

Aktenzeichen: 4 AZR 123/01
Bundesarbeitsgericht 4. Senat

Urteil vom 20. Februar 2002
- 4 AZR 123/01 -

I. Arbeitsgericht
Hamburg

Urteil vom 2. Februar 2000
- 19 Ca 227/99 -

II. Landesarbeitsgericht
Hamburg

Urteil vom 15. November 2000
- 4 Sa 32/00 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein
Für die Fachpresse: Nein

Entscheidungsstichwort:

Gleichstellungsabrede bei Verbandsaustritt des Arbeitgebers

Gesetz:

BGB §§ 133, 157; TVG §§ 3, 4

Leitsätze:

keine



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

BUNDEsarBEITSGERICHT



4 AZR 123/01
4 Sa 32/00
Landesarbeitsgericht
Hamburg

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
20. Februar 2002

URTEIL

Freitag, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsklägerin,

pp.

Kläger, Berufungskläger und Revisionsbeklagter,

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 20. Februar 2002 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Schliemann, die Richter am Bundesarbeitsgericht Bott und Dr. Friedrich sowie die ehrenamtliche Richterin Pfeil und den ehrenamtlichen Richter Münter für Recht erkannt:

1. Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamburg vom 15. November 2000 - 4 Sa 32/00 - aufgehoben.
2. Die Berufung des Klägers gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Hamburg vom 2. Februar 2000 - 19 Ca 227/99 - wird zurückgewiesen.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

3. Der Kläger hat die Kosten der Berufung und der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über die Höhe der dem Kläger für die Monate Januar bis März 1999 zustehenden Vergütung.

Der Kläger ist bei der Beklagten, einem Unternehmen der Metallindustrie mit Sitz in Hamburg, seit dem 2. Juli 1973 als Schaltmechaniker beschäftigt. In dem Arbeitsvertrag der Parteien vom 26. Juni 1973 ist, soweit hier von Interesse, vereinbart:

...

Dem Arbeitsverhältnis liegt der jeweils gültige Manteltarifvertrag für Angestellte der Metallindustrie Hamburg einschließlich der hierzu ergangenen Zusatzabkommen zugrunde ...

Sie werden in die Gehaltsgruppe T 4/1 eingestuft; Sie gehören aber dennoch zur Invalidenversicherung. Ihr Gehalt setzt sich wie folgt zusammen:

a)	monatlich nach Tarifgruppe T 4/1	DM	1.309,--
b)	jederzeit anrechenbare außertarifliche Zulage	DM	191,--
	insgesamt brutto	<u>DM</u>	<u>1.500,--</u>

Bei der Beklagten, die vom 24. September 1956 bis zum 30. Juni 1998 Mitglied im tarifvertragschließenden Arbeitgeberverband Nordmetall war, wird seit jeher mit allen Arbeitnehmern ohne Rücksicht auf deren - auch im Falle des Klägers - der Beklagten bei Vertragsschluß auch nicht bekannter etwaiger Gewerkschaftszugehörigkeit die Anwendung der einschlägigen Tarifverträge einzelvertraglich vereinbart. Die Beklagte verwandte in den Arbeitsverträgen für die Verweisung auf tarifrechtliche Regelungen verschiedene Formulierungen.

Mit Wirkung ab 1. Januar 1999 trat der Gehaltstarifvertrag für die Angestellten in der Metallindustrie Hamburgs und Umgebung vom 2. März 1999 in Kraft



- nachfolgend: GTV 99 -. Der Kläger, vergütet nach dem bis zum 31. Dezember 1998 geltenden Gehaltstarifvertrag vom 1. April 1998, beansprucht von der Beklagten die sich aus dem GTV 99 ergebenden Einmalzahlungen und die lineare Tarifgehaltserhöhung für die Monate Januar bis März 1999. Diese Ansprüche des Klägers belaufen sich unstreitig auf 1.146,52 DM brutto.

Im Mai 1999 gewährte die Beklagte allen ihren Beschäftigten entsprechend dem Aushang 12/99 eine Sonderzahlung für das Jahr 1998, im Falle des Klägers in Höhe von 525,00 DM brutto. In dem Aushang heißt es ua., daß die Geschäftsleitung mit Befürwortung des Betriebsrats beschlossen habe, "in Anbetracht des positiven Ergebnisses des vergangenen Geschäftsjahres" eine Sonderzahlung zu gewähren. Weiter heißt es in dem Aushang:

...

Diese Sonderzahlung ist nicht als Ausgleich für die von einigen Mitarbeiter(inne)n geforderte Tarifierhöhung gedacht. Den Mitarbeiter(inne)n, die ihren vermeintlichen Anspruch auf Tarifierhöhung durch eine erfolgreiche Klage bestätigt bekommen, wird diese Sonderzahlung auf ihren vermeintlichen Anspruch angerechnet. Die Sonderzahlung ist ausdrücklich an diese Bedingung geknüpft.

...

Der Kläger hat die Auffassung vertreten, die Auslegung der vertraglichen Bezugnahmeklausel ergebe, daß eine dynamische und konstitutive Bezugnahme auf die jeweils geltenden Tarifverträge einschließlich der tariflichen Gehaltsregelungen gewollt gewesen sei. Denn die Wirksamkeit dieser Bezugnahmeklausel sei nicht von der Tarifgebundenheit einer der beiden Arbeitsvertragsparteien abhängig gemacht worden. Die Verbandszugehörigkeit der Beklagten bei Abschluß des Arbeitsvertrages sei ihm nicht bekannt gewesen. Da auch der Beklagten die Tarifgebundenheit der von ihr eingestellten Arbeitnehmer nicht bekannt sei, müsse sie die Bezugnahme auf tarifvertragliche Regelungen konstitutiv ausgestalten, um die von ihr insoweit erstrebte Gleichstellung aller Arbeitnehmer zu erreichen. Die Auslegung der einschlägigen Vertragsbestimmungen führe demgemäß mit dem Verbandsaustritt der Beklagten nicht zu einer statischen Bezugnahme. Anders als in der von der Beklagten herangezogenen Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 4. September 1996 (- 4 AZR 135/95 - BAGE 84, 97 = AP TVG § 1 Bezugnahme auf Tarifvertrag Nr. 5) habe der Verbandsaustritt der Beklagten vorliegend nicht zur Folge, daß auf Grund der Bezugnahmeklausel ggf. unterschiedliche Tarifverträge für die der Klausel unterworfenen Beschäftigten gelten



müßten, denn es liege eben kein Verbandswechsel auf der Arbeitgeberseite vor. Für eine ergänzende Vertragsauslegung sei kein Raum. Es bestehe auch keine Notwendigkeit, eine Anpassung des Arbeitsvertrages nach den Grundsätzen des Wegfalls der Geschäftsgrundlage vorzunehmen.

Eine Anrechnung der Sonderzahlung auf seine Ansprüche nach dem GTV 99 - so der Kläger weiter - könne nicht erfolgen. Die von der Beklagten mit der Zahlung der Sonderzahlung verknüpfte Bedingung sei kein zulässiger sachlicher Grund für die Gewährung oder Nichtgewährung einer Sonderzahlung.

Der Kläger hat zuletzt - im Berufungsrechtszug - beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger 1.146,52 DM nebst
4 % Zinsen seit Rechtshängigkeit zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat geltend gemacht, stelle man mit dem Kläger streng auf den Wortlaut seiner Bezugnahmeklausel ab, kämen lediglich der Manteltarifvertrag und die Zusatzabkommen, nicht aber der Gehaltsrahmen- und der Gehaltstarifvertrag zur Anwendung. Abgesehen davon habe ihr - der Beklagten - Verbandsaustritt zur Folge gehabt, daß die im Arbeitsvertrag des Klägers enthaltene ursprünglich dynamische Bezugnahmeklausel mit Ablauf ihrer Nachbindung statisch geworden sei. Diese rechtliche Argumentation beruhe auf der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, insbesondere auf der vom Kläger genannten Entscheidung. Mit dem Bundesarbeitsgericht sei davon auszugehen, daß eine Bezugnahmeklausel gegenüber organisierten Arbeitnehmern nur deklaratorischen Charakter haben könne. Sinn und Zweck der Bezugnahmeklausel sei eine Gleichstellungsabrede, die bei anderer Auslegung zu einer Ungleichbehandlung zu Lasten der organisierten Arbeitnehmer führe. Zutreffend habe das Bundesarbeitsgericht auch in der Entscheidung vom 4. August 1999 (- 5 AZR 642/98 - BAGE 92, 171 = AP TVG § 1 Tarifverträge: Papierindustrie Nr. 14) festgestellt, daß die Bezugnahme nur widerspiegeln solle, was tarifrechtlich gelte. Die Bezugnahme ersetze lediglich die fehlende Mitgliedschaft eines Arbeitnehmers in der tarifschließenden Gewerkschaft und stelle ihn so, als wäre er tarifgebunden. Werde die Bezugnahmeklausel nicht in diesem Sinne ausgelegt, sei der Klageanspruch wegen Wegfalls der Geschäftsgrundlage infolge ihres Verbandsaustritts nicht gegeben. Ihr Austritt aus dem Tarifträgerverband sei aus einer wirtschaftlichen Notlage heraus zur Rettung der Existenz ihres Betriebs erfolgt. Letztlich sei die im Mai 1999 an den Kläger geleistete Sonderzahlung auf den Klageanspruch anzurechnen.



Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat ihr stattgegeben und die Revision zugelassen. Die Beklagte beantragt die Wiederherstellung des erstinstanzlichen Urteils. Der Kläger beantragt, die Revision zurückzuweisen.

Entscheidungsgründe

Die Revision der Beklagten ist begründet. Sie führt zur Wiederherstellung des klageabweisenden Urteils des Arbeitsgerichts.

- I. Der Kläger hat keinen Anspruch auf die Gehaltserhöhung nach dem GTV 99.
 1. Eine tarifvertragliche Anspruchsgrundlage für den Klageanspruch kommt nicht in Betracht. Zur Tarifgebundenheit des Klägers ist nichts vorgetragen, jedenfalls vom Landesarbeitsgericht nichts festgestellt. Auch im Falle seiner Tarifgebundenheit (§ 3 Abs. 1 TVG) hätte der Kläger keinen tariflichen Anspruch auf Leistungen nach dem GTV 99. Denn infolge des Verbandsaustritts der Beklagten zum 30. Juni 1998 besteht keine beiderseitige Tarifgebundenheit an den GTV 99, die Voraussetzung für dessen normative Geltung zwischen den Parteien ist (§ 3 Abs. 1, § 4 Abs. 1 TVG).
 2. Der GTV 99 ist auch nicht kraft der im Arbeitsvertrag der Parteien vom 26. Juni 1973 vereinbarten Bezugnahme Klausel schuldrechtlich anzuwenden.
 - a) Dabei kann zugunsten des Klägers unterstellt werden, daß die Bezugnahme Klausel auch auf die tariflichen Gehaltsregelungen für die Angestellten in der Metallindustrie Hamburgs und Umgebung dynamisch verweist. So hat sich die Beklagte auch verhalten.
 - b) Gleichwohl hat der Kläger entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts keinen vertraglichen Anspruch auf Vergütung nach dem GTV 99. Denn die von ihm mit der zur Zeit des Vertragsschlusses tarifgebundenen Beklagten vereinbarte - dynamische - Bezugnahme ua. auf den für den Betrieb der Beklagten einschlägigen Gehaltstarifvertrag ist gem. §§ 133, 157 BGB als sog. Gleichstellungsabrede auszulegen. Sie führt deshalb vertragsrechtlich nicht zu einem vom tarifrechtlichen (siehe Ziff. 1) abweichenden Ergebnis.



Der Senat hat durch Urteil vom 26. September 2001 (- 4 AZR 544/00 - DB 2002, 1005, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung vorgesehen) für einen hinsichtlich der entscheidungserheblichen Umstände ebenso gelagerten Fall entschieden, daß eine dynamische Bezugnahme auf die einschlägigen Tarifverträge in einem vom tarifgebundenen Arbeitgeber vorformulierten Vertrag typischerweise eine Gleichstellungsabrede ist. Er hat seine Auffassung ausführlich mit dem Zweck der von einem tarifgebundenen Arbeitgeber allgemein mit seinen Arbeitnehmern vereinbarten Bezugnahme auf die einschlägigen tariflichen Regelungen, der Interessenlage (zB Vermeidung von Anreizen zum Gewerkschaftsbeitritt) und der soziotypischen Ausgangslage bei Vertragsschluß (zB Kenntnis oder Unkenntnis des Bestehens oder Nichtbestehens der Verbandszugehörigkeit der jeweils anderen Vertragspartei) begründet. Auf diese Ausführungen nimmt der Senat Bezug. Er hält an ihnen nach deren nochmaliger Überprüfung fest.

aa) Wegen der arbeitsrechtlich vorstrukturierten Bedingungen bei Vertragsschluß kommt es danach entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts nicht darauf an, ob dem Arbeitnehmer zu diesem Zeitpunkt die Tarifgebundenheit des Arbeitgebers bekannt war, etwa weil dieser sie offengelegt hat. Der Arbeitgeber darf bei Vertragsschluß nicht erfragen, ob der Arbeitnehmer tarifgebunden ist oder nicht. Wenn ein Arbeitgeber von sich aus die Anwendbarkeit der einschlägigen Tarifverträge anbietet, erfolgt das typischerweise deshalb, weil er an die in Bezug genommenen Tarifverträge gebunden ist und mit der Bezugnahme eine Gleichstellung der tarifgebundenen und der nichttarifgebundenen Arbeitnehmer erreichen will. Diese objektiven, durch das arbeitsrechtliche Frageverbot nach der Gewerkschaftszugehörigkeit des Arbeitnehmers bedingten Umstände sind von dem Empfängerhorizont des verständigen Arbeitnehmers her erkennbar. Wenn keine entgegenstehenden Anhaltspunkte vorliegen, muß der Arbeitnehmer davon ausgehen, daß eine Bezugnahmeklausel, die von der Arbeitgeberseite angeboten wird, als Gleichstellungsabrede gemeint ist (*Senat aaO, zu Ziff. II 1 c bb (1) der Gründe*).

bb) Es ist auch bedeutungslos, ob die Gleichstellungsabrede bei beiderseitiger Tarifgebundenheit der Arbeitsvertragsparteien im Zeitpunkt des Vertragsschlusses deklaratorisch oder - wie das Landesarbeitsgericht annimmt - konstitutiv wirkt. Solange beide Arbeitsvertragsparteien tarifgebunden sind, gilt der einschlägige Tarifvertrag gem. § 3 Abs. 1, § 4 Abs. 1 TVG für diese unmittelbar und zwingend. Daß der Arbeitnehmer und der Arbeitgeber sich zugleich auf eine konstitutiv wirkende dynamische



Verweisung berufen können, ist zwar zutreffend, aber nicht von praktischer Bedeutung. Nach Beendigung der Mitgliedschaft des Arbeitgebers im Arbeitgeberverband und seiner Nachbindung nach § 3 Abs. 3 TVG wirken die vormals unmittelbar und zwingend für das Arbeitsverhältnis geltenden Tarifverträge nach § 4 Abs. 5 TVG nach. Sie haben für dieses aber keine zwingende Wirkung mehr. Die nach wie vor geltende arbeitsvertragliche Vereinbarung, der Arbeitnehmer werde so gestellt, als wäre er tarifgebunden, führt auch bei konstitutiver Wirkung derselben nicht zur Teilnahme des Arbeitnehmers an den nach Verbandsaustritt des Arbeitgebers vereinbarten und in Kraft getretenen Tarifverträgen bzw. Tarifänderungen. Denn mangels der Mitgliedschaft des Arbeitgebers im tarifschließenden Verband fehlt die Voraussetzung der beiderseitigen Tarifgebundenheit (§ 4 Abs. 1 TVG). Diesbezüglich trifft die Gleichstellungsabrede keine ersetzende Regelung (*Senat aaO, zu Ziff. II 1 c bb (3) der Gründe*). Dies verkennt das Landesarbeitsgericht.

cc) Entgegen der Ansicht des Landesarbeitsgerichts ist die Annahme einer Gleichstellungsabrede begrifflich nicht dann ausgeschlossen, wenn mit der Bezugnahme auf tarifliche Regelungen weitere Zwecke - zB die Vereinfachung der Personalarbeit, Vereinheitlichung und Rechtssicherheit - verfolgt werden. Denn diese Zwecke sind bei der Auslegung der Bezugnahmeklausel als Gleichstellungsabrede ebenfalls erfüllt. Auch bei einer Gleichstellungsabrede müssen die einzelnen tariflich geregelten Arbeitsbedingungen nicht in den Arbeitsvertrag aufgenommen und bei Tarifänderungen geändert werden. Damit schafft die Gleichstellungsabrede zugleich Rechtssicherheit. Ebenso wird die Einheitlichkeit der Arbeitsbedingungen im Betrieb gewahrt. Das gilt nicht nur für die Dauer der Tarifgebundenheit des Arbeitgebers, sondern auch für die Zeit nach deren Beendigung. Dann finden für die nichttarifgebundenen Arbeitnehmer die Tarifverträge ebenso Anwendung wie sie normativ für die tarifgebundenen auf Grund der Nachwirkung gem. § 4 Abs. 5 TVG gelten, also statisch (*Senat aaO, zu Ziff. II 1 c bb (2) der Gründe*).

c) Bei der Verweisklausel im Arbeitsvertrag der Parteien handelt es sich entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts um eine Gleichstellungsabrede. Denn der von der seinerzeit tarifgebundenen Beklagten vorformulierte Arbeitsvertrag enthält eine dynamische Verweisung auf die einschlägigen Tarifverträge. Umstände, die eine davon abweichende Auslegung der Bezugnahmeklausel im Arbeitsvertrag der Parteien gebieten, hat das Landesarbeitsgericht nicht festgestellt, im Gegenteil: Es hat ausgeführt, die Begleitumstände zur Zeit des Vertragsschlusses, insbesondere die



Entstehungsgeschichte des Vertrages, seien unergiebig, hierzu hätten die Parteien nichts vorgetragen. Soweit damit im wesentlichen auf den Zweck der Regelung und die Interessenlage der Parteien zur Zeit des Vertragsschlusses abzustellen sei, hätten die Parteien ebenfalls keine Einzelheiten vorgetragen, die Hinweise auf den Vertragsinhalt über den Wortlaut und das allgemeine Verständnis arbeitsvertraglicher Inbezugnahme-klauseln hinaus geben könnten.

d) Die Gleichstellungsabrede der Parteien hat damit zur Folge, daß der GTV 99 auf das Arbeitsverhältnis der Parteien nicht zur Anwendung kommt. Sie bewirkte, daß der Kläger unabhängig von seiner Tarifgebundenheit an der Tarifentwicklung des in Bezug genommenen Gehaltstarifvertrages teilnahm, wie wenn er tarifgebunden wäre. Die Gleichstellungsabrede ersetzte nur die durch die Mitgliedschaft in der zuständigen Gewerkschaft begründete Tarifgebundenheit. Deshalb nahm der Kläger kraft vertraglicher Vereinbarung nur solange an der Tarifentwicklung teil wie ein tarifgebundener Arbeitnehmer. Da der GTV 99 erst abgeschlossen worden ist, nachdem die Beklagte aus dem Tarifrägerverband ausgeschieden war, gilt er mangels Tarifgebundenheit der Beklagten nicht nach § 4 Abs. 1 TVG für die Arbeitsverhältnisse mit den tarifgebundenen Arbeitnehmern. Demgemäß findet er auf Grund der Bezugnahme-klausel auch nicht auf das Arbeitsverhältnis des Klägers Anwendung.

e) Auf die übrigen Gesichtspunkte der Rechtsverteidigung der Beklagten - korrigierende Vertragsauslegung, Vertragsanpassung wegen Wegfalls der Geschäftsgrundlage, Anrechnung der Sonderzahlung auf den Klageanspruch - kommt es daher nicht an.

II. Der Kläger hat gem. § 91 ZPO die Kosten der Berufung und der Revision zu tragen.

Schliemann

Friedrich

Bott

Pfeil

Münter



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

