

Aktenzeichen: 4 AZR 996/06
Bundesarbeitsgericht 4. Senat

Urteil vom 12. Dezember 2007
- 4 AZR 996/06 -

I. Arbeitsgericht
Lingen

Urteil vom 20. April 2005
- 2 Ca 656/04 -

II. Landesarbeitsgericht
Niedersachsen

Urteil vom 13. Oktober 2006
- 3 Sa 928/05 -

Für die Amtliche Sammlung: Ja

Entscheidungsstichworte:

Tarifvertrag - Stellvertretung - Teilnichtigkeit

Gesetze:

TVG §§ 1, 4 Abs. 5; GG Art. 9 Abs. 3; BGB § 139

Leitsätze:

1. Ein Tarifvertrag kann auch nach den Grundsätzen der Duldungs- oder Anscheinsvollmacht wirksam zustande kommen oder durch Genehmigung des vollmachtlosen Handelns durch die vertretene Tarifvertragspartei wirksam werden.
2. Eine Tarifnorm, nach welcher ein Tarifvertrag auch für nicht der tarifschließenden Gewerkschaft angehörende Arbeitnehmer "gilt", verletzt das Grundrecht der negativen Koalitionsfreiheit und ist deshalb unwirksam.
3. Die Unwirksamkeit einzelner Tarifnormen bleibt regelmäßig auf die inkriminierten Vorschriften beschränkt. § 139 BGB findet auf Tarifverträge keine Anwendung.
4. Die Nachwirkung eines Tarifvertrages gem. § 4 Abs. 5 TVG ist statisch; sie erfasst nicht Änderungen des Bezugstarifvertrages, die im Nachwirkungszeitraum vereinbart werden.
5. Beim Betriebsübergang werden auch lediglich nach § 4 Abs. 5 TVG nachwirkende Tarifnormen Inhalt des Arbeitsverhältnisses zwischen dem neuen Inhaber und dem Arbeitnehmer (§ 613a Abs. 1 Satz 2 BGB).

Hinweis des Senats:

Bestätigung der in der Entscheidung nachgewiesenen Rechtsprechung



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



BUNDESARBEITSGERICHT



4 AZR 996/06
3 Sa 928/05
Landesarbeitsgericht
Niedersachsen

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
12. Dezember 2007

URTEIL

Freitag, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Kläger, Berufungskläger, Revisionskläger und Revisionsbeklagter,

pp.

Beklagte, Berufungsbeklagte, Revisionsbeklagte und Revisionsklägerin,

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 12. Dezember 2007 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Bepler, die Richter am Bundesarbeitsgericht Bott und Creutzfeldt sowie die ehrenamtlichen Richter Schmalz und Görgens für Recht erkannt:

1. Die Revision des Klägers und die Revision der Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen vom 13. Oktober 2006 - 3 Sa 928/05 - werden zurückgewiesen.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

2. Von den Kosten des Revisionsverfahrens haben der Kläger 9/20, die Beklagte 11/20 zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über die zutreffende Vergütung des Klägers für die Zeit 1
von Januar bis September 2004 und einen Anspruch des Klägers auf die im April 2004
fällige zweite Rate des tariflichen 13. Monatseinkommens für das Jahr 2003.

Der der Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt (IG BAU), vormals IG 2
Bau-Steine-Erden (IG BSE) angehörende Kläger trat am 1. August 1987 in die Dienste
der R R GmbH & Co. KG mit Sitz in M (nachfolgend: R R), die seinerzeit Verbandsmit-
glied des Arbeitgeberverbandes für die Bauindustrie war. Unter dem 1. Januar 1993
schlossen die R R, vertreten durch den seinerzeit allein vertretungsberechtigten
Geschäftsführer G, und die IG BSE einen „Haustarifvertrag“ (nachfolgend: HTV 1993).
In Satz 1 des § 1 HTV 1993 mit der Überschrift „Geltungsbereich“ ist bestimmt: „Dieser
Tarifvertrag gilt für alle Arbeitnehmer der o.g. Firma.“ In § 2 Ziff. 1 und 2 HTV 1993 sind
die Verbandstarife aufgeführt, die in der jeweils gültigen Fassung für die R R gelten
sollten. Nach § 3 HTV 1993 war dieser mit sechsmonatiger Frist kündbar, erstmals
zum 31. Dezember 1995.

Zum 31. Dezember 1998 schied die R R aus dem Arbeitgeberverband aus. 3
Unter dem 15. Juni 2000 richtete sie ein Schreiben an die „Industriegewerkschaft Bau-
Steine-Erden, Landesverband Unterweser-Ems, Emil-Waldmann-Str. 5 - 6,
28195 Bremen“, mit dem sie die Kündigung des HTV 1993 zum 31. Dezember 2000
erklärte. Dieses Kündigungsschreiben war von den gemeinsam vertretungs-
berechtigten damaligen Geschäftsführern L und S unterzeichnet. In ihm bat die R R die
IG BSE auch darum, mit ihrer „Geschäftsleitung, Herrn S oder Herrn L“, Kontakt
aufzunehmen, um einen neuen Haustarifvertrag abzuschließen. Das Kündigungs-
schreiben, das per Einschreiben mit Rückschein versandt worden war, nahm eine
Beschäftigte des Bezirksverbandes Bremen der IG BAU, Frau G, mit dem Zusatz „i.A.“
in Empfang. Die IG BAU war am 1. Januar 1996 durch Fusion der IG BSE und der
Gewerkschaft Gartenbau, Land- und Forstwirtschaft (GGLF) entstanden. Die bis-



herigen Landesverbände der IG BSE wurden zunächst als Landesverbände der IG BAU fortgeführt. Die Tarifzuständigkeit für den Firmensitz M war zwischenzeitlich auf den Landesverband Niedersachsen der IG BAU mit Sitz in Hannover übergegangen. Unterorganisationen der Landesverbände waren die Bezirksverbände. Im Jahre 2001 gingen die ehemaligen Landesverbände im Bundesverband der IG BAU auf und werden seither durch Regionalbüros am Sitz des Bundesvorstandes in Frankfurt am Main repräsentiert.

Im August 2000 ging der Betrieb der R R auf die S GmbH (nachfolgend: S) mit Sitz in L über. Der Betrieb M wurde nunmehr unter der „R R Zweigniederlassung der S GmbH“ betrieben und als solche ins Handelsregister eingetragen (Amtsgericht L HRB 15713). Die Zweigniederlassung M (eingetragen im Handelsregister des Amtsgerichts M unter HRB 2850) arbeitete als selbständige Abteilung der S mit einer selbständigen Geschäftsleitung. Ebenfalls selbständig erfolgte die Abwicklung der Geschäfte. Der Gewinn wurde separat ermittelt. Nach außen trat die Zweigniederlassung M unter dem alten Firmenlogo der R R auf, beteiligte sich an Ausschreibungen und schloss unter ihrer Firma Arbeitsverträge ab.

Am 15. Dezember 2002 schloss die „Firma R R Zweigniederlassung der S GmbH M“ mit der IG BAU den „Firmentarifvertrag vom 16.12.2002“ (nachfolgend: FTV 2002). Dieser wurde für die Arbeitgeberseite unter Wiederholung der vorzitierten Firma nebst Anschrift von dem damaligen Geschäftsführer S unterzeichnet, der seinerzeit mitvertretungsberechtigter Geschäftsführer der S und damit auch der Zweigniederlassung M war. Dieser Tarifvertrag beinhaltet unter § 2, dass die Lohntabelle aus dem Verbandstarifvertrag übernommen werde. Die dort für die Zeit ab 1. April 2003 vereinbarte Lohn- und Gehaltserhöhung sollte für die unter seinen Geltungsbereich fallenden Arbeitnehmer aber erst ab 1. Januar 2004 wirksam werden. In § 3 des FTV 2002 sind unter der Überschrift „Anerkennung von Tarifverträgen“ unter Abs. 1 nicht für allgemeinverbindlich erklärte Tarifverträge für das Baugewerbe aufgeführt, darunter unter Ziff. 2 der Tarifvertrag über die Gewährung eines 13. Monatseinkommens für gewerbliche Arbeitnehmer und Auszubildende vom 4. Juli 2002 in der jeweils gültigen Fassung. § 3 Abs. 2 enthält die Aufzählung der „anzuwendenden“ allgemeinverbindlichen Tarifverträge. Nach § 5 trat der FTV 2002 am 1. April 2002 in Kraft. Er wurde in der Folgezeit im Betrieb M bis Ende 2003 angewandt. Die für das Jahr 2004 vereinbarte tarifliche Erhöhung der Vergütung - im Falle des Klägers von 16,58 Euro brutto auf 16,98 Euro brutto - wurde dagegen ebenso wenig gezahlt wie die im April 2004 fällige zweite Hälfte des 13. Monatseinkommens für 2003.

4

5



Im August 2004 wurde die S mit der Beklagten, N GmbH mit Sitz in L, verschmolzen. Der Betrieb in M wurde als „N, Zweigniederlassung der S GmbH“ geführt.

6

Mit der Klage nimmt der Kläger die Beklagte auf Zahlung der Differenz zwischen dem ihm gezahlten Gesamttariftundenlohn und demjenigen im FTV 2002 vereinbarten für die Zeit von Januar bis September 2004 in Höhe von 578,40 Euro brutto sowie auf Zahlung der zweiten Hälfte des 13. Monatseinkommens für 2003 auf der Grundlage des Tarifvertrages über die Gewährung eines 13. Monatseinkommens für gewerbliche Arbeitnehmer und Auszubildende vom 4. Juli 2002 in Höhe von 754,39 Euro brutto in Anspruch. Die Höhe dieser Ansprüche ist zwischen den Parteien ebenso unstreitig wie diejenige des hälftigen 13. Monatseinkommens, die sich zugunsten des Klägers nach der Ende 2000 bestehenden Tarifregelung des 13. Monatseinkommens ergäbe; dies wären 735,17 Euro brutto. Der Rechtsstreit wird als Musterprozess für weitere Arbeitnehmer der Zweigniederlassung M geführt.

7

Der Kläger hat, soweit für das Revisionsverfahren von Interesse, die Auffassung vertreten, auf das Arbeitsverhältnis der Parteien sei der FTV 2002 anzuwenden. Dieser Tarifvertrag sei wirksam zustande gekommen. Zweigniederlassungen eines Unternehmens seien tariffähig. Denn auch die Tarifzuständigkeit richte sich nach dem Betrieb und nicht nach dem Unternehmen. Ferner sei zu berücksichtigen, dass die R R Zweigniederlassung der S GmbH in das Handelsregister eingetragen worden sei. Abgesehen davon sei der FTV 2002 auch deshalb wirksam, weil er in einen Tarifvertrag mit der S umzudeuten sei. Jedenfalls sei nach den Grundsätzen einer Duldungsvollmacht von der Geltung des Tarifvertrages für die S auszugehen. Außerdem bestehe für ihn - den Kläger - Vertrauensschutz, da der FTV 2002 unstreitig bis zum 31. Dezember 2003 tatsächlich angewendet worden sei. Hilfsweise sei von der Geltung des HTV 1993 auszugehen, woraus sich nicht etwa nur eine statische Nachwirkung der Tarifverträge für das Baugewerbe ergebe. Das Kündigungsschreiben vom 15. Juni 2000 an die IG BAU sei dieser nicht zugegangen. Es sei trotz Nachfrage bei der IG BAU nach wie vor nicht nachvollziehbar, an wen das Kündigungsschreiben weitergeleitet worden sein solle. Im Bundesarchiv der IG Bau in Frankfurt am Main befände sich jedenfalls keine Kündigung des HTV 1993.

8

Der Kläger hat beantragt,

9

die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger 1.332,79 Euro brutto zuzüglich 5 % Zinsen über dem Basiszinssatz auf 57,00 Euro brutto ab dem 15. Februar 2004, auf 58,00 Euro brutto ab dem 15. März 2004, auf 68,40 Euro brutto seit dem 15. April 2004, auf 824,99 Euro brutto ab dem 15. Mai 2004, auf 70,60 Euro



brutto seit dem 15. Juni 2004, auf 58,80 Euro brutto seit dem 15. Juli 2004, auf 79,00 Euro brutto seit dem 15. August 2004, auf 40,00 Euro brutto seit dem 15. September 2004 und auf 76,00 Euro brutto seit dem 15. Oktober 2004 zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat die Ansicht vertreten, der FTV 2002 sei unwirksam, weil die tarifschließende Partei auf Arbeitgeberseite nicht tariffähig gewesen sei. Arbeitgeber könne nur eine natürliche oder juristische Person sein, nicht aber eine Zweigniederlassung. Auch eine Umdeutung in einen Firmentarifvertrag der damaligen Arbeitgeberin, der S, komme nicht in Betracht, weil der Unterzeichner auf Arbeitgeberseite, Herr S, lediglich Gesamtvertretungsbefugnis gehabt habe. Der HTV 1993 entfalte keine Wirkung, weil dieser durch die Kündigung vom 15. Juni 2000 mit Ablauf des 31. Dezember 2000 beendet worden sei. Deren Zugang sei wirksam erfolgt. Die Mitarbeiterin G der IG BAU sei angewiesen gewesen, an die früheren Landesverbände gerichtete Schreiben stets im Auftrag der IG BAU entgegenzunehmen und diese Schreiben an die zuständigen Landesverbände weiterzuleiten. So habe sie auch bei Entgegennahme des Kündigungsschreibens vom 15. Juni 2000 gehandelt. Bestätigt sei der Empfang des Kündigungsschreibens auch dadurch, dass sich die IG BAU auf Grund der Aufforderung in diesem Schreiben tatsächlich mit dem damaligen Geschäftsführer der R R in Verbindung gesetzt habe, um über den Abschluss eines neuen Haustarifvertrages zu verhandeln. Auf Grund der Umstände sei Frau G als Empfangsbotin der IG BAU anzusehen. Zudem enthalte der HTV 1993 einen Regelungsexzess, der ihn insgesamt unwirksam mache. Er begrenze nämlich seinen Regelungsbereich nicht auf die durch Mitgliedschaft tarifgebundenen Arbeitnehmer, sondern erstrecke ihn auf alle Beschäftigten der R R.

10

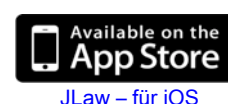
Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat auf die Berufung des Klägers unter deren Zurückweisung im Übrigen die Beklagte verurteilt, an den Kläger 735,17 Euro brutto nebst Verzugszinsen zu zahlen. Mit der Revision verfolgt der Kläger seine gesamte Klageforderung weiter. Die Beklagte erstrebt mit ihrer Revision die Wiederherstellung des erstinstanzlichen Urteils. Beide Parteien beantragen die Zurückweisung der gegnerischen Revision.

11

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.



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



Entscheidungsgründe

- Sowohl die Revision des Klägers als auch diejenige der Beklagten sind nicht begründet. 12
- I. Mit Recht hat das Landesarbeitsgericht die Beklagte verurteilt, an den Kläger die zweite Hälfte des tariflichen 13. Monatseinkommens für das Jahr 2003 iHv. 735,17 Euro brutto nebst Verzugszinsen zu zahlen, und die weitergehende Klage sowohl wegen des darüber hinaus geforderten 13. Monatseinkommens als auch wegen des geforderten Lohnes abgewiesen. 13
1. Der Kläger hat gegen die Beklagte keinen Anspruch auf restlichen Lohn für die Zeit vom 1. Januar 2004 bis zum 30. September 2004 iHv. insgesamt 578,40 Euro brutto. 14
- a) Dieser Anspruch folgt nicht aus § 2 des FTV 2002, wonach der Lohn für die Berufsgruppe VI, in der der im Jahre 2004 mit 16,58 Euro brutto in der Stunde vergütete Kläger eingruppiert ist, ab 1. Januar 2004 16,98 Euro brutto in der Stunde beträgt. Denn dieser Tarifvertrag ist mangels Vertretungsmacht des damaligen Geschäftsführers S, der den FTV 2002 allein für die Arbeitgeberseite unterzeichnet hat, unwirksam. 15
- aa) Zwischen den Parteien ist nicht streitig, dass der Geschäftsführer S im Zeitpunkt des Abschlusses des FTV 2002 zur alleinigen Vertretung der S und damit auch der Zweigniederlassung M nicht befugt war. 16
- bb) Der FTV 2002 ist entgegen der Auffassung des Klägers auch nicht nach den Grundsätzen der Anscheinsvollmacht wirksam. Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts kann es eine Vollmacht zum Abschluss von Tarifverträgen zwar als Duldungs- oder Anscheinsvollmacht geben (*Senat 13. Juli 1994 - 4 AZR 699/93 - BAGE 77, 201, 216*). Das Landesarbeitsgericht hat jedoch für den Senat bindend festgestellt, dass die Voraussetzungen einer Duldungs- oder Anscheinsvollmacht nicht vorlagen (*vgl. dazu BAG 16. Januar 2003 - 2 AZR 609/01 - AP KSchG 1969 § 1 Gemeinschaftsbetrieb Nr. 1 = EzA KSchG § 23 Nr. 25*). Es hat ausgeführt, der Kläger habe keine konkreten Verhaltensweisen der damaligen Arbeitgeberin dargelegt, aus 17



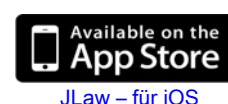
denen die andere Vertragspartei, nämlich die IG BAU, auf ein Dulden und Billigen des Handelns des Geschäftsführers S hätte schließen können. Verfahrensrügen gegen diese Feststellung hat der Kläger nicht erhoben. Wie schon in den Vorinstanzen ist sein Vortrag zu den Voraussetzungen einer Bindung der Tarifvertragspartei auf der Arbeitgeberseite - und damit der Beklagten als deren Rechtsnachfolgerin - an den FTV 2002 nach den Grundsätzen einer Anscheinsvollmacht zu pauschal. Bei seinem Vortrag, die Mitgeschäftsführer hätten ihre Verpflichtung zur Überwachung des damaligen Geschäftsführers S verletzt, lässt der Kläger insbesondere den - vom Arbeitsgericht als unstreitig bewerteten - Vortrag der Beklagten im Protokoll der mündlichen Verhandlung vom 20. April 2005 außer Betracht. Dort hatte die Beklagte erklärt, letztlich sei der FTV 2002 ein Projekt von Herrn S gewesen. Den anderen Geschäftsführern sei die Existenz dieses Firmentarifvertrages nicht bekannt gewesen. Herr S habe ihn in seinen Unterlagen in M verwahrt. Auch die Lohnzahlungen, die auf Grund des FTV 2002 durchgeführt worden seien, seien von M aus veranlasst worden. Sowohl die N-Vertreter als auch die S in L seien darüber nicht informiert gewesen. Dass der Kläger dem mit substantiiertem Vorbringen in der Berufungsinstanz entgegengetreten wäre, macht die Revision nicht geltend. Soweit der Kläger darauf verweist, auch der HTV 1993 sei nur von einem Geschäftsführer abgeschlossen worden, ist dieser Vortrag zur Begründung einer Anscheinsvollmacht des damaligen Geschäftsführers S Ende 2002 unschlüssig. Denn es kann nicht schlicht unterstellt werden, dass eine im Jahre 1993 bestehende Alleinvertretungsbefugnis eines Geschäftsführers auch bei einem später bestellten anderen Geschäftsführer neun Jahre danach gegeben war. Soweit der Kläger schließlich darauf verweist, in der Kündigung des HTV 1993 sei die IG BSE aufgefordert worden, wegen des Abschlusses eines neuen Haustarifvertrages „Kontakt mit unserer Geschäftsleitung, Herrn S oder Herrn L“ aufzunehmen, womit der Eindruck einer jeweiligen Einzelvertretungsbefugnis der genannten damaligen Geschäftsführer erweckt worden sei, überzeugt auch dies nicht. Die Unterzeichnung der Kündigung durch zwei Geschäftsführer ist vielmehr ein deutlicher Hinweis auf eine gemeinschaftliche Vertretung. Zudem heißt die Aufforderung zur Kontaktaufnahme wegen eines neuen Tarifabschlusses alternativ mit einem der beiden genannten Geschäftsführer nicht zwingend, dass auch der verbindliche Abschluss eines Tarifvertrages jeweils durch einen der genannten Geschäftsführer allein erfolgen solle und könne.

cc) Der Vortrag des Klägers zur Genehmigung des Tarifabschlusses durch die Beklagte, durch die ein zunächst schwebend unwirksamer Tarifvertrag rückwirkend

18



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



- 8 -

wirksam würde (*Senat 18. Dezember 1996 - 4 AZR 129/96 - BAGE 85, 28, 38; Däubler/Reim TVG 2. Aufl. § 1 Rn. 122; Löwisch/Rieble TVG 2. Aufl. § 1 Rn. 492; Wiedemann/Thüsing TVG 7. Aufl. § 1 Rn. 190*), ist aus denselben Gründen unzureichend. Angesichts der Einlassung der Beklagten zum Verbleib der Tarifrunde des FTV 2002 und der Abwicklung desselben ohne Kenntnis der Geschäftsleitung in L ermangelte es auch insoweit an substantiiertem gegenteiligen Tatsachenvortrag des Klägers.

dd) Da der FTV 2002 mangels Alleinvertretungsmacht des damaligen Geschäftsführers S zur Vertretung der S und damit auch der Zweigniederlassung M unwirksam ist, kommt es nicht darauf an, wer Tarifvertragspartei auf Arbeitgeberseite und ob diese tariffähig war. 19

b) Der Anspruch auf die geforderte Lohndifferenz folgt auch nicht aus dem HTV 1993 iVm. den darin in Bezug genommenen verbandstariflichen Lohnregelungen. Denn der HTV ist entgegen der Auffassung der Beklagten zwar wirksam zustande gekommen und wirksam geblieben. Er befindet sich nach der Kündigung durch die Rechtsvorgängerin der Beklagten zum 31. Dezember 2000 aber in der Nachwirkung. Diese ist statisch. Sie erfasst nicht die im Nachwirkungszeitraum vereinbarten Änderungen der Bezugstarifverträge. 20

aa) Es kann zugunsten der Beklagten unterstellt werden, dass § 1 Satz 1 HTV 1993 dahin auszulegen ist, dieser Tarifvertrag solle auch die nicht über die Mitgliedschaft in der IG BSE tarifgebundenen Arbeitnehmer normativ erfassen. Auch mit dieser Auslegung ist der HTV 1993 nicht nichtig. Zwar verstößt die Erstreckung der Tarifgebundenheit nach § 1 Satz 1 HTV 1993 auf die nicht der IG BSE angehörenden Arbeitnehmer der R R gegen Art. 9 Abs. 3 GG, denn er greift in deren negative Koalitionsfreiheit ein. Dies hat jedoch nicht die Unwirksamkeit des gesamten HTV 1993 zur Folge. Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (*Senat 10. November 1982 - 4 AZR 1203/79 - BAGE 40, 327; BAG 26. Juni 1985 - 7 AZR 125/83 - AP TVG § 1 Teilnichtigkeit Nr. 1 = EzA TVG § 1 Nr. 20*), der das Schrifttum - soweit ersichtlich - uneingeschränkt zustimmt (zB *Däubler/Reim § 1 Rn. 168 f.; Löwisch/Rieble § 1 Rn. 347; Wiedemann/Thüsing § 1 Rn. 332 - jeweils mwN aus der Rechtsprechung des BAG*), bleibt die Unwirksamkeit einzelner Tarifnormen regelmäßig auf die inkriminierten Vorschriften beschränkt. § 139 BGB findet auf Tarifverträge keine Anwendung. Vielmehr kommt es darauf an, ob der Tarifvertrag ohne die unwirksame Bestimmung 21



noch eine sinnvolle in sich geschlossene Regelung enthält. Eine Unwirksamkeit des gesamten Tarifvertrages kann bei Nichtigkeit einzelner Tarifbestimmungen nur ausnahmsweise angenommen werden (*so die vorzitierten Autoren aaO*). Nach diesen Grundsätzen ist lediglich die in § 1 Satz 1 HTV 1993 normierte Erstreckung der Tarifgebundenheit auf die nicht der IG BSE angehörenden Arbeitnehmer der R R unwirksam. Denn bei Beschränkung seines Geltungsbereichs auf die der IG BSE angehörenden Arbeitnehmer der damaligen Tarifvertragspartei auf Arbeitgeberseite enthält der HTV 1993 eine sinnvolle in sich geschlossene Regelung. Dies gilt trotz der seinerzeit vorliegenden Verbandszugehörigkeit der R R, wegen der die Verbandstarifverträge ohnehin gem. § 3 Abs. 1, § 4 Abs. 1 TVG für die Mitglieder der IG BSE unmittelbar und zwingend galten. Denn bei einem Verbandsaustritt der R R, wie er auch Ende 1998 erfolgt ist, vermittelte allein der über diesen Zeitpunkt hinaus geltende HTV 1993 die zwingende Geltung der später abgeschlossenen Verbandstarifverträge für das Baugewerbe für die der IG BSE (nunmehr IG BAU) angehörenden Arbeitnehmer der Rechtsvorgängerin der Beklagten.

bb) Der HTV 1993 ist auch nicht wegen Wegfalls der tarifschießenden Gewerkschaft IG BSE im Jahre 1995 unwirksam geworden, wie die Beklagte geltend macht. Denn die IG BSE ist nicht weggefallen. Sie hat sich mit Wirkung vom 1. Januar 1996 mit der GGLF zur IG BAU zusammengeschlossen. Mit dem Zusammenschluss sind die IG BSE und die Gewerkschaft GGLF untergegangen und deren Vermögen einschließlich der Verbindlichkeiten auf die IG BAU übergegangen (*vgl. Senat 11. Mai 2005 - 4 AZR 315/04 - BAGE 114, 332 mwN zur Überleitung von Tarifverträgen auf die Gewerkschaft ver.di bei deren Gründung; vgl. auch Däubler/Lorenz § 3 Rn. 153 zur Tarifgebundenheit beim Zusammenschluss von Gewerkschaften*). Die IG BAU ist damit Rechtsnachfolgerin der Gewerkschaft IG BSE. Dies ist in § 1 Satz 2 der Satzung der IG BAU ausdrücklich bestimmt. Die normative Geltung des HTV 1993 wurde durch die Fusion und Umbenennung der IG BSE in die IG BAU zum 1. Januar 1996 somit nicht berührt.

cc) Der HTV 1993 begründet zugunsten des Klägers jedoch keinen Anspruch auf den von ihm geforderten restlichen Lohn für die Zeit vom 1. Januar bis 30. September 2004. Denn die Beklagte schuldet dem Kläger für den vorgenannten Zeitraum nur den tariflichen Lohn in der Höhe, die zum Zeitpunkt der Kündigung des HTV 1993 am 31. Dezember 2000 erreicht war. Diesen hat der Kläger erhalten.

22

23



(1) Mit Recht und mit zutreffender Begründung hat das Landesarbeitsgericht erkannt, dass der HTV 1993 von der Beklagten wirksam zum 31. Dezember 2000 gekündigt worden ist. Die Ausführungen des Landesarbeitsgerichts zur Auslegung des Kündigungsschreibens vom 15. Juni 2000 und dessen Zugang bei der IG BAU als Rechtsnachfolgerin der IG BSE lassen einen Rechtsfehler nicht erkennen. Dies bedarf keiner näheren Begründung, weil der Kläger diese Rechtsausführungen des Landesarbeitsgerichts nicht angreift. Er macht mit der Revision allein geltend, auf Grund des vorgelegten Rückscheins für das Einschreiben stehe lediglich fest, dass die Mitarbeiterin G der IG BAU ein „Schriftstück“ der Beklagten entgegengenommen habe; ein Rückschluss auf den Inhalt des Schriftstückes lasse sich daraus nicht ziehen. Der Kläger will damit bestreiten, dass die Postsendung, auf die sich das Empfangsbekenntnis bezieht, das Kündigungsschreiben vom 15. Juni 2000 enthielt. Dabei handelt es sich um neuen Sachvortrag des Klägers, der in der Revisionsinstanz nicht berücksichtigt werden kann. Der Kläger hat in den Tatsacheninstanzen zu keinem Zeitpunkt bestritten, dass die von der Mitarbeiterin der IG BAU Frau G, in Empfang genommene Sendung das Kündigungsschreiben enthielt. Das Landesarbeitsgericht hat festgestellt, dass die Mitarbeiterin G „das Kündigungsschreiben“ in Empfang genommen hat. Dies entspricht dem Vortrag des Klägers im Berufungsrechtszug. Im Schriftsatz vom 3. November 2005 (Bl. 197 VA) führt er wörtlich aus: „Es wird nicht bestritten, dass Frau G den Empfang des Kündigungsschreibens am 20.06.2000 bestätigt hat.“ Der Kläger hat allein geltend gemacht, dieses Schreiben sei unauffindbar, und mit Rechtsausführungen die Wirksamkeit seines Zugangs geleugnet.

24

(2) Infolge der Kündigung der Beklagten wirken die Rechtsnormen des HTV 1993 seit dem 1. Januar 2001 gem. § 4 Abs. 5 TVG nach, bis sie durch eine andere Abmachung ersetzt werden. An der weiteren Tarifentwicklung nimmt der Kläger daher nicht teil. Denn die Nachwirkung gem. § 4 Abs. 5 TVG ist statisch; sie erfasst Änderungen des Bezugstarifvertrages, die im Nachwirkungszeitraum vereinbart wurden, nicht. Dies entspricht der ständigen Rechtsprechung des Senats (10. März 2004 - 4 AZR 140/03 - EzA TVG § 4 Nachwirkung Nr. 36 mwN; vgl. auch die Nachweise bei Däubler/Bepler § 4 Rn. 823 in Fn. 2263 und 2264). Gemessen an der tariflichen Lohnregelung bis zum 31. Dezember 2000 ist der Lohnanspruch des Klägers erfüllt. Davon geht der Kläger selbst aus, der den Gesamttarifstundenlohn für einen Werkpolier in der ab 1. April 2000 geltenden Fassung des Entgelttarifvertrages mit 15,81 Euro brutto angibt.

25



2. Hingegen hat der Kläger Anspruch auf die zweite Hälfte des 13. Monatseinkommens für das Jahr 2003 in Höhe des ihm vom Landesarbeitsgericht zuerkannten Betrages von 735,17 Euro brutto. 26
- a) Wie sich aus den Ausführungen unter 1. ergibt, folgt der Anspruch des Klägers auf das 13. Monatseinkommen nicht aus dem FTV 2002, sondern hat seine tarifliche Grundlage in dem ab dem 1. Januar 2001 nachwirkenden HTV 1993. Die sich daraus ergebenden Verpflichtungen treffen nunmehr die Beklagte nach dem Übergang des Betriebs M auf die S im August 2000 und deren Verschmelzung mit der Beklagten im August 2004. Die nachwirkenden Normen des HTV 1993 sind nunmehr gem. § 613a Abs. 1 Satz 2 BGB Inhalt des Arbeitsverhältnisses der Parteien (*vgl. Senat 1. August 2001 - 4 AZR 82/00 - BAGE 98, 314*). Dies bedarf deshalb keiner näheren Begründung, weil die Beklagte ihren Eintritt in durch den HTV 1993 begründete Pflichten selbst nicht in Abrede stellt. Auf der Grundlage der am 31. Dezember 2000 geltenden tariflichen Regelungen hat der Kläger - hilfsweise - seinen Anspruch auf die zweite Hälfte des 13. Monatseinkommens für 2003 in Höhe des ihm vom Landesarbeitsgericht zuerkannten Betrages errechnet. Die Beklagte hat diese Berechnung nicht bestritten. 27
- b) Soweit der Kläger in der Revisionsbegründung ausführt, ihm sei „unstreitig ... im November 2003 ein 13. Monatsgehalt in Höhe von 1.508,78 Euro brutto zugesagt“ worden, handelt es sich um neuen Sachvortrag des Klägers, der in der Revisionsinstanz nicht berücksichtigt werden kann. Eine vertragliche Vereinbarung bezüglich der Höhe des 13. Monatseinkommens 2003 hat der Kläger in den Vorinstanzen nicht behauptet. Möglicherweise leitet er diese daraus ab, dass die ihm gezahlte erste Hälfte des 13. Monatseinkommens 754,39 Euro brutto betrug. Dieser Zahlung allein kann jedoch eine Vereinbarung über deren Grund und Höhe nicht entnommen werden. Bei dieser Deutung seines Vortrages in der Revisionsbegründung fehlt es an einer schlüssigen Darlegung der behaupteten Vereinbarung. 28
- c) Ihre Verurteilung zur Verzinsung des dem Kläger zuerkannten Betrages greift die Beklagte nicht an. 29



II. Die Kosten des Revisionsverfahrens haben die Parteien entsprechend ihrem jeweiligen Teilunterliegen zu tragen (§ 92 ZPO).

Bepler

Creutzfeldt

Bott

Schmalz

Görgens



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)