

Aktenzeichen: 4 AZR 132/05
Bundesarbeitsgericht 4. Senat

Urteil vom 15. März 2006
- 4 AZR 132/05 -

I. Arbeitsgericht
Verden

Urteil vom 19. Februar 2004
- 2 Ca 739/03 -

II. Landesarbeitsgericht
Niedersachsen

Urteil vom 27. Januar 2005
- 7 Sa 669/04 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Entscheidungsstichworte:

Einzelvertragliche Verweisklausel als Gleichstellungsabrede -
Bindung des Arbeitgebers an Verbandstarifvertrag durch Anerkennungs-
Firmentarifvertrag

Gesetze:

TVG § 3 Abs. 1, § 4 Abs. 5; BGB §§ 133, 157, 305 ff.

Leitsätze:

keine



BUNDESARBEITSGERICHT



4 AZR 132/05
7 Sa 669/04
Landesarbeitsgericht
Niedersachsen

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
15. März 2006

URTEIL

Freitag, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Beklagte, Berufungsklägerin und Revisionsklägerin,

pp.

Kläger, Berufungsbeklagter und Revisionsbeklagter,

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 15. März 2006 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Bepler, die Richter am Bundesarbeitsgericht Bott und Creutzfeldt sowie die ehrenamtlichen Richter Jürgens und Weißelkock für Recht erkannt:

1. Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen vom 27. Januar 2005 - 7 Sa 669/04 - aufgehoben.



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



Auf die Berufung der Beklagten wird das Urteil des Arbeitsgerichts Verden vom 19. Februar 2004 - 2 Ca 739/03 - abgeändert und die Klage abgewiesen.

2. Der Kläger hat die Kosten des Rechtsstreits zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über die Anwendung eines Lohntarifvertrages und weiterer Verbandstarifverträge auf ihr Arbeitsverhältnis und sich daraus ergebende Zahlungsansprüche des Klägers für den Zeitraum zwischen Juli 2003 und Januar 2004. 1

Der Kläger ist seit 1982 bei der Beklagten und deren Rechtsvorgängerinnen als Schlosser beschäftigt. Er ist Mitglied der IG Metall. Sein Arbeitsvertrag vom 16. November 1984 besteht aus Vertragsbestimmungen, die nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts für eine Vielzahl von Verträgen vorformuliert worden sind. Er enthält ua. folgende Regelungen: 2

„Die Arbeitszeit richtet sich nach den tariflichen Bestimmungen und den betrieblichen Vereinbarungen. Beginn und Ende sowie Pausen entsprechen der Abteilung, der Herr A zugeteilt ist.

Für seine Tätigkeit erhält Herr A folgenden Lohn pro Stunde:

Tarifgruppe	VII
Tarif-Grundlohn:	10,85 DM
+ 13% Zeitlohnzulage:	<u>1,41 DM</u>
Gesamtlohn	<u>12,26 DM</u> =====

Die beiderseitige Kündigungsfrist ist im § 21 des Manteltarifvertrages festgelegt. Eine Kündigung hat in jedem Falle schriftlich zu erfolgen.

Der Urlaubsanspruch richtet sich nach den gesetzlichen und tariflichen Bestimmungen.

Im übrigen gelten die gültigen Mantel- und Lohntarifverträge für die Arbeitnehmer der Niedersächsischen Metallindustrie.“

Die Beklagte ist ein Unternehmen der Metallindustrie. Weder sie noch ihre Rechtsvorgängerinnen waren Mitglied im Arbeitgeberverband, dem Verband der Metallindustriellen Niedersachsens e.V. Von 1959 bis 1997 waren die Rechtsvorgängerin- 3



nen der Beklagten, zuletzt die V M GmbH, durch Anerkennungstarifverträge an die Tarifverträge der niedersächsischen Metallindustrie gebunden. Sie wandten in diesem Zeitraum auch alle Verbandstarifverträge auf alle Arbeitsverhältnisse an. Der letzte dieser Anerkennungstarifverträge vom 6. Februar 1996 (im Folgenden: AnerkTV 1996) hat auszugsweise folgenden Wortlaut:

„ANERKENNUNGSTARIFVERTRAG

Zwischen den Firmen der V-Gruppe, ...
und der
Industriegewerkschaft Metall, Bezirksleitung Hannover
wird folgender

ANERKENNUNGSTARIFVERTRAG

vereinbart:

§ 1

Geltungsbereich

Dieser Tarifvertrag gilt

r ä u m l i c h: für die Firmen der V-Gruppe, V
p e r s ö n l i c h: für alle Arbeitnehmer, die bei der V-
Gruppe beschäftigt sind.

§ 2

Anerkennung der Tarifverträge

Die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Tarifvertrages geltenden Tarifverträge für Arbeiter, Angestellte und Auszubildende der Metallindustrie des Tarifgebietes Niedersachsen (ausschließlich nordwestliches Niedersachsen und Osnabrück), abgeschlossen zwischen der Industriegewerkschaft Metall, Vorstand, Bezirksleitung Hannover, und dem Verband der Metallindustriellen Niedersachsens e.V. sind Bestandteil dieses Tarifvertrages.

Die geltenden Tarifverträge sind in der Anlage 1 bezeichnet, die Teil dieses Tarifvertrages sind.

§ 3

Rechtsstatus der Tarifverträge

Die in Bezug genommenen Tarifverträge gelten in der jeweils gültigen Fassung und mit dem jeweils gültigen Rechtsstatus.

Werden Tarifverträge oder Teile von ihnen gekündigt, gelten sie auch zwischen den Parteien des Anerkennungstarifvertrages als gekündigt.



Forderungen, die zu den in Bezug genommenen Tarifverträgen gestellt werden, gelten auch gegenüber der Partei dieses Tarifvertrages als gestellt.

Streikfreiheit und Friedenspflicht regeln sich so, als wäre die Firma Mitglied des Arbeitgeberverbandes, der die in Bezug genommenen Tarifverträge abgeschlossen hat.

Zwischen den Parteien finden alle Abkommen, Zusatzabkommen, Vertragsänderungen und -ergänzungen Anwendung, die zwischen den Parteien der mit diesem Vertrag in Bezug genommenen Tarifverträge zu den unter § 2 genannten Tarifverträgen abgeschlossen werden. Dies gilt auch hinsichtlich des Inkrafttretens neuer Tarifbestimmungen, die anstelle der in Bezug genommenen Tarifverträge bzw. Tarifbestimmungen treten.

§ 4

Inkrafttreten und Kündigung

Dieser Tarifvertrag tritt am 1.4.1996 in Kraft.

Dieser Tarifvertrag kann mit einer Frist von 3 Monaten zum Jahresende gekündigt werden.“

Die Anlage 1 zu diesem Tarifvertrag umfasst zehn Tarifverträge der niedersächsischen Metallindustrie.

Wegen der Verschlechterung der wirtschaftlichen Lage der V-Gruppe wurde dieser AnerkTV 1996 durch Tarifvertrag vom 26. September 1996 (im Folgenden: ÄndTV 1996) geändert. Der Änderungstarifvertrag hat, soweit von Interesse, folgenden Wortlaut:

„...“

§ 2

Grundsatz

Um eine Insolvenz der V-Gruppe abzuwenden, leisten alle Beteiligten einen Beitrag, um die Unternehmen bzw. deren Rechtsnachfolger fortzuführen und möglichst viele Arbeitsplätze zu sichern. Die V-Gruppe hat in diesem Zusammenhang ein umfangreiches Restrukturierungsprogramm (APS) beschlossen.

§ 3

Regelungen

3.1 Die Tarifierhöhung vom 01.11.1995 (3,6 %) wird auf den 01.01.1997 verschoben. Die Differenzbeträge zu den tariflichen Löhnen und Gehältern werden vorläufig ausgesetzt und gestundet.

3.2 Die tarifliche Sonderzahlung des Jahres 1996 wird vorläufig ausgesetzt und gestundet.



3.3 Die Fälligkeit der Beträge gemäß Ziffern 3.1. und 3.2. wird von der IG Metall, Bezirksleitung Hannover, festgelegt. ...

3.4 Arbeitnehmer, die aufgrund betriebsbedingter Kündigungen ausscheiden werden, erhalten für die letzten 6 Monate vor ihrem Ausscheiden die Tarifierhöhung von 3,6 %.

...

§ 4

Beschäftigungssicherung

...

§ 5

Inkrafttreten und Beendigung

Der Änderungstarifvertrag tritt am 01.09.1996 in Kraft und endet ohne Nachwirkung am 31.12.1997. Der Anerkennungstarifvertrag vom 06.02.1996 kann frühestens zum 31.12.1997 gekündigt werden.“

Mit Schreiben vom 11. September 1997 kündigte die damalige Arbeitgeberin des Klägers, die V M GmbH den AnerkTV 1996 fristgemäß zum 31. Dezember 1997. Weitere Anerkennungstarifverträge wurden in der Folgezeit nicht abgeschlossen.

6

Der Betriebsteil Anlagenbau/Fertigungsabteilung, in dem der Kläger beschäftigt war, wurde zum 1. Januar 1999 von der V T GmbH und zum 1. Juli 1999 von der Beklagten, die nicht zur V-Gruppe gehört, übernommen. Am 13. Juli 1999 kam es zu einer schriftlichen Vereinbarung zwischen der V T GmbH, der Beklagten und dem Betriebsrat der V M GmbH, die sich mit dem Betriebsübergang der Fertigungsabteilung auf die Beklagte befasst. Sie hat auszugsweise folgenden Wortlaut:

7

„...“

1. Die Parteien sind sich einig, daß die Arbeitsverhältnisse zwischen N und den übernommenen Arbeitnehmern gemäß § 613a BGB mit dem gleichen Inhalt fortbestehen, der für die entsprechenden Arbeitsverhältnisse zwischen den Mitarbeitern und der V T bis zum 30.06.1999 Geltung hatte. Die Arbeitnehmer werden daher aufgrund des Betriebsüberganges keine Nachteile in bezug auf ihre arbeitsvertraglichen Ansprüche erleiden.

...

3. Die Parteien sind sich einig, daß gemäß § 613a BGB tarifliche Bestimmungen, die für die Arbeitsverhältnisse der betroffenen Arbeitnehmer mit der V T Geltung hatten, unverändert für die übergegangenen Arbeitsverhältnisse zwischen der N und den Arbeitnehmern weitergelten.



Dies gilt insbesondere auch für tarifliche Ansprüche der Arbeitnehmer, die im Wege der Nachwirkung aus dem zum 31.12.1997 durch die V gekündigten Tarifvertrag zwischen der V M GmbH mit der IG Metall für die V T gelten.

...

Im Folgenden machte der Kläger Ansprüche aus den für die niedersächsische Metallindustrie abgeschlossenen Lohntarifverträgen geltend. Für den Zeitraum bis zum 28. Februar 2002 haben die Parteien insoweit einen gerichtlichen Vergleich geschlossen.

8

Der Kläger hat gegenüber der Beklagten - der Höhe nach inzwischen rechnerisch unstreitig - Ansprüche auf Zahlung einer Lohnerhöhung, einer Einmalzahlung und einer tariflichen Ausgleichszahlung geltend gemacht, die sämtlich im Tarifvertrag über Löhne, Gehälter und Ausbildungsvergütungen für die Beschäftigten in der niedersächsischen Metallindustrie vom 1. Juni 2002 (im Folgenden: LohnTV 2002) geregelt sind. Er hat die Auffassung vertreten, auf Grund der einzelvertraglichen Verweisung auf die Lohntarifverträge der niedersächsischen Metallindustrie stünden ihm ungeachtet der Kündigung des Anerkennungstarifvertrages zum Ende des Jahres 1997 Ansprüche aus dem LohnTV 2002 zu. Es handele sich bei der einzelvertraglichen Vereinbarung um eine eigenständige dynamische Verweisung auf die genannten Branchentarifverträge und nicht um eine Gleichstellungsabrede im Sinne der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, weil die Beklagte bzw. ihre Rechtsvorgängerin kein Verbandsmitglied gewesen sei. Dies sei aber Voraussetzung für die Annahme einer Gleichstellungsabrede. Die Einbeziehung der Flächentarifverträge durch die Anerkennungstarifverträge könne dieses Merkmal nicht ersetzen, da hierdurch keine Tarifgebundenheit an die arbeitsvertraglich in Bezug genommenen Mantel- und Lohntarifverträge erfolge, sondern nur an den Anerkennungstarifvertrag selbst. Ferner sehe die arbeitsvertragliche Verweisklausel die Anwendung nur eines Teils der im AnerkTV 1996 in Bezug genommenen Tarifverträge vor. Auch dies spreche gegen die Annahme einer Gleichstellungsabrede. Der Kläger hat sich ergänzend auf die Nachwirkung des AnerkTV 1996 berufen. Auch im Nachwirkungszeitraum erfolgende Änderungen der in Bezug genommenen Tarifverträge, ua. des LohnTV, wirkten unmittelbar für das Arbeitsverhältnis der Parteien. Diese Folge ergebe sich auch aus der Betriebsvereinbarung vom 13. Juli 1999.

9

Der Kläger hat in der Berufungsinstanz sinngemäß zuletzt beantragt,

10



die Beklagte zu verurteilen, an ihn 244,88 Euro brutto nebst Zinsen zu zahlen sowie

festzustellen, dass auf das Arbeitsverhältnis der Parteien die Bedingungen der Mantel- und Lohntarifverträge in der niedersächsischen Metallindustrie in der jeweils gültigen Fassung Anwendung finden.

Die Beklagte hat ihren Klageabweisungsantrag damit begründet, dass es sich bei der vertraglichen Bezugnahmeklausel um eine typische Gleichstellungsabrede im Sinne der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts handele. Dies sei der Fall, weil die Beklagte bei Arbeitsvertragsschluss tarifgebunden gewesen sei. Die Art der Begründung der Tarifgebundenheit des Arbeitgebers sei für die Auslegung nicht von Bedeutung. Es bestehe kein Unterschied zwischen der Tarifgebundenheit durch Verbandsmitgliedschaft und derjenigen durch den Abschluss eines Anerkennungstarifvertrages. Auch seien von der Verweisungsformulierung im Arbeitsvertrag alle damals geltenden Tarifverträge des Verbandes erfasst worden. Im Übrigen erfasse die arbeitsvertragliche Formulierung alle denkbaren Tarifverträge, da alle in Tarifverträgen regelbaren Arbeitsbedingungen entweder dem Bereich der Mantel- oder dem Bereich der Lohntarifverträge zuzuordnen seien.

11

Arbeitsgericht und Landesarbeitsgericht haben der Klage im zuletzt verfolgten Umfang stattgegeben. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision erstrebt die Beklagte die Abweisung der Klage.

12

Entscheidungsgründe

Die Revision der Beklagten ist begründet. Dem Kläger steht der geltend gemachte Zahlungsanspruch nicht zu. Auch kann er die begehrte Feststellung nicht erreichen. Auf das Arbeitsverhältnis der Parteien finden die Bedingungen der Mantel- und Lohntarifverträge in der niedersächsischen Metallindustrie nicht in der jeweils gültigen Fassung, sondern in der am 31. Dezember 1997 geltenden Fassung Anwendung.

13

I. Das Landesarbeitsgericht hat seine Entscheidung damit begründet, dass zwar aus dem nachwirkenden AnerkTV 1996 iVm. dem LohnTV 2002 ein Anspruch nicht bestehe. Der Kläger habe aber einen Anspruch auf die begehrte Zahlung, weil der zwischen den Parteien geschlossene Arbeitsvertrag eine dynamische Verweisung auch auf die jeweiligen Lohntarifverträge der niedersächsischen Metallindustrie enthalte. Die

14



Bezugnahmeklausel im Arbeitsvertrag sei nicht als Gleichstellungsabrede auszulegen. Die Beklagte und deren Rechtsvorgängerinnen seien nicht Verbandsmitglieder gewesen, so dass eine dadurch begründete Tarifgebundenheit zum Zeitpunkt der vertraglichen Vereinbarung ausscheide. Eine Tarifgebundenheit an den Anerkennungstarifvertrag könne diese nicht ersetzen. Der Anerkennungstarifvertrag sei im Arbeitsvertrag nicht in Bezug genommen. Eine entsprechende Anwendung der Grundsätze der Gleichstellungsabrede sei nicht möglich, weil sich die Arbeitsvertragsklausel ausdrücklich nur auf die Mantel- und Lohntarifverträge beziehe, der Anerkennungstarifvertrag jedoch sämtliche Tarifverträge der niedersächsischen Metallindustrie in Bezug nehme. Da es sich um Ansprüche aus dem Jahre 2003 handele, sei zudem die in § 305c Abs. 2 iVm. § 310 Abs. 4 BGB anzuwendende Unklarheitenregel zu Lasten der Beklagten anzuwenden.

II. Die Erwägungen des Landesarbeitsgerichts sind teilweise rechtsfehlerhaft. Im Ergebnis besteht weder ein Anspruch auf die begehrte Zahlung noch auf die beantragte Feststellung. 15

1. Die Anträge sind zulässig. Der Kläger hat auch für den Feststellungsantrag das gem. § 256 Abs. 1 ZPO erforderliche besondere Feststellungsinteresse. Die Anwendbarkeit eines oder mehrerer bestimmter Tarifverträge kann Gegenstand einer Feststellungsklage sein, wenn durch die Entscheidung eine sinnvolle und sachgemäße Erledigung der Streitpunkte herbeigeführt, eine Vielzahl von Einzelfragen dem Streit der Parteien endgültig entzogen und so weitere Leistungsklagen vermieden werden können (*st. Rspr., zB Senat 21. Februar 2001 - 4 AZR 18/00 - BAGE 97, 107, 110 f. mit zahlreichen weiteren Nachweisen*). Diese Voraussetzungen liegen vor. Die Parteien streiten in der Sache darüber, ob die Mantel- und Lohntarifverträge der niedersächsischen Metallindustrie mit dem Stand vom 31. Dezember 1997, also statisch, oder in ihrer jeweils gültigen Fassung, also dynamisch, auf das Arbeitsverhältnis Anwendung finden. Aus diesem streitigen Rechtsverhältnis können im fortbestehenden Arbeitsverhältnis zahlreiche Einzelstreitigkeiten entstehen, wovon der mit dem Leistungsantrag verfolgte Differenzlohnanspruch für sechs Monate nur einen kleinen Ausschnitt darstellt. Diese Einzelstreitigkeiten können durch die Entscheidung über die angestrebte Feststellung vermieden werden. 16

2. Die Anträge des Klägers sind unbegründet. Der LohnTV 2002, aus dem der Kläger seinen Zahlungsanspruch herleitet, findet auf das Arbeitsverhältnis der Parteien 17



keine Anwendung. Die Verbandstarifverträge der niedersächsischen Metallindustrie finden seit dem Wegfall der Tarifgebundenheit bereits bei der Rechtsvorgängerin der Beklagten nur noch in der damals geltenden Fassung Anwendung. Aus diesem Grund kann auch der Feststellungsantrag des Klägers keinen Erfolg haben.

- a) Das Landesarbeitsgericht ist im Ergebnis zu Recht davon ausgegangen, dass der Kläger einen Zahlungsanspruch weder aus dem nachwirkenden AnerkTV 1996 iVm. dem LohnTV 2002 noch aus der Betriebsvereinbarung vom 13. Juli 1999 geltend machen kann. 18
- aa) Die Beklagte ist nicht an den LohnTV 2002 gebunden, weil sie nicht Mitglied des tarifschließenden Arbeitgeberverbandes ist. 19
- bb) Die Beklagte war, was das Landesarbeitsgericht übersehen hat, auch nicht tarifschließende Partei des AnerkTV 1996. Sie hat auch nicht die Rechtsstellung der V M GmbH oder sonst eines Unternehmens der V-Gruppe als Tarifvertragspartei des AnerkTV 1996 übernommen. Die Einzelrechtsnachfolge nach § 613a BGB bewirkt keinen Eintritt des Betriebserwerbers in die kollektivrechtliche Stellung des Betriebsveräußerers. Dies gilt auch für die Stellung als Partei eines Haustarifvertrages (*Senat 20. Juni 2001 - 4 AZR 295/00 - AP TVG § 1 Bezugnahme auf Tarifvertrag Nr. 18 = EzA BGB § 613a Nr. 203*). Auf die vom Landesarbeitsgericht angeführte, an sich zutreffende Begründung, der Eintritt des AnerkTV 1996 in den Nachwirkungszeitraum lasse auch die Dynamik der Bezugstarifverträge entfallen, kommt es deshalb nicht an. 20
- cc) Für die Auffassung des Klägers, die Betriebsvereinbarung vom 13. Juli 1999 begründe eigenständig die Anwendbarkeit der Verbandstarifverträge in ihrer jeweiligen Fassung, fehlt jeder Anhaltspunkt. Bereits aus dem Wortlaut wird deutlich, dass die Beteiligten dieser Vereinbarung für die vom Betriebsübergang erfassten Arbeitnehmer keine Rechte begründen, sondern lediglich die Aufrechterhaltung bereits begründeter Rechte feststellen wollten. 21
- b) Der Kläger hat entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts aber auch keinen Zahlungsanspruch aus seinem Arbeitsvertrag. Die arbeitsvertragliche Verweisklausel ist eine Gleichstellungsabrede im Sinne der bisherigen Senatsrechtsprechung. Über das Ende der Tarifgebundenheit der Rechtsvorgängerin der Beklagten hinaus entfalten die in Bezug genommenen Tarifverträge keine Dynamik mehr, die im Arbeitsverhältnis der Parteien wirksam werden könnte. 22



- aa) Die Parteien selbst haben die Geltung des LohnTV 2002 für ihr Arbeitsverhältnis nicht vereinbart. 23
- bb) Auch aus dem mit einer Rechtsvorgängerin der Beklagten abgeschlossenen Arbeitsvertrag vom 16. November 1984, dessen Regelungen für die Parteien nach § 613a Abs. 1 BGB maßgeblich geblieben sind, ergibt sich nicht die Geltung des LohnTV 2002 im Verhältnis zwischen den Parteien. 24
- cc) Die Parteien des Arbeitsvertrages haben in diesem auf die jeweils gültigen Mantel- und Lohn tariffverträge der niedersächsischen Metallindustrie Bezug genommen. Der Wortlaut ist insoweit zwar nicht ganz eindeutig, weil dort nur von den „gültigen“ Tarifverträgen die Rede ist. Dies könnte auch im Sinne einer statischen Bezugnahme auf den zur Zeit des Vertragsschlusses gültigen Tarifstand verstanden werden. Dagegen aber spricht entscheidend der Gebrauch des Plural. Im Jahre 1984 galten - soweit ersichtlich - nur ein Lohn tariffvertrag und ein Mantel tariffvertrag für die gewerblichen Arbeitnehmer in der niedersächsischen Metallindustrie. Der Plural indiziert damit die Einbeziehung auch zukünftiger Lohn- und Mantel tariffverträge. Auch die Nennung einer konkreten Tarifgruppe aus dem seinerzeitigen Lohn tariffvertrag macht deutlich, dass das im Lohn tariffvertrag geregelte Vergütungsgefüge übernommen werden sollte. Dies schloss die Weitergabe von tariflichen Lohnsteigerungen für die im Arbeitsvertrag genannte Vergütungsgruppe ein. Die Parteien haben dies auch tatsächlich so praktiziert, was einen Rückschluss auf die von ihnen einvernehmlich vorausgesetzte Bedeutung der Bezugnahmeklausel als zeitdynamische Verweisung zulässt. Im Übrigen hat sich auch während des Rechtsstreits keine der Parteien auf eine andere Sichtweise berufen. 25
- dd) Die arbeitsvertragliche Verweisungsklausel ist als Gleichstellungsabrede im Sinne der ständigen Senatsrechtsprechung zu verstehen. Mit ihr sollte eine möglicherweise fehlende Tarifgebundenheit des Klägers an den seinerzeitigen Anerkennungstariffvertrag und mittelbar an die Lohn- und Mantel tariffverträge der niedersächsischen Metallindustrie ersetzt werden. 26
- (1) Bei der Bezugnahmeklausel im Arbeitsvertrag der Parteien handelt es sich um eine typische Vertragsklausel. Das Verständnis und die Auslegung typischer Vertragsklauseln unterliegen der uneingeschränkten Prüfung durch das Revisionsgericht (*st. Rspr.*, zB Senat 1. August 2001 - 4 AZR 129/00 - BAGE 98, 293, 299). 27



(2) Nach der Rechtsprechung des Senats ist die Bezugnahme in einem von einem tarifgebundenen Arbeitgeber vorformulierten Arbeitsvertrag auf die für das Arbeitsverhältnis einschlägigen Tarifverträge regelmäßig als Gleichstellungsabrede auszulegen (zB 26. September 2001 - 4 AZR 544/00 - BAGE 99, 120; 21. August 2002 - 4 AZR 263/01 - BAGE 102, 275, jeweils mwN). Dies gilt jedenfalls unter dem entscheidenden Gesichtspunkt des Vertrauensschutzes für Arbeitsverträge, die - wie der des Klägers - bis zum 31. Dezember 2001 abgeschlossen worden sind. Der Senat beabsichtigt lediglich, für nach diesem Zeitpunkt abgeschlossene Arbeitsverträge mit Verweisungsklauseln seine Rechtsprechung hinsichtlich dieser Auslegungsregel zu ändern (14. Dezember 2005 - 4 AZR 536/04 - NZA 2006, 607, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung vorgesehen). Die aus Gründen des Vertrauensschutzes für Altverträge weiter zu Grunde gelegte Auslegungsregel rechtfertigte sich daraus, dass es dem Arbeitgeber verwehrt ist, nach der Gewerkschaftszugehörigkeit des Arbeitnehmers zu fragen, er jedoch an einer einheitlichen Anwendung der Tarifvorschriften in seinem Unternehmen oder Betrieb ein für den Arbeitnehmer erkennbares Interesse hat, was deshalb auch der Vertragsklausel über die Bezugnahme auf die für den Betrieb ansonsten geltenden Tarifverträge zu Grunde zu legen sei (26. September 2001 - 4 AZR 544/00 - BAGE 99, 120, 128).

28

Objektive Voraussetzung für diese der Auslegungsregel zu Grunde liegende Interessenlage und damit für die Auslegung der Verweisungsklausel als Gleichstellungsabrede ist die Tarifgebundenheit des Arbeitgebers (Senat 26. September 2001 - 4 AZR 544/00 - BAGE 99, 120, 126 ff.; 19. März 2003 - 4 AZR 331/02 - BAGE 105, 284, 287 ff.; 25. September 2002 - 4 AZR 294/01 - BAGE 103, 9, 14, jeweils mwN). Die Verweisungsklausel soll lediglich die eventuell fehlende Tarifgebundenheit des Arbeitnehmers ersetzen, nicht die des Arbeitgebers (vgl. Senat 1. Dezember 2004 - 4 AZR 50/04 - AP TVG § 1 Bezugnahme auf Tarifvertrag Nr. 34 = EzA TVG § 3 Bezugnahme auf Tarifvertrag Nr. 29, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung vorgesehen). In den diesen Entscheidungen zu Grunde liegenden Fallgestaltungen beruhte, soweit der Senat von einer Gleichstellungsabrede ausging, die Tarifgebundenheit des Arbeitgebers jeweils auf seiner Zugehörigkeit zu dem tarifvertragsschließenden Arbeitgeberverband. Bei Austritt des Arbeitgebers aus dem Verband galt die Dynamik der Verweisungsklausel nicht mehr und die in Bezug genommenen Tarifverträge wurden in ihrem zu diesem Zeitpunkt geltenden Inhalt für das Arbeitsverhältnis „eingefroren“ (Senat 27. November 2002 - 4 AZR 540/01 - AP TVG § 1 Bezugnahme auf Tarifvertrag Nr. 29).

29



- (3) Die zu dieser Rechtsfolge führende Auslegungsregel ist auch dann maßgeblich, wenn die Tarifgebundenheit des Arbeitgebers nicht auf dessen Verbandsmitgliedschaft zurückgeht, sondern auf einen zum Zeitpunkt des Arbeitsvertrages geltenden Anerkennungstarifvertrag. 30
- (a) Zwischen dem tarifgebundenen Arbeitgeber und den bei ihm beschäftigten Gewerkschaftsmitgliedern entfaltet ein Verbandstarifvertrag normative Wirkung, § 4 Abs. 1 Satz 1 TVG. Durch unterschiedslose Aufnahme der Inbezugnahmeklauseln in die Arbeitsverträge tarifgebundener wie nichttarifgebundener Arbeitnehmer will der Arbeitgeber eine einheitliche Normstruktur der Arbeitsverhältnisse in seinem Unternehmen oder Betrieb erreichen. In welcher Form seine eigene Bindung an den Verbandstarifvertrag begründet worden ist, ist für diese Interessenlage ohne Belang. 31
- (b) Die Verbandsmitgliedschaft bewirkt eine unmittelbare Tarifgebundenheit an den Verbandstarifvertrag nach § 3 Abs. 1 TVG. Bei fehlender Verbandsmitgliedschaft, aber bei Geltung eines Haus-Anerkennungstarifvertrages entfaltet sich die Tarifgebundenheit an den inkorporierten Verbandstarifvertrag zwar nur mittelbar. Sinn und Zweck der Regelungen eines Anerkennungstarifvertrages - jedenfalls in der weit verbreiteten Form, in der auch die Rechtsvorgängerinnen der Beklagten seit 1959 die Anerkennungstarifverträge geschlossen haben - ist die völlige Gleichstellung des nicht verbandsangehörigen Arbeitgebers mit den verbandsangehörigen Arbeitgebern. Einen wie auch immer gearteten sonstigen Regelungsinhalt, der über dieses Ziel hinausreicht und eigene konstitutive Regelungen zwischen den Tarifvertragsparteien des Anerkennungstarifvertrages ausweist, beinhaltet auch der AnerkTV 1996 nicht. Er erschöpft sich im Gegenteil nicht nur in der tarifrechtlichen Gleichstellung des Arbeitgebers mit Verbandsangehörigen, sondern bezieht sogar die arbeitskampfrechtliche Gleichstellung noch ausdrücklich ein. Die Normen der in solchen Anerkennungstarifverträgen in Bezug genommenen Verbandstarifverträge entfalten daher auch normative Wirkung für die davon betroffenen Arbeitsverhältnisse im Unternehmen oder Betrieb des nicht verbandsangehörigen Arbeitgebers (*Senat 10. November 1982 - 4 AZR 1203/79 - BAGE 40, 327, 332*). Wirken aber die Regelungen eines Verbandstarifvertrages in den Arbeitsverhältnissen der ihrerseits tarifgebundenen Arbeitnehmer normativ und ist auf Arbeitnehmerseite die Tarifvertragspartei des Verbandstarifvertrages identisch mit der des Firmen-Anerkennungstarifvertrages, entspricht dies der rechtstatsächlichen Situation, die den Senat in der bisherigen Rechtsprechung zu seiner Auslegungsregel von der Gleichstellungsabrede veranlasst hat. 32



(c) Ein verbandsangehöriger Arbeitgeber kann sich aus der tariflichen Dynamik für die Zukunft durch einen Verbandsaustritt lösen. Dies hat für die Gewerkschaftsmitglieder das „Einfrieren“ der tariflichen Arbeitsbedingungen zur Folge; diese gelten im Zeitraum der Nachwirkung gem. § 4 Abs. 5 TVG nur noch unmittelbar, aber nicht mehr zwingend. Letzteres wird für die nichttarifgebundenen Arbeitnehmer durch die Auslegung der Bezugnahme im Arbeitsvertrag als Gleichstellungsabrede erreicht. Ist der Arbeitgeber dagegen durch einen Anerkennungstarifvertrag an die Verbandstarifverträge gebunden, hat eine Kündigung des Anerkennungstarifvertrages dieselben Rechtsfolgen. Auch hier werden nach dem Ende des Tarifvertrages die Arbeitsbedingungen der tarifgebundenen Arbeitnehmer auf dem Stand der in Bezug genommenen Verbandstarifverträge zum Zeitpunkt des Endes des Anerkennungstarifvertrages eingefroren. Nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts bleibt der durch den Anerkennungstarifvertrag und die in Bezug genommenen Tarifverträge geschaffene Rechtszustand insgesamt kraft Nachwirkung bestehen, wenn der Anerkennungstarifvertrag abläuft; Änderungen der in Bezug genommenen Tarifnormen wirken nicht mehr auf die vom Anerkennungstarifvertrag kraft Nachwirkung erfassten Arbeitsverhältnisse ein (*Senat 10. November 1982 - 4 AZR 1203/79 - BAGE 40, 327, 343 f.; 17. Mai 2000 - 4 AZR 363/99 - BAGE 94, 367, 377*). Damit ist grundsätzlich die gleiche Situation entstanden wie bei Ende der Tarifgebundenheit durch einen Verbandsaustritt. Die Auslegung der arbeitsvertraglichen Bezugnahme als Gleichstellungsabrede erstreckt den so herbeigeführten Zustand der Nachwirkung gem. § 4 Abs. 5 TVG auf die nichttarifgebundenen Arbeitnehmer und führt die im vorliegenden Fall auf Grund des Anerkennungstarifvertrages angestrebte Gleichstellung mit den Tarifgebundenen herbei.

33

(d) Dieser Sichtweise steht nicht entgegen, dass zwischen der Beklagten und der IG Metall ein Änderungstarifvertrag zum AnerkTV 1996 abgeschlossen wurde, in dem die Regelungen der in Bezug genommenen Verbandstarifverträge modifiziert wurden. Dies änderte an der prinzipiellen Wirkungsweise des AnerkTV 1996 nichts, weil der ÄndTV 1996 gerade die normative Wirkung der Verbandstarifverträge voraussetzte und sie - wie jeder Sanierungs-Firmentarifvertrag auch eines verbandsangehörigen Arbeitgebers - für eine bestimmte Zeit zum Nachteil der Arbeitnehmer modifizierte.

34

(4) Die Auslegung der einzelvertraglichen Verweisungsklausel als Gleichstellungsabrede ist auch deshalb berechtigt, weil zwischen dem Kläger und der am Arbeitsvertragsschluss beteiligten Rechtsvorgängerin der Beklagten einzelvertraglich die

35



Anwendung aller Verbandstarifverträge der niedersächsischen Metallindustrie vereinbart worden war.

(a) Dies folgt allerdings entgegen der Auffassung der Beklagten nicht unmittelbar aus dem Wortlaut der schriftlichen arbeitsvertraglichen Bezugnahmeklausel. Diese nimmt Bezug auf die gültigen Mantel- und Lohntarifverträge der niedersächsischen Metallindustrie. Das ist keine sachliche Umschreibung für das gesamte Tarifwerk. Die Vielzahl der Regelungsbereiche von Tarifverträgen lassen sich nicht abschließend auf die beiden Bereiche des Lohntarifvertrages einerseits und des Manteltarifvertrages andererseits aufteilen. Zu denken ist etwa an die Regelungsbereiche der betrieblichen Altersversorgung, der Sanierungs-, Beschäftigungssicherungs- und Sozialtarifverträge, der Tarifverträge über qualitative oder quantitative Besetzungsregelungen sowie der gesamte Bereich der Tarifverträge über gemeinsame Einrichtungen. Selbst Tarifverträge über die Regelung von Arbeitszeit und Zuschlägen oder über die Bewertung sozialer Gesichtspunkte bei betriebsbedingten Kündigungen (§ 1 Abs. 4 KSchG) sind nicht ohne weiteres einem dieser Bereiche zuzuordnen. 36

Darüber hinaus galten zum Zeitpunkt des Abschlusses des Arbeitsvertrages im Bereich der niedersächsischen Metallindustrie nicht nur ein Lohn- und ein Manteltarifvertrag, sondern noch weitere Tarifverträge, zB der Tarifvertrag über Sonderzahlungen in der niedersächsischen Metallindustrie vom 18. Juli 1984 (vgl. dazu BAG 7. September 1989 - 6 AZR 637/88 - AP BGB § 611 Gratifikation Nr. 129 = EzA TVG § 4 Metallindustrie Nr. 64). 37

(b) Gleichwohl ist die Verweisungsklausel so auszulegen, dass sie sich auf das gesamte Tarifwerk der Metallindustrie Niedersachsens bezieht. Wenn auch der Wortlaut nicht alle möglichen Tarifverträge einschließt, so ist der Beklagten doch zuzugeben, dass mit der Bezeichnung Mantel- und Lohntarifverträge der quantitativ wie qualitativ bedeutendste Teil der tariflich geregelten Arbeitsbedingungen erfasst wird. Für die Auslegung einer vertraglichen Vereinbarung kann und muss ferner auch die vertragliche Praxis herangezogen werden, weil diese für den Fall der Einvernehmlichkeit Rückschlüsse auf den Willen der Parteien zum Zeitpunkt des Vertragsschlusses zulässt (Senat 25. Oktober 2000 - 4 AZR 506/99 - BAGE 96, 177, 185). Die Rechtsvorgängerin der Beklagten hat in dem Zeitraum von 1959 bis 1997 unter der Geltung der Anerkennungstarifverträge, die sich auf den gesamten Tarifbestand der niedersächsischen Metallindustrie bezogen, gegenüber allen Arbeitnehmern - organisierten wie nichtorganisierten - durchgehend alle Verbandstarifverträge der niedersächsischen Metallindust- 38



rie angewandt. Dies galt auch für den Kläger selbst und wurde von ihm nie in Frage gestellt. Er selbst hat sich in einem im Jahre 2000/2001 geführten Rechtsstreit vor dem Arbeitsgericht Ve auf den nach seiner Auffassung von der arbeitsvertraglichen Verweisklausel erfassten Tarifvertrag über Sonderzahlungen berufen.

Angesichts der Feststellung des Landesarbeitsgerichts, dass der Arbeitsvertrag des Klägers aus Vertragsbestimmungen besteht, die die Beklagte für eine Vielzahl von Verträgen vorformuliert hat, ist in der einheitlichen Anwendung aller Tarifbestimmungen auch kein bloßer Normvollzug der Rechtsvorgängerin der Beklagten im Hinblick auf eine mögliche kongruente Tarifgebundenheit des Klägers zu sehen. Diese war angesichts der Funktion der arbeitsvertraglichen Inbezugnahme als Gleichstellungsabrede auch ohne Bedeutung für die Rechtsvorgängerin der Beklagten.

39

(5) Entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts steht die Anwendung von §§ 305 ff. BGB der Auslegung der Verweisklausel als Gleichstellungsabrede nicht entgegen. Die bisherige Rechtsprechung des Senats ist unter Anwendung der seit dem 1. Januar 2002 in § 305c Abs. 2 BGB normierten, jedoch bereits vorher auch für das Arbeitsrecht anerkannten Unklarheitenregel (*zB BAG 17. November 1998 - 9 AZR 584/97 - AP TVG § 1 Bezugnahme auf Tarifvertrag Nr. 10 = EzA TVG § 3 Bezugnahme auf Tarifvertrag Nr. 11*) davon ausgegangen, dass bei der der Gleichstellung generell zu Grunde liegenden soziotypischen Konstellation von als berechtigt anzuerkennenden Zweifeln iSv. § 305c Abs. 2 BGB nicht ausgegangen werden kann (*19. März 2003 - 4 AZR 331/02 - BAGE 105, 284, 289 f.*). Auch insoweit hält der Senat für Altverträge aus der Zeit vor dem 1. Januar 2002 aus Gründen des Vertrauensschutzes an seiner bisherigen Rechtsprechung fest. Sie ist in jahrelanger Rechtsprechung entwickelt und durch in der Amtlichen Sammlung des Gerichts veröffentlichte Urteile immer wieder bekräftigt worden. Die Rechtsprechung der Instanzgerichte hat diese Rechtsprechung ebenso wie die beratende und forensische Praxis verbreitet als gefestigt angesehen. Die Arbeitgeber und ihre Berater haben deshalb, soweit sie nur Gleichstellungsabreden bezweckt hatten, idR keine Versuche unternommen, den Wortlaut der von ihnen abgeschlossenen Verträge in dem angestrebten Sinne klarzustellen und so ihren Interessen Rechnung zu tragen (*Senat 14. Dezember 2005 - 4 AZR 536/04 - NZA 2006, 607, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung vorgesehen, zu I 2 c (2) der Gründe*). Für die bis zur Änderung der Gesetzeslage durch die Schuldrechtsreform am 1. Januar 2002 abgeschlossenen Verträge gab es vor diesem Hintergrund keinen

40



zwingenden Anlass für den Arbeitgeber, einen klarstellenden Eingriff in die bereits laufenden Arbeitsverträge zu versuchen.

ee) Nach den in der bisherigen Rechtsprechung des Senats aufgestellten Grundsätzen zur Gleichstellungsabrede hat der Kläger keinen Anspruch auf die begehrte Zahlung nach dem LohnTV 2002. 41

Mit dem Ende der Tarifgebundenheit der Rechtsvorgängerin der Beklagten am 31. Dezember 1997 entfiel die Dynamik der in Bezug genommenen Lohntarifverträge der niedersächsischen Metallindustrie. Für den Kläger können sich daher aus nachfolgenden Änderungen der Lohntarifverträge wie auch der sonstigen Verbandstarifverträge keine Ansprüche mehr ergeben (*vgl. dazu nur Senat 27. November 2002 - 4 AZR 661/01 - AP TVG § 1 Bezugnahme auf Tarifvertrag Nr. 28*). 42

c) Der Kläger hat damit auch keinen Anspruch auf die begehrte Feststellung, dass auf sein Arbeitsverhältnis die Mantel- und Lohntarifverträge der niedersächsischen Metallindustrie in der jeweiligen Fassung anwendbar sind. 43

III. Die Kostenentscheidung folgt aus § 91 Abs. 1 ZPO. 44

Bepler

Bott

Creutzfeldt

Jürgens

J. Weißelkock



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

[JLaw – für Android](#)[JLaw – für iOS](#)