

Aktenzeichen: 4 AZR 329/04
Bundesarbeitsgericht 4. Senat

Urteil vom 1. Dezember 2004
- 4 AZR 329/04 -

I. Arbeitsgericht
Neunkirchen

Urteil vom 3. April 2003
- 2 Ca 1844/02 -

II. Landesarbeitsgericht
Saarland

Urteil vom 21. April 2004
- 2 Sa 110/03 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Entscheidungsstichworte:

Verbandsaustritt - Kündigungsfrist für den Arbeitgeber

Gesetze:

TVG § 3 Verbandsaustritt; Satzung des Arbeitgeberverbandes der Chemischen Industrie Saarland e.V. § 5 Abs. 4; BGB § 39; GG Art. 9 Abs. 3; TVG § 4 Abs. 1, § 3 Abs. 1, § 3 Abs. 3

Leitsätze:

keine

Hinweise des Senats:

Teilweise parallel zu - 4 AZR 55/04 -; parallel zu - 4 AZR 57/04 - bis - 4 AZR 64/04 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

BUNDESARBEITSGERICHT



4 AZR 329/04
2 Sa 110/03
Landesarbeitsgericht
Saarland

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
1. Dezember 2004

URTEIL

Anderl, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Beklagte, Berufungsklägerin, Anschlussberufungsbeklagte und
Revisionsklägerin,

pp.

Kläger, Berufungsbeklagter, Anschlussberufungskläger und
Revisionsbeklagter,

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 1. Dezember 2004 durch die Vorsitzende Richterin am Bundesarbeitsgericht Schmidt, die Richter am Bundesarbeitsgericht Prof. Dr. Friedrich und Bott sowie die ehrenamtlichen Richter Valentien und Hickler für Recht erkannt:



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



1. Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Saarland vom 21. April 2004 - 2 Sa 110/03 - wird zurückgewiesen.
2. Die Beklagte hat die Kosten der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten in der Revisionsinstanz noch über der Höhe nach unstreitige Vergütungsdifferenzen für die Monate August 2000 bis Juli 2001 und für die Monate Mai 2002 bis Februar 2004 sowie um die Verpflichtung der Beklagten, dem Kläger künftig ein Entgelt auf der Basis der Gehaltsgruppe VI des Tarifvertrages betreffend die Chemische Industrie für das Saarland in der ab dem 1. August 2000 gültigen Fassung einschließlich der Stufenanhebung ab dem 1. August 2001 zu zahlen. Dabei geht es um die Frage, ob die Beklagte trotz ihres Austritts aus dem Arbeitgeberverband noch gem. § 3 Abs. 1, § 4 Abs. 1 TVG, jedenfalls aber nach § 3 Abs. 3 TVG an den Entgelttarifvertrag vom 15. Mai 2000, in Kraft ab 1. August 2000, erstmals mit Monatsfrist kündbar zum 30. April 2002, abgeschlossen zwischen dem Arbeitgeberverband der Chemischen Industrie Saarland e.V. und der IG Bergbau, Chemie, Energie Landesbezirk Rheinland-Pfalz/Saarland (im Folgenden ETV) gebunden war.

Die Beklagte ist ein Unternehmen der pharmazeutischen Industrie. Der Kläger ist bei ihr seit 1. März 1985 als Chemiewerker beschäftigt. Ziff. 5 „Vergütung“ des Arbeitsvertrages vom 6. März 1985 lautet:

„Nach den z.Z. gültigen tariflichen Bestimmungen ist die Tätigkeit in die Tarifgruppe IV eingestuft; sie wird demzufolge wie folgt vergütet:

Tariflohn DM 2.253,00

...“

Der Kläger war nach seinem Vortrag 1986, 1991, 1992 Mitglied der Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie. Die Beklagte gehörte seit 1980 dem Arbeitgeberverband der Chemischen Industrie Saarland e.V. Saarbrücken an. Der Kläger erhielt seit seiner Einstellung bei der Beklagten Vergütung nach den zwischen diesen



Tarifvertragsparteien vereinbarten Tarifverträgen. Mit dem Tarifvertrag vom 15. Mai 2000 vereinbarten die Tarifvertragsparteien eine Erhöhung der Löhne um 2,2 % mit Wirkung ab 1. August 2000 sowie eine weitere Erhöhung um 2 % ab dem 1. August 2001. Bestandteil des Tarifvertrages sind Entgelttabellen, in denen die Entgeltsätze für die jeweilige Entgeltgruppe beziffert bezeichnet sind. Der neue Tarifvertrag trat am 1. August 2000 in Kraft und sollte erstmals zum 30. April 2002 gekündigt werden können.

Bereits mit Schreiben vom 25. Oktober 1999 hatte die Beklagte ihre Mitgliedschaft in dem Arbeitgeberverband der Chemischen Industrie Saarland e.V. Saarbrücken gekündigt, und zwar „zum nächstmöglichen Termin“. Mit Schreiben vom 28. Oktober 1999 teilte der Arbeitgeberverband mit, der nächstmögliche Termin sei nach seiner Satzung der 31. Dezember 2000. § 5 Ziff. 4 der „Satzung des Arbeitgeberverbandes der Chemischen Industrie Saarland e.V. Saarbrücken“ lautet:

„Ein Mitglied kann nur zum Schluss eines Kalenderjahres aus dem Verband freiwillig ausscheiden. Die Kündigung muss bis zum 30.VI. durch eingeschriebenen Brief erfolgen.“

Unter Hinweis auf den Austritt aus dem Arbeitgeberverband hat es die Beklagte abgelehnt, die tariflichen Lohnerhöhungen zum 1. August 2000 und zum 1. August 2001 weiterzugeben.

Der Kläger hat die Auffassung vertreten, ihm stehe nach dem Arbeitsvertrag ab dem 1. August 2000 der erhöhte Tariflohn zu.

Der Kläger hat einen entsprechenden Antrag für die Zeit von August 2000 bis November 2002 gestellt und die Feststellung begehrt, dass die Beklagte verpflichtet sei, ihn künftig weiter auf der Basis der Entgeltgruppe IV des Tarifvertrages betreffend die Chemische Industrie für das Saarland in der jeweils gültigen Fassung zu bezahlen, und zwar inklusive Schichtzulagen, Erschwerniszulagen und Überstundenzuschlägen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat die Auffassung vertreten, die Bezugnahme im Arbeitsvertrag sei als Gleichstellungsklausel anzusehen. Mangels fortbestehender eigener Tarifgebundenheit bei Abschluss des Tarifvertrages sei sie nicht verpflichtet gewesen, die Tarifierhöhungen weiterzugeben. Ihr Austritt aus dem Arbeitgeberverband sei bereits zum 30. April 2000 wirksam geworden. Die in der Satzung des Arbeitgeberverbandes enthaltene Regelung der Kündigungsfrist für den



Austritt aus dem Verband widerspreche der verfassungsrechtlich verankerten negativen Koalitionsfreiheit (Art. 9 Abs. 3 GG). Wie für den Austritt aus der Gewerkschaft sei auch für die Kündigung der Mitgliedschaft in einem Arbeitgeberverband höchstens eine Kündigungsfrist von sechs Monaten zulässig. Die Beiträge an den Arbeitgeberverband habe sie nur deshalb noch für das ganze Jahr 2000 gezahlt, weil sie einem Streit mit dem Arbeitgeberverband habe aus dem Weg gehen wollen.

Das Arbeitsgericht hat dem Zahlungsantrag des Klägers entsprochen und die Feststellungsklage abgewiesen. Gegen dieses Urteil haben beide Parteien Berufung eingelegt. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Beklagten im Wesentlichen zurückgewiesen und auf die Berufung des Klägers dem Feststellungsantrag im Wesentlichen entsprochen. Mit der vom Landesarbeitsgericht für die Beklagte zugelassenen Revision verfolgt die Beklagte ihren Klageabweisungsantrag weiter. Der Kläger beantragt, die Revision der Beklagten zurückzuweisen.

Entscheidungsgründe

Die Revision der Beklagten ist unbegründet. Dem Kläger steht die Tarifierhöhung gemäß dem ETV zu. Das hat das Landesarbeitsgericht im Ergebnis zu Recht erkannt.

1. Mangels Tarifgebundenheit des Klägers gilt der ETV für das Arbeitsverhältnis der Parteien nicht gem. § 4 Abs. 1, § 3 Abs. 1, § 3 Abs. 3 TVG unmittelbar und zwingend.
2. Die Anwendbarkeit des ETV ergibt sich aber aus der arbeitsvertraglichen Bezugnahme auf die „z.Z. gültigen tariflichen Bestimmungen“ vom 6. März 1985.

Die arbeitsvertragliche Bezugnahme auf die „z.Z. gültigen tariflichen Bestimmungen“ führt dazu, dass der ETV, wenn er vor dem Wirksamwerden des Verbandsaustritts der Beklagten abgeschlossen worden ist, auf das Arbeitsverhältnis anwendbar ist. Das ist der Fall. Der Arbeitgeber verfolgt wegen seiner Tarifgebundenheit mit der vertraglichen Bezugnahme auf die einschlägigen Tarifverträge typischerweise den Zweck, Arbeitnehmer ohne Rücksicht auf deren Tarifgebundenheit so zu stellen, als wären sie tarifgebunden (*Senat 25. September 2002 - 4 AZR 294/01 - BAGE 103, 9, 14 = AP TVG § 1 Bezugnahme auf Tarifvertrag Nr. 26 = EzA TVG § 3 Bezugnahme*



auf Tarifvertrag Nr. 24 mwN; 27. November 2002 - 4 AZR 663/01 - BAGE 104, 39, 42 = AP BGB § 611 Rotes Kreuz Nr. 18 = EzA TVG § 3 Bezugnahme auf Tarifvertrag Nr. 26 mwN). Danach soll eine Gleichstellungsabrede lediglich eine fehlende Tarifgebundenheit des Arbeitnehmers ersetzen. Er soll vertragsrechtlich so gestellt werden, wie ein tarifgebundener Arbeitnehmer tarifrechtlich steht. Für diesen gelten die tarifvertraglichen Rechtsnormen nur, wenn auch der Arbeitgeber tarifgebunden war (*Senat 1. Dezember 2004 - 4 AZR 50/04 - zur Veröffentlichung vorgesehen*). Das war für die streitbefangenen Zeiträume hinsichtlich des ETV für die Beklagte der Fall.

3. Die Beklagte wurde trotz ihrer Kündigung der Mitgliedschaft im Arbeitgeberverband der Chemischen Industrie Saarland e.V. mit Schreiben vom 25. Oktober 1999 vom ETV vom 15. Mai 2000 noch erfasst. Die Kündigungserklärung der Beklagten vom 25. Oktober 1999 „zum nächstmöglichen Termin“ hat die Mitgliedschaft erst zum 31. Dezember 2000 beendet mit der Folge, dass für die Beklagte der während des Bestehens der Mitgliedschaft abgeschlossene ETV galt, § 3 Abs. 1, § 4 Abs. 1 TVG und mit Ablauf des 31. Dezember 2000 die verlängerte Tarifgebundenheit, Nachgeltung oder Nachbindung des § 3 Abs. 3 TVG eintrat.

a) Der Verbandsaustritt mit der in der Satzung vorgesehenen Frist von sechs Monaten zum Jahresschluss hat keine Tatbestandswirkung. Vielmehr findet eine Rechtskontrolle der Kündigungsfrist als Vorfrage zur Tarifgebundenheit oder zur Weitergeltung nach § 3 Abs. 3 TVG statt. Darüber ist im Rahmen einer Entgeltklage im arbeitsgerichtlichen Verfahren und nicht etwa in einem Verfahren vereinsrechtlicher Art vor den ordentlichen Gerichten zu befinden.

Das folgt schon daraus, dass ein vereinsrechtliches Verfahren vor den ordentlichen Gerichten lediglich Rechtskraft zwischen der Beklagten einerseits und dem Arbeitgeberverband andererseits entfalten würde, der Kläger als Arbeitnehmer also nicht einbezogen wäre. „Inter partes“ wirkt nur die Entscheidung zwischen dem Kläger und der Beklagten mit der Folge, dass für die Frage der Tarifgebundenheit der Beklagten der Bestand der Mitgliedschaft beim Arbeitgeberverband als Vorfrage zu entscheiden ist. Das betrifft auch die Zulässigkeit der Kündigungsfrist, weil nach dem Verbandsaustritt neu geschlossene Tarifverträge für den ausgeschiedenen nicht mehr gelten (*vgl. Senat 13. Dezember 1995 - 4 AZR 603/94 - AP TVG § 1 Rückwirkung Nr. 15 = EzA TVG § 4 Nachwirkung Nr. 19*). Entsprechendes gilt für die Frage der verlängerten Tarifgebundenheit des § 3 Abs. 3 TVG. Auch insoweit ist als Vorfrage zu klären, ob der Tarifvertrag noch zu einer Zeit abgeschlossen wurde, in der die Mitgliedschaft zum



Verband noch bestand, mag er auch erst nach Ablauf der Verbandszugehörigkeit „in Kraft getreten“ oder sich „Wirkung“ beigemessen haben.

b) Ob die satzungsrechtliche Einschränkung des Kündigungsrechts der Beklagten deren negative Koalitionsfreiheit unverhältnismäßig beschränkt und deshalb in verfassungskonformer Auslegung des § 39 Abs. 2 BGB die Kündigungsfrist verkürzt werden müsste, bedarf entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts keiner Entscheidung. Die Beklagte hat ihre Mitgliedschaft nicht zu einem Zeitpunkt beenden wollen, der vor dem 31. Dezember 2000 lag. Das ergibt die Auslegung der Kündigungserklärung gemäß §§ 133, 157 BGB.

aa) Grundsätzlich ist die Auslegung untypischer Willenserklärungen den Tatsacheninstanzen vorbehalten und durch das Revisionsgericht nur beschränkt überprüfbar. Der Überprüfung durch das Bundesarbeitsgericht unterliegt allein, ob bei der Auslegung einer Willenserklärung die Rechtsvorschriften über die Auslegung richtig angewandt worden sind, ob der Tatsachenstoff vollständig verwertet oder bei der Auslegung gegen Denkgesetze und Erfahrungssätze verstoßen oder eine gebotene Auslegung unterlassen worden ist (*BAG 8. Juni 2000 - 2 AZR 207/99 - BAGE 95, 62 = AP ArbGG 1979 § 5 Nr. 49 = EzA ArbGG 1979 § 5 Nr. 35 mwN*). Dabei darf das Revisionsgericht bei untypischen Willenserklärungen eine vom Landesarbeitsgericht unterlassene Auslegung selbst vornehmen, wenn es um die Auslegung einer Urkunde geht und besondere Umstände des Einzelfalles, die der Auslegung eine bestimmte, der Beurteilung des Revisionsgerichts entzogene Richtung geben könnten, ausscheiden (*BAG 4. Dezember 2002 - 7 AZR 394/01 - AP HRG § 57b Nr. 30 mwN*).

bb) So liegt der Fall hier. Das Landesarbeitsgericht hat bei seiner Entscheidung die gebotene Auslegung der Kündigungserklärung vom 25. Oktober 1999 unterlassen. Es hat sich lediglich mit der Wirksamkeit der satzungsrechtlichen Kündigungsfrist befasst und deswegen nicht erkannt, dass die Beklagte unabhängig davon die Kündigung erst zum 31. Dezember 2000 erklärt hat.

(1) Nach den Kündigungsregelungen in der Satzung kann ein Mitglied nur zum Schluss eines Kalenderjahres aus dem Verband freiwillig ausscheiden, wobei die Kündigung bis zum 30. Juni durch eingeschriebenen Brief erfolgen muss. Die Beklagte hat den Begriff „Kündigung“ und den Begriff „kündigen“ in ihrer Erklärung vom 25. Oktober 1999 gebraucht. Schon dies deutet für den Empfänger der Erklärung auf eine Beendigung der Mitgliedschaft nach Maßgabe der Satzung hin. Zwar hat die Beklagte nicht



den in der Satzung vorgesehenen Zeitpunkt genannt, vielmehr „zum nächstmöglichen Termin“ gekündigt. Das steht der Auslegung der Erklärung im Sinne einer satzungsgemäßen Beendigung des Mitgliedschaftsverhältnisses aber nicht entgegen, weil diese Wendung im Zusammenhang mit dem Begriff „Kündigung“ und mit dem Begriff „kündigen“ gebraucht worden ist. Deshalb stellt der „nächstmögliche Termin“ hier den satzungsmäßigen Beendigungstermin dar.

(2) Der Arbeitgeberverband konnte und durfte - aus der Sicht eines ordentlichen Erklärungsempfängers - die Kündigungserklärung der Beklagten vom 25. Oktober 1999 auch nur als satzungsgemäße Kündigung verstehen. Zwar können sich aus der Erklärung selbst oder aus dem Empfänger selbst erkennbaren Umständen Anhaltspunkte dafür ergeben, dass das Verbandsmitglied vorzeitig aus dem Mitgliedschaftsverhältnis entlassen werden will, etwa mit Zugang der Erklärung. Daran fehlt es hier. Denn die Beklagte hat ihre Kündigung „zum nächstmöglichen Termin“ erklärt. Zweifel an der Wirksamkeit der Satzungsbestimmung des § 5 Ziff. 4 hat sie nicht zum Ausdruck gebracht; ein vor dem 31. Dezember 2000 liegender Beendigungszeitpunkt ist unerwähnt geblieben. Für den Arbeitgeberverband als Empfänger der Kündigungserklärung deutete nichts auf einen Willen der Beklagten hin, die Mitgliedschaft abweichend von der satzungsmäßigen Kündigungsfrist zu einem früheren Zeitpunkt beenden zu wollen. Einen Vorbehalt hinsichtlich der Satzungsbestimmung hat die Beklagte nicht geäußert. Dementsprechend hat der Arbeitgeberverband mit Schreiben vom 28. Oktober 1999 den letzten Tag der Mitgliedschaft der Beklagten im Arbeitgeberverband auf den 31. Dezember 2000 datiert. Dieser Mitteilung hat die Beklagte nicht widersprochen; die Beiträge hat sie für das gesamte Jahr bezahlt. Wenn auch dem letztgenannten Umstand im Hinblick auf den Vortrag der Beklagten, sie habe einem Streit mit dem Arbeitgeberverband aus dem Wege gehen wollen, keine überragende Bedeutung zukommt, verhält sich die Beklagte nach Abgabe ihrer Willenserklärung widersprüchlich, wenn sie einerseits dem Arbeitgeberverband gegenüber die Kündigung zum satzungsmäßigen Beendigungstermin des 31. Dezember 2000 erklärt, sich jedoch gegenüber den Entgeltklagen ihrer Arbeitnehmer auf einen früheren Zeitpunkt - zunächst 30. Juni 2000, dann im Lichte des Zeitpunktes des Abschlusses des ETV am 15. Mai 2000 auf den 30. April 2000 - beruft. An dem von ihr selbst erklärten Austrittszeitpunkt muss sich die Beklagte im Streit über die Dauer ihrer Tarifgebundenheit ihren Arbeitnehmern gegenüber festhalten lassen.



cc) Bei dieser Auslegung der Kündigungserklärung kommt eine Verletzung der negativen Koalitionsfreiheit der Beklagten wegen des von ihr selbst gewählten Beendigungszeitpunktes nicht in Betracht. Ob eine Verletzung der negativen Koalitionsfreiheit auf Grund einer satzungsrechtlichen Kündigungsbeschränkung vorliegt, war sonach nicht zu entscheiden.

4. Die Kostenentscheidung beruht auf § 97 Abs. 1 ZPO.

Schmidt

Friedrich

Bott

Valentien

Hickler

