Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

Aktenzeichen: 4 AZR 331/02
Bundesarbeitsgericht 4. Senat — Urteil vom 19. März 2003
- 4 AZR 331/02 -

I. Arbeitsgericht
Stralsund — Urteil vom 18. Dezember 2001
- 4 Ca 418/01 -

II. Landesarbeitsgericht
Mecklenburg-Vorpommern — Urteil vom 15. April 2002
- 2 Sa 48/02 -

Für die Amtliche Sammlung: Ja

Entscheidungsstichwort:

Bezugnahme auf Tarifvertrag - Gleichstellungsabrede

Gesetze:

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

Leitsatz:

Der Auslegung einer Klausel im vom Arbeitgeber vorformulierten Arbeitsvertrag, wonach auf das Arbeitsverhältnis bestimmte benannte Tarifverträge, an die der Arbeitgeber gebunden ist, Anwendung finden, als Gleichstellungsabrede steht die Unklarheitenregel (vgl. § 5 AGBG, nunmehr § 305c Abs. 2 iVm. § 310 Abs. 4 Satz 2 BGB nF) auch dann nicht entgegen, wenn dem Arbeitnehmer die Tarifgebundenheit des Arbeitgebers unbekannt war.

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

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

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

BUNDESARBEITSGERICHT

4 AZR 331/02
2 Sa 48/02
Landesarbeitsgericht
Mecklenburg-Vorpommern

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
19. März 2003

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 19. März 2003 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Schliemann, die Richter am Bundesarbeitsgericht Bott und Dr. Wolter sowie die ehrenamtlichen Richter Kiefer und Münter für Recht erkannt:

1. Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Mecklenburg-Vorpommern vom 15. April 2002 - 2 Sa 48/02 - aufgehoben.
2. Auf die Berufung der Beklagten wird das Urteil des Arbeitsgerichts Stralsund vom 18. Dezember 2001 - 4 Ca 418/01 - abgeändert:

   Die Klage wird abgewiesen.
3. Der Kläger hat die Kosten des Rechtsstreits zu tragen.

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

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

JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten darüber, ob der Kläger an einer Tariferhöhung teilhat, die erst nach Beendigung der Tarifgebundenheit der Beklagten vereinbart worden ist.

Der Kläger ist bei der Beklagten seit 1997 als Krankenpfleger beschäftigt. Er gehört der Gewerkschaft ÖTV und seit deren Gründung der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) an. Die Beklagte war bei Abschluß des Arbeitsvertrages Mitglied im Kommunalen Arbeitgeberverband (VKA). ÖTV bzw. ver.di und VKA haben ua. den Bundes-Angestelltentarifvertrag Ost (BAT-O) und ihn ergänzende oder ändernde Tarifverträge abgeschlossen. In § 2 des Arbeitsvertrages der Parteien vom 16. Juli 1997 ist bestimmt:

> „§ 2
>
> Das Arbeitsverhältnis bestimmt sich nach dem BAT-Ost und den diesen ergänzenden, ändernden oder ersetzenden Tarifverträgen sowie nach den für Arbeitnehmer des Arbeitgebers im Gebiet nach Artikel 3 des Einigungsvertrages jeweils geltenden sonstigen Regelungen.
> Der Angestellte/die Angestellte erhält die Vergütungsgruppe Kr IV / Fg. 1.“

Entsprechend der vertraglichen Vereinbarung wurde der Kläger von der Beklagten zunächst nach den jeweiligen Tarifregelungen des BAT-O vergütet.

Am 31. Dezember 1999 schied die Beklagte aus dem Kommunalen Arbeitgeberverband aus. Durch Vergütungstarifvertrag Nr. 6 zum BAT-O (VTV Nr. 6 zum BAT-O) für den Bereich der Vereinigung der Kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) vom 30. Juni 2000, in Kraft getreten am 1. August 2000, wurden die Tarifgehälter des BAT-O ab dem zuletzt genannten Zeitpunkt erhöht. Die Beklagte vergütete den Kläger über den 31. Juli 2000 hinaus weiter nach den bis dahin geltenden Tarifsätzen. Der Kläger macht geltend, ihm stehe die erhöhte Vergütung nach dem VTV Nr. 6 zum BAT-O zu. Die rechnerisch unstreitigen Vergütungsdifferenzen für die Zeit vom 1. November 2000 bis 31. August 2001 sind Gegenstand seiner Klage.

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

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

JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Der Kläger hat die Ansicht vertreten, er habe arbeitsvertraglich Anspruch auch auf die nach dem Verbandsaustritt der Beklagten vereinbarte Tariferhöhung. Wolle der Arbeitgeber eine Beschränkung der Bezugnahmeklausel erreichen, etwa auf die Zeit bis zu einem eventuellen Austritt aus dem Arbeitgeberverband, müsse er eine entsprechende Formulierung wählen oder später das Einverständnis des Arbeitnehmers einholen. Da die Beklagte nach außen keine Absicht kundgetan habe, mit der Bezugnahmeklausel nur festzuschreiben, wozu sie auf Grund der Tarifbindung der Parteien ohnehin verpflichtet gewesen sei, könne es darauf nicht ankommen.

Der Kläger hat beantragt:

1. Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger 859,02 DM nebst 5 % Zinsen über dem Basisdiskontsatz seit 30. April 2001 zu zahlen;
2. die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger 162,52 DM nebst 5 % Zinsen über dem Basisdiskontsatz seit 31. Mai 2001 zu zahlen;
3. die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger 175,12 DM nebst 5 % Zinsen über dem Basisdiskontsatz seit 30. Juni 2001 zu zahlen;
4. die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger 172,68 DM nebst 5 % Zinsen über dem Basisdiskontsatz seit 31. Juli 2001 zu zahlen;
5. die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger 167,02 DM nebst 5 % Zinsen über dem Basisdiskontsatz seit 31. August 2001 zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat die Auffassung vertreten, die hier vorliegende arbeitsvertragliche Bezugnahmeklausel beinhalte nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts lediglich eine Gleichstellungsabrede und habe keine konstitutive Bedeutung. Die Parteien hätten mit der Klausel keine eigenen Rechte begründen, sondern lediglich klarstellen wollen, daß zum Zeitpunkt des Vertragsschlusses Tarifgebundenheit vorliege.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Beklagten zurückgewiesen. Mit der Revision erstrebt die Beklagte weiter die Abweisung der Klage. Der Kläger beantragt, die Revision zurückzuweisen.

Entscheidungsgründe

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

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

Die Revision der Beklagten ist begründet. Sie führt zur Abweisung der Klage.

I. Der Kläger hat keinen Anspruch auf die Gehaltserhöhung nach dem VTV Nr. 6 zum BAT-O für die Zeit ab 1. August 2000.

1. Eine tarifvertragliche Anspruchsgrundlage für den Klageanspruch kommt nicht in Betracht. Dies ist auch der eigene Standpunkt des Klägers und derjenige des Landesarbeitsgerichts. Zwar ist der Kläger tarifgebunden. Infolge des Verbandsaustritts der Beklagten zum 31. Dezember 1999 besteht keine beiderseitige Tarifgebundenheit an den am 30. Juni 2000 abgeschlossenen VTV Nr. 6 zum BAT-O, die Voraussetzung für die normative Geltung seiner Inhaltsnormen zwischen den Parteien ist (§ 3 Abs. 1, § 4 Abs. 1 TVG).

2. Der VTV Nr. 6 zum BAT-O ist entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts auch nicht kraft der im Arbeitsvertrag der Parteien vom 16. Juli 1997 vereinbarten Bezugnahmeklausel schuldrechtlich anzuwenden. Denn diese ist eine Gleichstellungsabrede und begründet somit nicht die Anwendung eines Tarifvertrages auf das Arbeitsverhältnis der Parteien, an den die Beklagte tarifrechtlich nicht gebunden ist, weil er erst nach Beendigung der Tarifgebundenheit der Beklagten abgeschlossen worden ist. Dies hat das Landesarbeitsgericht verkannt. Seine Auslegung der arbeitsvertraglichen Bezugnahmeklausel wird vom Senat nicht geteilt.

a) Bei der Bezugnahmeklausel im Arbeitsvertrag der Parteien handelt es sich um eine typische (Formular-)Vertragsklausel. Das Verständnis und die Auslegung typischer (Formular-)Vertragsklauseln sind der uneingeschränkten Prüfung durch das Revisionsgericht zugänglich *(zB BAG 1. August 2001 - 4 AZR 129/00 - BAGE 98, 293, 299)*.

b) Die Bezugnahmeklausel in § 2 des Arbeitsvertrags hat entgegen der Annahme der Beklagten rechtsbegründende (konstitutive) Bedeutung *(vgl. Senat 26. September 2001 - 4 AZR 544/00 - BAGE 99, 120, 129)*. Die - auch in Teilen des Schrifttums vertretene - Annahme, einer solchen Klausel komme nur deklaratorische Bedeutung zu, wenn die in Bezug genommenen Tarifnormen ohnehin nach § 4 Abs. 1, § 3 Abs. 1 TVG zwingend und unmittelbar gelten, vermag der Senat nicht zu teilen. Eine solche arbeitsvertragliche Vereinbarung hat stets rechtsbegründende Bedeutung. Davon zu trennen ist die Frage nach deren Inhalt.

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

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

c) Vorliegend hat der Kläger keinen Anspruch auf Vergütung nach dem VTV Nr. 6 zum BAT-O. Denn die von ihm mit der zur Zeit des Vertragsschlusses tarifgebundenen Beklagten vereinbarte - dynamische - Bezugnahme auf den für den Betrieb der Beklagten einschlägigen BAT-O ist gem. §§ 133, 157 BGB als sog. Gleichstellungsabrede auszulegen. Sie führt vertragsrechtlich nicht zu einem vom tarifrechtlichen (siehe I 1) abweichenden Ergebnis. Der Senat hat durch Urteil vom 26. September 2001 *(- 4 AZR 544/00 - BAGE 99, 120)* in einem 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 - in verschiedenen nachfolgenden Entscheidungen *(zB Senat 20. Februar 2002 - 4 AZR 524/00 - nv.; 21. August 2002 - 4 AZR 263/01 - AP BGB § 157 Nr. 21 = EzA TVG § 3 Bezugnahme auf Tarifvertrag Nr. 21; 25. September 2002 - 4 AZR 294/01 - ZIP 2003, 966; 16. Oktober 2002 - 4 AZR 467/01 - AP TVG § 1 Bezugnahme auf Tarifvertrag Nr. 22 = EzA TVG § 3 Bezugnahme auf Tarifvertrag Nr. 22, sämtliche auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung vorgesehen; jüngst Senat 27. November 2002 - 4 AZR 540/01 - und - 4 AZR 661/01 -)* bekräftigte - Auffassung ausführlich mit dem Zweck der von einem tarifgebundenen Arbeitgeber allgemein mit seinen Arbeitnehmern vereinbarten Bezugnahme auf die einschlägigen tariflichen Regelungen, der Interessenlage und der soziotypischen Ausgangslage bei Vertragsschluß begründet. Auf diese Ausführungen nimmt der Senat Bezug.

d) An dieser Rechtsprechung hält der Senat trotz der daran vom Kläger und dem Landesarbeitsgericht geübten Kritik fest. Nach Ansicht des Senats sprechen die besseren Gründe für seine Rechtsprechung.

aa) Das zentrale Argument der Kritik an der Rechtsprechung des Senats zur Bewertung einer Bezugnahmeklausel als Gleichstellungsabrede betrifft stets die Bedeutung der Kenntnis des Arbeitnehmers von der Tarifgebundenheit des Arbeitgebers für die Auslegung der Klausel *(vgl. dazu zB Thüsing RdA 2002, 193, 199 mwN)*. Auf diesen Umstand ist der Senat zur Begründung seiner Rechtsprechung eingegangen. Wegen der arbeitsrechtlich vorstrukturierten Bedingungen bei Vertragsschluß kommt es 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 Anwendung der einschlägigen Tarifverträge

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

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

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 nicht tarifgebundenen Arbeitnehmer erreichen will. Diese objektiven durch das arbeitsrechtliche Frageverbot nach der Gewerkschaftszugehörigkeit des Arbeitnehmers bedingten Umstände sind von dem Empfängerhorizont des verständigen Arbeitnehmers 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 26. September 2001 - 4 AZR 544/00 - BAGE 99, 120)*. Der Arbeitnehmer hat kraft seines Fragerechts die Möglichkeit, sich Kenntnis darüber zu verschaffen, ob der Arbeitgeber, der von sich aus die Anwendung der einschlägigen Tarifverträge in ihrer jeweiligen Fassung anbietet, tarifgebunden ist. Auf diese Weise lassen sich die vom Kläger und vom Landesarbeitsgericht dargestellten Schwierigkeiten des Arbeitnehmers, die Bezugnahmeklausel zu bewerten, durch ihn selbst ausräumen.

(1) Erfährt der Arbeitnehmer, daß der Arbeitgeber nicht tarifgebunden ist, weiß er, daß dieser mit der vertraglich angebotenen dynamischen Anwendung der einschlägigen Tarifverträge mangels deren normativer Geltung nach § 3 Abs. 1, § 4 Abs. 1 TVG nicht das Ziel verfolgt/verfolgen kann, bei kongruenter Tarifbindung normativ geltende tarifliche Regelungen auch auf die Arbeitsverhältnisse der nicht tarifgebundenen Arbeitnehmer anzuwenden. Er darf also annehmen, daß die Bezugnahmeklausel keine Gleichstellungsabrede iSd. Rechtsprechung des Senats ist, sondern sie ihm die Teilhabe an der Tarifentwicklung ohne Rücksicht auf die Tarifgebundenheit des Arbeitgebers für die Dauer des Arbeitsverhältnisses sichert. Dies ist bei ansonsten gleich liegendem Sachverhalt nach der Rechtsprechung des Senats auch dann der Fall, wenn der Arbeitnehmer sich keine Kenntnis vom Nichtbestehen der Tarifgebundenheit des Arbeitgebers verschafft hat, wie der Kläger richtig erkennt. Der Arbeitnehmer wird dann, unterstellt er die typischerweise bei einer solchen Vertragspraxis anzunehmende Tarifgebundenheit des Arbeitgebers, die Bezugnahmeklausel - wegen seines diesbezüglichen Irrtums rechtlich nicht zutreffend - nur als Gleichstellungsabrede werten oder zu werten haben. Dies ist aber hinnehmbar. Zum einen hätte der Arbeitnehmer die Möglichkeit der Nachfrage nutzen können. Zum anderen ist dieser für die Wertung der Bezugnahmeklausel bedeutsame Umstand regelmäßig jederzeit im nachhinein aufklärbar. Zum dritten erweist sich die Teilhabe an der Tarifentwicklung für die ganze Dauer seines Arbeitsverhältnisses in der Regel für den Arbeitnehmer als nicht nachteilig.

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

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

(2) Erfährt der Arbeitnehmer auf Nachfrage hingegen, daß der Arbeitgeber tarifgebunden ist, weiß er, daß die Bezugnahmeklausel bei Verbandsaustritt des Arbeitgebers ihre Dynamik verliert, soweit insoweit nichts Abweichendes vereinbart ist. Letzteres wird nur ausnahmsweise geschehen, wie das Landesarbeitsgericht mit Recht ausführt. Denn es ist fernliegend anzunehmen, daß ein - tarifgebundener - Arbeitgeber, der die Bezugnahmeklausel mit dem Ziel der Gleichstellung vereinbart, damit eine Anwendung von Tarifverträgen begründen will, die über deren normative Geltung auf Grund der beiderseitigen Tarifgebundenheit hinausreicht *(Senat 26. September 2001 - 4 AZR 544/00 - BAGE 99, 120, 126, 127)*. Hat hingegen der tarifgebundene Arbeitgeber - untypischerweise - ein eigenes Interesse daran, eine seinen Verbandsaustritt überdauernde dynamische Anwendung der einschlägigen Tarifverträge zu vereinbaren, wofür es, wie das Landesarbeitsgericht mit Recht ausführt, Gründe geben kann, steht der ausdrücklichen Regelung dieses Vertragswillens in der Bezugnahmeklausel nichts im Wege. Dies gilt auch dann, wenn die Vereinbarung einer den Verbandsaustritt des Arbeitgebers überdauernden dynamischen Verweisung an sich zwar nicht im Interesse des Arbeitgebers liegt, er diese aber auf Verlangen des Arbeitnehmers akzeptiert, um ihn, wenn er auf dieser Vertragsgestaltung besteht, für sich zu gewinnen.

(3) Der Auffassung des Landesarbeitsgerichts, es sei dem Arbeitnehmer unzumutbar, im Anbahnungsverhältnis nach der Tarifgebundenheit des Arbeitgebers zu fragen *(ebenso zB Thüsing RdA 2002, 193, 199)*, folgt der Senat nicht. Berücksichtigt man, daß dem Arbeitgeber die Frage nach der Gewerkschaftszugehörigkeit des Arbeitnehmers verwehrt ist, während der Arbeitnehmer Anspruch darauf hat, über die Verbandszugehörigkeit des Arbeitgebers Auskunft zu erhalten, muß von letzterem auch erwartet werden, daß er sein Auskunftsrecht nutzt, wenn es ihm auf die Auskunft ankommt.

bb) Der Auslegung der Bezugnahmeklausel als Gleichstellungsabrede im vorliegenden Fall steht auch nicht die seit längerem auch in der Rechtsprechung der Gerichte für Arbeitssachen *(vgl. die Nachweise bei ErfK/Preis 3. Aufl. §§ 305 bis 310 BGB Rn. 34)* als allgemeiner Rechtsgedanke anerkannte Unklarheitenregel (vgl. § 5 AGBG, nunmehr § 305c Abs. 2 iVm. § 310 Abs. 4 Satz 2 BGB idF des Gesetzes zur Modernisierung des Schuldrechts vom 26. November 2001 - BGBl. I S. 3138) entgegen *(aA Thüsing RdA 2002, 193, 201)*. Danach gehen Zweifel bei der Auslegung allgemeiner Arbeitsbedingungen zu Lasten des Verwenders. Dies setzt tatbestandlich voraus, daß bei der Auslegung des Formularvertrages Zweifel bestehen. Da bei der Auslegung ei-

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

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

nes solchen Vertrages ebenso wie bei der Auslegung von allgemeinen Geschäftsbedingungen die Interessenlage der Vertragspartner zu berücksichtigen ist *(vgl. dazu die bei Ulmer/Brandner/Hensen AGB-Gesetz 9. Aufl. § 5 Rn. 14 nachgewiesene Rechtsprechung des BGH)*, bei der Bezugnahmeklausel also die vom Senat ausführlich dargelegte Interessenlage - unter Berücksichtigung der soziotypischen Ausgangslage - bei Vertragsschluß *(Senat 26. September 2001 - 4 AZR 544/00 - BAGE 99, 120)*, können Zweifel an der Auslegung einer Bezugnahme auf die einschlägigen Tarifregelungen in einem vom Arbeitgeber vorformulierten Arbeitsvertrag als Gleichstellungsabrede nicht als berechtigt anerkannt werden. Der Umstand, daß die Gleichstellungsabrede eindeutiger als vorliegend formuliert werden könnte, begründet für sich allein keinen Zweifel im Sinne der Unklarheitenregel.

cc) Die Annahme einer Gleichstellungsabrede setzt nicht voraus, daß in der Bezugnahmeklausel ausdrücklich bestimmt ist, sie gelte nur für die Dauer der Tarifgebundenheit des Arbeitgebers. Letzteres ist der Standpunkt des Klägers und des Landesarbeitsgerichts, die für diesen anführen, der Arbeitgeber, dessen Vertragswille die auf die Dauer seiner Tarifgebundenheit begrenzte dynamische Tarifanwendung sei, habe die Möglichkeit, dies im Vertrag auszudrücken *(ebenso zB wiederum Thüsing Anmerkung zu der Entscheidung des Senats vom 26. September 2001 - 4 AZR 544/00 - AP TVG § 1 Bezugnahme auf Tarifvertrag Nr. 21 unter I der Anmerkung)*. Das ist zwar zutreffend, aber für den Regelfall nicht erforderlich. Denn von diesem Vertragswillen muß der Arbeitnehmer bei der ihm angebotenen dynamischen Bezugnahme auf die einschlägigen Tarifverträge in dem vom - tarifgebundenen - Arbeitgeber vorformulierten Arbeitsvertrag typischerweise ausgehen.

dd) Schließlich kann die dynamische Anwendbarkeit der in § 2 des Arbeitsvertrages genannten Tarifverträge über die Dauer der Verbandszugehörigkeit der Beklagten hinaus entgegen der Auffassung des Klägers nicht mit Erfolg damit begründet werden, für eine nur auf die Dauer der Verbandszugehörigkeit der Beklagten begrenzte dynamische Verweisung habe angesichts der beiderseitigen Tarifgebundenheit der Parteien bei Abschluß des Arbeitsvertrages kein Bedarf bestanden. Daraus folgert der Kläger, die Bezugnahmeklausel habe eine eigenständige rechtserzeugende Bedeutung auch für die Dauer nach dem Verbandsaustritt der Beklagten. Daran ist zwar zutreffend, daß die Bezugnahmeklausel auch in einem Arbeitsvertrag tarifgebundener Parteien konstitutive Bedeutung hat *(Senat 26. September 2001 - 4 AZR 544/00 - BAGE 99, 120)*. Der Kläger verkennt jedoch bei diesen Ausführungen, daß die Gleichstellungsabrede ledig-

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

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

lich zum Inhalt hat, den Arbeitnehmer so zu stellen, als wäre er tarifgebunden, also seine ggf. fehlende Tarifgebundenheit zu ersetzen. Hinsichtlich der Tarifgebundenheit des Arbeitgebers trifft die Gleichstellungsabrede keine ersetzende Regelung *(Senat 26. September 2001 - 4 AZR 544/00 - BAGE 99, 120, 129)*.

e) Bei der Verweisungsklausel im Arbeitsvertrag der Parteien handelt es sich nach der Rechtsprechung des Senats damit 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. Solche zeigt auch die Revision nicht auf.

f) Demgemäß findet der VTV Nr. 6 zum BAT-O auf das Arbeitsverhältnis der Parteien keine Anwendung.

II. Der Kläger hat gem. § 91 ZPO die Kosten des Rechtsstreits zu tragen.

Schliemann Wolter Bott

Kiefer Münter

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

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

ANDROID APP ON Google play
JLaw – für Android

Available on the App Store
JLaw – für iOS