

Aktenzeichen: 4 AZR 50/04
Bundesarbeitsgericht 4. Senat

Urteil vom 1. Dezember 2004
- 4 AZR 50/04 -

I. Arbeitsgericht
Eberswalde

Urteil vom 27. November 2002
- 3 Ca 1480/02 -

II. Landesarbeitsgericht
Brandenburg

Urteil vom 7. Mai 2003
- 7 Sa 61/03 -

Für die Amtliche Sammlung: Ja

Entscheidungsstichworte:

Gleichstellungsabrede - Merkmale

Gesetze:

TVG § 1, § 4 Abs. 1; BGB § 611

Leitsatz:

Eine dynamische Verweisung in einem Arbeitsvertrag auf die für den Arbeitgeber einschlägigen Tarifverträge ist nur dann eine Gleichstellungsabrede, wenn der Arbeitgeber im Zeitpunkt ihrer vertraglichen Vereinbarung an diese Tarifverträge gem. § 3 TVG gebunden ist.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

BUNDESARBEITSGERICHT



4 AZR 50/04
7 Sa 61/03
Landesarbeitsgericht
Brandenburg

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
1. Dezember 2004

URTEIL

Freitag, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Kläger, Berufungskläger und Revisionskläger,

pp.

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,

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 Bott und Prof. Dr. Friedrich sowie die ehrenamtlichen Richter Valentien und Hickler für Recht erkannt:

1. Auf die Revision des Klägers wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Brandenburg vom 7. Mai 2003 - 7 Sa 61/03 - aufgehoben.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

2. Auf die Berufung des Klägers wird das Urteil des Arbeitsgerichts Eberswalde vom 27. November 2002 - 3 Ca 1480/02 - abgeändert:

Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger 655,44 Euro brutto nebst 5 % Zinsen über dem Basiszinssatz aus 98,13 Euro brutto seit dem 1. August 2002 sowie aus 557,31 Euro brutto seit dem 22. November 2002 zu zahlen.

3. Die Beklagte hat die Kosten des Rechtsstreits zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über die Höhe der dem Kläger für die Monate Juni bis September 2002 zustehenden Vergütung wegen einer zum 1. Juni 2002 erfolgten tariflichen Gehaltserhöhung.

Der Kläger war seit dem 1. September 1979 bei der Beklagten und deren Rechtsvorgängerin an deren Standort S als Einkäufer beschäftigt. Dem Arbeitsverhältnis lag der schriftliche Formulararbeitsvertrag vom 30. Mai 1991 zugrunde, dessen Ziff. 2 lautet:

„2. Tarifvertrag

Für das Dienstverhältnis kommen die Tarifverträge der Metall- und Elektroindustrie in Berlin und Brandenburg (Tarifgebiet II) in der jeweils gültigen Fassung zur Anwendung, sofern nachfolgend nicht ausdrücklich etwas anderes geregelt ist. Die für den Betrieb geltenden Tarifverträge können im Personalbüro eingesehen werden.“

Die am 27. Mai 1991 gegründete und am 29. September 1991 in das Handelsregister eingetragene Beklagte ist ein Tochterunternehmen der M. S GmbH, die wiederum dem Konzernverbund der damaligen M AG angehörte. Bei Abschluss des Arbeitsvertrages der Parteien war die Beklagte, die einen weiteren Standort in L in Sachsen-Anhalt unterhielt, nicht Mitglied eines Arbeitgeberverbandes. Ihre damals am Standort B ansässige Muttergesellschaft gehörte dem Arbeitgeberverband der Metall- und Elektroindustrie an; ebenso waren alle anderen Unternehmen der Konzernobergesellschaft Mitglieder der jeweiligen Arbeitgeberverbände der Metall- und Elektroindust-



rie. Bei der Konzernobergesellschaft sowie bei den ihr angehörenden Unternehmen wurden durchgehend Arbeitsverträge verwendet, die Bezugnahmeklauseln auf die jeweiligen Branchentarifverträge enthielten. Am 1. Januar 1992 trat die Beklagte dem Arbeitgeberverband der Metall- und Elektroindustrie Berlin und Brandenburg bei. Zum 31. Dezember 2001 trat sie aus diesem Verband aus. Dem Arbeitgeberverband für die Metall- und Elektroindustrie in Sachsen-Anhalt gehörte die Beklagte nicht an.

Der im Zeitpunkt des Austritts der Beklagten aus dem Arbeitgeberverband der Metall- und Elektroindustrie Berlin und Brandenburg gültige Entgelttarifvertrag für das Tarifgebiet II Berlin und Brandenburg wurde von der IG Metall zum 30. April 2002 gekündigt. Zum 1. Juni 2002 trat in diesem Tarifgebiet ein neuer Entgelttarifvertrag in Kraft (nachfolgend ETV 2002). Die Beklagte vergütete den Kläger für die Monate Juni bis September 2002 nach den Regelungen des zum 30. April 2002 gekündigten Entgelttarifvertrages. Der Kläger fordert von ihr die Gewährung der Tarifierhöhung nach dem ETV 2002. Die Vergütungsdifferenz für den vorgenannten Zeitraum beläuft sich unstreitig auf insgesamt 655,44 Euro.

Der Kläger hat die Auffassung vertreten, die Bezugnahmeklausel im Arbeitsvertrag der Parteien habe konstitutive Wirkung. Sie sichere ihm für die gesamte Dauer seines Arbeitsverhältnisses mit der Beklagten die Teilhabe an der Tarifentwicklung des Tarifgebietes II Berlin und Brandenburg. Mangels Tarifgebundenheit der Beklagten bei Abschluss des Arbeitsvertrages der Parteien liege keine Gleichstellungsabrede iSd. Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts vor, die nach einem Verbandsaustritt des Arbeitgebers nur noch statisch wirke.

Der Kläger hat beantragt,

1. die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger 98,13 Euro brutto nebst 5 % Zinsen über dem Basiszinssatz hinaus seit dem 1. August 2002 zu zahlen,
2. die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger weitere 557,31 Euro brutto nebst 5 % Zinsen über dem Basiszinssatz hinaus seit dem 22. November 2002 zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat geltend gemacht, bei der Bezugnahmeklausel im Arbeitsvertrag der Parteien handele es sich nach den Gesamtumständen des Falles um eine Gleichstellungsabrede. Sie basiere auf der Handhabung im M-Konzern, durch die Verwendung einer derartigen Bezugnahmeklau-



sel tarifgebundene und tarifungebundene Arbeitnehmer gleich zu behandeln. Seit ihrem Verbandsaustritt nähmen ihre Arbeitnehmer daher nicht mehr an der weiteren Tarifentwicklung teil.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Klägers zurückgewiesen. Mit der vom Senat zugelassenen Revision verfolgt der Kläger seine Klageanträge weiter. Die Beklagte beantragt, die Revision zurückzuweisen.

Entscheidungsgründe

Die Revision des Klägers ist begründet.

I. Der Kläger hat gem. § 611 Abs. 1 2. Halbs. BGB Anspruch auf Vergütung nach dem ETV 2002 und demzufolge auf Nachzahlung der Höhe nach unstreitiger Vergütungs differenzen für die Monate Juni bis September 2002.

1. Kraft der Bezugnahmeklausel in Ziff. 2 des schriftlichen Arbeitsvertrages der Parteien kommen „für das Dienstverhältnis ... die Tarifverträge der Metall- und Elektroindustrie in Berlin und Brandenburg (Tarifgebiet II) in der jeweils gültigen Fassung zur Anwendung, sofern nachfolgend nicht ausdrücklich etwas anderes geregelt ist“. Zwischen den Parteien besteht kein Streit darüber, dass es sich bei dieser Bezugnahmeklausel um eine dynamische Verweisung - auch - auf die Entgelttarifverträge des genannten Tarifbezirks für die Dauer der Tarifgebundenheit der Beklagten handelt und eine deren Anwendbarkeit abbedingende andere Regelung im Arbeitsvertrag der Parteien nicht getroffen worden ist. Der Streit der Parteien geht allein darum, ob nach der vorgenannten Vertragsklausel der erst nach dem Verbandsaustritt der Beklagten abgeschlossene ETV 2002 zur Anwendung kommt.

2. Entgegen der Auffassung der Beklagten ist die Bezugnahmeklausel im Arbeitsvertrag der Parteien keine Gleichstellungsabrede. Eine Gleichstellungsabrede ist eine dynamische Bezugnahme auf die einschlägigen Tarifverträge in einem vom tarifgebundenen Arbeitgeber vorformulierten Arbeitsvertrag. Das setzt die Tarifgebundenheit des Arbeitgebers im Zeitpunkt der Vereinbarung der Bezugnahme auf den Tarifvertrag voraus. An dieser Anforderung hält der Senat fest.



a) Die Tarifgebundenheit des Arbeitgebers an die arbeitsvertraglich in Bezug genommenen einschlägigen Tarifverträge ist logisch zwingende Voraussetzung der Gleichstellungsabrede im Sinne der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (*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; 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; vgl. auch 19. Januar 1999 - 1 AZR 606/98 - AP TVG § 1 Bezugnahme auf Tarifvertrag Nr. 9 = EzA TVG § 3 Bezugnahme auf Tarifvertrag Nr. 10; 4. August 1999 - 5 AZR 642/98 - BAGE 92, 171 = AP TVG § 1 Tarifverträge: Papierindustrie Nr. 14 = EzA BGB § 613a Nr. 184; 5. Dezember 2001 - 10 AZR 197/01 - EzA TVG § 3 Bezugnahme auf Tarifvertrag Nr. 18*). Nach dieser verfolgt der Arbeitgeber 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 - aaO mwN; 27. November 2002 - 4 AZR 663/01 - aaO mwN*). Danach soll eine Gleichstellungsabrede lediglich eine eventuell fehlende Tarifgebundenheit des Arbeitnehmers ersetzen. Er soll vertragsrechtlich so gestellt werden, wie ein tarifgebundener Arbeitnehmer tarifrechtlich steht. Für diesen gelten die tarifvertraglichen Rechtsnormen gem. § 4 Abs. 1 TVG jedoch nur, wenn auch der Arbeitgeber tarifgebunden ist.

b) Entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts bilden die Tatumstände des vorliegenden Falles keine Grundlage für den sicheren Schluss, dass die „angebotene Bezugnahme Klausel nur als Gleichstellungsabrede gemeint“ gewesen sei. Unabhängig davon, ob für den Arbeitnehmer die Gründe für den erst längere Zeit nach Vertragsschluss erfolgten Beitritt zum Arbeitgeberband oder gar die konzerninternen Gepflogenheiten im Zeitpunkt des Vertragsschlusses überhaupt erkennbar waren, kann die Beklagte/die Konzernleitung gerade mit Rücksicht auf die Besonderheit der Tarif- und sonstigen Produktionsbedingungen im Tarifgebiet II Berlin und Brandenburg zunächst den Entschluss gefasst haben, im Unterschied zu den sonstigen Konzernunternehmen von einem Verbandsbeitritt abzusehen. Bezüglich des Verbandsaustritts der Beklagten fehlt es jedenfalls an Vorbringen dazu, dass auch alle übrigen Unternehmen des damaligen M-Konzerns ihre Verbandsmitgliedschaft jeweils zum 31. Dezember 2001 beendet haben. Sollte dies nicht der Fall gewesen sein, ist auch der Schluss auf einen konzernkonformen Organisationswillen der Beklagten bezüglich des Verbandsbeitritts nicht gerechtfertigt. Im Übrigen wäre die Beklagte nicht gehindert gewesen, mit



ihren Arbeitnehmern eine vertragliche Vereinbarung zu treffen, die den Besonderheiten ihrer Gründungssituation Rechnung getragen hätte.

c) Die gesellschaftsrechtlichen Ausführungen der Beklagten stellen die Voraussetzungen der Gleichstellungsabrede nicht in Frage. Insoweit macht die Beklagte geltend, da die bei Arbeitsvertragsschluss tarifgebundene Muttergesellschaft als einzige Gesellschafterin der Vorgesellschaft deren Gläubigern unbeschränkt hafte, sei sie (Mit-)Arbeitgeberin des Klägers gewesen, so dass zu diesem Zeitpunkt bereits arbeitgeberseitige Tarifgebundenheit vorgelegen habe. Diese Ausführungen betreffen, wie die Beklagte selbst zutreffend ausführt, Fragen der Haftung des Vorgesellschafters. Die Haftung setzt eine Schuld voraus. Im Falle der Haftung für eine schuldrechtlich begründete Verpflichtung tritt die Haftung neben diese, ihre Begründung beeinflusst aber nicht den Inhalt des Schuldverhältnisses.

d) Die Behauptung der Beklagten, vor ihrer Eintragung im Handelsregister sei eine Verbandsmitgliedschaft nicht möglich gewesen, ist in ihrer Allgemeinheit unzutreffend. Arbeitgeberverbände sind in der Regel eingetragene Vereine (*Gamillscheg Kollektives Arbeitsrecht Band I S. 398*). Mitglieder eines Vereins können, soweit die Satzung nicht entgegensteht, neben natürlichen auch juristische Personen, nicht rechtsfähige Vereine und Personengesellschaften (zB Gesellschaft bürgerlichen Rechts, OHG, KG) sein (vgl. *BGH 4. November 1991 - II ZB 10/91 - BGHZ 116, 86; 29. Januar 2001 - II ZR 331/00 - NJW 2001, 1056; Bamberger/Roth/Schwarz BGB Bd. 1 2003 § 38 Rn. 6 mwN*). Damit kann auch grundsätzlich die Vorgesellschaft einer GmbH Mitglied in einem Arbeitgeberverband sein. Denn die Fähigkeit der Vorgesellschaft zur Teilnahme am Rechtsverkehr ist mit der Rechtslage bei Personenhandels-gesellschaften weitgehend vergleichbar und anerkannt (vgl. zB *Fastrich in Baumbach/Hueck GmbH-Gesetz 17. Aufl. § 11 Rn. 11 mwN*). Für den Arbeitgeberverband der Metall- und Elektroindustrie Berlin und Brandenburg ist von der Beklagten nicht konkret dargelegt worden, dass nach dessen Satzung die Vorgesellschaft einer GmbH nicht mitgliedsfähig ist.



II. Die Kostenentscheidung folgt aus § 91 Abs. 1 ZPO.

Schmidt Friedrich Bott

Valentien Hickler



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)