

Bundesarbeitsgericht
Urt. v. 20.06.2001, Az.: 4 AZR 295/00

Betriebsübergang: Allein auf den Starttermin kommt es an

Wird ein nicht tarifgebundener Betrieb von einer anderen (ebenfalls nicht tarifgebundenen) Firma übernommen, so gilt der zu diesem Zeitpunkt maßgebende Firmentarifvertrag. Bezieht der sich auf den jeweils gültigen Flächentarifvertrag, so haben nach dem Betriebsübergang eingetretene Änderungen des Flächentarifvertrags keine Auswirkungen mehr auf die Höhe des Verdienstes der Arbeitnehmer.

Quelle: Wolfgang Büser

Dynamische tarifliche Verweisung; Blankettverweisung; Betriebsübergang; Gesamtrechtsnachfolge; Firmentarifvertrag

Gericht: BAG

Datum: 20.06.2001

Aktenzeichen: 4 AZR 295/00

Entscheidungsform: Urteil

Referenz: JurionRS 2001, 10215

ECLI: [keine Angabe]

Verfahrensgang:

vorgehend:

ArbG Stuttgart Kammern Aalen - 8 Ca 41/99

LAG Baden-Württemberg - 5 Sa 56/99

Rechtsgrundlagen:

§ 613a BGB

§ 3 TVG

§ 4 TVG

Fundstellen:

AiB 2002, 441-442 (Volltext mit amtl. LS u. Anm.)

AiB 2007, 190 (amtl. Leitsatz)

ArbRB 2002, 104 (Volltext mit amtl. LS u. Anm.)

ARST 2001, 263 (Pressemitteilung)

AuA 2001, 371

AuR 2002, 75

AUR 2002, 75

AuS 2001, 58

BB 2002, 684 (amtl. Leitsatz)

BB 2002, 2229-2232 (Volltext mit amtl. LS)

BuW 2002, 567-569

DB 2002, 800 (amtl. Leitsatz)

EWiR 2002, 563

EzA-SD 6/2002, 11

FA 2002, 152

FA 2001, 249-250 (Pressemitteilung)

FAr 2001, 249-250

FAr 2002, 152

NWB 2001, 2421

NZA 2002, 517-520 (Volltext mit red./amtl. LS)

Personal 2002, 60

ZIP 2002, 583-587 (Volltext mit amtl. LS)

ZTR 2002, 225-227

BAG, 20.06.2001 - 4 AZR 295/00

Amtlicher Leitsatz:

1. Nach § 613 a Abs. 1 Satz 2 BGB werden die dort umschriebenen Tarifnormen in dem Rechtsstand zum Inhalt des Arbeitsverhältnisses, der im Zeitpunkt des Betriebsübergangs besteht.

2. Die dynamische Blankettverweisung hat beim Übergang der verweisenden Tarifnorm in das Arbeitsverhältnis gem. § 613 a Abs. 1 Satz 2 BGB zur Folge, daß auch die Regelung der in Bezug genommenen Tarifnorm nur in dem Rechtsstand in das Arbeitsverhältnis übergeht, der im Zeitpunkt des Betriebsübergangs bestand.

Tenor:

1. Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg vom 25. Februar 2000 - 5 Sa 56/99 - wird zurückgewiesen.

2. Der Kläger hat die Kosten der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand:

- 1 Die Parteien streiten darüber, ob dem Kläger für die Zeit vom 1. April bis zum 30. November 1998 die höhere Vergütung entsprechend der Tarifierhöhung ab dem 1. April 1998 zusteht.
- 2 Der Kläger ist Mitglied der IG Metall und war bereits bei der Rechtsvorgängerin der Beklagten, der Bellino GmbH & Co. Metallverarbeitung, im Betrieb G beschäftigt. Am 13. März 1995 hat die Rechtsvorgängerin der Beklagten, die zu diesem Zeitpunkt nicht Mitglied in dem zuständigen Arbeitgeberverband war, mit der IG Metall einen Firmentarifvertrag (FTV) abgeschlossen. Darin heißt es ua. :

- 3 "§ 1
- 4 Geltungsbereich
- 5 Dieser Tarifvertrag gilt für alle Betriebe der B GmbH & Co. Metallverarbeitung.
- 6 Er gilt für alle in diesen Betrieben beschäftigten Arbeiter/innen, Angestellten und Auszubildenden, die Mitglied der IG Metall sind.
- 7 § 2
- 8 Anerkennung der Tarifverträge
- 9 1. Die zum Zeitpunkt des Abschlusses dieses Tarifvertrages geltenden Tarifverträge für Arbeiter/innen, Angestellte und Auszubildende des Tarifgebietes, die zwischen der Industriegewerkschaft Metall oder dem Gesamtverband metallindustrieller Arbeitgeberverbände e. V. (Gesamtmetall) und dem Verband der Metallindustrie Baden-Württemberg e. V. Stuttgart abgeschlossen sind, sind in Anlage 1 aufgeführt. Sie sind Bestandteil dieses Tarifvertrages und gelten für die unter dem jeweiligen Geltungsbereich genannten Arbeitnehmer/innen.
- 10 2. Werden zwischen dem Verband der Metallindustrie Baden-Württemberg e. V. und der Industriegewerkschaft Metall Tarifverträge abgeschlossen, die nicht in Anlage 1 aufgeführt sind, so gelten sie ab dem Zeitpunkt ihres Inkrafttretens. Sie sind unverzüglich in Anlage 1 aufzunehmen.
- 11 § 3
- 12 Rechtsstatus der Tarifverträge
- 13 3. Die in Bezug genommenen Tarifverträge (auch die nachwirkenden) gelten in der jeweils gültigen Fassung und mit dem jeweils gültigen Rechtsstatus.
- 14 . . .
- 15 Die Beklagte, die ebenfalls nicht Mitglied in dem zuständigen Arbeitgeberverband ist, übernahm im Wege eines Betriebsübergangs nach § 613 a BGB zum 1. November 1995 den Betrieb in G. Vorsorglich kündigte die Beklagte den Firmentarifvertrag im Dezember 1995 zum 31. März 1996. Mit der in ihrem Betrieb aushängenden Information vom 3. September 1997 teilte die Beklagte ihren Mitarbeitern mit, daß sie beschlossen habe, auch nach ihrer Kündigung des Haustarifvertrages die im einzelnen aufgeführten Tarifverträge der Metallindustrie in Nordwürttemberg/Nordbaden, darunter das ab dem 1. April 1994 gültige Lohnabkommen, weiterhin mit dem Stand vom 31. Dezember 1995 auf die Arbeitsverhältnisse anzuwenden.
- 16 Das Lohnabkommen für die Beschäftigten in der Metallindustrie in Nordwürttemberg/Nordbaden vom 18. Dezember 1996 mit Geltung ab 1. Januar 1997 (Lohnabkommen 1996) bestimmt ua. , daß sich die Löhne ab dem 1. April 1998 um - weitere - 2, 5 % erhöhen. Mit Schreiben vom 14. Dezember 1998 machte der Kläger diese 2, 5 %ige Lohnerhöhung ab dem 1. April 1998, die bei ihm monatlich einen Bruttobetrag iHv. 113, 17 DM ausmacht, für die Monate April bis November 1998 iHv. insgesamt 905, 36 DM erfolglos geltend. Dieser Anspruch ist auch Gegenstand seiner Klage.
- 17 Der Kläger hat die Ansicht vertreten, daß er auf Grund der in § 3 des Firmentarifvertrages enthaltenen Jeweiligkeitsklausel einen Anspruch auf die ab dem 1. April 1998 eingetretene tarifliche Lohnerhöhung um 2, 5 % habe. Dies gelte unabhängig von der Frage, ob der Firmentarifvertrag kollektivrechtlich fortgelte oder ob dessen Rechtsnormen Inhalt des Arbeitsverhältnisses gem. § 613 a Abs. 1 Satz 2 BGB geworden seien.

- 18 Der Kläger hat beantragt,
- 19 die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger 905, 36 DM brutto nebst 4 % Zinsen aus dem sich hieraus ergebenden Nettobetrag seit dem 29. Januar 1999 zu zahlen.
- 20 Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat die Auffassung vertreten, daß der Firmentarifvertrag auf Grund des Betriebsüberganges gem. § 613 a Abs. 1 Satz 2 BGB lediglich als Inhalt des einzelnen Arbeitsverhältnisses fortgegolten habe, und zwar mit dem Inhalt, der zum 1. November 1995 gegolten habe. Im übrigen fänden im Betrieb der Beklagten auch auf Grund betrieblicher Übung lediglich die Tarifverträge der Metallindustrie in Nordwürttemberg/Nordbaden mit dem Stand vom 31. Dezember 1995 Anwendung. Dem entsprechenden Informationsaushang vom 3. September 1997 habe der Kläger fast ein Jahr lang nicht widersprochen.
- 21 Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Die hiergegen eingelegte Berufung des Klägers hat das Landesarbeitsgericht zurückgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt der Kläger seinen Klageantrag weiter. Die Beklagte beantragt, die Revision zurückzuweisen.

Entscheidungsgründe

- 22 I. Die Revision des Klägers ist nicht begründet. Dem Kläger steht die Lohnerhöhung von 2, 5 % nach dem Lohnabkommen 1996 für die Monate April bis November 1998 nicht zu. Die Beklagte war tarifrechtlich nicht an den FTV, der auf die jeweiligen Tarifverträge für die Metallindustrie Nordwürttemberg/Nordbaden verweist, gebunden. Auch die Regelung in § 613 a Abs. 1 Satz 2 BGB, wonach die durch Rechtsnormen eines Tarifvertrages geregelten Rechte und Pflichten beim Betriebsübergang zum Inhalt des Arbeitsverhältnisses zwischen dem neuen Inhaber und dem Arbeitnehmer werden, führte nicht dazu, daß die Tariflohnerhöhung zum 1. April 1998 nach dem Lohnabkommen 1996 auf das Arbeitsverhältnis der Parteien Anwendung findet.
- 23 1. Ein Anspruch des Klägers auf die Lohnerhöhung nach dem Lohnabkommen 1996 ergibt sich nicht auf Grund tarifrechtlicher Geltung des Firmentarifvertrages.
- 24 a) Ursprünglich galt der am 13. März 1995 abgeschlossene FTV zwischen dem Kläger und der Betriebsveräußerin, der B GmbH & Co. Metallverarbeitung, auf Grund beiderseitiger Tarifgebundenheit nach § 3 Abs. 1, § 4 Abs. 1 TVG unmittelbar und zwingend. Nach §§ 2 und 3 des FTV fanden auf das Arbeitsverhältnis des Klägers mit der Rechtsvorgängerin der Beklagten die jeweils für das Tarifgebiet Nordwürttemberg/Nordbaden zwischen der IG Metall und dem Verband der Metallindustrie Baden-Württemberg e. V. abgeschlossenen Tarifverträge und damit auch das jeweils geltende Lohnabkommen Anwendung.
- 25 b) Das Landesarbeitsgericht ist zutreffend davon ausgegangen, daß diese Blankettverweisung in den §§ 2, 3 des FTV wirksam ist.
- 26 Nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (seit 9. Juli 1980 - 4 AZR 564/78 - BAGE 34, 42) umfaßt die Rechtssetzungsbefugnis der Tarifvertragsparteien grundsätzlich auch das Recht, auf jeweils geltende andere tarifliche Vorschriften zu verweisen, sofern deren Geltungsbereich mit dem Geltungsbereich der verweisenden Tarifnorm in einem engen sachlichen Zusammenhang steht. Je nachdem, ob die Tarifnorm, auf die verwiesen wird, in erster Linie raumbezogen, betriebsbezogen, fachbezogen oder personenbezogen ist, muß hinsichtlich des maßgebenden Geltungsbereichs ein enger Sachzusammenhang mit dem entsprechenden Geltungsbereich der verweisenden Tarifnorm bestehen. Das Erfordernis des engen sachlichen Zusammenhangs des Geltungsbereichs der Tarifverträge dient dazu, daß auch bei der Delegation der Rechtssetzungsbefugnis auf andere Tarifvertragsparteien dem Postulat der Sachgerechtigkeit der tariflichen Regelung im Sinne eines angemessenen Interessenausgleichs Rechnung getragen wird (vgl. 10. November 1982 - 4 AZR 1203/79 - BAGE 40, 327, 336 f. [BAG 10.11.1982 - 4 AZR

- 27** Dieser enge sachliche Zusammenhang zwischen dem FTV als Verweisungstarifvertrag und den Tarifverträgen für die Metallindustrie Nordwürttemberg/Nordbaden als Bezugstarifverträge ist gegeben. Der Sache nach handelt es sich um einen Anerkennungsfirmentarifvertrag. Der fachliche und persönliche Geltungsbereich decken sich und der Betrieb der Rechtsvorgängerin der Beklagten liegt im räumlichen Geltungsbereich der Bezugstarifverträge.
- 28** c) Die Beklagte ist nicht nach § 3 Abs. 1 TVG an den FTV und somit auch nicht an das Lohnabkommen 1996 gebunden. Durch den Betriebsübergang am 1. November 1995 ist für die Beklagte keine tarifrechtliche Bindung an den Firmentarifvertrag begründet worden, weder tarifvertraglich noch auf Grund einer Gesamtrechtsnachfolge.
- 29** aa) Eine tarifvertragliche Vereinbarung über die tarifrechtliche Geltung des Firmentarifvertrags für die Beklagte ist nicht gegeben.
- 30** Eine solche Vereinbarung läge zB vor, wenn die Beklagte als Betriebserwerberin mit der IG Metall einen gleichlautenden Firmentarifvertrag oder eine Vereinbarung über die Übernahme des Firmentarifvertrags geschlossen hätte (vgl. dazu ErfK/Preis 2. Aufl. § 613 a BGB Rn. 95 mwN). Dafür gibt es indes hier keinen Anhaltspunkt.
- 31** bb) Die Beklagte ist aber auch nicht im Wege der Gesamtrechtsnachfolge Tarifvertragspartei des Firmentarifvertrags geworden.
- 32** Die kollektivrechtliche Weitergeltung eines Firmentarifvertrages ist gegeben, wenn der Übernehmer im Wege der Gesamtrechtsnachfolge auch in den abgeschlossenen Firmentarifvertrag einrückt. Das hat der Senat für den Fall der Verschmelzung nach § 20 Abs. 1 Nr. 1 Umwandlungsgesetz (UmwG) entschieden (24. Juni 1998 - 4 AZR 208/97 - BAGE 89, 193). In diesem Fall ist für die Anwendung des § 324 UmwG und des § 613 a Abs. 1 Satz 2 BGB als Auffangregelung kein Raum.
- 33** Eine Gesamtrechtsnachfolge ist vorliegend aber nicht gegeben. Das Landesarbeitsgericht hat festgestellt, daß der Betrieb der Rechtsvorgängerin nach § 613 a BGB auf die Beklagte übergegangen sei.
- 34** cc) Eine tarifrechtliche Weitergeltung des Firmentarifvertrags nach dem Betriebsübergang ergibt sich auch nicht auf Grund seines Charakters als Firmentarifvertrag.
- 35** (1) Vor der Ergänzung des § 613 a Abs. 1 BGB durch die Sätze 2 bis 4 durch das am 21. August 1980 in Kraft getretene Arbeitsrechtliche EG-Anpassungsgesetz (BGBl. I S 1308) ist überwiegend vertreten worden, daß bei einem Betriebsübergang der Betriebsübernehmer tarifrechtlich an einen vom Rechtsvorgänger abgeschlossenen Firmentarifvertrag gebunden ist (vgl. Nachweise bei Kempen/Zachert TVG 3. Aufl. § 3 Rn. 57 mwN; zurückhaltend BAG 4. Dezember 1974 - 5 AZR 75/74 - AP TVG § 3 Nr. 2). Nur teilweise wird auch nach der Novellierung des § 613 a BGB durch die Einfügung der Sätze 2 bis 4 die kollektivrechtliche Fortgeltung von Firmentarifverträgen bei einem Betriebsübergang vertreten (vgl. Däubler Tarifvertragsrecht 3. Aufl. Rn. 1534; Kempen/Zachert TVG 3. Aufl. § 3 Rn. 57; Moll RdA 1996, 275). Zur Begründung wird ua. darauf verwiesen, daß beim Firmentarifvertrag die Tarifgebundenheit an die Arbeitgeberstellung anknüpfe. Da diese auf den Rechtsnachfolger übergehe, müsse dies auch für die Tarifgebundenheit an die Firmentarifverträge gelten. Im übrigen wird auf die Ähnlichkeit zwischen Betriebsvereinbarungen und Firmentarifverträgen abgestellt.
- 36** (2) Dem folgt der Senat nicht. Für diese Auffassung ist durch die Einfügung der Sätze 2 bis 4 in § 613 a Abs. 1 BGB die Grundlage entfallen. Dadurch ist eine Auffangregelung geschaffen für den Fall, daß der Betriebsübernehmer an die bisher geltenden Tarifverträge tarifrechtlich nicht gebunden ist. Damit liegt keine planwidrige und deshalb der Ausfüllung durch die Rechtsprechung zugängliche Regelungslücke mehr vor. Nach § 613 a Abs. 1 Satz 1 BGB tritt der Betriebserwerber lediglich in die

Rechte und Pflichten aus den bestehenden Arbeitsverhältnissen ein; nur insoweit wird er Rechtsnachfolger des Veräußerers. Dieser Übergang der Arbeitgeberstellung in Bezug auf die Arbeitsverhältnisse kann die Tarifgebundenheit an einen Firmentarifvertrag des Veräußerers nicht begründen. Denn die Tarifgebundenheit des Arbeitgebers (§ 3 Abs. 1 TVG) an den Firmentarifvertrag basiert auf seiner Stellung als Tarifvertragspartei, nicht aber auf der als Partei des Arbeitsvertrages. Gem. § 2 Abs. 1 TVG kann der einzelne Arbeitgeber Tarifvertragspartei sein. Tarifvertragspartei wird er aber erst durch den Abschluß eines Tarifvertrages. Es gibt keine Grundlage dafür, daß von dem Übergang der Arbeitgeberstellung hinsichtlich der Arbeitsverhältnisse gem. § 613 a Abs. 1 Satz 1 BGB auch die Stellung als Tarifvertragspartei eines Firmentarifvertrages erfaßt wird. Vielmehr gilt die Auffangregelung in § 613 a Abs. 1 Satz 2 bis Satz 4 für die Tarifverträge ohne Unterscheidung zwischen Verbands- und Firmentarifverträgen. Auch der überwiegende Teil des Schrifttums lehnt eine kollektive Fortgeltung eines Firmentarifvertrages auf Grund eines Betriebsübergangs ab (vgl. MünchArbR/Wank 2. Aufl. Bd. 2 § 124 Rn. 182; ErfK/Preis 2. Aufl. § 613 a Rn. 95; Hergenröder AR-Blattei SD 500. 1 Rn. 551; Wiedemann TVG 6. Aufl. § 3 Rn. 158; Löwisch/Rieble TVG § 2 Rn. 69).

- 37** (3) Dem kann die Revision nicht mit Erfolg mit dem Argument entgegnet werden, daß die Novellierung des § 613 a Abs. 1 BGB in Vollzug der vom Rat der Europäischen Gemeinschaften am 14. Februar 1977 erlassenen EWG-Richtlinie 77/187 zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über die Wahrung von Ansprüchen der Arbeitnehmer beim Übergang von Unternehmen, Betrieben oder Betriebsteilen (EWG-Richtlinie 77/187 - ABl. EG Nr. L 61 v. 5. März 1977 S 26, geändert durch EG-Richtlinie 98/50 vom 29. Juni 1998 - ABl. EG L 201 v. 17. Juli 1998 S 88; im Folgenden: Betriebsübergangs-Richtlinie) eine Verbesserung des Schutzes der Arbeitnehmer bei einem Betriebsübergang bringen sollte. Diese Verbesserung ist durch die Einfügung des § 613 a Abs. 1 Sätze 2 bis 4 BGB als Auffangregelung erfolgt. Das EU-Recht fordert nicht, daß der Betriebsübergang eine unmittelbare und zwingende Geltung des Tarifvertrags gem. § 4 Abs. 1 TVG für den Betriebserwerber begründet, weder für einen Flächentarifvertrag noch für einen Firmentarifvertrag.
- 38** 2. Ein Anspruch des Klägers auf Teilnahme an der Lohnerhöhung zum 1. April 1998 nach dem Lohnabkommen 1996 folgt auch nicht aus § 613 a Abs. 1 Satz 2 BGB .
- 39** a) Das Landesarbeitsgericht hat ausgeführt, der gesetzliche Schutz stelle auf die Verhältnisse bei Betriebsübergang ab, so daß es auf den Inhalt der tarifvertraglichen Rechte und Pflichten zu diesem Zeitpunkt ankomme. Die Bindung nicht tarifgebundener Betriebserwerber nach § 613 a Abs. 1 Satz 2 BGB könne nicht stärker sein als die eines bisher tarifgebundenen Arbeitgebers bei seinem Austritt aus dem Arbeitgeberverband nach § 3 Abs. 3 TVG . § 613 a Abs. 1 Satz 2 BGB gewährleiste allein statischen Bestandsschutz. Das gelte auch bei Vorliegen einer dynamischen Verweisung, wie hier auf die Tarifverträge der Metallindustrie in Nordwürttemberg/Nordbaden. Denn ansonsten würde eine tarifliche Verweisungsnorm mit Jeweiligkeitsklausel dazu führen, daß der nicht tarifgebundene Betriebserwerber stärkeren Bindungen unterworfen wäre als ein - bisher - tarifgebundener Arbeitgeber gem. § 3 Abs. 3 , § 4 Abs. 5 TVG . Sinn und Zweck des § 613 a Abs. 1 Satz 1 und Satz 2 BGB gebiete bei der Auslegung von tariflichen Verweisungsnormen mit Jeweiligkeitsklausel, daß diese insoweit nicht gem. § 613 a Abs. 1 Satz 2 BGB zum Inhalt des Arbeitsvertrages würden, als sie auch zukünftige Änderungen der in Bezug genommenen Tarifnorm zum Gegenstand hätten.
- 40** b) Das hält im Ergebnis der Revision stand. § 613 a Abs. 1 Satz 2 BGB , der die Fortgeltung der Rechtsnormen eines Tarifvertrages als Inhalt des Arbeitsverhältnisses regelt, begründet einen statischen Bestandsschutz im Hinblick auf die zum Zeitpunkt des Betriebsübergangs geltenden Rechte und Pflichten. Daran ändert vorliegend auch nichts, daß der FTV eine dynamische Bezugnahme auf die jeweils geltenden Tarifverträge für die Metallindustrie Nordwürttemberg/Nordbaden enthält.
- 41** aa) Dabei geht es entgegen der Argumentation des Landesarbeitsgerichts aber nicht um die Auslegung der dynamischen Bezugnahme in dem Firmentarifvertrag für den Fall des Betriebsübergangs, sondern um die Auslegung des § 613 a Abs. 1 Satz 2 BGB für den Fall eines

Tarifvertrags mit dynamischer Bezugnahme auf andere Tarifverträge.

- 42** bb) Beim rechtsgeschäftlichen Betriebsübergang werden gem. § 613 a Abs. 1 Satz 2 BGB die durch Rechtsnormen eines Tarifvertrags geregelten Rechte und Pflichten Inhalt des Arbeitsverhältnisses zwischen dem neuen Betriebsinhaber und dem Arbeitnehmer. § 613 a Abs. 1 Satz 2 bis Satz 4 BGB stellt lediglich eine Auffangregelung dar. Die Tarifvertragsnormen, die die Arbeitsbedingungen des kongruent tarifgebundenen Arbeitnehmers mit dem vormaligen Betriebsinhaber bis zum Betriebsübergang regelten, behalten trotz des Betriebsübergangs ihre unmittelbare und zwingende Geltung für das Arbeitsverhältnis, wenn der neue Betriebsinhaber gleichermaßen an denselben Tarifvertrag gebunden ist, wie es der bisherige Inhaber des Betriebs war. Diese Tarifnormen können aber eine normative Geltung gem. § 4 Abs. 1 TVG nicht (mehr) beanspruchen, wenn der Betriebserwerber seinerseits nicht an denselben Tarifvertrag gebunden ist. Nur wenn dieser Fall vorliegt, greift § 613 a Abs. 1 Satz 2 BGB ein. Hiernach werden die tarifvertraglichen normativen Regelungen zum Inhalt des Arbeitsverhältnisses, wenn sie bislang für das Arbeitsverhältnis mit dem bisherigen Betriebsinhaber zwingend und unmittelbar galten.
- 43** cc) Mit der gesetzlichen Regelung, daß mit dem Betriebsübergang die tariflich geregelten Rechte und Pflichten zum Inhalt des Arbeitsvertrages werden, ist nicht in Übereinstimmung zu bringen, daßüber eine Bezugnahme Klausel im Firmentarifvertrag doch eine Bindung an zukünftige Tarifentwicklungen des darin in der jeweiligen Fassung in Bezug genommenen Flächentarifvertrages begründet werden könnte. Der Regelungsgehalt der Tarifvertragsnormen geht nach § 613 a Abs. 1 Satz 2 BGB statisch in das Arbeitsverhältnis über, nämlich in den Tarifstand bzw. Normenstand, den er zur Zeit des Betriebsübergangs hat. Der Regelungsgehalt wird durch den Betriebsübergang weder in seinem sachlichen Inhalt noch in seinem durch den Tarifstand beschriebenen Geltungsumfang geändert. Verändert sich nach dem Betriebsübergang die Tarifnorm, deren Regelung in das Arbeitsverhältnis übergegangen ist, so nimmt die übergegangene Regelung hieran nicht mehr teil. Verweist die übergegangene Tarifregelung ihrerseits auf andere normative Regelungen, die sich weiterentwickeln, so wird deren Stand zur Zeit des Betriebsübergangs zum Inhalt des Arbeitsverhältnisses.
- 44** dd) § 613 a Abs. 1 Satz 2 bis Satz 4 BGB beabsichtigt ebenso wie die EG-Richtlinie, dem Arbeitnehmer beim Betriebsübergang die bisherigen Arbeitsbedingungen ("Rechte und Pflichten") zu erhalten und sie zu wahren. Ein Anspruch auf Teilhabe an der dynamischen Fortentwicklung der Tarifregelung läßt sich weder aus der genannten Richtlinie noch aus § 613 a Abs. 1 Satz 2 bis Satz 4 BGB ableiten. § 613 a Abs. 1 Satz 2 BGB schreibt nicht die Fortgeltung der Tarifnorm als einer auf das Arbeitsverhältnis einwirkenden Bestimmung vor, sondern den Eingang des Regelungsgehaltes in das Arbeitsverhältnis (BAG 13. November 1985 - 4 AZR 309/84 - BAGE 50, 158, 162, 163, [BAG 13.11.1985 - 4 AZR 309/84] zustimmend ua. ErfK/Preis 2. Aufl. § 613 a BGB Rn. 94; Däubler Tarifvertragsrecht 3. Aufl. Rn. 1546; Wank NZA 1987, 505, 506). Der so in § 613 a Abs. 1 Satz 2 BGB angelegte Besitzstandsschutz ist auch deshalb statisch, weil damit verfassungsrechtliche Bedenken vermieden werden können, die sich unter dem Gesichtspunkt der negativen Koalitionsfreiheit aus Art. 9 Abs. 3 GG ergeben, wenn der tarifungebundene neue Betriebsinhaber faktisch an künftige Tarifentwicklungen in den kraft Betriebsübergangs übergegangenen Arbeitsverhältnissen gebunden wäre (BAG 13. September 1994 - 3 AZR 148/94 - BAGE 77, 353, 360) [BAG 13.09.1994 - 3 AZR 148/94]. Der nicht tarifgebundene Betriebsübernehmer hätte keine Möglichkeit, sich von der faktisch zwingenden Wirkung künftiger Tarifentwicklungen durch Verbandsaustritt oder durch Kündigung des Firmentarifvertrags zu lösen.
- 45** ee) Die statische Nachwirkung der Tarifnormen auch bei einer dynamischen Bezugnahme ergibt sich aus ihrer Funktion als Blankettverweisung. Die tariflichen Regelungen des Bezugnahmetarifvertrags sind funktional Inhalt des Verweisungstarifvertrags. Durch die dynamische Verweisung wird die tarifliche Gestaltungskompetenz delegiert; eine Änderung oder Neuregelung des Bezugnahmetarifvertrags steht einer Änderung oder Neuregelung des Verweisungstarifvertrags gleich. Demnach muß die statische Nachwirkung der Tarifnormen nach § 613 a Abs. 1 Satz 2 BGB auch für einen Firmentarifvertrag mit dynamischer Verweisung gelten.

46

ff) Dieses Verständnis von § 613 a Abs. 1 Satz 2 BGB steht im Einklang mit der Rechtsprechung des Senats zur Frage der Reichweite nachwirkender Tarifnormen gem. § 4 Abs. 5 TVG . Die Nachwirkung einer Tarifregelung gem. § 4 Abs. 5 TVG beschränkt sich inhaltlich darauf, daß der Zustand erhalten bleibt, der bei Beendigung des Tarifvertrags bestanden hat. Das gilt auch, wenn der nachwirkende Tarifvertrag dynamisch auf eine andere Regelung verweist und diese während der Nachwirkung inhaltlich verändert wird. An der späteren Entwicklung der Bestimmung, auf die die Tarifnorm verweist, nehmen die Tarifunterworfenen ab Beginn der Nachwirkung von Gesetzes wegen nicht teil, gleichgültig in welche Richtung die Entwicklung der in Bezug genommenen Norm verläuft. Das gilt für den Fall, daß in dem nachwirkenden Tarifvertrag auf eine andere Tarifregelung verwiesen wird (vgl. Senat 17. Mai 2000 - 4 AZR 363/99 - BAGE 94, 367 [BAG 17.05.2000 - 4 AZR 363/99]), ebenso wie für den Fall, daß auf eine variable gesetzliche Berechnungsgröße verwiesen wird (Senat 24. November 1999 - 4 AZR 666/98 - BAGE 93, 34 [BAG 24.11.1999 - 4 AZR 666/98]).

- 47 gg) Der gleiche Rechtsgedanke ist auch im Falle des § 613 a Abs. 1 Satz 2 BGB zugrunde zu legen. Das Einfrieren der bei der Kündigung des Tarifvertrages bestehenden Situation entspricht der Überbrückungsfunktion der Nachwirkung (Senat 24. November 1999 - 4 AZR 666/98 - aaO). Gleichermaßen entspricht das Einfrieren der im Zeitpunkt des Betriebsübergangs bestehenden Situation der Rechtserhaltungsfunktion des § 613 a Abs. 1 Satz 2 BGB (vgl. Heinze FS Schaub S 275, 282). § 4 Abs. 5 TVG und § 613 a Abs. 1 Satz 2 BGB verbindet insoweit auch vergleichbare besondere Geltungsgründe: Im Rahmen des § 613 a BGB verlieren die Rechtsnormen eines Tarifvertrages durch den Wechsel des Arbeitsverhältnisses zu einem tarifgebundenen neuen Betriebsinhaber ihre zwingende Wirkung (MünchKomm-Schaub BGB 3. Aufl. § 613 a Rn. 161 ff.). Auch im Rahmen der Nachwirkung nach § 4 Abs. 5 TVG haben die Tarifvertragsnormen keine zwingende Wirkung mehr. Eine Änderung der bisherigen Tarifnorm auch durch einzelvertragliche Abrede ist möglich; bis zu einer solchen Änderung wird der bisherige materielle Inhalt der Arbeitsbedingungen erhalten, soweit diese tarifvertraglich gegolten haben (BAG 17. Mai 2000 - 4 AZR 363/99 - BAGE 94, 367 [BAG 17.05.2000 - 4 AZR 363/99]).
- 48 hh) Rechtlich unerheblich ist, ob die Verweisungsnorm in einem Verbandstarifvertrag oder in einem Firmentarifvertrag enthalten ist. Auch ein Firmentarifvertrag ist ein Tarifvertrag. § 3 Abs. 1 TVG , der auch den einzelnen Arbeitgeber als mögliche Partei eines Tarifvertrages nennt, sieht insoweit keine Unterscheidungen vor.
- 49 ii) Dem kann die Revision nicht mit Erfolg entgegenhalten, bei nur statischer Fortgeltung erführen die nicht verbandsangehörigen Arbeitnehmer, für die der Tarifvertrag lediglich auf Grund einzelvertraglicher Bezugnahme oder betrieblicher Übung zur Anwendung komme, eine Besserstellung, da sich bei ihnen die dynamische Weitergeltung bereits aus § 613 a Abs. 1 Satz 1 BGB ergebe.
- 50 Der Inhalt einer arbeitsvertraglichen Verweisung ist durch Auslegung zu ermitteln und ist durch die Privatautonomie legitimiert. Dieser Inhalt ändert sich nicht, wenn die arbeitsvertragliche Verweisungsklausel nach § 613 a Abs. 1 Satz 1 BGB wegen des Übergangs des Arbeitsverhältnisses auf den Betriebserwerber auch für diesen gilt. Ein Wertungswiderspruch zwischen der Nachwirkung der Tarifnormen gem. § 613 a Abs. 1 Satz 2 BGB bei einem Firmentarifvertrag mit dynamischer Bezugnahme und einer arbeitsvertraglichen Verweisung ist somit schon im Ansatz nicht gegeben.
- 51 3. Die Kostenentscheidung beruht auf § 97 ZPO .

52

Hinweis: Das Dokument wurde redaktionell aufgearbeitet und unterliegt in dieser Form einem besonderen urheberrechtlichen Schutz. Eine Nutzung über die Vertragsbedingungen der Nutzungsvereinbarung hinaus - insbesondere eine gewerbliche Weiterverarbeitung außerhalb der Grenzen der Vertragsbedingungen - ist nicht gestattet.