

Aktenzeichen: 4 AZR 663/95

Bundesarbeitsgericht 4. Senat

Urteil vom 28. Mai 1997

- 4 AZR 663/95 -

I. Arbeitsgericht
Düsseldorf

Urteil vom 26. Oktober 1994

- 10 Ca 4165/93 -

II. Landesarbeitsgericht
Düsseldorf

Urteil vom 30. Mai 1995

- 6 Sa 1819/94 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Für die Fachpresse : Ja

Für das Bundesarchiv : Nein

Entscheidungsstichwort:

Bezugnahme auf Tarifvertrag; Fachlicher Geltungsbereich

Gesetz:

TVG § 1 Bezugnahme auf Tarifvertrag; Manteltarifvertrag für die Arbeitnehmerinnen im Groß- und Außenhandel Nordrhein-Westfalen vom 9. März 1990 und vom 26. Mai 1994, § 1

Leitsätze:

1. Für eine Feststellungsklage, mit der geklärt werden soll, welcher Tarifvertrag auf das Arbeitsverhältnis Anwendung findet, ist das Feststellungsinteresse gegeben, wenn hiervon die Entscheidung über mehrere Forderungen aus dem Arbeitsverhältnis abhängt.

2. Wird in einem Arbeitsvertrag auf die Tarifverträge eines bestimmten Wirtschaftszweiges verwiesen (hier: die eisen-schaffende Industrie) und in der Folgezeit von der Wahrung des Besitzstandes gesprochen, so kann ein späteres, unwider-sprochen gebliebenes Schreiben des Arbeitgebers nicht die Be-zugnahmeklausel auf alle Tarifverträge ändern, wenn in dem späteren Schreiben nur das Gehaltsabkommen angesprochen ist.

3. Die Tarifverträge für den Groß- und Außenhandel im Lande Nordrhein-Westfalen stellen zur Umschreibung des fachlichen Geltungsbereiches zulässigerweise auf das Unternehmen ab.

4. Finden kraft arbeitsvertraglicher Verweisung die Tarifver-träge eines Wirtschaftsbereiches Anwendung (hier: eisen-schaffende Industrie) und unterfällt das Arbeitsverhältnis auch dem fachlichen Geltungsbereich des Tarifvertrages für den Groß- und Außenhandel, an den die Parteien kraft Allgemein-verbindlichkeit gebunden sind, so wird der vertraglich in Be-zug genommene Tarifvertrag nicht verdrängt, wenn die Verwei-sung konstitutiv und nicht nur deklaratorisch erfolgt ist.

Hinweise des Senats:

Verhältnis Einzelarbeitsvertrag mit Vereinbarung der Geltung



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)

Kostenlos

Über 200 Gesetze

Über 100.000 Urteile

[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

von Tarifverträgen, die bei Übergang des Arbeitsverhältnisses als sozialer Besitzstand aufrechterhalten wurde, zu für allgemeinverbindlich erklärten Tarifverträgen; Günstigkeitsprinzip, Tarifpluralität, Tarifeinheit; "Harmonisierung" durch Betriebsvereinbarung?



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

4 AZR 663/95

6 Sa 1819/94 Düsseldorf

Verkündet am
28. Mai 1997

Bartel,
Reg.-Hauptsekretärin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

U r t e i l

In Sachen

pp.

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 28. Mai 1997 durch den Vorsitzenden Rich-



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

ter Dr. h.c. Schaub, die Richter Schneider und Dr. Friedrich sowie die ehrenamtliche Richterin Schamann und den ehrenamtlichen Richter Seifner für Recht erkannt:

1. Auf die Revision der Beklagten wird unter Zurückweisung der Revision im übrigen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 30. Mai 1995 - 6 Sa 1819/94 - aufgehoben.
2. Auf die Berufung der Klägerin wird das Urteil des Arbeitsgerichts Düsseldorf vom 26. Oktober 1994 - 10 Ca 4165/93 - abgeändert:

Es wird festgestellt, daß auf das Arbeitsverhältnis der Parteien das Gehaltsabkommen für die metallverarbeitende Industrie (Eisen-, Metall-, Elektro- und Zentralheizungsindustrie) Nordrhein-Westfalen in der jeweils gültigen Fassung Anwendung findet.

Im übrigen werden Klage und Berufung zurückgewiesen.

3. Die Kosten des Rechtsstreits tragen die Klägerin zu 2/3 und die Beklagte zu 1/3.

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 Parteien streiten der Sache nach darüber, ob auf das Arbeitsverhältnis der Beklagten mit der Klägerin kraft einzelarbeitsvertraglicher Vereinbarung die Tarifverträge für die Metallindustrie Nordrhein-Westfalen Anwendung finden.

Die gewerkschaftlich nicht organisierte Klägerin trat laut Anstellungsschreiben vom 30. November 1967 mit Wirkung vom 1. Dezember 1967 in die Dienste der Firma R Export und Industrieanlagen GmbH, eine Rechtsvorgängerin der Beklagten. Nach der seinerzeitigen arbeitsvertraglichen Vereinbarung war für das



- 3 -

Arbeitsverhältnis "der Tarif für die Angestellten der Eisen-, Metall- und Elektroindustrie in Nordrhein-Westfalen (eisenschaffende Industrie)" maßgebend. Nach dem Zusammenschluß des T - Konzerns mit dem R -Konzern faßte das Unternehmen mit Wirkung ab 1. Oktober 1974 die Bereiche des technischen Handelsgeschäfts in der Tochtergesellschaft T R Technik GmbH (TRT) zusammen. Mit Einverständnis der Klägerin ging ihr Arbeitsverhältnis im Zuge einer Teilbetriebsübertragung auf die TRT über. In dem Übernahmeschreiben der T S -Technik GmbH vom 15. August 1974, das die Klägerin zum Zeichen ihres Einverständnisses gegengezeichnet hat, heißt es u.a.:

"Wir werden unter Aufrechterhaltung ihres derzeitigen sozialen Besitzstandes in die Rechte und Pflichten aus dem bestehenden Arbeitsverhältnis mit der R AG Anlagentechnik eintreten. Zum sozialen Besitzstand rechnen wir auch ihre Zugehörigkeit zum Tarif der Eisen- und Stahlindustrie."

Im 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 -Export GmbH bzw. R AG Anlagentechnik bleibt unverändert, jedoch werden eventuell gewährte übertarifliche Zulagen angerechnet."

Nachdem nunmehr die neuen Tarifgehälter der metallverarbeitenden Industrie feststehen, geben wir Ihnen hiermit Ihre Tarifgruppe und Ihr monatliches Bruttogehalt ab 1. Januar 1975 wie folgt bekannt:



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



- 4 -

Tarifgruppe K5/E

Tarifgehalt	DM	2.388,00
übertarifliche Zulage	DM	29,00
	DM	2.417,00
		=====

Bei einer Neufestsetzung Ihrer Bezüge aus tariflichen oder sonstigen Gründen besteht kein Anspruch auf Weiterzahlung der übertariflichen Zulage.

Nachzahlungen erfolgen mit dem Gehalt für März 1975."

Diesem von der Beklagten erst in der Revisionsinstanz vorgelegten Schreiben hat die Klägerin nach unbestritten gebliebenem Vortrag der Beklagten in der Revisionsinstanz "zumindest nicht widersprochen".

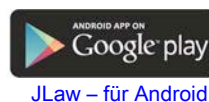
Aufgrund des Betriebspachtvertrages und des Betriebsführungsvertrages vom 20. März 1978 wurden die Mitarbeiter der TRT GmbH und so auch die Klägerin von der Beklagten per 1. April 1978 übernommen. Bei diesem Arbeitgeberwechsel hat die Beklagte, die Mitglied des Unternehmensverbandes des Großhandels Düsseldorf-Niederrhein ist, auch die mit der Klägerin bestehende einzelvertragliche Vereinbarung übernommen.

Unter dem 4. März 1993 beschlossen der Vorstand der Beklagten und der Betriebsrat bei der Beklagten 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 01.01.1992 vom Betrieb der T R ... Technik GmbH in den Betrieb der T



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



- 5 -

Handelsunion AG versetzten Mitarbeiter/-innen an die tariflichen Leistungen und Gehalts/Lohnstrukturen des Betriebes der T Handelsunion AG (Tarif des Groß- und Außenhandels NW - nachfolgend GA-NW) anzupassen.

Der Abschluß dieser Betriebsvereinbarung wurde im Interessenausgleich vom 04.09.1990 und in seiner Ergänzung vom 06.11.1990 festgelegt."

Unter Bezugnahme auf diese Betriebsvereinbarung teilte die Beklagte unter dem 19. April 1993 den betroffenen Mitarbeitern und so auch der Klägerin u.a. mit, daß für sie mit Wirkung vom 1. März 1993 ausschließlich der Tarif des Groß- und Außenhandels Nordrhein-Westfalen gelte. Dabei wurden die Tarifgruppen, der Urlaubsanspruch, die Arbeitszeit unter Angabe der Höhe des in Ziffer 5 der Betriebsvereinbarung vom 4. März 1993 vorgesehenen geldwerten Ausgleichs, der Urlaubsgeldanspruch unter Hinweis auf Ziffer 4 der Betriebsvereinbarung vom 4. März 1993 angeführt und die Jahresabschlußvergütung sowie die neue Gehaltsstruktur angesprochen.

Die Klägerin ist mit den ihr mitgeteilten Änderungen der Vertragsbedingungen nicht einverstanden. Mit ihrer beim Arbeitsgericht am 11. Juni 1993 eingereichten Klage hat sie zunächst die Feststellung begehrt, daß auf das Arbeitsverhältnis der Parteien die Tarifverträge für die Eisen-, Metall- und Elektroindustrie Nordrhein-Westfalen in ihrer jeweiligen Fassung kraft einzelvertraglicher Bezugnahme Anwendung finden, soweit sie günstiger sind als die Tarifverträge des Groß- und Außenhandels Nordrhein-Westfalen.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Das Arbeitsgericht hat diese Klage als unzulässig abgewiesen.

Gegen dieses Urteil hat die Klägerin Berufung eingelegt.

In der Berufungsinstanz hat die Klägerin beantragt,

1. festzustellen, daß auf das Arbeitsverhältnis der Parteien die Normen der Tarifverträge für die Arbeiter, Angestellten und Auszubildenden in der Eisen-, Metall-, Elektro- und Zentralheizungsindustrie NRW in ihrer jeweiligen Fassung kraft einzelvertraglicher Bezugnahme Anwendung finden;

2. hilfsweise:

festzustellen, daß auf das Arbeitsverhältnis der Parteien die Normen der Tarifverträge für die Arbeiter, Angestellten und Auszubildenden in der Eisen-, Metall-, Elektro- und Zentralheizungsindustrie NRW in ihrer jeweiligen Fassung kraft einzelvertraglicher Bezugnahme Anwendung finden, soweit sie für sie günstiger sind als die Tarifverträge des Groß- und Außenhandels NRW;

3. äußerst hilfsweise:

festzustellen, daß

- a) sich ihre wöchentliche Arbeitszeit nach dem jeweils einschlägigen Manteltarifvertrag für die Arbeiter, Angestellten und Auszubildenden in der Eisen-, Metall-, Elektro- und Zentralheizungsindustrie NRW richtet und derzeit (lediglich) 36 Stunden wöchentlich beträgt (und nicht 38,5 Stunden wöchentlich entsprechend dem Tarifvertrag für den Groß- und Außenhandel);
- b) sich ihr (Tarif-) Grundgehalt entsprechend dem Manteltarifvertrag für die Arbeiter, Angestellten und Auszubildenden in der Eisen-, Metall-, Elektro- und Zentralheizungsindustrie NRW auf derzeit 5.304,00 DM zuzüglich einer Leistungszulage von 212,00 DM brutto monatlich beläuft;



- 7 -

- c) sie Anspruch auf Urlaubsgeld entsprechend dem Manteltarifvertrag für die Metallindustrie NRW auch für die Zeit nach dem 31. Dezember 1995 hat.

Sie hat vorgetragen, die Klage sei zulässig. Die Parteien stritten nicht über eine Abgrenzung der einzelnen Tarifnormen nach dem Günstigkeitsprinzip, sondern über die Grundsatzfrage, ob die einzelvertraglich in Bezug genommenen Tarifverträge für die Metallindustrie von den Tarifnormen des Groß- und Außenhandels Nordrhein-Westfalen nach dem sogenannten Prinzip der Tarifeinheit verdrängt würden. Im übrigen könne die Einschränkung nach dem Günstigkeitsprinzip fallen gelassen werden, da von den Tarifverträgen des Groß- und Außenhandels keiner mehr allgemeinverbindlich sei. Außerdem bestreite sie, daß die Beklagte dem fachlichen Geltungsbereich der Tarifverträge für den Groß- und Außenhandel unterfalle.

Die Tarifverträge für den Groß- und Außenhandel seien für sie in mehreren Punkten ungünstiger als die Tarifverträge für die Metallindustrie. So betrage zum Beispiel die wöchentliche Arbeitszeit in der Metallindustrie zur Zeit 36 Stunden, im Groß- und Außenhandel 38,5 Stunden wöchentlich. Ihr Gehalt nach dem Tarifvertrag für die Metallindustrie liege um 223,00 DM über dem von ihr effektiv bezogenen Gehalt. Die Differenz zwischen den Sonderzahlungen im Groß- und Außenhandel sowie dem Weihnachts- und Urlaubsgeld nach dem Tarif für die Metallindustrie mache einen Mehrbetrag von 5.000,00 DM brutto aus.

Diese einzelnen Ansprüche mache sie hilfweise geltend.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Die Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Sie hat die Auffassung vertreten, der im Arbeitsvertrag der Klägerin in Bezug genommene Manteltarifvertrag für die Metallindustrie sei durch den Tarifvertrag für den Groß- und Außenhandel in Nordrhein-Westfalen aus Gründen der Tarifkonkurrenz verdrängt worden. Aufgrund der Allgemeinverbindlichkeit des Großhandelsstarifes fänden die Normen dieses Tarifvertrages auf das Arbeitsverhältnis der Parteien unmittelbar und zwingend Anwendung. Die Beklagte gehöre zum fachlichen Geltungsbereich des Groß- und Außenhandels. Innerhalb der durch die Allgemeinverbindlichkeit und wegen der Verbandszugehörigkeit begründeten Wirkung des Großhandelsstarifes könnten durch eine pauschale Vereinbarung des Metalltarifes auch nur einzelne Bedingungen unter dem Gesichtspunkt der Günstigkeit nicht als wirksam vereinbart im Sinne von § 4 Abs. 3 TVG angesehen werden. Eine solche Vereinbarung einzelner günstigerer Bedingungen des Metalltarifes entspreche nicht dem Willen der Vertragspartner, die diesen Tarifvertrag nur in seiner Gesamtheit in Bezug genommen hätten und nicht die im einzelnen günstigeren Bedingungen gegenüber dem Großhandelsstarif vereinbart hätten.

Die von der Klägerin mit ihren Hilfsanträgen unter Ziffer 3 a bis c geltend gemachten Ansprüche seien nach den Normen des Tarifvertrages für die Eisen-, Metall-, Elektro- und Zentralheizungsindustrie NRW mit der Maßgabe begründet, daß sich die ta-



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
(mobile App)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

rifliche Arbeitszeit nach der vorgelegten Harmonisierungsbetriebsvereinbarung im Zusammenhang mit einem Stundenausgleich auf 38,5 Stunden wöchentlich belaufe, und mit der weiteren Maßgabe, daß sich das Tarifgehalt der Klägerin nach den Tätigkeitsmerkmalen der Tarifgruppe K3 auf 3.277,00 DM zusammen mit einer Leistungszulage in Höhe von 4 %, insgesamt 3.408,00 DM belaufe. Im übrigen werde das Urlaubsgeld ab dem 1. Januar 1996 nach der Harmonisierungsbetriebsvereinbarung gemäß dem Tarifvertrag des Groß- und Außenhandels gezahlt.

Das Landesarbeitsgericht hat auf die Berufung der Klägerin festgestellt, daß auf das Arbeitsverhältnis der Parteien die Inhaltsnormen der Tarifverträge für die Arbeiter, Angestellten und Auszubildenden in der Eisen-, Metall-, Elektro- und Zentralheizungsindustrie NRW mit der jeweiligen Fassung kraft einzelvertraglicher Bezugnahme Anwendung fänden. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt die Beklagte ihren Klageabweisungsantrag weiter. Die Klägerin beantragt, die Revision der Beklagten zurückzuweisen.

E n t s c h e i d u n g s g r ü n d e :

Die Revision ist zum Teil begründet.

Das Landesarbeitsgericht geht davon aus, daß auf das Arbeitsverhältnis der Parteien nach wie vor die Tarifverträge für



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



die Arbeiter, Angestellten und Auszubildenden in der Eisen-, Metall-, Elektro- und Zentralheizungsindustrie NRW in ihrer jeweiligen Fassung anzuwenden sind. Das ist nur hinsichtlich der Gehaltsabkommen zutreffend.

I. Die Klage ist zulässig.

1. Der Hauptantrag ist zulässig.

Das Landesarbeitsgericht hat insoweit ausgeführt, in Anbetracht der unstreitig bei Anwendung des Metalltarifvertrages NRW zugunsten der Klägerin resultierenden weitergehenden Ansprüche, wie sie nur beispielsweise mit den Hilfsanträgen unter Ziffer 3 konkretisiert worden seien, bestehe das erforderliche Feststellungsinteresse gemäß § 256 ZPO für den gestellten Hauptantrag, der die zentrale Streitfrage zwischen den Parteien einer Klärung zuführe.

Dem ist im Ergebnis zu folgen.

Zwar soll nach dem Klagebegehren der Klägerin über eine abstrakte Rechtsfrage entschieden werden, was normalerweise im Zivilprozeß nicht möglich ist. Hier ist jedoch die zur gerichtlichen Entscheidung gestellte Frage die Geltung der Tarifverträge metallverarbeitende Industrie Nordrhein-Westfalen für viele Rechtsansprüche aus diesen Tarifverträgen - deren Geltung vorausgesetzt - bedeutsam, wie die Hilfsanträge zu 3 a bis 3 c der Klägerin deutlich zeigen, und damit letztlich für alle Rechte und



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



Pflichten der Klägerin aus ihrem Arbeitsverhältnis. Damit ist das Feststellungsinteresse gegeben, ähnlich wie bei den Statusklagen, vgl. zum Beispiel Urteil des Fünften Senats vom 20. Juli 1994 (- 5 AZR 169/93 - AP Nr. 26 zu § 256 ZPO 1977, zu III 2 der Gründe).

2. Auch die Hilfsanträge sind zulässig.

Gegen den Hilfsantrag zu Ziffer 2 der Anträge bestehen zwar Bedenken. Nimmt man den Antrag für sich, so ist zu prüfen, ob die Tarifverträge der metallverarbeitenden Industrie in Nordrhein-Westfalen tatsächlich günstiger sind als die Tarifverträge für den Groß- und Außenhandel in Nordrhein-Westfalen. Das liefe auf ein Rechtsgutachten hinaus. Ein solches will die Klägerin aber gar nicht. Sie will lediglich die Geltung der Tarifverträge für die metallverarbeitende Industrie in Nordrhein-Westfalen für ihr Arbeitsverhältnis festgestellt wissen, und zwar unabhängig davon, ob für allgemeinverbindlich erklärte andere Tarifverträge die nach ihrer Auffassung arbeitsvertraglich in Bezug genommenen Tarifverträge während ihrer Laufzeit überlagern.

Gegen die Hilfsanträge zu 3 bestehen keine durchgreifenden Bedenken. Diese Feststellungsanträge beziehen sich auf bestimmte tarifvertragliche Ansprüche, die gegeben sind, wenn die Tarifverträge für die metallverarbeitende Industrie in Nordrhein-Westfalen greifen.



II. Die Klage ist mit ihrem Hauptantrag zum Teil begründet; im übrigen unbegründet.

1. Nach dem Anstellungsschreiben vom 30. November 1967, mit dem sich die Klägerin am 1. Dezember 1967 einverstanden erklärt hat, "gelten für das Vertragsverhältnis die gesetzlichen und tariflichen Bestimmungen. Maßgebend ist der Tarif für die Angestellten der Eisen-, Metall- und Elektroindustrie in Nordrhein-Westfalen (eischaffende Industrie)". Die Klägerin hat den Inhalt des in der Revisionsinstanz vorgelegten Anstellungsschreibens in der Revisionsbeantwortung nicht bestritten, so daß von ihm auszugehen ist. Die Klägerin erhielt "das Tarifgehalt der Gruppe K 4 - 2". Urlaub wird "nach den tariflichen Bestimmungen gewährt". Damit war der Manteltarifvertrag für die Angestellten zwischen dem Verband metallindustrieller Arbeitgeberverbände Nordrhein-Westfalen e.V. sowie dem Arbeitgeberverband Eisen- und Stahlindustrie e.V. einerseits und der Industriegewerkschaft Metall für die Bundesrepublik Deutschland und der Deutschen Angestellten-Gewerkschaft andererseits vom 20. November 1965, das Gehaltsrahmenabkommen für die Angestellten im Bereich der metallverarbeitenden und stahlerzeugenden Industrie des Landes Nordrhein-Westfalen vom 31. Juli 1959 zwischen dem Verband metallindustrieller Arbeitgeberverbände Nordrhein-Westfalen e.V. sowie dem Arbeitgeberverband Eisen- und Stahlindustrie e.V. einerseits und der IG Metall andererseits, das Sonderabkommen zum Manteltarifvertrag für die Angestellten vom 26. November 1965 Eisen- und Stahl sowie das Gehaltsabkommen vom 11. Juli 1967 Eisen- und Stahl in Bezug genommen. Das zeigt sich eindeutig daran, daß sich die als Einkommen der Klägerin an-



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



gegebene Summe von 832,00 DM im Anstellungsschreiben vom 30. November 1967 genau im Gehaltsabkommen vom 11. Juli 1967 bei Gruppe K 4 "im zweiten Beschäftigungsjahr in der Gruppe" wiederfindet.

An dieser Situation hat sich durch die nachfolgende Entwicklung, soweit sie nachvollziehbar ist, nur hinsichtlich des Gehaltsabkommens etwas geändert. Auf das Arbeitsverhältnis der Parteien sind die Tarifverträge für die Arbeitnehmer der eisenschaffenden=stahlerzeugenden Industrie, aber die Gehaltsabkommen der metallverarbeitenden Industrie in Nordrhein-Westfalen in der jeweiligen Fassung anzuwenden.

Im einzelnen gilt folgendes:

Nach dem Übernahmeschreiben vom 15. August 1974 trat die T S -Technik GmbH unter Aufrechterhaltung des derzeitigen sozialen Besitzstandes in die Rechte und Pflichten aus dem bestehenden Arbeitsverhältnis mit der R AG Anlagentechnik ein. Zum sozialen Besitzstand der Klägerin wurde auch Ihre Zugehörigkeit zum Tarif der Eisen- und Stahlindustrie gerechnet.

Damit galt weiter der Manteltarifvertrag für die Angestellten zwischen dem Verband metallindustrieller Arbeitgeberverbände Nordrhein-Westfalen e.V. sowie dem Arbeitgeberverband Eisen- und Stahlindustrie e.V. einerseits und der IG Metall andererseits, also einschließlich Eisen und Stahl, der allerdings am 30. Januar 1975 nur für Eisen und Stahl abgelöst wurde durch den Manteltarifvertrag für die Arbeiter und Angestellten in der Eisen- und



Stahlindustrie von Nordrhein-Westfalen zwischen dem Arbeitgeberverband Eisen- und Stahlindustrie e.V. einerseits und der IG Metall andererseits. Außerdem galt das Gehaltsabkommen Eisen- und Stahl vom 28. November 1973, das durch das Gehaltsabkommen vom 28. Oktober 1974 abgelöst wurde.

In der Revisionsinstanz hat die Beklagte sich auf das Schreiben vom 21. Februar 1975 berufen, in dem es heißt, es werde ab 1. Januar 1975 der Tarif der metallverarbeitenden Industrie des Landes Nordrhein-Westfalen angewendet. Nachdem die neuen Tarifgehälter der metallverarbeitenden Industrie feststünden, werde der Klägerin ihre Tarifgruppe und ihr monatliches Bruttogehalt ab 1. Januar 1975 bekanntgegeben.

In diesem Schreiben, dessen Inhalt die Klägerin nicht widersprochen hat, ist der Sache nach auf das Gehaltsrahmenabkommen zwischen dem Verband metallindustrieller Arbeitgeberverbände Nordrhein-Westfalen e.V. sowie dem Arbeitgeberverband Eisen- und Stahlindustrie e.V. einerseits und der Industriegewerkschaft Metall für die Bundesrepublik Deutschland andererseits (also einschließlich Eisen und Stahl) Bezug genommen, das erst mit Wirkung ab 1. Juli 1975 durch das Gehaltsrahmenabkommen für die Angestellten in der Eisen-, Metall-, Elektro- und Zentralheizungsindustrie Nordrhein-Westfalen vom 19. Februar 1975 (also ohne Eisen und Stahl) abgelöst wurde, und auf das Gehaltsabkommen vom 19. Februar 1975 für die kaufmännischen und technischen Angestellten der metallverarbeitenden Industrie des Landes Nordrhein-Westfalen gültig ab 1. Januar 1975 zwischen dem Verband metallin-



dustrieller Arbeitgeberverbände Nordrhein-Westfalen e.V. und der Industriegewerkschaft Metall (also ohne Eisen und Stahl) verwiesen, das für die Gruppe K 5 nach dem dritten Beschäftigungsjahr in der Gruppe den im Schreiben vom 21. Februar 1975 an die Klägerin für die Klägerin als Tarifgehalt angegebenen Betrag von 2.388,00 DM vorsieht.

Die Revision trägt vor, die Klägerin habe der Mitteilung zumindest nicht widersprochen. Damit habe die Absprache in ihrer ursprünglich getroffenen und zumindest bis 1974 auch ausdrücklich aufrechterhaltenen Fassung - auf die sich die Klägerin für ihren angeblichen Anspruch berufe - ihre Geltung verloren. Die damit eingetretene Änderung bestätige, daß die seinerzeitige Absprache nicht der festen Zusage der Anwendung bestimmter Tarifverträge im Hinblick auf deren materiellen Inhalt gedient habe, sondern allein habe sicherstellen sollen, daß im Sinne der Tarifeinheit das Arbeitsverhältnis der nicht organisierten Klägerin dem gleichen Tarifvertrag unterliegen solle wie die Arbeitsverhältnisse der übrigen Arbeitnehmer der damaligen Arbeitgeberin. Damit sei gleichzeitig klargestellt, daß diese Klausel bei einer Änderung der entsprechenden Umstände habe entsprechend angepaßt werden können.

Dieser Betrachtungsweise ist nicht zu folgen.

In der Eisen- und Stahlindustrie betrug das Gehalt bis 30. Oktober 1975 2.317,00 DM brutto, ab 1. November 1975 2.433,00 DM brutto.



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



Nachdem die Klägerin offenbar auch dann nicht widersprochen hat, kann allenfalls davon ausgegangen werden, die Klägerin sei mit der Umstellung auf die Gehaltsabkommen der metallverarbeitenden Industrie in Nordrhein-Westfalen anstelle der für Eisen und Stahl in Nordrhein-Westfalen einverstanden gewesen. Anders konnte das Verhalten der Klägerin schlechterdings nicht verstanden werden. Es ist lediglich vom "Tarif der metallverarbeitenden Industrie des Landes Nordrhein-Westfalen" die Rede. Ein Bezug zu dem genannten Gehaltsabkommen vom 19. Februar 1975, gültig ab 1. Januar 1975, ist hergestellt. Eine generelle Ablösung der Besitzstandsvereinbarung "Eisen und Stahl" ist in Anbetracht des Satzes "ambiguitas contra stipulatorem" (Unklarheitenregel, vgl. § 5 AGBG) nicht anzunehmen. Vom Manteltarifvertrag ist nicht die Rede. Hinsichtlich der Tarifgruppe galt noch das Gehaltsrahmenabkommen vom 19. August 1970, das auch für Eisen und Stahl galt. Die übrigen Tarifverträge, wie Sonderabkommen, sind nicht angesprochen. Daher ist dieses Schreiben lediglich dahin auszulegen, daß an die Stelle der Gehaltsabkommen Eisen und Stahl die Gehaltsabkommen für die metallverarbeitende Industrie treten. Im übrigen verbleibt es bei der Formulierung im Schreiben vom 15. August 1974 mit der Folge, daß mit Ausnahme der Gehaltsabkommen nach wie vor die Tarifverträge der eisenschaffenden Industrie gelten.

Andere "Ablösungssachverhalte" sind nicht vorgetragen.

Das Landesarbeitsgericht hält zwar im Tatbestand fest, aufgrund des Betriebspacht- und Betriebsführungsvertrages vom



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



20. März 1978 seien die Mitarbeiter der TRT GmbH und so auch die Klägerin von der Beklagten per 1. April 1978 übernommen worden. Bei diesem Arbeitgeberwechsel habe die Beklagte, die Mitglied des Unternehmerverbandes des Großhandels Düsseldorf-Niederrhein sei, auch die mit der Klägerin bestehende einzelvertragliche Vereinbarung übernommen, wonach auf das Arbeitsverhältnis die Tarifverträge für die Metallindustrie Nordrhein-Westfalen Anwendung fänden. Es ist nicht deutlich, was mit dem letzten Satz gemeint ist. Es ist nicht gesagt, woraus sich ergeben soll, daß es gerade die Tarifverträge für die Metallindustrie Nordrhein-Westfalen sein sollen. Es handelt sich dabei um eine unrichtige Schlußfolgerung, die auf das unvollständige Zitat des Anstellungsschreibens vom 30. November 1967 und auf die fehlende oder unzureichende Würdigung des Schreibens vom 15. August 1974 zurückgeht.

Die Revisionsbeantwortung weist darauf hin, die Beklagte habe im Schriftsatz vom 13. Februar 1995 Seite 2 ausdrücklich zugestanden, die Beklagte habe den Arbeitsvertrag der Klägerin mit der Vereinbarung des Tarifwerkes der Metallindustrie übernommen, so daß sowohl sie als auch die Klägerin an diesen Tarifvertrag gebunden seien. Das ist indes so nicht richtig. Die Verweisung im Anstellungsvertrag erfolgte auf Eisen und Stahl. Entsprechendes gilt für die Einräumung des sozialen Besitzstandes im Schreiben vom 15. August 1974.

Nichts anderes gilt für den Vortrag der Beklagten im Schriftsatz vom 15. September 1993. Dort heißt es:



"Es ist weiterhin richtig, daß die Firma T
R Technik eine Vereinbarung übernommen
hatte, nach der auf das Arbeitsverhältnis mit der
Klägerin die Tarifverträge der metallverarbeiten-
den Industrie Anwendung finden sollten.

Diese Vereinbarung wurde zunächst auch von der
Beklagten übernommen."

Auch das steht lediglich für eine Fehlinterpretation des An-
stellungsschreibens und des Übernahmeschreibens.

Aus dem Betriebspacht- und aus dem Betriebsführungsvertrag
vom 20. März 1978 ergibt sich insoweit nichts.

In § 2 des Betriebsführungsvertrages heißt es:

"Arbeits- und Dienstverhältnisse

- (1) Die Arbeits- und Dienstverträge der in dem
von der Betriebsführungsgesellschaft ge-
führten Betrieben beschäftigten Arbeitneh-
mer bestehen weiterhin mit T Handels-
union. Neuabschlüsse, Kündigungen und Ände-
rungen von Arbeits- und Dienstverträgen
nimmt die Betriebsführungsgesellschaft im
Namen und für Rechnung T Handelsunion
vor.
- (2) Der Betriebsführungsgesellschaft steht ge-
genüber den in den von ihr geführten Be-
trieben beschäftigten Arbeitnehmern inso-
weit eine Weisungsbefugnis zu, als dies zur
Erfüllung des Betriebsführungsvertrages
notwendig ist. Diese Weisungsbefugnis wird
im Namen der Pächterin ausgeübt."

In § 4 des Betriebspachtvertrages heißt es:

"Eintritt in Dienst- und Arbeitsverträge

- (1) Pächterin tritt in die Rechte und Pflichten
aus den im Zeitpunkt der Überlassung der
verpachteten Betriebe bestehenden Dienst-



und Arbeitsverträgen ein, und zwar unter Aufrechterhaltung aller von den Arbeitnehmern erforderten Rechte und übernommenen Pflichten. Dazu gehören auch die Pensionszusagen.

- (2) Verpächterin wird bei Rückübergang des in § 1 genannten Pachtgegenstandes in die dann bestehenden Dienst- und Arbeitsverträge eintreten.
- (3) ..."

Das bedeutet, daß die Beklagte in den Arbeitsvertrag mit der Klägerin eingetreten ist, wie er sich zu diesem Zeitpunkt darstellte: Es galten die Tarifverträge Eisen- und Stahl bis auf das Gehaltsabkommen, insoweit galt das Gehaltsabkommen für die metallverarbeitende Industrie in Nordrhein-Westfalen.

Es galten

der Manteltarifvertrag Eisen- und Stahl vom 30. Januar 1975 in kraft ab 1. Februar 1975,

vom 6. Januar 1979, in kraft ab 1. Januar 1979,

vom 15. März 1989, in kraft ab 1. Juli 1989,

das bereits genannte Gehaltsrahmenabkommen für die kaufmännischen und technischen Angestellten der metallverarbeitenden Industrie in Nordrhein-Westfalen vom 19. Februar 1975, das durch das vom 9. April 1976, gültig ab 1. Januar 1976, abgelöst wurde. Das eben genannte wurde durch das vom 3. Februar 1977, gültig ab 1. Januar 1977, abgelöst. Das Gehaltsabkommen vom 14. April 1978,



gültig ab 1. Januar 1978, folgte. Ab 1. Februar 1980 galt das Abkommen vom 13. Februar 1980 über die Erhöhung der Tarifgehälter in der Eisen-, Metall-, Elektro- und Zentralheizungsindustrie NRW. Das Abkommen vom 4. Mai 1981, gültig ab 1. Februar 1981, schloß sich an. Das Abkommen vom 12. März 1982, gültig ab 1. Februar 1982, folgte.

Die weiteren Abkommen sind - soweit ermittelbar - vom 5. April 1983, gültig ab 1. Februar 1983, vom 3. Juli 1984, gültig ab 1. Februar 1984, vom 6. Mai 1990, gültig ab 1. April 1990, vom 16. Mai 1991, gültig ab 1. April 1991, vom 20. Mai 1992, gültig ab 1. April 1992.

An diesem Befund - Geltung der Gehaltsabkommen metallverarbeitende Industrie in Nordrhein-Westfalen, Geltung der sonstigen Tarifverträge der eischaffenden=stahlerzeugenden Industrie hat sich auch nichts durch

- a) den Manteltarifvertrag mit Anlage I und Protokollnotiz vom 9. März 1990 in der Fassung des Änderungstarifvertrages vom 20. Juli 1990 für die Arbeitnehmer/innen im Groß- und Außenhandel Nordrhein-Westfalen, allgemeinverbindlich ab 19. Juni 1990,

den Manteltarifvertrag mit Anlage I vom 26. Mai 1994 in der Fassung des Änderungstarifvertrages vom 30. September 1994 für die Arbeitnehmer/innen Groß- und Außenhandel NRW, allgemeinverbindlich ab 1. März 1994,

den Gehalts- und Lohn-Tarifvertrag für die Arbeitnehmer/innen im Groß- und Außenhandel NRW vom 31. März 1993, gültig ab 1. März 1993, allgemeinverbindlich ab 1. März 1993,

Gehalts- und Lohn-Tarifvertrag vom 26. Mai 1994, gültig ab 1. März 1994, in der Fassung des Änderungstarifvertrages vom 30. September 1994, allgemeinverbindlich ab 1. März 1994,



Gehalts-Tarifvertrag einschließlich Ausbil-
dungsvergütung vom 2. Mai 1995, gültig ab
1. März 1995, allgemeinverbindlich ab 1. März
1995

oder durch

b) die Betriebsvereinbarung vom 4. März 1993

geändert.

a) Dabei ist mit dem Landesarbeitsgericht davon auszugehen, daß
das Arbeitsverhältnis der Parteien unter den fachlichen Geltungs-
bereich der Tarifverträge für den Groß- und Außenhandel in Nord-
rhein-Westfalen fällt.

Die Hauptverwaltung der Beklagten, in der die Klägerin ar-
beitet, fällt unter den fachlichen Geltungsbereich des Mantelta-
rifvertrages Groß- und Außenhandel.

Der fachliche Geltungsbereich ist in diesem Tarifvertrag wie
folgt umschrieben:

"Dieser Tarifvertrag gilt fachlich für alle Groß-
und Außenhandelsunternehmen einschließlich der
Hilfs- und Nebenbetriebe.

Er gilt auch für die Groß- und Außenhandelsunter-
nehmen, die im Rahmen ihres Handelsgeschäftes Ne-
benleistungen erbringen wie z. B. Brenn-, Säge-,
Bohr-, Schneid-, Fräs-, Spalt-, Stahlbiege- und
Flechtarbeiten, Montage, Instandhaltung und In-
standsetzung, Holz- und Holzschutzarbeiten, Ver-
mietung von Maschinen, auch Baumaschinen mit Be-
dienungspersonal. (Nicht erfaßt werden also Be-
triebe oder selbständige Betriebsabteilungen, für
die zum Zeitpunkt des Abschlusses dieses Tarif-
vertrages die Gültigkeit der Rahmen- oder Sozial-
kassentarifverträge des Baugewerbes unstreitig
feststeht.)"



Die Hauptverwaltung gehört dazu.

Die Klägerin hat ausgeführt, der "Betrieb der Hauptverwaltung der Beklagten ... erbringt Dienstleistungen für die übrigen Betriebe und Tochtergesellschaften der Beklagten, stellt selbst also keinen Betrieb des Groß- und Außenhandels dar."

Richtig ist, daß beim betrieblich-fachlichen Geltungsbereich im Zweifel von der herkömmlichen Betriebsdefinition auszugehen ist, die dem TVG insgesamt zugrunde liegt. Die Tarifvertragsparteien können aber auch abweichende Begriffe, insbesondere den Unternehmensbegriff, verwenden (Kempen/Zachert, TVG, 3. Aufl., § 4 Rz 22, S. 607). Das haben die Tarifvertragsparteien des Groß- und Außenhandels NRW gemacht. Sie verwenden im Obersatz nicht den Begriff des Betriebes, sondern den des Unternehmens. Die Hauptverwaltung eines Unternehmens, das sich als Handelsunternehmen begreift, gehört dazu.

Ob der Betrieb der T R Technik GmbH, die u.a. das Organocell-Verfahren zur umweltfreundlichen Herstellung von Zellstoff vermarktet (vgl. Geschäftsbericht 1991/1992, S. 11 r.Sp.) und deren Mitarbeiter wegen des Betriebspachtvertrages unmittelbare Arbeitnehmer der Beklagten sind, nicht zum Groß- und Außenhandel gehört, wie die Klägerin meint, ist unerheblich, nachdem die Klägerin diesem Betrieb nicht mehr angehört, vielmehr, was sich aus der Ergänzung vom 6. November 1991 zum Sozialplan vom 4. September 1990/5. September 1990 ergibt, von der TRT in den "neuen einheitlichen THU-Dienstleistungspool Verwaltung im



TTC" per 1. Januar 1992 gewechselt ist, also in die Hauptverwaltung. Im übrigen kommt es auch hier auf das Unternehmen, die Beklagte an; branchenfremde Betriebe des Unternehmens fallen also nicht ohne weiteres heraus.

Das Arbeitsverhältnis der Parteien wird also von dem fachlichen Geltungsbereich der Tarifverträge für den Groß- und Außenhandel Nordrhein-Westfalen erfaßt.

Sonach gelten die Tarifnormen Eisen und Stahl abgesehen von den Gehaltsabkommen, die sich nach denen der metallverarbeitenden Industrie richten, aufgrund der Bezugnahme-/Besitzstandsklausel im Arbeitsvertrag mit der Folge, daß, läge ein Betriebsübergang vor, was beim Übergang der Klägerin von TRT auf die Beklagte infolge des Betriebspacht-/und des Betriebsführungsvertrages der Fall gewesen sein dürfte, nicht § 613 a Abs. 1 Satz 2 BGB Anwendung findet, sondern § 613 a Abs. 1 Satz 1 BGB. Das bedeutet, daß tariflich geregelte Arbeitsbedingungen, die aufgrund der arbeitsvertraglichen Inbezugnahme galten, nicht der zeitlichen Änderungssperre des § 613 a Abs. 1 Satz 2 BGB unterlagen. Sie konnten sofort nach dem Betriebsübergang durch Änderungsvertrag oder Änderungskündigung zugunsten oder zu Lasten der Arbeitnehmer verändert werden (Hromadka/Maschmann/Wallner, Der Tarifwechsel, S. 122 Rz 327, m.w.N. in Fußnote 209). Das ist indes bis zur Übernahme der Klägerin in die Hauptverwaltung per 1. Januar 1992 nicht geschehen.



Vielmehr heißt es in der "Ergänzung zum Interessenausgleich vom 04.09.1990" unter Ziffer 7, für die Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen von TRT, die zum Betrieb THU AG D übergangen, werde unter Wahrung ihres derzeitigen Besitzstandes eine gesonderte Vereinbarung abgeschlossen.

Von einem Betriebsübergang von TRT an die Beklagte wird, was den per 1. Januar 1992 erfolgten Einsatz der Klägerin in der Hauptverwaltung anbelangt, insoweit nicht ausgegangen werden können. Die Mitarbeiter wurden unternehmensintern versetzt.

Das geschah ersichtlich in und mit dem Status, den sie hatten, also bei der Klägerin in arbeitsvertraglicher Geltung der Tarifverträge Eisen und Stahl mit Ausnahme der Gehaltsabkommen, insoweit sind die der metallverarbeitenden Industrie NRW vereinbart.

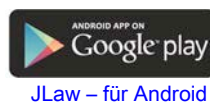
Ab 1. März 1993 griffen der allgemeinverbindliche Gehaltstarifvertrag Groß- und Außenhandel NRW und jedenfalls ab 1. Februar 1994 der Manteltarifvertrag Groß- und Außenhandel NRW kraft Allgemeinverbindlichkeit.

Auf die Frage der Ablösung individualrechtlich in Bezug genommener Tarifverträge durch Bestimmungen eines anderen/neuen Tarifvertrages bei Betriebsübergang (dazu MünchKomm-Schaub, BGB, 2. Aufl., § 613 a Rz 143, 145) kommt es damit nicht an.

Fraglich ist, ob die allgemeinverbindlichen Tarifverträge die arbeitsvertragliche Fortwirkung der in Bezug genommenen Ta-



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



rifnormen entfallen lassen. Der Sache nach schafft die Fortgeltung der in Bezug genommenen Tarifnormen einen ähnlichen Zustand wie bei Tarifpluralität. Die Parteien sind durch Allgemeinverbindlichkeit an die Tarifverträge des Groß- und Außenhandels NRW gebunden. Zugleich gelten die Tarifnormen Eisen und Stahl und die Gehaltsabkommen metallverarbeitende Industrie fort, zwar nicht tarifrechtlich, wohl aber arbeitsvertraglich. Dieser Zustand widerspricht dem Prinzip der Tarifeinheit im Betrieb.

Das führt aber nicht dazu, daß nur noch die allgemeinverbindlichen Tarifverträge Groß- und Außenhandel NRW gelten. Stellt man sich auf den Boden der Entscheidung des Senats vom 20. März 1991 (- 4 AZR 455/90 - BAGE 67, 330 = AP Nr. 20 zu § 4 TVG Tarifkonkurrenz), nach der "die verbindliche Bezugnahme eines Tarifvertrages ... eine Geltung des in Bezug genommenen Tarifvertrages ... bewirkt ... Damit ist aber die vertragliche Bezugnahme eines Tarifvertrages lediglich eine von mehreren Arten, die Bindung an einen Tarifvertrag zu bewirken ... Auch die vertragliche Vereinbarung der Geltung eines Tarifvertrages kann deshalb zum Entstehen einer Tarifkonkurrenz oder einer Tarifpluralität führen", kann zwar von einer Tarifpluralität ausgegangen werden. Diese führt aber, selbst wenn man das Prinzip der Tarifeinheit auf diesen Fall anwenden will, nicht zur Geltung der allgemeinverbindlichen Tarifverträge Groß- und Außenhandel NRW.

Zum einen kann nicht davon ausgegangen werden, daß die arbeitsvertragliche Verweisungsklausel in ihrer letzten Form - Geltung der Tarifverträge stahlerzeugende Industrie mit Ausnahme der



Gehaltsabkommen, insoweit die der metallverarbeitenden Industrie - sich als große dynamische Klausel im Sinne der Entscheidung des Senats vom 4. September 1996 (- 4 AZR 135/95 - AP Nr. 5 zu § 1 TVG Bezugnahme auf Tarifvertrag) darstellt mit der Folge, daß die Bedingungen der nunmehr fachlich einschlägigen Tarifverträge, also hier Groß- und Außenhandel, anzuwenden sind. Der Wortlaut, insbesondere als Besitzstandsregelung "unter Aufrechterhaltung ihres derzeitigen sozialen Besitzstandes" (Schreiben vom 15. August 1974, modifiziert hinsichtlich des Gehalts durch das Schreiben vom 21. Februar 1975) spricht dagegen.

Zum anderen liegt die in der Entscheidung des Senats vom 20. März 1991 (aaO) gemachte Ausnahme vor. Der Senat ist davon ausgegangen, daß der Grundsatz der Tarifeinheit nicht eingreift, wenn die Parteien konstitutiv auf einen Tarifvertrag verweisen.

Die Arbeitsvertragsparteien haben durch die - modifizierte - Besitzstandsklausel die Bedingungen geltender Tarifverträge auf Dauer in Bezug genommen und damit zum Ausdruck gebracht, daß diese auch dann weitergelten sollen, wenn es, wie hier, per 1. Januar 1992 durch die Übernahme von TRT-Mitarbeitern in die neugeschaffene Hauptverwaltung zu einem Wechsel in einen anderen Tarifbereich kommt, nämlich Groß- und Außenhandel. Dies gilt umso mehr, nachdem die Beklagte erst per 1. März 1993 den Versuch unternommen hat, die von TRT übernommenen Mitarbeiter auf die Tarifverträge Groß- und Außenhandel umzustellen.

b) Zutreffend ist die Auffassung des Landesarbeitsgerichts, die Betriebsvereinbarung vom 4. März 1993 habe den Inhalt des Ar-



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



[JLaw - für Android](#)



[JLaw - für iOS](#)

beitsvertrages der Parteien nicht geändert. Denn durch Betriebsvereinbarung konnte die - bessere - arbeitsvertragliche Position der Klägerin nicht wirksam verändert werden. Der Betriebsrat kann nicht wirksam in rechtlich geschützte Positionen der Arbeitnehmer eingreifen. Im übrigen kommt nach der Rechtsprechung des Ersten Senats des Bundesarbeitsgerichts einer Betriebsvereinbarung gegenüber arbeitsvertraglichen Vereinbarungen keine ablösende Wirkung in dem Sinne zu, daß die Normen der Betriebsvereinbarung an die Stelle der vertraglichen Vereinbarung treten, es sei denn, es handele sich um arbeitsvertragliche Ansprüche auf Sozialleistungen, die auf einer arbeitsvertraglichen Einheitsregelung, einer Gesamtzusage oder betrieblichen Übung beruhen (Urteil des Ersten Senats vom 21. September 1989 - 1 AZR 454/88 - AP Nr. 43 zu § 77 BetrVG 1972).

Im übrigen hat sich die Beklagte auf die Betriebsvereinbarung vom 4. März 1993 gar nicht berufen.

Damit erweist sich der Hauptantrag der Klägerin als begründet, soweit er sich darauf bezieht, daß die Gehaltsabkommen der metallverarbeitenden Industrie Nordrhein-Westfalen anzuwenden sind; im übrigen ist der Antrag unbegründet: Außer den Gehaltsabkommen sind nicht die Tarifverträge der metallverarbeitenden Industrie, sondern die der eisenschaffenden Industrie anzuwenden. Insoweit hat die Klägerin einen Antrag nicht gestellt mit der Folge, daß der Hauptantrag der Klägerin im übrigen zurückzuweisen war.



2. Somit sind zum Teil die Hilfsanträge angefallen.

a) Der unter Ziffer 2 genannte Hilfsantrag ist, soweit er angefallen ist (außer den Gehaltsabkommen), unbegründet, da nicht die Tarifverträge der metallverarbeitenden Industrie, sondern die der eisenschaffenden Industrie anzuwenden sind.

b) Der unter Ziffer 3 a genannte Hilfsantrag ist unbegründet, weil der Manteltarifvertrag Stahl anzuwenden ist.

c) Der unter Ziffer 3 b genannte Hilfsantrag ist unbegründet, da zum einen die Gehaltsabkommen der metallverarbeitenden Industrie, zum anderen der Manteltarifvertrag Stahl anzuwenden sind.

d) Der Hilfsantrag zu 3 c ist unbegründet, da sich ein etwaiger Anspruch auf Urlaubsgeld nach dem Manteltarifvertrag Stahl oder einem ihn ergänzenden Tarifvertrag richtet.

Die Kostenentscheidung beruht auf § 92 ZPO.

Schaub

Schneider

Friedrich

Seifner

Schamann



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

