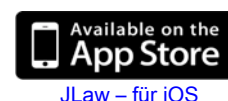
b) Das setzt aber voraus, daß der Feststellungsantrag geeignet ist, den zwischen den Parteien bestehenden Streit zu beenden und die andernfalls erforderlichen Leistungsklagen entbehrlich zu machen. Deshalb müssen die begehrten Feststellungen gemäß § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO so konkret formuliert werden, daß durch sie insoweit der weitere Vollzug des Arbeitsverhältnisses geklärt ist. Andernfalls kann der Feststellungsantrag die gebotene Befriedungsfunktion nicht erfüllen.

c) Diese Voraussetzungen erfüllt der von den Klägern gestellte (ursprüngliche) Feststellungsantrag nicht. Das hat das Landesarbeitsgericht übersehen.

aa) Der Antrag ist zunächst auf die Feststellung gerichtet, daß auf das Arbeitsverhältnis "weiterhin Anwendung finden die Bestimmungen des ursprünglichen Arbeitsvertrages der Parteien". Ein Feststellungsinteresse für diesen Teil des Antrags ist von den Klägern nicht dargelegt worden und ist auch nicht erkennbar. Ein Streit über eine inhaltliche Änderung des zwischen den Parteien geschlossenen Arbeitsvertrages hat es nach dem Vorbringen der Parteien nicht gegeben. Streitig ist lediglich, welcher Tarifvertrag auf Grund der vertraglichen Bezugnahmeregelungen Anwendung findet.

bb) Auch wenn man zugunsten der Kläger davon ausgeht, daß dieser erste Teil des Antrags keine eigenständige Bedeutung haben, sondern nur der Erläuterung des weiteren Antrags dienen soll, ist der Antrag nicht zulässig. Denn auch für die danach begehrte Feststellung, daß "die Tarifverträge für die gewerblichen Arbeitnehmer der Druckindustrie im Gebiet der Bundesrepublik Deutschland in der jeweils gültigen Fassung" weiterhin Anwendung finden, ist das besondere Feststellungsinteresse nicht gegeben.

Der Feststellungsantrag wiederholt nur die Bezugnahmeregelung in § 11 des Arbeitsvertrages. Daß diese vertragliche Regelung noch gilt, ist - wie dargelegt - zwi-



schen den Parteien unstreitig. Streitig ist aber, welche Rechtsfolgen sich aus dieser vertraglichen Regelung seit dem 1. April 1999 für die Vergütung der teils tarifgebundenen, teils nicht tarifgebundenen Kläger ergeben, dh. nach dem Verbandswechsel der Beklagten und nach dem Abschluß des ÜTV sowie angesichts eines möglichen und vom Zeitpunkt nicht geklärten Wechsels des Betriebes der Beklagten vom fachlichen Geltungsbereich der Druckindustrie zum fachlichen Geltungsbereich der PPK verarbeitenden Industrie. Insoweit ist zwischen den Parteien ua. streitig, ob es sich bei der Bezugnahmeklausel um eine sog. "feste" Bezugnahmeklausel handelt in dem Sinne, daß die Anwendbarkeit der Tarifverträge der Druckindustrie gewährleistet sein soll, oder ob eine Gleichstellungsabrede oder eine große dynamische Bezugnahme (Tarifwechselklausel) vorliegt. Durch die von den Klägern begehrte Feststellung würden diese zwischen den Parteien strittigen Fragen nicht gelöst, ebensowenig wie die weitergehenden für die Vergütungsansprüche der Kläger einschlägigen Fragen, ob und ggf. bis wann bestimmte Vergütungstarifverträge tarifrechtlich gelten bzw. nachwirken und wie ein ggf. bestehender Konflikt zwischen tarifrechtlich geltenden und arbeitsvertraglich anwendbaren Tarifverträgen zu lösen ist.

II. Die Kostenentscheidung beruht auf § 97 Abs. 1, § 566, § 515 Abs. 3 Satz 1, § 100 Abs. 1 ZPO.

Schliemann Friedrich Wolter

Der ehrenamtliche Richter
Wolf ist wegen längerer
Ortsabwesenheit an der
Unterschrift verhindert
21. März 2002
Schliemann

Dräger



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

