

Aktenzeichen: 10 AZR 138/04
Bundesarbeitsgericht 10. Senat

Urteil vom 27. Oktober 2004
- 10 AZR 138/04 -

I. Arbeitsgericht
Iserlohn

Urteil vom 2. Juli 2003
- 1 Ca 311/03 -

II. Landesarbeitsgericht
Hamm

Urteil vom 11. Dezember 2003
- 8 Sa 1204/04 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Entscheidungsstichwort:

Sonderzahlung - Bezugnahme auf Tarifvertrag

Gesetze:

BGB § 611; TV über die tarifliche Absicherung eines Teiles eines 13. Monatseinkommens in der Eisen-, Metall-, Elektro- und Zentralheizungsindustrie in Nordrhein-Westfalen vom 11. Dezember 1996 § 2

Leitsätze:

keine



BUNDESARBEITSGERICHT



10 AZR 138/04
8 Sa 1204/03
Landesarbeitsgericht
Hamm

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
27. Oktober 2004

URTEIL

Brüne, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsklägerin,

pp.

Klägerin, Berufungsklägerin und Revisionsbeklagte,

hat der Zehnte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 27. Oktober 2004 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Freitag, den Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Fischermeier, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Marquardt sowie den ehrenamtlichen Richter Hermann und die ehrenamtliche Richterin Trümner für Recht erkannt:



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1. Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 11. Dezember 2003 - 8 Sa 1204/03 - wird zurückgewiesen.
2. Die Beklagte hat die Kosten der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über den Anspruch der Klägerin auf Zahlung eines Teils eines 13. Monatseinkommens als Weihnachtsgeld für das Jahr 2002.

Die Klägerin, die Mitglied der IG Metall ist, war seit 1. August 1978 bei der Beklagten in deren Zweigbetrieb I als gewerbliche Arbeitnehmerin beschäftigt. Die Beklagte ist außerordentliches Mitglied des Arbeitgeberverbandes Ruhr/Lenne e.V.; eine Mitgliedschaft mit Tarifbindung hat zu keinem Zeitpunkt bestanden. Es existiert ein schriftlicher Arbeitsvertrag („Einstellung“), der ua. folgende Regelungen enthält:

„Außerdem kann das jeweils vereinbarte Arbeitsverhältnis während der ersten 4 Wochen ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist nach den tarifl. Bestimmungen gelöst werden; danach gelten die tarifl. bzw. gesetzlichen Kündigungsfristen, wenn nicht einzelvertraglich etwas anderes vereinbart wird.

...

Einstell-Lohn: 7,30

Lohngruppe: 2

...

Die Einstellung erfolgt mit der Maßgabe, daß der Arbeitnehmer wechselnd in sämtlichen Abteilungen mit allen zumutbaren Arbeiten beschäftigt werden kann, auch wenn dabei ein Wechsel von Akkord-, Prämien- oder Zeitlohn stattfindet. Die Bestimmungen des Betriebsverfassungsgesetzes sind zu beachten. Mit der Zuweisung der neuen Tätigkeit tritt die für sie geltende Lohnregelung sofort in Kraft, ohne daß ein Anspruch auf Fortzahlung des bisherigen Lohnes für die Dauer der Kündigungsfrist besteht. Es sei denn, daß tariflich, betrieblich oder einzelvertraglich etwas anderes bestimmt ist. Übertarifliche Lohnbestandteile können auf künftige Tariflohnänderungen in Anrechnung gebracht werden.



Wir behalten uns vor, Ihre Arbeit von einem noch näher zu bestimmenden Zeitpunkt ab in Akkord- oder Prämienlohn zu vergeben. Von diesem Zeitpunkt an fällt der Einstelllohn weg. Es gelten dann die tariflichen Bestimmungen der Eisen-, Metall- und Elektroindustrie Nordrhein-Westfalens, die entsprechenden Betriebsvereinbarungen, evtl. einzelvertragliche Vereinbarungen sowie die Arbeitsordnung der Firma B.

...

Die Information zur Gewährung vermögenswirksamer Leistungen (tarifliche) habe ich erhalten.“

Die Beklagte zahlte an die Klägerin seit 1979 einen Teil eines 13. Monatseinkommens nach Maßgabe der Vorschriften des Tarifvertrags über die tarifliche Absicherung eines Teiles eines 13. Monatseinkommens in der Eisen-, Metall-, Elektro- und Zentralheizungsindustrie Nordrhein-Westfalens in seiner jeweiligen Fassung (im Folgenden: TV 13. Monatseinkommen), wobei diese Zahlung mindestens in den Jahren bis 1981 ohne Freiwilligkeitsvorbehalt seitens der Beklagten bzw. ihrer Rechtsvorgängerin erfolgte.

§ 2 des TV 13. Monatseinkommen enthält ua. folgende Bestimmungen:

„1. Arbeitnehmer ... haben je Kalenderjahr einen Anspruch auf betriebliche Sonderzahlungen ...

...

6. ...

Anspruchsberechtigte Arbeitnehmer, die wegen Erwerbs- oder Berufsunfähigkeit, wegen Erreichens der Altersgrenze oder aufgrund Kündigung zwecks Inanspruchnahme eines vorgezogenen Altersruhegeldes aus dem Beruf ausscheiden, erhalten die volle Leistung.“

Die Klägerin arbeitete zunächst zum „Einstelllohn“; später arbeitete sie im Akkord und wurde nach Akkord vergütet.

Die an den betriebsüblichen Stellen bekannt gemachten Aushänge der Beklagten in Bezug auf die Weihnachtsgeldzahlungen für die Jahre 2000 und 2001 lauten auszugsweise wie folgt:

„Dieser Aushang gilt für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Werkes Iserlohn der Firma Brause GmbH.

...



Wenn deren Arbeits- bzw. Anstellungsverträge keine abweichenden Vereinbarungen enthalten, gelten die folgenden Bestimmungen:

Die Zahlung des Weihnachtsgeldes erfolgt freiwillig, ist widerrufbar und begründet keinen Rechtsanspruch für die Zukunft.

Gewerbliche Mitarbeiter/innen, die vor dem 01.01.1987 bei B eingetreten sind, erhalten 60 % eines durchschnittlichen Monatsverdienstes...

Auch im November 2002 hat die Beklagte, wie die Parteien in der mündlichen Verhandlung vor dem Senat unstreitig gestellt haben, an diejenigen Arbeitnehmer ein Weihnachtsgeld gezahlt, in deren Arbeitsverträgen dies ausdrücklich vorgesehen war.

Die Klägerin schied mit Ablauf des 30. November 2002 wegen Erreichens der Altersgrenze aus dem Arbeitsverhältnis aus. Sie erhielt kein Weihnachtsgeld für das Jahr 2002.

Die Klägerin hat geltend gemacht, sie könne 60 % eines Monatslohns in Höhe von 1.624,22 Euro und somit 974,53 Euro als anteiliges 13. Monatseinkommen beanspruchen. Sie hat ua. die Auffassung vertreten, arbeitsvertraglich sei die Anwendung der Tarifverträge für die Eisen-, Metall- und Elektroindustrie Nordrhein-Westfalens ab dem Zeitpunkt der erstmaligen Vergabe der von ihr verrichteten Arbeit im Akkord- oder Prämienlohn vereinbart worden. Inhaltlich könnten damit nur umfassend die zwischen der IG Metall und dem Verband der Metall- und Elektroindustrie Nordrhein-Westfalens abgeschlossenen Tarifverträge für die Eisen-, Metall-, Elektro- und Zentralheizungsindustrie Nordrhein-Westfalens in der jeweiligen Fassung gemeint sein und nicht nur der Lohntarifvertrag, wie sich auch aus der Verweisung auf tarifliche Regelungen an anderer Stelle des Arbeitsvertrags ergebe. Der in den Aushängen der Beklagten enthaltene Freiwilligkeitsvorbehalt sollte nach dem Wortlaut nur für Arbeitnehmer gelten, deren Arbeitsverträge keine abweichenden Vereinbarungen enthielten.

Die Klägerin hat beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an sie 974,53 Euro brutto nebst 5 % Zinsen über dem Basiszinssatz der Europäischen Zentralbank seit Rechtshängigkeit zu zahlen.



Die Beklagte hat zu ihrem Klageabweisungsantrag ua. die Auffassung vertreten, der Arbeitsvertrag stelle erkennbar auf die Entlohnung ab, so dass allenfalls der Lohnstarifvertrag einbezogen worden sei.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Auf die Berufung der Klägerin hat das Landesarbeitsgericht der Klage stattgegeben. Mit ihrer vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision begehrt die Beklagte die Wiederherstellung des arbeitsgerichtlichen Urteils.

Entscheidungsgründe

Die Revision der Beklagten ist unbegründet.

I. Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, der Klägerin stehe der Anspruch auf anteiliges Weihnachtsgeld sowohl nach den Grundsätzen der Betriebsübung als auch unter Gleichbehandlungsgesichtspunkten zu.

II. Dem folgt der Senat nur im Ergebnis.

Der Anspruch der Klägerin ergibt sich dem Grunde nach schon aus dem abgeschlossenen schriftlichen Arbeitsvertrag (§ 611 BGB).

1. Das Landesarbeitsgericht hat diese Anspruchsgrundlage nicht geprüft, obwohl eine betriebliche Übung nur entstehen kann, wenn es an einer anderen kollektiv- oder individualrechtlichen Anspruchsgrundlage für die Leistungsgewährung fehlt (*BAG 10. Dezember 2002 - 3 AZR 671/01 - AP BGB § 611 Gratifikation Nr. 252; 9. Februar 1989 - 8 AZR 310/87 - BAGE 61, 87; 27. Juni 1985 - 6 AZR 392/81 - BAGE 49, 151*). Auch die Bejahung eines Anspruchs wegen Verstoßes gegen den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz setzt voraus, dass der Arbeitnehmer zwar keinen kollektiv- oder individualrechtlichen Anspruch hat, jedoch von einer begünstigenden allgemeinen Regelung in verfassungs- oder gesetzeswidriger Weise ausgeschlossen wurde.

2. Folglich ist vorrangig zu prüfen, ob sich der Anspruch der Klägerin aus dem schriftlichen Arbeitsvertrag ergibt. Dessen Auslegung führt zu dem Ergebnis, dass der bei Eintritt der Klägerin im Jahre 1978 geltende TV 13. Monatseinkommen vom



30. Oktober 1976, abgeschlossen zwischen der IG Metall und dem Verband metallindustrieller Arbeitgeberverbände Nordrhein-Westfalens e.V., in seiner jeweils gültigen Fassung Bestandteil des Arbeitsvertrags geworden ist.

a) Da zwischen den Parteien nicht die Auslegung der in Bezug genommenen tariflichen Vorschriften, sondern der Umfang der arbeitsvertraglichen Inbezugnahme streitig ist, sind nicht die Grundsätze der Tarif-, sondern die der Vertragsauslegung (§§ 133, 157 BGB) heranzuziehen (*BAG 6. Dezember 1990 - 6 AZR 268/89 - BAGE 66, 322*). Insoweit kann offen bleiben, ob es sich bei dem von der Beklagten verwendeten Arbeitsvertragsformular um einen sog. atypischen Vertrag handelt (*vgl. Germelmann/Matthes/Prütting/Müller-Glöge ArbGG 4. Aufl. § 73 Rn. 15*). Zwar wäre dann dessen Auslegung vorrangig Sache der Tatsachengerichte und in der Revision nur in Grenzen nachprüfbar. Der Überprüfung durch das Revisionsgericht unterläge nur, ob bei der Auslegung eines solchen Vertrags die Rechtsvorschriften über die Auslegung richtig angewandt worden sind, ob der Tatsachenstoff vollständig verwertet oder dabei gegen Denkgesetze und Erfahrungssätze verstoßen oder eine gebotene Auslegung unterlassen worden ist (*ständige Rechtsprechung des BAG zB 18. Februar 1992 - 9 AZR 611/90 - AP TVG § 4 Ausschlussfristen Nr. 115 = EzA TVG § 4 Ausschlussfristen Nr. 98*). Im vorliegenden Fall hat das Berufungsgericht jedoch eine Auslegung der arbeitsvertraglichen Vereinbarung überhaupt nicht vorgenommen. Da die Auslegung nicht mehr von der Feststellung besonderer Umstände des Einzelfalls abhängt, sondern sie lediglich aus der Vertragsurkunde selbst und der allgemeinen Stellung der Vertragsparteien zueinander im Hinblick auf das abgeschlossene Rechtsgeschäft zu entnehmen ist, kann der Senat die Auslegung selbst vornehmen (*BAG 17. Mai 1984 - 2 AZR 161/83 - AP BAT § 55 Nr. 3; 12. Juli 1957 - 1 AZR 418/55 - AP ZPO § 550 Nr. 6 mit zustimmender Anmerkung von Wieczorek*). Diese Auslegung ergibt, dass jedenfalls ab der Zuweisung von Akkordarbeit an die Klägerin alle zwischen der IG Metall und dem damaligen Verband metallindustrieller Arbeitgeberverbände Nordrhein-Westfalens e.V. (jetzt Verband der Metall- und Elektroindustrie Nordrhein-Westfalen e.V.) für das Tarifgebiet Nordrhein-Westfalen abgeschlossenen Tarifverträge auf das Arbeitsverhältnis Anwendung finden sollten.

b) Voraussetzung für eine wirksame Einbeziehung ist, dass die arbeitsvertragliche Bezugnahme insoweit konkret und bestimmbar ist, als für die Vertragspartner erkennbar sein muss, ob überhaupt ein Tarifvertrag, welcher Tarifvertrag und in welchem



Umfang dieser Inhalt des Individualarbeitsvertrags werden soll (*Gaul ZTR 1991, 188, 190; Kempen/Zachert TVG 3. Aufl. § 3 Rn. 72*). Dies ist hier der Fall.

aa) Unerheblich ist, dass die Parteien nicht aufgenommen haben, dass die genannten Tarifverträge auch für die Zentralheizungsindustrie gelten, denn die Tarifverträge sind so genau bezeichnet, dass keine Verwechslungsgefahr besteht und ohne Weiteres erkennbar ist, welche Tarifverträge gemeint sind. Es kann ferner dahinstehen, ob der Betrieb der Beklagten betrieblich und fachlich dem Geltungsbereich der in Bezug genommenen Tarifverträge unterfällt oder nicht, denn auch eine Bezugnahme auf fremde Tarifverträge ist möglich (*Wiedemann/Oetker TVG 6. Aufl. § 3 Rn. 236*).

bb) Weiterhin sind mit der Formulierung, es gälten dann „die tariflichen Bestimmungen der Eisen-, Metall- und Elektroindustrie Nordrhein-Westfalens,“ mit hinreichender Deutlichkeit sämtliche für die Eisen-, Metall-, Elektro- und Zentralheizungsindustrie geltenden Tarifverträge in Bezug genommen. Dafür spricht die Verwendung des Wortes „die“ und das Fehlen jeglicher Einschränkung. Schon die Erklärung des Arbeitgebers, in seinem Betrieb werde ohne Einschränkung „der Tarifvertrag“ angewandt, wird als Bezugnahme auf das gesamte geltende einschlägige Tarifwerk verstanden (so *LAG Hamm 12. Januar 1993 - 2 Sa 1099/92 - LAGE TVG § 3 Bezugnahme auf Tarifvertrag Nr. 3*). Dies muss für die vorliegende Formulierung erst recht gelten.

Entgegen der Auffassung der Beklagten kann nicht angenommen werden, dass nur einzelne in den Lohntarifverträgen niedergelegte tarifliche Bestimmungen in Bezug genommen sein sollen. Dass der Arbeitsvertrag nach seinem Wortlaut die Ingeltungsetzung der tariflichen Bestimmungen von der Vergabe der von der Klägerin bisher im Zeitlohn verrichteten Arbeit im Akkord- oder Prämienlohn abhängig macht, also an eine Änderung des Entlohnungsgrundsatzes anknüpft, rechtfertigt eine solche einschränkende Auslegung nicht. Der bei der Beklagten möglicherweise vorhandene Wille, nur die tariflichen Regelungen zur Akkord- bzw. Prämienentlohnung zur Anwendung zu bringen, war für die Klägerin nicht ausreichend erkennbar.

Zwar ist es eher ungewöhnlich, die umfassende Geltung eines Tarifwerks vom Wechsel des Entlohnungsgrundsatzes abhängig zu machen, was für die von der Beklagten vertretene einschränkende Auslegung sprechen könnte. Dem ist jedoch entgegenzuhalten, dass mit Eintritt dieses Ereignisses auch „die Arbeitsordnung der Firma B.“ anwendbar werden sollte. Wenn der Wechsel des Entlohnungsgrundsatzes zum



Anlass genommen wurde, um die Arbeitsordnung in Geltung zu setzen, ohne dass insoweit ein innerer Zusammenhang bestand, so ist nicht erkennbar, dass die gleichzeitig erklärte Anwendbarkeit der Tarifverträge für die Metallindustrie entgegen dem Wortlaut der arbeitsvertraglichen Regelung Einschränkungen unterliegen sollte.

cc) Die Auffassung der Beklagten würde auch zu Unklarheiten hinsichtlich der in Bezug genommenen Tarifverträge führen. Bei Abschluss des Arbeitsvertrags der Klägerin existierten für gewerbliche Arbeitnehmer in der Metallindustrie Nordrhein-Westfalens ua. ein Abkommen über die Erhöhung der Tariflöhne, ein Lohnrahmenabkommen für gewerbliche Arbeitnehmer und ein Manteltarifvertrag für Arbeiter, Angestellte und Auszubildende. Das Lohnrahmenabkommen enthielt in §§ 9, 10 und 12 beispielsweise spezielle Vorschriften über Zeit-, Akkord- und Prämienlohnarbeit, in § 8 allgemeine Bestimmungen über Entlohnungsgrundsätze und Entlohnungsmethoden. Ein „Lohntarifvertrag“, der alle mit Akkord- oder Prämienentlohnung zusammenhängende Regelungen eindeutig und abschließend enthalten würde, existierte nicht. Eine Auslegung der Bezugnahme dahingehend, dass ab dem - unstreitig vorliegenden - Wechsel des für die Klägerin geltenden Entlohnungsgrundsatzes die für den neuen Entlohnungsgrundsatz geltenden tariflichen Vorschriften Anwendung finden sollten, würde zu Unklarheiten darüber führen, welcher Tarifvertrag in welchem Umfang in Bezug genommen werden sollte. Im Übrigen gehört auch die im TV 13. Monatseinkommen vorgesehene Leistung zum Arbeitsentgelt, weshalb die Verweisung diesen Tarifvertrag auch dann erfassen könnte, wenn sie nur Lohnregelungen beträfe.

dd) Dafür, dass die Vertragsparteien eine das gesamte Tarifwerk umfassende Verweisung wollten, spricht ferner, dass sie auch an weiteren Stellen des Arbeitsvertrags auf die tariflichen Bestimmungen Bezug genommen haben.

ee) Jedenfalls hat die Vertragsformulierungen unstreitig die Rechtsvorgängerin der Beklagten vorgegeben. Wenn diese einen etwaigen Willen, nur die tariflichen Regelungen zur Akkord- und Prämienentlohnung in Bezug zu nehmen, im Vertrag nicht hinreichend zum Ausdruck brachte, geht dies zu Lasten der Beklagten.

c) Mangels ausdrücklicher anderer Regelung ist von einer dynamischen Verweisung auf die jeweils geltenden Tarifverträge auszugehen (*BAG 26. September 2001 - 4 AZR 544/00 - BAGE 99, 120, 124 mwN; Annuß BB 1999, 2558, 2561; Bauschke ZTR 1993, 416, 417; Seibert NZA 1985, 730, 731*). Für ihren der Höhe nach unstreiti-



gen Anspruch kann sich die Klägerin deshalb auf § 2 Abs. 6 des im Jahr 2002 geltenden TV 13. Monatseinkommen vom 11. Dezember 1996 berufen. Im Übrigen würde auch bei Annahme einer bloß statischen Verweisung nichts anderes gelten, weil diese Bestimmung gleich lautend bereits im TV 13. Monatseinkommen vom 30. Oktober 1976 enthalten war.

III. Die Kostenentscheidung ergibt sich aus § 97 Abs. 1 ZPO.

Dr. Freitag

Fischermeier

Marquardt

Hermann

Trümner

