

Aktenzeichen: 4 AZR 710/95

Bundesarbeitsgericht 4. Senat

Urteil vom 18. Juni 1997

- 4 AZR 710/95 -

I. Arbeitsgericht
Hamburg

Urteil vom 15. Juni 1994

- 9 Ca 589/93 -

II. Landesarbeitsgericht
Hamburg

Urteil vom 27. Juli 1995

- 2 Sa 78/94 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Für die Fachpresse : Ja

Für das Bundesarchiv : Nein

Entscheidungsstichwort:

Außerordentliche Kündigung eines Anerkennungstarifvertrages

Gesetz:

TVG § 1; BGB § 626 Abs. 1; BetrVG § 77 Abs. 5

Leitsätze:

1. Der allgemeine Prozeßgrundsatz des "fairen Verfahrens" verbietet es nach der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts (Beschluß vom 7. Oktober 1996 - 1 BvR 1183/95 -, n.v.) bei der Prüfung der Zulässigkeit eines Rechtsmittels dem Rechtsmittelgericht, die Beurteilung der in gleicher Weise geleisteten Unterschriften eines Prozeßbevollmächtigten abrupt zu ändern; ein des Öfteren als ordnungsgemäße Unterschrift bewerteter Schriftzug darf deshalb nicht ohne Vorwarnung als dem Schriftformerfordernis nicht entsprechende Paraphen beanstandet werden.

2. Erstrebt eine Tarifvertragspartei neben der Feststellung der Beendigung eines Tarifvertrages durch eine von ihr erklärte außerordentliche Kündigung diejenige, daß dieser nicht nachwirkt, handelt es sich bei dem letztgenannten Antrag der Sache nach um einen uneigentlichen Hilfsantrag.

3. Der Senat hält daran fest, daß ein Tarifvertrag zwar außerordentlich kündbar ist, nach dem ultima-ratio-Grundsatz die Kündigung aber nur wirksam sein kann, wenn die kündigende Tarifvertragspartei die Möglichkeiten der tarifautonomen Anpassung als milderer Mittel ausgeschöpft hat (Bestätigung der Entscheidung des Senats vom 18. Dezember 1996 - 4 AZR 129/96 - AP Nr. 1 zu § 1 TVG Kündigung, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung vorgesehen); dies gilt insbesondere, wenn der außerordentlich gekündigte Tarifvertrag eine Nachverhandlungs- oder Revisionsklausel enthält.

4. Eine außerordentliche Kündigung eines Tarifvertrages kann mangels eines dahingehenden mutmaßlichen Willens des Kündigenden nicht nach § 140 BGB in eine ordentliche Kündigung umgedeutet werden, wenn dieser die Beendigung des Tarifvertrages ohne Nachwirkung festgestellt wissen will.



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)

Kostenlos

Über 200 Gesetze

Über 100.000 Urteile

[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

5. Die Laufzeit oder die Kündbarkeit eines Anerkennungstarifvertrages, der darüber keine eigene Regelung enthält, richtet sich bei einer Globalverweisung nach den diesbezüglichen Vorschriften des inkorporierten Tarifvertrages.

6. Bei einer Globalverweisung eines solchen Anerkennungstarifvertrages auf verschiedene Tarifverträge mit unterschiedlichen Laufzeit- oder Kündigungsregelungen gilt auf diese Weise für jeden Vertragsgegenstand die dafür vereinbarte Regelung.

7. Diese Regeln gelten auch im Falle mittelbarer Inkorporierung (Globalverweisung des inkorporierten Tarifvertrages auf einen anderen Tarifvertrag).

8. Wegen der Geltung der Laufzeit- oder Kündigungsregelungen inkorporierter Tarifverträge war daher im Streitfall nicht zu entscheiden, mit welcher Frist ein Tarifvertrag ohne Laufzeit- oder Kündigungsregelung ordentlich kündbar ist; für einen solchen Fall neigt der Senat im Anschluß an die nahezu einhellige Meinung in der Literatur zur analogen Anwendung von § 77 Abs. 5 BetrVG (ordentliche Kündbarkeit des Tarifvertrages mit einer Frist von drei Monaten).



4 AZR 710/95

2 Sa 78/94 Hamburg

Verkündet am
18. Juni 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 18. Juni 1997 durch den Vorsitzenden Richter Dr.h.c. Schaub, die Richter Dr. Friedrich und Bott sowie den ehrenamtlichen Richter Dr. Sponer und die ehrenamtliche Richterin Schwitzer für Recht erkannt:

1. Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamburg vom 27. Juli 1995 - 2 Sa 78/94 - insoweit aufgehoben, als es unter teilweiser Aufhebung seines Versäumnisurteils vom 6. April 1995 der Klage stattgegeben hat.
2. Das Versäumnisurteil des Landesarbeitsgerichts vom 6. April 1995 - 2 Sa 78/94 - wird vollen Umfangs aufrechterhalten.
3. Die Klägerin hat die Kosten der Berufung und 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 Parteien streiten über die Wirksamkeit der außerordentlichen Kündigung eines Anerkennungstarifvertrages.

Die Klägerin ist Rechtsnachfolgerin der Verpackung S GmbH (V-GmbH), eines ehemaligen VEB-Verpackungsmittelwerkes. Deren Geschäftsgegenstand vor der Wende war die Herstellung von Kunststofffolien und -tragetaschen.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Am 5. Juni 1991 schloß die V-GmbH, deren einzige Gesellschafterin zu dieser Zeit die Treuhandanstalt (THA) war und die seinerzeit ca. 400 Arbeitnehmer beschäftigte, mit der Beklagten einen sog. Anerkennungstarifvertrag. Dieser Tarifvertrag (nachfolgend: Firmentarifvertrag) hat folgenden Wortlaut:

I. Geltungsbereich

Der Tarifvertrag gilt

- a) für Firma Verpackung S GmbH,
G Straße 22, S -L
- b) für alle Beschäftigten der Fa. Verpackung
S GmbH

II. Übernahme von Tarifverträgen

Der Tarifvertrag vom 20. Februar 1991, abgeschlossen zwischen dem VBP Verband der Papier-, Pappe- und Kunststoffe verarbeitenden Unternehmen in Berlin, Brandenburg und Mecklenburg-Vorpommern e.V. und der Industriegewerkschaft Medien, Landesbezirk Nord, einschließlich der dazugehörigen Protokollnotizen und der Lohn- und Gehaltstabellen, gilt mit Wirkung vom 1. März 1991 in der jeweils gültigen Fassung für alle Beschäftigten der Firma.

III. Ergänzungen

Die Tarifvertragsparteien verpflichten sich, bei Änderungen die entsprechenden Anlagen dieses Tarifvertrages zu ergänzen.

IV. Sonderregelungen

1. Lohn und Gehalt

Der mit diesem Tarifvertrag übernommene Lohn- und Gehaltstarifvertrag tritt abweichend ab 1.7.1991 in Kraft.

2. Manteltarifvertrag

Der § 4 des mit diesem Tarifvertrag übernommenen Manteltarifvertrags für gewerbliche Arbeitnehmer tritt abweichend von II. ab 1.7.1991 in Kraft.

Gleiches gilt für den § 3 des mit diesem Tarifvertrag übernommenen Manteltarifvertrages für Angestellte.



3. Protokollnotizen

Die jeweiligen Ziffern 6.1 der mit diesem Tarifvertrag vereinbarten Protokollnotizen werden bezüglich der Mitteilungsfrist auf 15.5.1991 verändert.

Die jeweiligen Ziffern 8.0 der vereinbarten Protokollnotizen entfallen.

Der unter II des Firmentarifvertrages genannte "Tarifvertrag vom 20. Februar 1991" - nachfolgend kurz: Übernahme-TV - hat die inhaltlich modifizierte "Übernahme von Tarifverträgen aus Westdeutschland" für die Papier, Pappe und Kunststoffe verarbeitende Industrie für das Tarifgebiet Mecklenburg-Vorpommern zum Inhalt. Die übernommenen Tarifverträge sind unter II des Übernahme-TV im einzelnen aufgeführt. Unter III des Übernahme-TV haben die Tarifvertragsparteien "Sonderregelungen" getroffen, in denen u. a. unter III Ziffern 3.1, 4.1 und 5.1 für Löhne, Gehälter und Ausbildungsvergütungen für das Tarifgebiet Mecklenburg-Vorpommern eine Absenkung auf 60 % der Werte der übernommenen Tarifverträge sowie für verschiedene übernommene Tarifverträge abweichende, inhaltlich unterschiedliche Kündigungsregelungen vereinbart worden sind.

Der übernommene Manteltarifvertrag für die gewerblichen Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen in der Papier, Pappe und Kunststoffe verarbeitenden Industrie in der Fassung vom 26. Mai 1992 - nachfolgend: MTV - sieht unter § 20 "Schlußbestimmungen" unter Abs. 6 die Abänderung der Regelung über die stufenweise Arbeitszeitverkürzung vor. Diese Vorschrift lautet:



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



6. Die Tarifvertragsparteien werden, wenn eine von ihnen es wünscht, drei Monate vor den Terminen der Arbeitszeitverkürzung in ein Gespräch über die Durchführung der Arbeitszeitverkürzung unter Berücksichtigung der wirtschaftlichen Lage eintreten. Dabei sind insbesondere die Beschäftigungssituation in der Papier, Pappe und Kunststoffe verarbeitenden Industrie, die Entwicklung im Zusammenwachsen der beiden deutschen Staaten und die Entwicklung der Arbeitszeiten in den Ländern der europäischen Gemeinschaft zu berücksichtigen. Die Tarifvertragsparteien werden sich um eine einvernehmliche Beurteilung und ggf. um eine daraus abgeleitete abweichende Regelung bemühen.

Eine ähnliche Regelung enthält der Tarifvertrag vom 2. Juni 1992 - nachfolgend TV 2. Juni 1992 -, der eine Erhöhung der Löhne, Gehälter und Ausbildungsvergütungen ab 1. Mai 1992 mit einer festen Laufzeit bis zum 30. April 1993 zum Inhalt hat. In diesem ist im Anschluß an die dort in Ziff. 0.9 vereinbarte stufenweise Anhebung der Löhne, Gehälter und Ausbildungsvergütungen auf Westniveau - 100 % ab 1. Juli 1996 - folgendes bestimmt:

10. Die Tarifvertragsparteien (Ost) werden, wenn eine von ihnen es wünscht, jederzeit vom 01.03.1993 an in Verhandlungen darüber eintreten, ob die getroffenen Vereinbarungen durchführbar sind oder angesichts der wirtschaftlichen Lage angepaßt werden müssen. Hierbei ist insbesondere die in der Branche der neuen Bundesländer erreichte Produktivität (Umsatz je Beschäftigter) im Vergleich zu den alten Bundesländern zu berücksichtigen. Die Tarifvertragsparteien werden sich um eine einvernehmliche Beurteilung bemühen und mit dem Ziel verhandeln, eine den wirtschaftlichen Verhältnissen entsprechende neue Vereinbarung zu treffen.



11. In Betrieben, deren wirtschaftliche Existenz und deren Arbeitsplätze bei Einhaltung der jeweiligen oben angegebenen Erhöhungsstufen gefährdet wären, kann durch Betriebsvereinbarung das Inkrafttreten der jeweiligen Erhöhungsstufen um höchstens 12 Monate hinausgeschoben werden. Diese Vereinbarung bedarf der Zustimmung der regionalen Tarifvertragsparteien.
12. Die Tarifvertragsparteien sind bereit, wenn eine von ihnen es wünscht, vor Inkrafttreten der letzten Stufe der Prozentanbindung zu 100 % West über die Verwirklichung bzw. einen anderen Termin des Inkrafttretens mit dem ernsthaften Willen zur Einigung zu verhandeln.

Die V-GmbH wurde im Jahre 1992 privatisiert. Die Klägerin ist eine Neugründung aus dem Jahre 1992 und wurde am 16. Dezember 1992 in das Handelsregister eingetragen. Das Vermögen der V-GmbH wurde rückwirkend zum 1. Februar 1992 als Ganzes und unter Ausschluß der Liquidation auf die Klägerin, eine Schwesterfirma der L KG, L (P) übertragen. Geschäftsgegenstand der Klägerin sind die Herstellung, Verarbeitung und der Vertrieb von Folien aller Art.

Mit Schreiben vom 5. März 1993, der Beklagten zugegangen am 9. März 1993, kündigte die Klägerin, die seinerzeit noch 145 Arbeitnehmer (100 Lohnempfänger, 30 Gehaltsempfänger und 15 Auszubildende) beschäftigte, den Firmentarifvertrag vom 5. Juni 1991 "mit sofortiger Wirkung", "da die wirtschaftlichen Voraussetzungen und die weitere Entwicklung des Unternehmens nicht mehr den Gegebenheiten im Jahre 1991 entsprechen". Die Beklagte wies diese Kündigung mit Schreiben vom 9. März 1993 zurück. In ihrem Antwortschreiben vom 23. März 1993, in dem u. a. eine Beratung der



Parteien in Anwesenheit weiterer Personen vom 20. November 1992 erwähnt ist, in der die Anpassungs-, Produktivitäts- und sonstigen wirtschaftlichen Probleme der Klägerin umfangreich erörtert worden seien, und in dem die Klägerin die tariflich vorgesehenen Erhöhungen ab 1. Mai 1993 an Lohn und Gehalt mit 7 % beziffert, sprach diese eine weitere Kündigung des Firmentarifvertrages vom 5. Juni 1991 "zum nächstzulässigen Termin" aus. Im Anschluß an den Schriftwechsel betreffend die Kündigung vom 5. März 1993 kam es zu mündlichen Verhandlungen zwischen den Parteien. Diese erbrachten keine entscheidende Annäherung ihrer Standpunkte.

Am 11. Mai 1993 kam es zwischen dem VBP Nordost Verband der Papier, Pappe und Kunststoffe verarbeitenden Unternehmen in Berlin, Brandenburg und Mecklenburg-Vorpommern e.V. und der Beklagten zum Abschluß eines Lohn- und eines Gehaltstarifvertrages, die eine Erhöhung der Löhne und Gehälter um durchschnittlich 13,75 % mit Wirkung vom 1. Mai 1993 vorsahen.

Mit ihrer am 15. November 1993 erhobenen Klage hat die Klägerin die Feststellung erstrebt, daß der zwischen den Parteien geschlossene Firmentarifvertrag vom 5. Juni 1991 durch ihre außerordentliche Kündigung vom 5. März 1993 am 9. März 1993 beendet worden ist und nicht nachwirkt, hilfsweise festzustellen, daß der Firmentarifvertrag durch ihre außerordentliche Kündigung am 9. April 1993 beendet worden ist und nicht nachwirkt.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Sie hat die Auffassung vertreten, die Kündigung des Tarifvertrages sei als außerordentliche Kündigung wirksam. Ausweislich des Jahresabschlusses für 1992 habe sie in der Zeit vom 1. Februar bis zum Jahresende 1992 einen Bilanzverlust von 7.935.541,36 DM erlitten. Insgesamt ergebe sich für das Jahr 1992 ein Fehlbetrag von 8.476.409,62 DM, der lediglich um Abschreibungen in Höhe von 423.344,40 DM auf das Sonderverlustkonto gemindert sei. Bis einschließlich September 1993 ergebe sich eine Unterdeckung von 7.097.406,01 DM.

Ihre schlechte Ertragslage sei einerseits auf die allgemeine Rezession zurückzuführen sowie andererseits darauf, daß ihre Produktivität derzeit bei 39 % eines vergleichbaren Unternehmens in den alten Bundesländern liege, das Lohnniveau dagegen bei ca. 71 % eines vergleichbaren Unternehmens im Westen. Um das Mißverhältnis nicht noch zu erhöhen, sei zumindest eine Stagnation der Lohnkosten erforderlich. Nur so könne ihre Konkurrenz- und Überlebensfähigkeit gesichert werden. Ein Tarifvertrag könne dann außerordentlich gekündigt werden, wenn die bei Vertragsschluß vorliegenden Gründe und Erwartungen sich so wesentlich geändert hätten, daß eine Beibehaltung des Tarifvertrages dem Kündigenden nicht zugemutet werden könne. Diese Voraussetzungen seien im vorliegenden Falle erfüllt. Die beabsichtigte stufenweise Entgeltanpassung führe zu einer Gefährdung ihres Fortbestandes. Die streitige Tarifierhöhung mit Wirkung ab 1. Mai 1993 ergebe eine Zusatzbelastung von 928.000,00 DM jährlich und einen zusätzlichen Liquiditätsverlust von 50.000,00 DM pro Monat.



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



Geschäftsgrundlage des Firmentarifvertrages sei nach den Vorstellungen der Vertragspartner ein stetes Wachstum und eine stetig steigende Produktivität an das Lohn- und Produktivitätsniveau der alten Bundesländer heran gewesen. Diese Geschäftsgrundlage sei fortgefallen.

Die Klägerin, die ihren Hilfsantrag im Laufe des ersten Rechtszuges zurückgenommen hat, hat zuletzt beantragt

festzustellen, daß' der zwischen den Parteien geschlossene Firmentarifvertrag vom 5. Juni 1991 durch außerordentliche Kündigung der Klägerin vom 5. März 1993 am 9. März 1993 beendet worden ist und nicht nachwirkt.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat die Auffassung vertreten, die außerordentliche Kündigung des Firmentarifvertrages sei unzulässig und unwirksam. Allenfalls in extremen Grenzfällen sei entsprechend den Grundsätzen über den sog. Wegfall der Geschäftsgrundlage eine fristlose Kündigung eines Tarifvertrages aus ökonomischen Gründen anzuerkennen. Die erforderlichen gemeinsamen Vorstellungen der Parteien über die Basis des Haustarifvertrages, die Ausgangslage und die weiteren Entwicklungen im Sinne einer gemeinsamen Geschäftsgrundlage seien im vorliegenden Fall nicht ersichtlich. Ihr - der Beklagten - sei es lediglich um eine Anpassung des Lohn- und Gehaltsniveaus an das der alten Bundesländer im Hinblick auf das steigende Preis- und Mietniveau gegangen. Die einseitige Erwartungshaltung der Klägerin habe nicht zu einer gemeinsamen Geschäftsgrundlage werden können. Ein Zurückbleiben hinter der bei Abschluß des Tarifver-



trages erwarteten Marge falle allein in den Risikobereich der Klägerin. Hierfür seien "erkennbar hausgemachte Ursachen, insbesondere schlechtes Management" verantwortlich. Die Klägerin habe sich der THA gegenüber gerade zu Investitionen verpflichtet, um dem neu erworbenen Betrieb eine Starthilfe zu geben. Es sei wirklichkeitsfremd, bei dieser Ausgangslage von Anfang an nur Gewinne zu erwarten. Jedenfalls habe sie - die Beklagte - bei ihren Tarifabschlüssen solche Erwartungen nicht gehegt. Durch den unzulässigen Versuch, den Firmentarifvertrag fristlos zu kündigen, werde das sonst viel beschworene Unternehmerrisiko auf die Beschäftigten abgewälzt und das gesamte Tarifvertragssystem in Frage gestellt.

Die Beklagte hat weiter geltend gemacht, die Klägerin hätte zur Vermeidung der außerordentlichen Kündigung zunächst die sich u. a. aus § 20 Abs. 6 MTV gegebene Anpassungsmöglichkeit ausschöpfen und auf dem Verhandlungswege eine Lösung suchen müssen.

Sie hat schließlich die Ansicht vertreten, in den Firmentarifvertrag vom 5. Juni 1991 seien die kurzen Kündigungsfristen der in Bezug genommenen Mantel-, Lohn- und Gehaltstarifverträge mit übernommen worden, so daß diese für dessen Kündigung maßgebend seien. Im Falle des Fehlens einer Kündigungsregelung sei ein Tarifvertrag ordentlich entsprechend § 77 Abs. 5 BetrVG nur mit einer Frist von drei Monaten kündbar.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Im Berufungszug hat die Beklagte im Wege der Eventualwiderklage die Feststellung erstrebt, daß der zwischen den Parteien geschlossene



Firmentarifvertrag vom 5. Juni 1991 trotz der Kündigungserklärung der Klägerin mit Schreiben vom 5. März 1993 nachwirkt. Im Termin zur Berufungsverhandlung vor dem Landesarbeitsgericht am 6. April 1995 war die Klägerin trotz ordnungsgemäßer und rechtzeitiger Ladung säumig. Auf Antrag der Beklagten erging gegen sie ein auf Zurückweisung ihrer Berufung lautendes Versäumnisurteil. Auf den Einspruch der Klägerin hat das Landesarbeitsgericht unter teilweiser Aufhebung seines Versäumnisurteils vom 6. April 1995 und - der Sache nach - Zurückweisung ihrer Berufung im übrigen festgestellt, daß der zwischen den Parteien geschlossene Firmentarifvertrag vom 5. Juni 1991 durch die Kündigung der Klägerin vom 5. März 1993 am 9. März 1993 beendet worden ist, die Eventualwiderklage der Beklagten als unzulässig abgewiesen und die Revision zugelassen. Mit ihrer Revision erstrebt die Beklagte die Wiederherstellung des erstinstanzlichen Urteils. Die Klägerin, die derzeit noch ca. 70 Arbeitnehmer beschäftigt, beantragt, die Revision zurückzuweisen.

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

Die Revision der Beklagten ist begründet. Die von der Klägerin mit Schreiben vom 5. März 1993 erklärte außerordentliche Kündigung des Firmentarifvertrages ist unwirksam. Diese hat entgegen der dazu vom Landesarbeitsgericht vertretenen Auffassung auch nicht als ordentliche Kündigung zur Beendigung des Firmentarifvertrages am 9. März 1993 geführt. Über den uneigentlichen Hilfsantrag der Klägerin - festzustellen, daß der Firmentarifvertrag nicht nachwirkt - war daher nicht zu entscheiden.



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

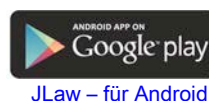


I. Der Erfolg der Klage scheitert nicht bereits daran, daß die Berufung der Klägerin gegen das klageabweisende erstinstanzliche Urteil unzulässig wäre. Zwar entspricht die Unterzeichnung der Berufungsschrift durch den Prozeßbevollmächtigten der Klägerin nicht denjenigen Anforderungen, die nach der höchstrichterlichen Rechtsprechung an die Unterzeichnung einer Rechtsmittelschrift zu stellen sind (vgl. dazu das Urteil des Fünften Senats des Bundesarbeitsgerichts vom 27. März 1996 - 5 AZR 576/94 - AP Nr. 67 zu § 518 ZPO). Der unter der Berufungsschrift befindliche Schriftzug des Rechtsanwalts V ist lediglich eine Paraphe und nicht die volle Niederschrift seines Namens. Dies ist unzweifelhaft daraus ersichtlich, daß der Prozeßbevollmächtigte der Klägerin die Berufungsbegründungsschrift zunächst in gleicher Weise wie die Berufungsschrift unterzeichnet hat, dann jedoch - vermutlich um Zweifeln an der Erfüllung des Schriftformerfordernisses zu begegnen - diese ein weiteres Mal, und zwar diesmal mit vollem Namenszug, unterzeichnet hat. Der Vergleich beider Schriftzüge belegt, daß es sich bei dem Handzeichen unter der Berufungsschrift lediglich um eine den Anforderungen des § 130 Ziff. 6 ZPO nicht genügende Paraphe (BAG, aaO) des Prozeßbevollmächtigten der Klägerin handelt.

Gleichwohl führt dies wegen der besonderen Umstände des vorliegenden Falles nicht zur Unzulässigkeit der Berufung der Klägerin. Diese hat in der Verhandlung vor dem Senat von der Beklagten unwidersprochen vorgetragen, ihr Prozeßbevollmächtigter habe bestimrende Schriftsätze an das Berufungsgericht des öfteren in der



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



Weise unterzeichnet wie die Berufungsschrift in diesem Rechtsstreit, ohne daß diese Unterschriftspraxis jemals vom Berufungsgericht beanstandet worden sei. Diese unstreitigen Umstände kann der Senat für die von Amts wegen gebotene Prüfung der Zulässigkeit der Berufung berücksichtigen. Bei diesem Sachverhalt verbietet es der allgemeine Prozeßgrundsatz des "fairen Verfahrens", die geübte Beurteilung der des öfteren in gleicher Weise geleisteten Unterschrift eines Prozeßbevollmächtigten abrupt zu ändern (BVerfG Beschluß vom 7. Oktober 1996 - 1 BvR 1183/95 -, n.v.). Dies gilt insbesondere dann, wenn die Änderung der Verfahrenspraxis zu dem Verlust eines Rechtsmittels führt (BverfGE 78, 123, 127). Nach diesem Grundsatz kann daher auch der Senat aus der unzureichenden Unterzeichnung der Berufungsschrift durch den Prozeßbevollmächtigten der Klägerin keine Verfahrensnachteile für diese ableiten.

II. Die Revision der Beklagten ist begründet. Zu Recht hat das Arbeitsgericht die Klage hinsichtlich des Hauptantrages abgewiesen und über den uneigentlichen Hilfsantrag der Klägerin auf Feststellung des Nichtbestehens der Nachwirkung des gekündigten Firmentarifvertrages nicht entschieden. Sein Urteil war daher auf die Revision der Beklagten durch Aufrechterhaltung des die Berufung der Klägerin zurückweisenden Versäumnisurteils des Landesarbeitsgerichts vom 6. April 1995 wiederherzustellen.

1. Die Feststellungsklage ist zulässig, soweit über sie zu entscheiden war.



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



[JLaw – für Android](#)

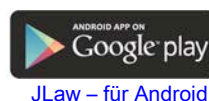


[JLaw – für iOS](#)

1.1 Dies ist lediglich hinsichtlich des Antrages der Klägerin auf Feststellung, daß der Firmentarifvertrag der Parteien vom 5. Juni 1991 durch außerordentliche Kündigung der Klägerin vom 5. März 1993 am 9. März 1993 beendet worden ist, der Fall, nicht hingegen insoweit, als die Klägerin die Feststellung erstrebt, daß der von ihr außerordentlich gekündigte Firmentarifvertrag "nicht nachwirkt". Denn der Sache nach handelt es sich bei dem zweiten Feststellungsantrag der Klägerin - Nichtbestehen der Nachwirkung des Firmentarifvertrages - um einen uneigentlichen Hilfsantrag: Ist der Antrag auf Feststellung der Unwirksamkeit der außerordentlichen Kündigung vom 5. März 1993 unbegründet, kann der Antrag auf Feststellung des Nichtbestehens der Nachwirkung - richtig verstanden - keinen Erfolg haben, weil der Tarifvertrag dann noch die Wirkungen des § 4 Abs. 1 TVG hat. Die Klägerin will nicht bestätigt haben, ihre auf Feststellung des Nichtbestehens der Nachwirkung gerichtete Klage sei begründet, weil noch die Tarifwirkungen nach § 4 Abs. 1 TVG bestehen. Sie erstrebt vielmehr die Feststellung, daß der Tarifvertrag wirksam gekündigt worden ist und noch nicht einmal mehr Nachwirkung entfaltet. Dies setzt den Erfolg des Antrags auf Feststellung der Wirksamkeit der außerordentlichen Kündigung - Hauptantrag - voraus. Nur für diesen Fall ist der zweite Feststellungsantrag sinnvoll, der sich damit als uneigentlicher Hilfsantrag (vgl. BAG Urteil vom 8. April 1988 - 2 AZR 777/87 - AP Nr. 4 zu § 611 BGB Weiterbeschäftigung) erweist und über den demzufolge bei Abweisung des Hauptantrages als unbegründet nicht zu entscheiden war. So hat offenbar auch das Arbeitsgericht die Anträge verstanden,



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



dessen Entscheidungsgründe sich auf den abgewiesenen Hauptantrag beschränken.

1.2 Die auf Feststellung der Beendigung des Firmentarifvertrages vom 5. Juni 1991 durch ihre außerordentliche Kündigung vom 5. März 1993 gerichtete Feststellungsklage der Klägerin ist zulässig. Es handelt sich um eine sog. Verbandsklage nach § 2 Abs. 1 Nr. 1 ArbGG, § 9 TVG. Für sie ist das Feststellungsinteresse nach § 256 Abs. 1 ZPO schon deswegen zu bejahen, weil die Klägerin nicht eine vollstreckungsfähige Leistung erstrebt, sondern zwischen den Parteien über das Nichtbestehen eines Tarifvertrages gestritten wird. Bei Streitigkeiten über das Bestehen oder Nichtbestehen eines Tarifvertrages sind nur Feststellungsklagen denkbar. Das nach § 256 ZPO erforderliche Feststellungsinteresse ergibt sich aus der Stellung der Tarifvertragsparteien im Rahmen der tariflichen Ordnung und der tariflichen Regelung (Urteil des Senats vom 18. Dezember 1996 - 4 AZR 129/96 - AP Nr. 1 zu § 1 TVG Kündigung zu Ziff. I 1 der Gründe, m.w.N., auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung vorgesehen).

1.3 Da über die auf das Nichtbestehen der Nachwirkung des Firmentarifvertrages gerichtete Feststellungsklage nicht zu entscheiden ist, kann für diese offenbleiben, ob auch insoweit ein Feststellungsinteresse nach § 256 ZPO besteht und einem darüber ergehenden Feststellungsurteil die Bindungswirkung nach § 9 TVG zukommt (bejahend Herschel, Zur Absicherung gewerkschaftlicher Vertrauensleute durch Firmentarifvertrag, AuR 1977, 137, 138; ders., Überindividuelles Rechtsschutzbedürfnis, insbesondere im arbeitsgerichtlichen Verfahren, BB 1977, 1161, 1162).



2. Der Firmentarifvertrag vom 5. Juni 1991 ist durch die Kündigung der Klägerin vom 5. März 1993 nicht im Zeitpunkt ihres Zugangs bei der Beklagten am 9. März 1993 beendet worden.

2.1 Die Kündigung der Klägerin vom 5. März 1993 ist als außerordentliche Kündigung mangels eines sie rechtfertigenden wichtigen Grundes unwirksam.

2.1.1 Mit der außerordentlichen Kündigung eines Tarifvertrages, und zwar ebenfalls eines sog. Anerkennungstarifvertrages, hat sich der Senat in seinem bereits angeführten Urteil vom 18. Dezember 1996 (- 4 AZR 129/96 - aaO) befaßt. Er hat in dieser Entscheidung im Anschluß an die herrschende Meinung in der Literatur (dort zitiert unter Ziff. II 2.3 der Gründe) angenommen, daß ein Tarifvertrag, auch ein befristeter, außerordentlich kündbar sei. Die Zulässigkeit der außerordentlichen Kündigung ergebe sich aus der Rechtsnatur des Tarifvertrages als Dauerrechtsverhältnis. Es gelte der Grundsatz, daß jedes Dauerrechtsverhältnis auch ohne gesetzliche oder vertragliche Grundlage vorzeitig aus wichtigem Grund beendet werden könne. Es könne der Rechtsgedanke des § 626 BGB herangezogen werden. Danach sei ein Tarifvertrag aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Frist kündbar, wenn Tatsachen vorlägen, aufgrund derer dem Kündigenden unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalles und unter Abwägung der Interessen beider Vertragsteile die Fortsetzung des Vertrages bis zum Ablauf der Kündigungsfrist oder bis zu der vereinbarten Beendigung des Vertrages nicht zugemutet werden könne.



Daran ist festzuhalten.

Streitig sind indes insbesondere die Maßstäbe für die Unzumutbarkeit des Festhaltens am Tarifvertrag wegen Änderung der wirtschaftlichen Verhältnisse, hauptsächlich bei der Kündigung von Flächentarifverträgen, die Zulässigkeit bzw. Notwendigkeit einer Teilkündigung und die Frage der Nachwirkung des außerordentlich gekündigten Tarifvertrages. Der Streitfall erfordert jedoch - ebenso wie der der Entscheidung vom 18. Dezember 1996 (- 4 AZR 129/96 - aaO) zugrunde liegende Fall - nicht die Entscheidung dieser Fragen durch den Senat.

2.1.2 Denn die Wirksamkeit der außerordentlichen Kündigung der Klägerin vom 5. März 1993 scheitert bereits daran, daß die Klägerin das Vorliegen eines Kündigungsgrundes zum Zeitpunkt der Kündigungserklärung nicht hinreichend dargelegt hat. Diese macht geltend, die Tarifierhöhung mit Wirkung vom 1. Mai 1993 würde bei ihr zu einer wirtschaftlichen Zusatzbelastung von 928.000,- DM jährlich und zu einem zusätzlichen Liquiditätsverlust von 50.000,- DM pro Monat geführt haben, was sie angesichts ihrer angespannten wirtschaftlichen Situation, wie sie sich aus ihrer Bilanz für das Jahr 1992 ergebe, nicht habe verkraften können.

Ihre Kündigung hat die Klägerin mit Schreiben vom 5. März 1993 erklärt, welches der Beklagten am 9. März 1993 zugegangen ist. Der Zugang der außerordentlichen Kündigung bei der Beklagten ist damit zu einem Zeitpunkt erfolgt, in dem die Tarifverträge, deren Wirkungen sich die Klägerin durch ihre außerordentliche



Kündigung entziehen will, noch gar nicht existent waren. Deren Abschluß ist vielmehr jeweils erst am 11. Mai 1993 erfolgt. Die Klägerin trägt auch nicht etwa vor, bei Ausspruch der Kündigung nahe die Höhe der Lohn- und Gehaltserhöhungen per 1. Mai 1993 bereits festgestanden oder sich zumindest deutlich abgezeichnet. Hierzu fehlt jegliches Vorbringen der Klägerin in diesem Rechtsstreit. Ein Hinweis auf bevorstehende Lohn- und Gehaltserhöhungen findet sich lediglich in ihrem vorprozessualen Schreiben vom 23. März 1993. Darin beziffert sie "die tariflich vorgesehenen Erhöhungen ab 01.05.1993" auf "7 % für Lohn und Gehalt", während diese dann nach ihrem unwidersprochenen Vortrag in diesem Rechtsstreit nach den Tarifabschlüssen vom 11. Mai 1993 13,75 % betragen haben. Dies zeigt, daß nicht die Rede davon sein kann, der Inhalt der Lohn- und Gehaltstarifverträge vom 11. Mai 1993 habe bereits bei Ausspruch der Kündigung am 5. März 1993 festgestanden.

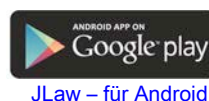
Der von ihr zur Rechtfertigung ihrer außerordentlichen Kündigung angeführte Grund lag nach alledem im Zeitpunkt des Zugangs ihrer außerordentlichen Kündigung bei der Beklagten noch nicht vor.

2.1.3 Die Kündigung kann auch nicht mit Erfolg auf einen Wegfall der Geschäftsgrundlage gestützt werden.

Der vorliegende Streitfall erfordert nicht die Entscheidung des Senats darüber, ob und unter welchen Voraussetzungen eine außerordentliche Kündigung eines Tarifvertrages wegen Wegfalls der Geschäftsgrundlage in Betracht kommen kann. Denn die Klägerin hat



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



keine Tatsachen vorgetragen, die geeignet sein könnten, den Wegfall der Geschäftsgrundlage des Firmentarifvertrages zu begründen. Sie hat bereits keine konkreten Erwartungen der Arbeitgeberseite bei Abschluß des Tarifvertrages dargestellt; da sie nicht selbst den Firmentarifvertrag abgeschlossen hat, hätte sie die Vorstellungen ihrer Rechtsvorgängerin konkret darlegen müssen. Dies ist nicht geschehen. Erst recht fehlt die substantiierte und - wegen des diesbezüglichen Bestreitens der Beklagten - unter Beweis gestellte Darlegung einer gemeinsamen Geschäftsgrundlage der damaligen Tarifvertragsparteien, die in Wegfall gekommen sei.

2.1.4 Überdies scheitert die Wirksamkeit der außerordentlichen Kündigung der Klägerin daran, daß sie es unterlassen hat, vor deren Ausspruch mit der Beklagten Verhandlungen zur Anpassung des Tarifvertrages aufzunehmen. Wie der Senat in seinem Urteil vom 18. Dezember 1996 (- 4 AZR 129/96 - aaO) entschieden hat, folgt aus dem ultima-ratio-Grundsatz, der die außerordentliche Kündigung von Dauerrechtsverhältnissen prägt, daß die außerordentliche Kündigung des Tarifvertrages nur wirksam ist, wenn keine andere Möglichkeit besteht, die Unzumutbarkeit zu beseitigen. Die durch den Tarifvertrag unzumutbar belastete Partei muß daher zunächst versuchen, die Möglichkeiten der tarifautonomen Anpassung als milderer Mittel auszuschöpfen. Sie hat auch ohne im Tarifvertrag ausdrücklich enthaltene Nachverhandlungsklausel die Obliegenheit, mit der anderen Seite Verhandlungen zur Anpassung des Tarifvertrages aufzunehmen.



Erst recht ist es geboten, die Möglichkeiten einer tariflichen Anpassung dann auszuschöpfen, wenn diese in einer Nachverhandlungs- oder sog. Revisionsklausel vereinbart ist. Dies ist bei einem Teil der durch den Firmentarifvertrag vom 5. Juni 1991 mittels des Übernahme-TV inkorporierten Tarifverträge der Fall. So ist in § 20 Abs. 6 MTV die Nachverhandlung bezüglich der vereinbarten stufenweisen Arbeitszeitverkürzung und in Ziff. 10 bis 12 TV 2. Juni 1992 diejenige bezüglich der stufenweisen Entgeltanpassung an Westniveau vorgesehen.

Die Klägerin hat in den Tatsacheninstanzen jeglichen Tatsachenvortrag dazu vermissen lassen, daß sie den Versuch unternommen hat, mit der Beklagten Nachverhandlungen zur Anpassung des gekündigten Firmentarifvertrages aufzunehmen. Dementsprechend ist dazu auch vom Landesarbeitsgericht nichts festgestellt. Einen Hinweis auf Verhandlungen der Parteien vor der Kündigung des Firmentarifvertrages gibt es wiederum lediglich in dem vorprozessualen Schreiben der Klägerin vom 23. März 1993. In diesem ist von einem Gespräch der Klägerin mit der Beklagten und anderen Gesprächsteilnehmern vom 20. November 1992 die Rede, dessen Gegenstand Anpassungs-, Produktivitäts- und sonstige wirtschaftliche Probleme der Klägerin gewesen seien. Mangels gegenteiliger Anhaltspunkte in ihrem Sachvortrag hat sie danach keine Verhandlungen mehr mit der Beklagten zur Anpassung des Firmentarifvertrages aufgenommen, insbesondere nicht nach Vorliegen des Jahresabschlusses für 1992, aus dem sie ableitet, daß die Tariferhöhungen per 1. Mai 1993 von ihr wirtschaftlich nicht zusätzlich zu verkraften gewesen seien.



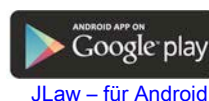
2.2 Die Kündigung der Klägerin vom 5. März 1993 hat den Firmentarifvertrag vom 5. Juni 1991 auch nicht als ordentliche Kündigung am 9. März 1993 beendet, wie das Landesarbeitsgericht angenommen hat.

2.2.1 Das Landesarbeitsgericht hat ausgeführt, der Firmentarifvertrag enthalte keine Regelung über seine Laufzeit oder seine Kündbarkeit, denn zum einen fehle diesbezüglich eine ausdrückliche Vereinbarung in diesem Tarifvertrag und zum anderen richte sich seine Kündbarkeit nicht nach den dazu in den inkorporierten Tarifverträgen enthaltenen Bestimmungen. Da das Tarifvertragsgesetz eine Kündigungsfristenregelung für Tarifverträge nicht enthalte, sei daraus zu schließen, daß bei Fehlen einer tarifvertraglichen Kündigungsregelung ein Tarifvertrag ohne Kündigungsfrist kündbar sei. Die Auffassung, ein keine Kündigungsregelung enthaltender Tarifvertrag sei analog § 77 Abs. 5 BetrVG mit einer Frist von drei Monaten kündbar, sei abzulehnen, da das Tarifvertragsgesetz keine unbewußte, durch Analogie zu schließende Regelungslücke enthalte. Da der Firmentarifvertrag jederzeit ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist kündbar gewesen sei, sei er durch die Kündigung vom 5. März 1993 im Zeitpunkt ihres Zugangs bei der Beklagten am 9. März 1993 beendet worden, ohne daß es für die Wirksamkeit der Kündigung besonderer Gründe im Sinne der Unzumutbarkeit der Fortsetzung des Tarifvertrages bedurft hätte.

2.2.2 Dem folgt der Senat nicht.

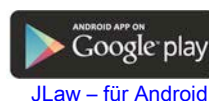


JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



Die Beendigung des Firmentarifvertrages durch ordentliche Kündigung ist nicht Gegenstand dieses Rechtsstreits. Die Kündigung der Klägerin vom 5. März 1991 kann weder als ordentliche Kündigung ausgelegt noch in eine solche umgedeutet werden.

2.2.2.1 Die Hervorhebung im Text des Kündigungsschreibens, den Firmentarifvertrag vom 5. Juni 1991 "mit sofortiger Wirkung" zu kündigen, und die für diese Kündigung gegebene Begründung, die wirtschaftlichen Voraussetzungen und die weitere Entwicklung des Unternehmens der Klägerin entsprächen nicht mehr den Gegebenheiten im Jahre 1991, bringen deutlich ihren Willen zum Ausdruck, den Firmentarifvertrag aus wichtigem Grund zu kündigen. Indes bedarf es keiner näheren Begründung, daß das Kündigungsschreiben der Klägerin vom 5. März 1993 seinem Wortlaut nach eine außerordentliche Kündigung enthält. Denn besteht ein übereinstimmender Wille der Parteien, ist dieser rechtlich auch dann allein maßgebend, wenn er im Inhalt der Erklärung keinen oder nur einen unvollkommenen Ausdruck gefunden hat (ständige Rechtsprechung des BGH; vgl. die Nachweise bei Palandt/Heinrichs, BGB, 56. Aufl., § 133 Rz 8). Ein solcher übereinstimmender Wille der Parteien liegt bezüglich der Kündigung vom 5. März 1993 vor: Die Beklagte hat in ihrem Antwortschreiben vom 9. März 1993 an die Klägerin deren Kündigung vom 5. März 1993 als "außerordentliche Kündigung" bezeichnet und begründet, weshalb der "Versuch einer außerordentlichen Kündigung ins Leere" laufe. In ihrem Schreiben vom 23. März 1993 bezeichnet dann die Klägerin ihre Kündigung selbst als "außerordentliche Kündigung des Firmentarifvertrages vom



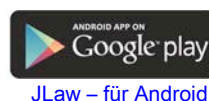
5.6.1991". Auch ihr Antrag in der Klageschrift ist auf Feststellung der Wirksamkeit der "außerordentliche(n) Kündigung" vom 5. März 1993 gerichtet. Ihre Ausführungen in der Klageschrift beginnt sie schließlich damit, daß sie als Gegenstand des Rechtsstreits den Streit der Parteien über ihre "außerordentliche Kündigung" vom 5. März 1993 nennt.

2.2.2.2 Die außerordentliche Kündigung der Klägerin vom 5. März 1993 kann mangels Vorliegens der Voraussetzungen des § 140 BGB auch nicht in eine ordentliche Kündigung, und zwar auch nicht in eine solche ohne Kündigungsfrist, umgedeutet werden. Entspricht ein nichtiges Rechtsgeschäft den Erfordernissen eines anderen Rechtsgeschäfts, so gilt nach § 140 BGB dieses andere Rechtsgeschäft, wenn anzunehmen ist, daß dieses andere Rechtsgeschäft in Kenntnis der Nichtigkeit gewollt wäre. Danach kommt es für die Umdeutung einer unwirksamen außerordentlichen Kündigung darauf an, ob die Umdeutung in eine ordentliche Kündigung nach den gegebenen Umständen dem mutmaßlichen Willen des Kündigenden entspricht und ob dieser Wille dem Kündigungsempfänger erkennbar geworden ist.

Der Klägerin kam es mit ihrer Kündigung vom 5. März 1993 gerade auch darauf an, die Nachwirkungen des Firmentarifvertrages nach § 4 Abs. 5 TVG zu beseitigen, wie ihr Antrag zeigt, mit welchem sie das Nichtbestehen der Nachwirkung festgestellt wissen will. Dies kann mangels von den Tarifvertragsparteien vereinbarten Ausschlusses der Nachwirkung (BAG Urteile vom 8. Mai 1974 - 4 AZR 288/73 - und vom 18. September 1974 - 4 AZR 536/73 - AP



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



Nr. 1 und 2 zu §§ 22, 23 BAT Zulagen; BAG Urteil vom 3. September 1986 - 5 AZR 319/85 - BAGE 53, 1 = AP Nr. 12 zu § 4 TVG Nachwirkung) nur bei Beendigung des Tarifvertrages durch außerordentliche Kündigung in Betracht kommen (vgl. zur Frage der Nachwirkung von außerordentlich gekündigten Tarifverträgen die Nachweise bei Oetker, Die Kündigung von Tarifverträgen, RdA 1995, 82, 95; Belling/Hartmann, Die Unzumutbarkeit als Begrenzung der Bindung an den Tarifvertrag, ZfA 1997, 87, 129, 130). Die Umdeutung der außerordentlichen Kündigung in eine ordentliche Kündigung entspricht daher nicht dem Willen der Klägerin. Diese hat auch dementsprechend nicht geltend gemacht, ihre Kündigung vom 5. März 1993 sei in eine ordentliche Kündigung zum 9. März 1993 oder zu einem späteren Zeitpunkt umzudeuten. Sie hat vielmehr den zunächst hilfsweise eingenommenen Rechtsstandpunkt, der Tarifvertrag sei jedenfalls am 9. April 1993 - also einen Monat nach Zugang der außerordentlichen Kündigung - ohne Nachwirkung beendet worden, aufgegeben, indem sie den auf diese Feststellung gerichteten in der Klageschrift angekündigten Hilfsantrag im Gütetermin zurückgenommen hat.

2.2.3 Abgesehen davon kann dem Landesarbeitsgericht nicht darin gefolgt werden, der Firmentarifvertrag enthalte keine Kündigungsregelung. Richtig ist zwar, daß die Tarifvertragsparteien in diesem keine ausdrückliche Vereinbarung über seine Laufzeit oder seine Kündbarkeit getroffen haben. Mangels einer eigenen Kündigungsregelung im Firmentarifvertrag gelten jedoch die Kündigungs- oder Laufzeitregelungen der inkorporierten Tarifverträge für die Parteien des Firmentarifvertrages. Diese sind durch die



globale Bezugnahme Bestandteil des Firmentarifvertrages geworden; dies gilt auch für die über den Übernahme-TV mittelbar inkorporierten Laufzeit- oder Kündigungsregelungen der von diesem in Bezug genommenen Tarifverträge. Hätten die Parteien insoweit etwas anderes gewollt, hätten sie dies im Firmentarifvertrag vereinbaren können und müssen. Ein Gesichtspunkt, der es rechtfertigt, eine tarifvertraglich vereinbarte Globalverweisung dahin zu beschränken, sie gelte nicht für die Laufzeit- oder Kündigungsregelung des inkorporierten Tarifvertrages, ist nicht ersichtlich. Der Gesamtinhalt eines Tarifvertrages ist meist das Ergebnis eines Kompromisses. Dieses wird durch die Laufzeit eines Tarifvertrages entscheidend mitgeprägt. Es macht einen Unterschied, ob beispielsweise eine Lohn- oder Gehaltserhöhung um 5 % auf ein Jahr oder auf fünf Jahre festgeschrieben ist. Wenn daher Tarifvertragsparteien einen anderen Tarifvertrag durch eine globale Bezugnahme übernehmen, dann geschieht dies deshalb, weil sie dessen Gesamtinhalt, wesentlich mitbestimmt durch seine Laufzeit- oder Kündigungsregelung, als auch für sich akzeptabel ansehen. Sie wollen daher diese Komponente regelmäßig in ihren Tarifvertrag mitübernehmen. Ist dies nicht der Fall, werden sie eine davon abweichende Vereinbarung in dem übernehmenden Tarifvertrag treffen. Der Übernahme-TV ist dafür ein gutes Beispiel.

Da keiner der durch den Firmentarifvertrag inkorporierten Tarifverträge eine ordentliche Kündigung zum 9. März 1993 vorsieht, wäre die Kündigung der Klägerin als ordentliche Kündigung zum 9. März 1993 auch aus diesem Grunde nicht wirksam.



2.2.4 Die Feststellung der Beendigung des Firmentarifvertrages durch die Kündigung vom 5. März 1993 zu einem nach dem 9. März 1993 liegenden Zeitpunkt wird von der Klägerin in diesem Rechtsstreit nicht - genauer: nicht mehr - erstrebt.

3. Wegen der Geltung der Laufzeit- oder Kündigungsregelungen der inkorporierten Tarifverträge für deren jeweiligen Regelungsgegenstand stellt sich nicht die Frage, ob für die Kündigung von Tarifverträgen ohne Laufzeit- oder Kündigungsregelung § 77 Abs. 5 BetrVG entsprechend gilt. Der Senat tendiert in dieser Frage dahin, sich der nahezu einhelligen Meinung in der Literatur anzuschließen, die dies für richtig hält (z. B. Kempen/Zachert, TVG, 3. Aufl., § 4 Rz 42; Löwisch/Rieble, TVG, § 1 Rz 360; Wiedemann/Stumpf, TVG, 5. Aufl., § 4 Rz 18; Schaub, Arbeitsrechts-Handbuch, 8. Aufl., § 199 IV 1 d; Oetker, aaO, RdA 1995, 82, 91).

4. Mangels entsprechenden Antrages der Klägerin ist in diesem Rechtsstreit nicht zu entscheiden, ob und ggf. zu welchem Zeitpunkt die Beendigung des Firmentarifvertrages durch die von der Klägerin vorsorglich erklärte Kündigung mit Schreiben vom 23. März 1993 eingetreten ist.

5. Da der Firmentarifvertrag nach alledem noch die Wirkungen nach § 4 Abs. 1 TVG entfaltet, ist der uneigentliche Hilfsantrag der Klägerin auf Feststellung des Nichtbestehens der Nachwirkung des Tarifvertrages nach dem 9. März 1993 gegenstandslos.



III. Die Kostenentscheidung beruht auf § 91 Abs. 1 ZPO.

Schaub

Friedrich

Bott

Sponer

H. Schwitzer



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)



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

Über 100.000 Urteile



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)