

Aktenzeichen: 4 AZR 819/77

LAG Hamburg Urteil des BAG vom 26. September 1979

Für das Nachschlagewerk: Ja

Für die Fachpresse: Ja

Für die Amtliche Sammlung: Ja

Gesetz: BGB § 613 a; TVG §§ 3, 4; BUrlG § 13; Manteltarifvertrag für die gewerblichen Arbeitnehmer in der chemischen Industrie vom 1. Juli 1975 § 12; Manteltarifvertrag für die gewerblichen Arbeitnehmer in der Metallindustrie in Hamburg vom 13. März 1967 i.d.F.vom 3. April 1974

Leitsätze:

- 1) Wechselt durch einen Betriebsübergang der tarifliche Geltungsbereich, entfällt die Tarifbindung an den bisherigen Tarifvertrag.
- 2) Die Arbeitsverhältnisse unterstehen nunmehr dem Geltungsbereich des neuen Tarifvertrages. Die Tarifbindung an den bisherigen Tarifvertrag besteht weder nach § 3 Abs. 3 TVG noch in entsprechender Anwendung von § 4 Abs. 5 TVG fort.



4 AZR 819/77

5 Sa 20/77 Hamburg

Verkündet am
26. September 1979

gez. Regul,
Angestellte
als Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 26. September 1979 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Neumann, die Richter Dr. Feller und Dr. Röhsler sowie die ehrenamtliche Richterin Bahr und den ehrenamtlichen Richter Dr. Apfel für Recht erkannt:

Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamburg vom 18. Mai 1977
- 5 Sa 20/77 - wird auf Kosten des Klägers zurückgewiesen.

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



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



- 2 -

Tatbestand:

Der Kläger war seit 24. September 1973 als Dreher im Schichtbetrieb bei der Firma R GmbH (R) beschäftigt. Auf das Arbeitsverhältnis fanden kraft beiderseitiger Verbandszugehörigkeit die jeweils gültigen Tarifverträge für die Metallindustrie einschließlich des MTV für die gewerblichen Arbeitnehmer der Metallindustrie in Hamburg und Umgebung vom 13. März 1967 in der Fassung vom 30. September 1970 Anwendung. Die R wandte in ihrem Betrieb diesen Tarifvertrag für alle Arbeitnehmer an, gleichgültig ob sie gewerkschaftlich organisiert waren oder nicht. In dem Arbeitsvertrag mit dem Kläger heißt es u.a.:

- "1. Soweit der Stundenlohn den Tariflohn der Lohngruppe VIII des Lohn tariffvertrages für die Metallindustrie in Hamburg und Umgebung übersteigt, kann der den Tariflohn übersteigende Betrag bei etwaigen Tarifierhöhungen angerechnet werden.

.....

3. Rechtliche Grundlage für das Arbeitsverhältnis bilden die gesetzlichen Bestimmungen und die Arbeitsordnung der Firma.

....."

Eine weitergehende Bezugnahme auf die tariflichen Vorschriften enthält der Arbeitsvertrag nicht.

Die R betrieb eine Hütte, eine Gießerei und ein Walzwerk zur Weiterverarbeitung.

Im Zuge von Sanierungsmaßnahmen bei der R wurden 1975 zwei neue Gesellschaften gegründet. Das Walzwerk übernahm die Betriebsgesellschaft R Inc. (RA). Die Aluminiumhütte und die Gießerei gingen ab 1. Oktober 1975 auf die zu diesem Zweck neu gegründete Beklagte über, die entsprechend dem fachlichen Geltungsbereich ihres Produktionsbetriebes Mitglied des Arbeitgeberverbandes für die Chemische Industrie in Hamburg e.V. wurde. Ein Streit über die Organisationszuständigkeit zwischen der IG Metall

- 3 -



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



und der IG Chemie-Papier-Keramik wurde am 26. Januar 1977 von der Schlichtungsstelle des Deutschen Gewerkschaftsbundes zugunsten der IG Chemie-Papier-Keramik entschieden.

Den Übergang der Arbeitsverhältnisse von der R auf die Beklagte hatte diese den Mitarbeitern am 30. September 1975 schriftlich bekanntgegeben. Alle zukünftigen Mitarbeiter wies sie in diesem Schreiben darauf hin, daß sich die tariflichen Ansprüche in Zukunft nach den geltenden Tarifvereinbarungen für die Chemische Industrie beurteilen, sich daraus aber Lohnneibußen nicht ergeben würden. Ferner heißt es in diesem Schreiben vom 30. September 1975 wörtlich:

"Sie können dem Übergang des Arbeitsverhältnisses mit der Rechtsfolge widersprechen, daß Sie weiterhin Mitarbeiter bei der R bleiben, für die es allerdings kaum möglich sein wird, Sie weiter zu beschäftigen, da sie künftig keine Betriebsanlagen unterhält. In diesem Falle bitten wir Sie, den Widerspruch schriftlich zu erheben.
Sollte dieser nicht bis zum 15. 10. 1975 bei der Personalabteilung eingegangen sein, so gehen wir davon aus, daß Sie das Arbeitsverhältnis mit uns fortzusetzen wünschen."

Nach längeren Verhandlungen erklärte sich die Beklagte bereit, den Urlaub 1975 noch nach den Tarifverträgen für Metall zu gewähren. Für die übrigen Leistungen richtete sie sich jedoch nach dem Tarif für die Chemische Industrie. Die mit Schreiben vom 12. Februar 1976 geltend gemachte Forderung des Klägers nach Urlaub für das Kalenderjahr 1976 entsprechend den Tarifverträgen für Metall lehnte die Beklagte unter Hinweis auf die Urlaubsregelung in der Chemischen Industrie ab.

Der Kläger hat die Auffassung vertreten, daß die Beklagte als Betriebsnachfolgerin der R verpflichtet sei, den Urlaub einschließlich eines zusätzlichen Urlaubsgeldes auf der Grundlage der Tarifverträge der Metallindustrie zu gewähren. Diese seien sowohl kraft vertraglicher Vereinbarung als auch kraft betrieblicher Übung Gegenstand der arbeitsvertraglichen Rechtsbeziehungen zur R gewesen. Die Beklagte habe bei Übernahme des Klägers darauf hingewiesen, daß sich keine tarifliche Verschlechterung ergebe. Dies müsse auch für den Urlaub gelten. Durch analoge Anwendung der Bestimmungen des § 3 Abs. 3 TVG bleibe im übrigen



- 4 -

die beiderseitige Tarifbindung erhalten. Der überwiegende Teil der Betriebsangehörigen der Beklagten sei auch bei der IG Metall organisiert. Eine Vereinbarung über die Anwendung der tariflichen Urlaubsregelung der Chemischen Industrie sei zwischen den Parteien nicht schon dadurch zustande gekommen, daß der Kläger der Betriebsübernahme durch die Beklagte nicht widersprochen habe. Die von der Beklagten gewährten Leistungen nach dem Tarifvertrag der Chemischen Industrie habe der Kläger nur mit dem deutlichen Hinweis entgegengenommen, daß er sich an die tariflichen Regelungen der Metallindustrie gebunden fühle.

Der Kläger hat beantragt,

1. die Beklagte zu verurteilen, dem Kläger für das Urlaubsjahr 1976 Erholungsurlaub auf der Basis eines jährlichen Urlaubsanspruchs von 23 Arbeitstagen, d.h. über den erhaltenen Urlaub hinaus zwei weitere Tage, zu gewähren,
2. die Beklagte zu verurteilen, dem Kläger entsprechend dem Manteltarifvertrag für die gewerblichen Arbeitnehmer der Metallindustrie Hamburg und Umgebung in der Fassung vom 30. 9. 1970 für diese beiden Tage Urlaub eine zusätzliche Urlaubsvergütung in Höhe von 50 % der für jeden Urlaubstag ermittelten Vergütung zu zahlen.
3. Die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger DM 594,72 brutto nebst 4 % Zinsen auf den sich daraus ergebenden Nettobetrag seit dem 30. 9. 1976 zu zahlen.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt und darauf hingewiesen, daß sie nicht den Gewerbebezweig der R fortführe. Ihr Betriebszweck richte sich allein auf die Aluminiumproduktion auf chemischem Wege. Sie habe nur einen Teil der Anlagen der R übernommen und führe auch nur einen Teil des ursprünglichen Betriebszwecks fort. Die Anwendung der Tarifverträge der Metallindustrie zwischen dem Kläger und der R sei auf die Mitgliedschaft in den Tarifvertragsparteien zurückzuführen gewesen, nicht aber auf eine Vereinbarung oder länger dauernde betriebliche Übung. Eine Tarifbindung durch Mitgliedschaft gehe einer betrieblichen Übung vor.

- 5 -



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



- 5 -

Bei Übernahme des Arbeitsverhältnisses sei auch die Anwendung der Tarifverträge der Chemischen Industrie vereinbart worden. Jedenfalls habe der Kläger der Übernahme des Beschäftigungsverhältnisses auf dieser Grundlage nicht widersprochen und die Vorteile der Leistungen nach diesem Tarifwerk – tarifliches 13. Monatsgehalt und höhere vermögenswirksame Leistungen – ebenso entgegengenommen wie die Neuaufschlüsselung seines Effektivlohnes auf der Grundlage der Tarifverträge für die Chemische Industrie.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat auf die Berufung der Beklagten die Klage abgewiesen. Mit der zugelassenen Revision verfolgt der Kläger sein Klagebegehren unter Beschränkung seines Klageantrages zu 1) auf Gewährung von zwei (weiteren) Urlaubstagen und auf den Klageantrag zu 3) weiter. Die Beklagte beantragt Zurückweisung der Revision.

Entscheidungsgründe:

Die Revision ist nicht begründet.

Der Kläger hat seine Klage in der Revisionsinstanz auf die Gewährung von zwei (weiteren) Urlaubstagen für das Jahr 1976 (Klageantrag Ziff. 1) und auf die Zahlung des Urlaubsentgelts einschließlich eines zusätzlichen Urlaubsgeldes hierfür in Höhe von 594,72 DM brutto (Klageantrag Ziff. 3) beschränkt. Den Klageantrag Ziff. 2 hat der Kläger fallengelassen. Damit sind die bislang wegen der Unbestimmtheit der Klageanträge bestehenden Bedenken gegen die Zulässigkeit der Klage ausgeräumt. Die Klage ist dahernunmehr zulässig.

Der Kläger hat jedoch keinen Anspruch auf Gewährung und (erhöhte) Vergütung von zwei Urlaubstagen für das Jahr 1976 über den gemäß § 12 II Ziff. 1 des Manteltarifvertrages für die gewerblichen Arbeitnehmer in der chemischen Industrie in der Fassung vom 1. Juli 1975 (MTV – Chemie) gewährten Urlaub von 21 Urlaubstagen hinaus. Der Manteltarifvertrag für die gewerblichen Arbeitnehmer der Metallindustrie in Hamburg vom 13. März 1967 in der Fassung vom 30. September 1970/3. April 1974 (MTV-Metall), der bis zum vollendeten 30. Lebensjahr



- 6 -

einen Jahresurlaub von 23 Arbeitstagen vorsieht und auf dessen § 11 Abs. 1 der Kläger seinen Anspruch stützt, findet auf das Arbeitsverhältnis keine Anwendung. Zutreffend geht das Landesarbeitsgericht davon aus, daß dem Kläger der geltend gemachte Anspruch weder tariflich noch einzelvertraglich oder aufgrund einer betrieblichen Übung zusteht.

Nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts ist in dem noch mit der R abgeschlossenen Arbeitsvertrag keine Vereinbarung über eine Anwendung der tariflichen Urlaubsregelung der Metallindustrie mit dem Kläger getroffen worden. Der Arbeitsvertrag enthält nur eine Sonderregelung hinsichtlich der Anrechnung etwaiger Tariflohnerhöhungen auf den den Tariflohn übersteigenden Betrag. Darin liegt jedoch keine einzelvertragliche Inbezugnahme des MTV - Metall. Eine solche kann - obwohl rechtlich möglich (Dersch-Neumann, BUrLG, 5. Aufl., § 13 Anm. 20; Boldt-Röhsler, BUrLG, 2. Aufl., § 13 Anm. 35 m. w. N.) - auch nicht in der betrieblichen Übung, nämlich in der Handhabung der R gesehen werden, die den MTV-Metall und damit auch die tarifliche Urlaubsregelung der Metallindustrie ohne Rücksicht auf eine Tarifbindung für alle Arbeitnehmer angewandt hat.

Letztlich kann es dabei dahingestellt bleiben, ob im Wege einer betrieblichen Übung die tarifliche Urlaubsregelung der Metallindustrie in Bezug genommen worden ist. Denn der Kläger ist untreitig Mitglied der IG Metall, so daß der MTV-Metall schon kraft beiderseitiger Tarifbindung mit unmittelbarer und zwingender Wirkung auf das Arbeitsverhältnis Anwendung fand (§§ 3 Abs. 1, 4 Abs. 1 TVG). Diese Tarifbindung geht - was die Revision offenbar verkennt - einer Ausgestaltung des Arbeitsverhältnisses durch eine gleichartige betriebliche Einheitsregelung des Arbeitgebers vor; es tritt auch keine quasi "subsidiäre" Gestaltung des Arbeitsverhältnisses durch betriebliche Übung ein, wenn die Wirkung des Tarifvertrages später entfällt (vgl. BAG 17, 90 = AP Nr. 6 zu § 13 BUrLG m. zust. Anm. von Götz Hueck; ferner Götz Hueck, AR-Blattei "Betriebsübung I" unter D I 2 a); allenfalls kann in diesem Falle § 3 Abs. 3 oder § 4 Abs. 5 TVG eingreifen.

- 7 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 7 -

Eine einzelvertragliche Abrede zwischen Kläger und R über die Anwendung der insoweit für den Kläger günstigeren tariflichen Urlaubsregelung der Metallindustrie, an die die Beklagte als Rechtsnachfolgerin der R gem. § 613 a Abs. 1 BGB gebunden wäre, liegt somit nicht vor.

Auch aus der Tatsache, daß die Beklagte nach Übernahme des Betriebes von der R ab 1. Oktober 1975 den Urlaub für das Jahr 1975 nach der Regelung der Metallindustrie gewährt hat, kann keine vertragliche Zusage der Beklagten abgeleitet werden, daß sie auch in Zukunft so verfahren will. Wie das Landesarbeitsgericht festgestellt hat, handelt es sich hierbei nämlich nur um eine auf das Jahr 1975 beschränkte Sonderregelung. Eine nach § 286 ZPO zulässige und begründete Rüge hat die Revision hiergegen nicht erhoben (§ 565 a ZPO; vgl. BAG AP Nr. 8 zu § 322 ZPO), so daß diese Feststellung für das Revisionsgericht bindend ist.

Der zwischen dem Verband der Metallindustrie Hamburg und Umgebung e.V. und der Industriegewerkschaft Metall für die Bundesrepublik Deutschland, Bezirksleitung Hamburg, abgeschlossene MTV-Metall fand danach auf das Arbeitsverhältnis bislang nur kraft beiderseitiger Organisationszugehörigkeit Anwendung. Mit der Betriebsübernahme durch die Beklagte ist die beiderseitige Tarifbindung an diesen Tarifvertrag jedoch entfallen (§§ 3 Abs. 1, 4 Abs. 1 TVG). Zwar ist der Kläger nach wie vor Mitglied der IG Metall, die Beklagte aber nicht Mitglied des vertragschließenden Arbeitgeberverbandes. Die Beklagte, die auf chemischem Wege Aluminium gewinnt (Schmelzflußelektrolyse) und damit zur chemischen Industrie gehört, ist vielmehr Mitglied des Arbeitgeberverbandes für die chemische Industrie in Hamburg e.V. Die einseitige Tarifbindung, d.h. die Mitgliedschaft des Klägers bei der IG Metall, reicht aber zur Anwendung des MTV Metall bzw. der tariflichen Urlaubsregelung für die Metallindustrie allein nicht aus (§ 4 Abs. 1 TVG).

Die bisherige Tarifbindung an den MTV-Metall konnte auch nicht gemäß § 613 a BGB auf die Beklagte übergehen. Nach dieser Bestimmung tritt derjenige, der einen Betrieb oder Betriebsteil durch Rechtsgeschäft erwirbt, in die Rechte und Pflichten aus dem im Zeitpunkt der Übernahme bestehenden Arbeits-



- 8 -

verhältnis ein. Erfasst werden damit aber nur die arbeitsvertraglichen Rechte und Pflichten, nicht jedoch auch diejenigen, die sich aus der Tarifbindung des Rechtsvorgängers ergeben. Der Erwerber eines Betriebs tritt nur dann in die Tarifbindung eines Verbandstarifvertrages ein, wenn er selbst Mitglied des Verbandes ist (BAG AP Nr. 2 zu § 3 TVG m. zust. Anm. von Wiedemann = SAE 1976, S. 81 m. kritischen Anm. von Martens; Seiter, AR-Blattei "Betriebsinhaberwechsel I" unter B VII 5; Wiedemann-Stumpf, TVG, 5. Aufl., § 3 Anm. 71 ff.). Das ist vorliegend aber nicht der Fall.

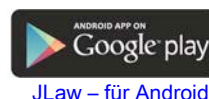
Entgegen der Auffassung des Klägers scheidet aber auch eine direkte oder analoge Anwendung des § 3 Abs. 1 TVG aus, wonach die Tarifgebundenheit bestehen bleibt, bis der Tarifvertrag endet. Der Revision ist zwar zuzugeben, daß im Schrifttum die Meinung vertreten wird, den § 3 Abs. 3 TVG im Wege einer extensiven Auslegung auch auf solche Fälle des § 613 a BGB auszudehnen, in denen der Rechtsnachfolger einer Tarifbindung nicht unterliegt (so Birk, Tarifrechtliche Folgen von Strukturveränderungen im Unternehmens- und Betriebsbereich, Arbeit und Recht 1975, S. 311 ff.; Martens, in SAE 1976, S. 83 ff.; Dirk Neumann, Kollektivvereinbarungen und Unternehmenskonzentration, Der Betrieb 1970, S. 60 ff.; Seiter, AR-Blattei, "Betriebsinhaberwechsel I" unter B VII 5 b). Über § 3 Abs. 3 TVG eine unmittelbare und zwingende Wirkung tarifvertraglicher Normen für den Erwerber eines Betriebes zu begründen, bestehen jedoch grundsätzliche verfassungsrechtliche Bedenken. Eine solche Handhabung verletzt die positive und auch die negative Koalitionsfreiheit (Art. 9 Abs. 3 GG). Sie würde zudem dem Erwerber auch in bezug auf neueintretende Arbeitnehmer die Vertrags- und Gestaltungsfreiheit nehmen, was weit über den Rechtsgedanken des § 613 a BGB hinausginge (Wiedemann in Anm. zu AP Nr. 2 zu § 3 TVG; Wiedemann-Stumpf, aaO, § 3 Anm. 78, auch Anm. 80).

Der entscheidende Gesichtspunkt gegen eine Anwendung des § 3 Abs. 3 TVG ist jedoch, daß nach den Feststellungen

- 9 -



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



des Landesarbeitsgerichts der Betrieb der Beklagten der chemischen Industrie zuzurechnen ist. Der Betrieb der Beklagten unterliegt daher branchenmäßig nicht mehr - wie vorher die R - dem Geltungsbereich der Tarifverträge für die Metallindustrie, sondern denen für die chemische Industrie. Ein Tarifvertrag kann nach § 4 Abs. 1 TVG aber immer nur dann unmittelbare und zwingende Wirkung haben, wenn neben der Organisationszugehörigkeit die Tarifgebundenen "unter den Geltungsbereich des Tarifvertrages fallen". Tarifverträge verlieren demnach auch dann ihre Wirksamkeit, wenn der Arbeitgeber etwa durch einen Produktionswechsel aus dem Geltungsbereich des Tarifvertrages herausfällt (Konzen, Tarifbindung, Friedenspflicht und Kampfparität beim Verbandswechsel des Arbeitgebers, ZfA 1975, S. 401; Wiedemann, Zur Tarifzuständigkeit, RdA 1975, S. 78, 83). Die gleiche Rechtsfolge tritt ein, wenn - wie vorliegend - der Rechtsnachfolger nur einen Betriebsteil übernimmt, der für sich einem anderen Wirtschaftszweig als der Gesamtbetrieb angehört. Der die bisherige Anwendung des branchenfremden Tarifvertrages auf den Betriebsteil rechtfertigende Grundsatz der Tarifeinheit ist mit der durch die Betriebsübernahme bedingten Verselbständigung des Betriebsteils entfallen. Infolge Fehlens der Tarifzuständigkeit kann somit auch nicht die frühere Tarifbindung über § 3 Abs. 3 TVG fingiert werden. Denn die Anwendung des Rechtsgedankens des § 3 Abs. 3 TVG setzt zumindest eine fortbestehende Tarifzuständigkeit der vertragsschließenden Verbände voraus (Wiedemann, aaO).

Das Ergebnis ist aber auch dann kein anderes, wenn mit der im Schrifttum ebenfalls vertretenen Auffassung (Hueck-Nipperdey, Lehrbuch des Arbeitsrechts, 7. Aufl., Band II/1, S. 490; Maus, TVG, § 4 Anm. 90; Wiedemann-Stumpf, aaO, § 3 Anm. 80 m.w.N.) eine entsprechende Anwendung des § 4 Abs. 5 TVG im Falle der Betriebsübernahme in Erwägung gezogen wird. Denn auch eine entsprechende Anwendung des § 4 Abs. 5 TVG setzt voraus, daß durch die Betriebsübernahme der fachliche Geltungsbereich des weiter anzuwendenden Tarifvertrages nicht weggefallen ist. Teilweise wird zwar auch bei Branchenwechsel eine entsprechende Anwendung des § 4 Abs. 5 TVG bejaht (Hueck-Nipperdey-Stahlhacke, TVG, 4. Aufl., § 4 Anm. 65; Wiedemann-Stumpf, aaO, § 4 Anm. 188;



- 10 -

Wiedemann, aaO ; Konzen, aaO). Aber auch das führt vorliegend zu keinem anderen Ergebnis. Denn aufgrund ihrer Zurechnung zur chemischen Industrie und ihrer Mitgliedschaft beim Arbeitgeberverband der chemischen Industrie in Hamburg e.V. gilt für die Beklagte der MTV-Chemie unmittelbar und zwingend. Dieser im Sinne des § 4 Abs. 5 TVG als "andere Abmachung" anzusehende Tarifvertrag hat nach den Regeln der Tarifkonkurrenz den nur nachwirkenden MTV-Metall verdrängt (vgl. BAG AP Nr. 2 zu § 4 TVG Tarifkonkurrenz; Wiedemann-Stumpf, aaO, § 3 Anm. 83). Die Tarifbindung des Arbeitgebers an den speziellen MTV-Chemie und der Umstand, daß unstreitig mehrere Arbeitnehmer der Beklagten bei der IG-Chemie organisiert sind, reicht auch aus, um die Anwendung des MTV-Chemie zu rechtfertigen (BAG AP Nr. 11 zu § 4 TVG Tarifkonkurrenz; Urteil des Senats vom 29. November 1978 - 4 AZR 304/77 - [demnächst] AP Nr. 12 zu § 4 TVG Tarifkonkurrenz). Die Wirkung einer nur entsprechenden Anwendung des § 4 Abs. 5 TVG kann schließlich nicht weiter reichen als die unmittelbare Anwendung dieser Vorschrift.

Ob und inwieweit eine entsprechende Anwendung des § 4 Abs. 5 TVG beim Betriebsübergang in Betracht zu ziehen ist, kann jedoch dahingestellt bleiben. Der Gesetzgeber hat das Problem der Erhaltung früherer Rechte beim Betriebsübergang bereits erkannt. In Durchführung des Teils II Art. 3 der Richtlinie des Rates der Europäischen Gemeinschaft vom 14. Februar 1977 zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über die Wahrung von Ansprüchen der Arbeitnehmer beim Übergang von Unternehmen, Betrieben oder Betriebsteilen (77/187/EWG)-Amtsbl. EG Nr. L 61/26 - hat die Bundesregierung auch schon einen entsprechenden Gesetzentwurf vorgelegt (BR-Drucksache 353/79). Dieser inzwischen im Ausschuß für Arbeit und Sozialpolitik sowie vom Unterausschuß des Rechtsausschusses behandelte Gesetzentwurf über die Gleichbehandlung von Männern und Frauen am Arbeitsplatz und über die Erhaltung von Ansprüchen bei Betriebsübergang (Arbeitsrechtliches EG-Anpassungsgesetz), sieht eine Ergänzung des § 613 a BGB dahingehend vor, daß kollektivrechtliche Ansprüche bei einem Betriebsübergang grundsätzlich für mindestens ein Jahr nicht zum Nachteil der Arbeitnehmer geändert werden dürfen. Die Frist von einem Jahr



soll aber dann nicht gelten, wenn – wie vorliegend – die Rechte und Pflichten bei dem neuen Inhaber durch Rechtsnormen eines anderen Tarifvertrages oder durch eine andere Betriebsvereinbarung geregelt werden. Auch sollen vor Ablauf der Jahresfrist die Rechte und Pflichten dann geändert werden können, wenn der Tarifvertrag oder die Betriebsvereinbarung nicht mehr gilt; desgleichen soll bei fehlender beiderseitiger Tarifgebundenheit im Geltungsbereich eines anderen Tarifvertrages die Anwendung dieses Tarifvertrages zwischen dem neuen Inhaber und dem Arbeitnehmer auch schon innerhalb dieser Jahresfrist vereinbart werden können. Angesichts dieser demnächst zu erwartenden gesetzlichen Regelung bedarf es keiner abschließenden Entscheidung mehr über eine entsprechende Anwendung des § 4 Abs. 5 TVG beim Betriebsübergang und Branchenwechsel. Eine richterliche Rechtsfortbildung ist daher nicht mehr möglich (BVerfGE 34, 269 [292]; BAG AP Nr. 27, 29 zu § 74 HGB).

Die Revision des Klägers war daher aus den dargelegten Gründen mit der Kostenfolge aus § 97 Abs. 1 ZPO als unbegründet zurückzuweisen.

gez.: Dr. Neumann Dr. Feller Dr. Röhsler
Bahr Dr. Apfel

