

Aktenzeichen: 4 AZR 663/01
Bundesarbeitsgericht 4. Senat

Urteil vom 27. November 2002
- 4 AZR 663/01 -

I. Arbeitsgericht
Schwerin

Urteil vom 24. Mai 2000
- 11 Ca 211/00 -

II. Landesarbeitsgericht
Mecklenburg-Vorpommern

Urteil vom 27. August 2001
- 5 Sa 278/00 -

Für die Amtliche Sammlung: Ja
Für die Fachpresse: Ja

Entscheidungsstichwort:

Bezugnahme auf Arbeitsbedingungen

Gesetze:

TVG § 1 Bezugnahme auf Tarifvertrag, § 3 Abs. 1, § 4 Abs. 1; ZPO § 319

Leitsatz:

Wird im Arbeitsvertrag die Anwendbarkeit der vom Arbeitgeber satzungsgemäß einzuhaltenden allgemeinen Arbeitsbedingungen vereinbart, ist dies auch dann keine Gleichstellungsabrede im Sinne der Rechtsprechung des Senats (zB 30. August 2000 - 4 AZR 581/99 - BAGE 95, 296), wenn die Arbeitsbedingungen inhaltlich mit den Tarifregelungen übereinstimmen, an die sich der Arbeitgeber tarifrechtlich binden könnte.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

BUNDESARBEITSGERICHT



4 AZR 663/01
5 Sa 278/00
Landesarbeitsgericht
Mecklenburg-Vorpommern

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
27. November 2002

URTEIL

Freitag, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Beklagter, Berufungskläger und Revisionskläger,

pp.

Kläger, Berufungsbeklagter und Revisionsbeklagter,

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 27. November 2002 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Schliemann, die Richter am Bundesarbeitsgericht Bott und Dr. Wolter, die ehrenamtlichen Richter Fieberg und Ratayczak für Recht erkannt:

1. Die Revision des Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Mecklenburg-Vorpommern vom 27. August 2001 - 5 Sa 278/00 - wird mit der Maßgabe zurückgewiesen, daß der dem Kläger zuerkannte und zu verzinsende Betrag sich auf 645,21 Euro brutto (vormals 1.261,92 DM brutto)



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

beläuft und der Beklagte die Kosten des ersten und des zweiten Rechtszuges zu tragen hat.

2. Der Beklagte hat die Kosten der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über Vergütungsansprüche des Klägers für die Zeit vom 1. Januar 1999 bis 31. Dezember 1999.

Der 1957 geborene Kläger ist seit dem 1. April 1981 bei dem Beklagten angestellt. Er wird als Rettungssanitäter eingesetzt. Der Beklagte ist eine als selbständiger eingetragener Verein geführte Unterorganisation des Deutschen Roten Kreuzes (DRK) mit Sitz in P.

Dem Arbeitsverhältnis der Parteien liegt der Formulararbeitsvertrag vom 1. Juli 1991 zugrunde; darin heißt es auszugsweise:

§ 2

Das Arbeitsverhältnis bestimmt sich nach den DRK-Arbeitsbedingungen Ost in der jeweils geltenden Fassung sowie - solange in den DRK-Arbeitsbedingungen Ost noch keine entsprechenden bzw. diese ablösenden Regelungen enthalten sind - nach den bisher geltenden Bestimmungen.

...

§ 4

Der Mitarbeiter ist in der Vergütungsgruppe VI b der Anlage 10 a zu den DRK-Arbeitsbedingungen Ost eingruppiert. Einstufung und Festsetzung der Vergütung erfolgen vorbehaltlich und im Vorgriff auf die in der Tarifgemeinschaft ausstehenden Beschlüsse.

Die DRK-Arbeitsbedingungen Ost sind inhaltsgleich mit dem DRK-Tarifvertrag Ost. Sie werden ebenso wie Änderungen und Ergänzungen vom Präsidium und vom Präsidialrat des DRK beschlossen. Kraft Satzung des DRK ist der beklagte Kreisverband wie alle Unterorganisationen des DRK gehalten, die Anwendbarkeit der DRK-Arbeitsbedingungen in der jeweils gültigen Fassung mit seinen Arbeitnehmern zu ver-



einbaren, soweit er nicht an die einschlägigen Tarifverträge des DRK - hier: DRK Ost - gebunden war.

Bei Abschluß des Arbeitsvertrages mit dem Kläger war der Beklagte noch nicht an DRK-Tarifverträge gebunden. Er trat zu einem späteren, nicht vorgetragenen Zeitpunkt der DRK-Tarifgemeinschaft Mecklenburg-Vorpommern bei. Diese war Mitglied der Bundestarifgemeinschaft des DRK. Der Beklagte war damit an die DRK-Tarifverträge Ost gebunden, die räumlich auch für Mecklenburg-Vorpommern galten. Am 30. Juni 1998 schied der Beklagte aus dieser Tarifgemeinschaft aus; sie wurde sodann aufgelöst.

Am 9. Juni 1999 vereinbarten die Bundestarifgemeinschaft des DRK einerseits und die Gewerkschaften ÖTV und DAG andererseits den 9. Änderungstarifvertrag (9. ÄndTV) zum DRK-Tarifvertrag Ost, der - wie die für den öffentlichen Dienst getroffenen Tarifregelungen - eine Einmalzahlung für die Monate Januar bis März 1999 in Höhe von 259,50 DM und eine 3,1 %ige Tarifierhöhung ab 1. April 1999 zum Inhalt hatte. Dieser Tarifvertrag lag erst am 3. November 1999 von allen Tarifvertragsparteien unterzeichnet vor. Die Tarifregelung wurde mit Präsidiums- und Präsidialratsbeschluß des DRK vom 3. bzw. 15./16. September 1999 gleichlautend in die DRK-Arbeitsbedingungen Ost übernommen.

Bis Ende 1998 vergütete der Beklagte seine Arbeitnehmer, darunter auch den Kläger, nach den jeweils geltenden Fassungen der DRK-Arbeitsbedingungen Ost bzw. den DRK-Tarifverträgen Ost. Er machte dabei keinen Unterschied, ob im jeweiligen Arbeitsvertrag die Anwendbarkeit der DRK-Arbeitsbedingungen Ost oder die der DRK-Tarifverträge Ost vereinbart war oder ob diese Tarifverträge normativ galten. Seit dem 1. Januar 1999 paßte der Beklagte die Arbeitsvergütung seiner Arbeitnehmer nicht mehr den tariflichen und in die Arbeitsbedingungen übernommenen Erhöhungen an. Mit Schreiben vom 30. August 1999 machte der Kläger erfolglos die Zahlung der Einmalzahlung in Höhe von 259,50 DM sowie die 3,1 %ige Vergütungserhöhung ab 1. April 1999 dem Beklagten gegenüber geltend. Mit seiner Klage verfolgt er diese zwischen den Parteien rechnerisch unstreitigen Ansprüche für die Zeit bis Dezember 1999 weiter.

Der Kläger hat die Auffassung vertreten, der Beklagte sei an den DRK-Tarifvertrag Ost als Mitglied der DRK-Tarifgemeinschaft gebunden gewesen. Durch den Austritt des Beklagten aus der DRK-Tarifgemeinschaft ändere sich deshalb nichts, weil der Beklagte durch seine Mitgliedschaft im DRK-Bundesverband auch an die DRK-



Arbeitsbedingungen Ost, auf die im Arbeitsvertrag unter § 2 verwiesen werde, gebunden sei. Damit gölten für das Arbeitsverhältnis die tariflichen Regelungen DRK Ost über die DRK-Arbeitsbedingungen weiter. Der Arbeitsvertrag der Parteien verweise mittelbar über die DRK-Arbeitsbedingungen auf die tariflichen Bestimmungen. Die im Arbeitsvertrag enthaltene Jeweiligkeitsklausel führe dazu, daß sich die Arbeitsbedingungen entsprechend den tariflichen Änderungen dynamisch anpaßten. Unerheblich sei, ob von den arbeitsvertragschließenden Parteien eine oder beide verbandsangehörig sei oder nicht. Wenn die Arbeitsvertragsparteien etwas anderes vereinbaren hätten wollen, wäre es ein Leichtes gewesen, dies vertraglich zu regeln. Aus der Bezugnahme-klausel sei nicht ersichtlich, daß der Beklagte diese lediglich zwecks "Gleichstellung" gewählt habe.

Der Kläger hat im ersten Rechtszug beantragt,

den Beklagten zu verurteilen, an den Kläger 1.622,22 DM
nebst 4 % Zinsen ab Rechtshängigkeit zu zahlen.

Der Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Er hat die Auffassung vertreten, weder der DRK-Tarifvertrag Ost noch die DRK-Arbeitsbedingungen Ost sähen bei einem Austritt des Arbeitgebers aus der Tarifgemeinschaft weitere dynamische Lohnerhöhungen nach Tarif vor. Vielmehr entfalle die Dynamisierung der Vergütungsansprüche, und es sei nur noch von einer lediglich statischen Fortgeltung des Tarifvertrages auszugehen. Die Verweisungsklausel in dem Arbeitsvertrag der Parteien sei dahin zu verstehen, daß eine Bindung an die Tarifregelungen nur solange bestehen solle, wie er Mitglied der DRK-Tarifgemeinschaft sei. Diese Mitgliedschaft sei im übrigen alleiniger Grund für ihn gewesen, seine Arbeitnehmer nach den einschlägigen Tarifregelungen zu behandeln. Mit der arbeitsvertraglichen Verweisung sei beabsichtigt gewesen, tarifliche Außenseiter den tarifgebundenen Arbeitnehmern gleichzustellen. Die Klausel könne deshalb keine weitergehende Geltung beanspruchen, als es das Tarifvertragsgesetz vorsehe.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Im Berufungsrechtszug hat der Kläger seine Klage zunächst in Höhe von 91,58 DM brutto zurückgenommen. Sodann hat sich der Beklagte durch Teilvergleich zur Zahlung von 268,72 DM brutto - für September 1999 - an den Kläger verpflichtet. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Beklagten hinsichtlich der im Berufungsrechtszug noch anhängigen Ansprüche unter Neufassung des Tenors des erstinstanzlichen Urteils zurückgewiesen, dabei allerdings versehentlich den durch Teilvergleich erledigten Anspruch in seine Entschei-



derung einbezogen. Mit seiner Revision erstrebt der Beklagte die Abweisung der Klage. Der Kläger beantragt, die Revision zurückzuweisen.

Entscheidungsgründe

Die Revision des Beklagten ist nicht begründet.

I. Der Kläger hat Anspruch auf die von ihm noch geforderte Vergütung für die Zeit vom 1. Januar 1999 bis 31. Dezember 1999. Dies hat das Landesarbeitsgericht im Ergebnis mit Recht erkannt.

Der Anspruch des Klägers folgt aus § 2 des Arbeitsvertrages der Parteien iVm. den DRK-Arbeitsbedingungen Ost in der für die Zeit ab 1. Januar 1999 gültigen Fassung.

1. Nach § 2 des Arbeitsvertrages der Parteien bestimmt sich das Arbeitsverhältnis ua. "nach den DRK-Arbeitsbedingungen Ost in der jeweils geltenden Fassung". Diese Verweisung ist nach ihrem eindeutigen Wortlaut in zeitlicher Hinsicht dynamisch. Dies zieht auch der Beklagte für die Dauer seiner Verbandszugehörigkeit nicht in Zweifel. Seine Auffassung, die Änderungen der DRK-Arbeitsbedingungen Ost ab 1. Januar 1999 seien im Arbeitsverhältnis der Parteien nicht anzuwenden, begründet er allein damit, wegen seines Verbandsaustritts zum 30. Juni 1998 sei "der Weg geebnet, den Rahmen der reinen textlichen Ausgestaltung der Klausel verlassen zu können".

2. Entgegen der Annahme des Beklagten ist der Vergütungsanspruch des Klägers nicht auf dem Stand der Tarifverträge am 31. Dezember 1998 verblieben.

Der Beklagte kann sich nicht auf die Rechtsprechung des Senats zur arbeitsvertraglichen Gleichstellungsabrede tarifgebundener und tarifungebundener Arbeitnehmer stützen. Er hat im Arbeitsvertrag mit dem Kläger nicht die Anwendbarkeit der Tarifverträge vereinbart, sondern die der DRK-Arbeitsbedingungen.

a) Bei einer arbeitsvertraglichen Gleichstellungsabrede werden die in Bezug genommenen Tarifverträge in der jeweils gültigen Fassung auf das Arbeitsverhältnis angewendet, solange der Arbeitgeber an diese Tarifverträge gebunden ist. Dagegen sind solche Tarifverträge bzw. deren Fassungen nicht auf das Arbeitsverhältnis anzuwen-



den, die erst nach dem Ende der Tarifgebundenheit zustande gekommen sind (*ständige Rechtsprechung des Senats, zB 30. August 2000 - 4 AZR 581/99 - BAGE 95, 296; 26. September 2001 - 4 AZR 544/00 - BAGE 99, 120; 21. August 2002 - 4 AZR 263/01 -; 25. September 2002 - 4 AZR 294/01 - jeweils zur Veröffentlichung vorgesehen*).

Die Annahme einer Gleichstellungsabrede setzt neben der Tarifgebundenheit des Arbeitgebers bei Abschluß des Arbeitsvertrages voraus, daß im Arbeitsvertrag die Anwendbarkeit eben der Tarifverträge vereinbart wird, an die der Arbeitgeber gebunden ist. Ihr Sinn liegt darin, den (möglicherweise) nicht tarifgebundenen Arbeitnehmer mit dem tarifgebundenen Arbeitnehmer mit Rücksicht auf die Tarifgebundenheit des Arbeitgebers gleichzustellen. Die Tarifnormen des Tarifvertrages bestimmen im Fall seiner unmittelbaren und zwingenden Geltung die Bedingungen des Arbeitsverhältnisses nach näherer Maßgabe des § 4 Abs. 1 Satz 1 TVG. Die unmittelbare und zwingende Geltung nach § 4 Abs. 1 Satz 1 TVG setzt die beiderseitige Tarifgebundenheit, mithin auch die des Arbeitnehmers voraus. Mit Hilfe der Gleichstellungsabrede wird nur die Unklarheit und Unsicherheit, ob der Arbeitnehmer ebenfalls tarifgebunden ist, in der Weise überwunden, daß die in Bezug genommenen Tarifverträge auf die Dauer der Tarifgebundenheit des Arbeitgebers gleichermaßen anzuwenden sind, wie wenn sie bei beiderseitiger Tarifgebundenheit unmittelbar und zwingend gölten (*BAG 26. September 2001 - 4 AZR 544/00 - BAGE 99, 120; 25. Oktober 2000 - 4 AZR 506/99 - BAGE 96, 177, 186*). Dieser Zweck kann aber nur erreicht werden, wenn im Arbeitsvertrag die Anwendbarkeit eben der Tarifverträge (in der jeweils gültigen Fassung) vereinbart worden ist, an die der Arbeitgeber normativ gebunden ist.

b) Daran fehlt es hier. Bei der Bezugnahme in § 2 des Arbeitsvertrages der Parteien handelt es sich nicht um eine Gleichstellungsabrede iSd. Rechtsprechung des Senats, weil Gegenstand der Bezugnahme nach dem insoweit ebenfalls eindeutigen Wortlaut des Arbeitsvertrages kein Tarifvertrag ist, insbesondere nicht die DRK-Tarifverträge Ost, sondern die DRK-Arbeitsbedingungen Ost sind. Sie haben keine Tarifvertragsqualität (so auch Nr. 1 Abs. 3 Satz 2 der Vorbemerkungen zur Tarifsammlung der DRK-Tarifverträge-West).

c) Die Bezugnahme auf die DRK-Arbeitsbedingungen in der jeweils gültigen Fassung kann auch nicht unter dem Gesichtspunkt als Gleichstellungsabrede im Sinne der Rechtsprechung des Senats angesehen werden, weil Präsidium und Präsidialrat des DRK die Arbeitsbedingungen jeweils mit demselben Inhalt festsetzen, wie ihn die



einschlägigen Tarifverträge haben. Dieser Umstand hat nicht die normative Wirkung der - für den Beklagten damals mangels Tarifgebundenheit ohnehin nicht normativ geltenden - DRK-Tarifverträge Ost zur Folge, weil die Arbeitsbedingungen eben kein Tarifvertrag sind. Mit § 2 des Arbeitsvertrages ist nicht vereinbart worden, daß die DRK-Tarifverträge Ost auf das Arbeitsverhältnis mittelbar anzuwenden seien.

d) Die Vereinbarung in § 2 des Arbeitsvertrages kann auch nicht dahingehend ausgelegt werden, daß an die Stelle der DRK-Arbeitsbedingungen Ost später die DRK-Tarifverträge Ost treten sollen, wenn der Beklagte an diese Tarifverträge gebunden sein werde. Dafür fehlt jeder Anhaltspunkt. Eine solche Auslegung ist auch deshalb nicht möglich, weil die Parteien im Arbeitsvertrag ausdrücklich eine Regelung über die Anwendbarkeit der "bisher geltenden Bestimmungen" für den Fall vereinbart haben, solange in den DRK-Arbeitsbedingungen Ost "noch keine" entsprechenden bzw. diese ablösenden Regelungen enthalten sind. Wenn die Beklagte schon eine solche vorsorgliche Vereinbarung im Arbeitsvertrag formuliert, so hätte es nahegelegen, eine ebenso vorsorgliche Vereinbarung für den Fall einer künftigen Tarifbindung zu treffen.

e) Vielmehr sind auf das Arbeitsverhältnis der Parteien ohne Rücksicht auf die Frage, ob der Beklagte tarifgebunden ist oder nicht, die DRK-Arbeitsbedingungen Ost in der jeweils geltenden Fassung anzuwenden, mithin auch deren Fassung gem. dem Beschluß des Präsidiums und des Präsidialrats des DRK vom 3. und 15./16. September 1999.

3. Die ab 1. Januar 1999 geltenden DRK-Arbeitsbedingungen Ost sind inhaltlich identisch mit den tariflichen Regelungen des DRK-Tarifvertrag Ost in der ab demselben Zeitpunkt geltenden Fassung. Dies hat das Landesarbeitsgericht für den Senat bindend und von der Revision nicht angegriffen festgestellt (§ 561 Abs. 2 ZPO aF, nunmehr § 559 Abs. 2 ZPO). Daraus folgen die mit der Klage vom Kläger verfolgten Ansprüche. Dies zieht der Beklagte nicht in Zweifel.

4. Das Landesarbeitsgericht hat die Ausschlußfrist als gewahrt angesehen. Die Ausführungen lassen keinen revisiblen Rechtsfehler erkennen und werden von der Revision auch nicht angegriffen.

5. Bei der Berechnung der dem Kläger noch zustehenden Klageforderung ist dem Landesarbeitsgericht eine offenbare Unrichtigkeit iSv. § 319 ZPO unterlaufen. Es hat den dem Kläger erstinstanzlich zuerkannten Betrag lediglich in Höhe der teilweisen



Klagerücknahme von 91,58 DM brutto gekürzt, nicht hingegen den durch Teilvergleich erledigten Betrag der Klageforderung in Höhe von 268,72 DM abgesetzt. Bei dessen Berücksichtigung hätte das erstinstanzliche Urteil lediglich in Höhe von 1.261,92 DM brutto nebst der darauf entfallenden Zinsen bestätigt werden dürfen. Diese offensichtliche Unrichtigkeit kann auch vom Rechtsmittelgericht berichtigt werden (*BGH 3. April 1996 - VIII ZR 54/95 - NJW 1996, 2100, 2101*). Dies ist durch den Tenor geschehen.

II. Die Kostenentscheidung für den ersten und zweiten Rechtszug folgt aus § 91 ZPO. Die gerichtliche Kostenentscheidung bezieht sich nur auf die Ansprüche, die Gegenstand der gerichtlichen Entscheidung sind. Insoweit ist der Beklagte voll unterlegen. Dementsprechend ist die Kostenentscheidung des Berufungsgerichts aufzuheben und zu ändern. Die Kosten des Revisionsverfahrens hat der Beklagte gem. § 97 Abs. 1 ZPO zu tragen.

Schliemann

Wolter

Bott

Der ehrenamtliche Richter
Fieberg ist infolge Ausscheidens
aus dem Amt an der Unterschrift
verhindert.
Schliemann

J. Ratayczak



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)