



### **Nachbindung an einen Tarifvertrag nach § 3 Abs. 3 TVG – „Andere Abmachung“ nach § 4 Abs. 5 TVG**

Ein Arbeitgeber ist nach seinem Verbandsaustritt an die vom Arbeitgeberverband geschlossen Tarifverträge kraft Nachbindung nach § 3 Abs. 3 TVG bis zu deren Ende unmittelbar und zwingend gebunden. Anschließend wirken sie nach, „bis sie durch eine andere Abmachung ersetzt werden“. Eine arbeitsvertragliche Vereinbarung, die untertarifliche Abreden enthält und bereits im Stadium der Nachbindung gelten soll, ist grundsätzlich bereits nach ihrem Regelungswillen keine „andere Abmachung“ im Sinne des § 4 Abs. 5 TVG.

Für das Arbeitsverhältnis des Klägers galt kraft beiderseitiger Tarifgebundenheit der einschlägige Gemeinsame Manteltarifvertrag der Metallindustrie (GMTV). Die Beklagte trat im September 2004 aus dem tarifvertragsschließenden Arbeitgeberverband aus. Im Februar 2005 vereinbarte sie ua. mit dem Kläger abweichend vom GMTV die stundenweise Anhebung der regelmäßigen Arbeitszeit ohne Entgeltausgleich. Im Juli 2005 schlossen die Tarifvertragsparteien des ungekündigten GMTV, ohne diesen zuvor gekündigt zu haben, einen neuen Manteltarifvertrag (MTV), der ab dem 1. Januar 2006 gelten sollte. Die unmittelbare und zwingende Wirkung des MTV anstelle des GMTV ist ab dem betrieblichen Einführungstichtag des tariflichen Entgeltrahmenabkommens (ERA) vorgesehen, spätestens aber zum 31. Dezember 2008. Das ERA konnte ab dem 1. Januar 2006 auf freiwilliger Basis eingeführt werden. Zum 1. Oktober 2007 schloss die Beklagte mit der IG Metall, die auch den GMTV und den MTV vereinbart hatte, einen Firmentarifvertrag, der im Wesentlichen die zuvor einzelvertraglich vereinbarten Arbeitsbedingungen unterhalb des Niveaus des GMTV zum Gegenstand hat.

Die Revision der Beklagten blieb vor dem Vierten Senat des Bundesarbeitsgerichts insoweit erfolglos, als sie sich gegen das vorinstanzlich erfolgreiche Begehren des Klägers richtete, trotz der vertraglichen Abrede vom Februar 2005 seien für ihn die Arbeitszeitregelungen des GMTV jedenfalls bis zum Inkrafttreten des Firmentarifvertrags maßgebend. Der GMTV galt nach dem Verbandsaustritt der Beklagten bis zu dessen Beendigung für die Parteien unmittelbar und zwingend und verdrängte die arbeitsvertragliche Vereinbarung vom Februar 2005, die auch unter Berücksichtigung des darin vorgesehenen Schutzes gegen betriebsbedingte Kündigungen keine nach § 4 Abs. 3 TVG günstigere Abmachung war. Entgegen der Auffassung der Beklagten endete die Nachbindung nach § 3 Abs. 3 TVG weder mit dem auf den Verbandsaustritt folgenden nächstmöglichen Kündigungstermin des GMTV noch in Anlehnung an die Frist des § 613a Abs. 1 Satz 2 BGB ein Jahr nach dem Ende der Verbandsmit-

.. / 2

gliedschaft. Gegen die von § 3 Abs. 3 TVG ohne zeitliche Beschränkung angeordnete Nachbindung bestehen auch unter dem Gesichtspunkt der negativen Koalitionsfreiheit keine durchgreifenden verfassungsrechtlichen Bedenken. Allerdings endete der GMTV im Sinne des § 3 Abs. 3 TVG nicht erst mit Ablauf des 31. Dezember 2008. Bereits ab dem 1. Januar 2006 galt der GMTV für die verbandsangehörigen Arbeitgeber nicht mehr zwingend. Durch die mögliche Einführung des ERA konnten sie den GMTV ab diesem Zeitpunkt durch den MTV ablösen. Im Arbeitsverhältnis der Parteien wirkte damit ab dem 1. Januar 2006 der GMTV nach. Die Vereinbarung vom Februar 2005 war keine die Nachwirkung beendende andere Abmachung im Sinne des § 4 Abs. 5 TVG. Insoweit bestätigte der Vierte Senat seine ständige Rechtsprechung (*Senat, Urteil vom 20. Mai 2009 – 4 AZR 230/08 – Pressemitteilung Nr. 48/09*).

*Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 1. Juli 2009 - 4 AZR 261/08 -*

*Vorinstanz: Landesarbeitsgericht Saarland, Urteil vom 9. Januar 2009 - 2 Sa 78/07 -*