

4 Sa 435/08
6 Ca 30/08 A
(Arbeitsgericht Weiden - Kammer Schwandorf -)

Verkündet am: 25.02.2009



Landesarbeitsgericht Nürnberg

Im Namen des Volkes

URTEIL

In dem Rechtsstreit

H... J...

- Kläger und Berufungsbeklagter -

Prozessbevollmächtigte/r:

Rechtsanwälte Dr. R..., S..., T...

gegen

Firma P... Service GmbH,
vertreten durch den Geschäftsführer D... P...

- Beklagte und Berufungsklägerin -

Prozessbevollmächtigte/r:

Rechtsanwälte L..., M..., Sch..., F...

hat die 4. Kammer des Landesarbeitsgerichts Nürnberg auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 11. Februar 2009 durch den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht **R o t h** und die ehrenamtlichen Richter Borchardt und Greipl

für Recht erkannt:

1. Auf die Berufung der Beklagten wird das Endurteil des Arbeitsgerichts Weiden – Kammer Schwandorf – vom 03.06.2008, Az.: 6 Ca 30/08 A, abgeändert.
2. Die Klage wird abgewiesen.
3. Der Kläger hat die Kosten des Rechtsstreits zu tragen.
4. Die Revision wird zugelassen.

Tatbestand:

Die Parteien streiten über die Zahlung restlicher Vergütung auf der Grundlage der Vergütungsregelungen des TV AL II.

Der am 14.08.1961 geborene Kläger ist bei der Beklagten auf der Grundlage des schriftlichen Arbeitsvertrages vom 15.01.2000 (Kopie Bl. 4, 5 d.A.) ab dem 01.02.2000 als Wachmann beschäftigt.

In § 1 des Arbeitsvertrages wird geregelt, dass der Kläger bei einer regelmäßigen Arbeitszeit von 183 Monatsstunden nach der Lohngruppe ZW 2/1 Tabelle „A“ vergütet wird und die weiteren Arbeitskonditionen sich aus dem Tarifvertrag TV AL II, Anhang Z-II, Sonder- teil ZW (US) ergeben.

Nach der Regelung in § 2 des Vertrages betrug die damalige Monatsvergütung DM 2.962,00 zuzüglich einer Wachzulage von DM 140,00.

Die Beklagte hatte am 05.08.1997 mit der Gewerkschaft Ö... in einem Firmentarifvertrag (Kopie Bl. 127, 128 d.A.) vereinbart, dass für alle Arbeitnehmer der Firma, die im Rahmen eines Bewachungsauftrages bei den Stationierungsstreitkräften der US-Armee in der Bundesrepublik Deutschland eingesetzt werden, die Bestimmungen für das Wachpersonal gemäß dem Tarifvertrag für die Arbeitnehmer bei den Stationierungsstreitkräften im Gebiet der Bundesrepublik Deutschland (TV AL II) nebst Anhängen, in der jeweils gültigen Fassung gelten sollen.

Dieser Firmentarifvertrag ist von der Beklagten zum 31.08.2000 gekündigt worden.

Der Kläger begehrt mit seiner am 17.08.2006 zum Arbeitsgericht Weiden erhobenen Klage vom 16.08.2006 und den klageerweiternden Schriftsätzen vom 03.01.2008, 05.02.2008, 09.04.2008 und 02.05.2008 die Zahlung restlicher Vergütung unter Zugrundelegung der nach dem 31.08.2000 in Kraft getretenen tarifvertraglichen Vergütungsregelungen des TV AL II. Der Kläger begründet dies mit dem dynamischen Charakter seiner einzelvertraglichen Bezugnahme auf die jeweiligen Vergütungsregelungen des TV AL II.

Wegen der Anträge der Parteien und ihres näheren Vorbringens im erstinstanzlichen Verfahren wird auf den Tatbestand der angefochtenen Entscheidung Bezug genommen.

Das Arbeitsgericht Weiden hat mit Endurteil vom 03.06.2008 der Klage ganz überwiegend stattgegeben und hierbei auf die Entscheidungen des zwischen den Parteien bereits geführten Vorprozesses (Arbeitsgericht Weiden, Az.: 4 Ca 87/06 A; LAG Nürnberg, Az.: 5 Sa 557/06) abgestellt.

Gegen das der Beklagten am 10.06.2008 zustellte Urteil haben ihre Prozessbevollmächtigten mit Schriftsatz vom 26.06.2008, beim Landesarbeitsgericht Nürnberg eingegangen am 27.06.2008, Berufung eingelegt und sie innerhalb der bis 11.09.2008 verlängerten Begründungsfrist mit Schriftsatz vom 01.09.2008, beim Landesarbeitsgericht Nürnberg eingegangen am 02.09.2008, begründet.

Die Beklagte behauptet, aufgrund ihrer damaligen Bindung an den Haustarifvertrag vom 05.08.1997 und die dort geregelte Verweisung auf die tarifvertraglichen Bestimmungen des TV AL II sei zum damaligen Zeitpunkt bei Abschluss der Arbeitsverträge - auch dem des Klägers - das Tarifrecht des TV AL II auch einzelvertraglich in Bezug genommen worden. Insoweit handle es sich bei der Bezugnahmeklausel nach der bisherigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts um eine sogenannte Gleichstellungsabrede, die lediglich aufgrund der damaligen Tarifbindung getroffen worden sei. Nach Ende der Tarifbindung zum 31.08.2000 wirke das in Bezug genommene bisherige Tarifrecht nur noch statisch nach. Tarifänderungen oder tarifvertragliche Neuregelungen, die nach dem 31.08.2000 im Bereich des in Bezug genommenen Tarifvertrages vereinbart worden seien, seien nicht mehr Inhalt des Arbeitsvertrages des Klägers geworden. Aufgrund der nur noch gegebenen statischen Fortgeltung des Tarifrechts komme auch der einzelvertraglichen Bezugnahmeklausel kein dynamischer Charakter mehr zu.

Einer ausdrücklichen einzelvertraglichen Verweisung auf den damals geltenden Haustarifvertrag habe es nicht bedurft, denn in der Gleichstellungsabrede müsse nicht der Grund für die gegebene Tarifbindung des Arbeitgebers angegeben werden.

Zwischenzeitlich sei sie Mitglied in dem Verband B... geworden und fänden nunmehr die dort abgeschlossenen Tarifverträge auf neu begründete Vertragsverhältnisse Anwendung. Dem Kläger sei ein entsprechender Änderungsvertrag angeboten worden, er habe es jedoch vorgezogen, an seinem bisherigen Vertrag mit den eingefrorenen Vertragsbedingungen festzuhalten.

Die Beklagte und Berufungsklägerin beantragt:

Das Urteil des Arbeitsgerichts Weiden vom 06.05.2008, Az.:
6 Ca 30/08 A, wird aufgehoben und die Klage abgewiesen.

Der Kläger und Berufungsbeklagte beantragt:

1. Die Berufung wird zurückgewiesen.
2. Die Beklagte und Berufungsklägerin trägt die Kosten des Rechtsstreits.

Zur Begründung trägt er vor, die Entscheidung des Erstgerichts sei nicht zu beanstanden, denn bereits in dem Vorprozess seien der dynamische konstitutive Charakter der Bezugnahmeklausel im Arbeitsvertrag des Klägers bejaht und das Vorliegen einer sogenannten Gleichstellungsabrede verneint worden. Dies deshalb, da im Zeitpunkt des Vertragsschlusses keine unmittelbare Tarifbindung der Beklagten an den TV AL II vorgelegen habe und in Fällen einer mittelbaren Tarifbindung über einen Anerkennungstarifvertrag auf letzteren selbst hätte einzelvertraglich verwiesen werden müssen. Insoweit sei ein mit der Bezugnahmeklausel verfolgter Gleichstellungszweck für den Kläger bei Abschluss des Vertrages nicht erkennbar gewesen. Diese Unklarheit gehe zu Lasten der Beklagten als Klauselverwenderin. Insoweit komme die neue Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts im Urteil vom 18.04.2007 zum Tragen.

Hinsichtlich weiterer Einzelheiten wird auf den Inhalt der im Berufungsverfahren gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen verwiesen.

Entscheidungsgründe:

I.

Die Berufung ist zulässig.

Sie ist statthaft, § 64 Abs. 1, Abs. 2 b ArbGG, und auch in der gesetzlichen Form und Frist eingelegt und begründet worden, §§ 66 Abs. 1, 64 Abs. 6 Satz 1 ArbGG, 519, 520 ZPO.

- 6 -

II.

Die Berufung ist sachlich begründet.

Die Entscheidung des Erstgerichts ist abzuändern und die Klage abzuweisen.

Dem Kläger steht der geltend gemachte Zahlungsanspruch nicht zu, denn auf sein Arbeitsverhältnis findet lediglich das in Bezug genommene Tarifrecht in der am 31.08.2000 geltenden Fassung Anwendung.

Tariflohnerhöhungen nach dem 31.08.2000 wurden aufgrund der Regelung in § 1 des Arbeitsvertrages des Klägers nicht mehr zum Inhalt seines Arbeitsvertrages.

Bei der Bezugnahme Klausel handelt es sich nämlich um eine sogenannte Gleichstellungsabrede nach der bisherigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, deren dynamischer Charakter mit dem Wegfall der Tarifbindung der Arbeitgeberin endete.

1. Dem Kläger stehen die geltend gemachten Ansprüche auf den erhöhten Tariflohn nicht aufgrund der normativen Wirkung der Bestimmungen des TV AL II zu, denn eine beidseitige Tarifgebundenheit gemäß der §§ 4 Abs. 1 Satz 1, 3 Abs. 1 TVG liegt nicht vor.

Die Beklagte ist nicht Mitglied des tarifschließenden Arbeitgeberverbandes.

2. Dem Kläger stehen die geltend gemachten Zahlungsansprüche auch nicht aufgrund der einzelvertraglichen Abrede in seinem Arbeitsvertrag zu, § 611 Abs. 1 BGB i.V.m. Arbeitsvertrag vom 15.01.2000.

- a) Die arbeitsvertragliche Verweisungsklausel in § 1 des Vertrages ist als Gleichstellungsabrede im Sinne der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (vgl. Urteil vom 22.10.2008 – 4 AZR 784/07 – zitiert in Juris; vom 23.01.2008 – 4 AZR 602/06 – AP Nr. 63 zu § 1 TVG Bezugnahme auf Tarifvertrag; vom 15.03.2006 – 4 AZR 132/05 – AP Nr. 50 zu § 1 TVG Bezugnahme auf Tarifvertrag; jeweils m.w.N.) zu verstehen.

Mit ihr sollte eine möglicherweise fehlende Tarifgebundenheit des Klägers an den seinerzeitigen Haustarifvertrag und mittelbar an das in Bezug genommene Tarifwerk des TV AL II ersetzt werden.

Die Bezugnahme in einem von einem tarifgebunden Arbeitgeber vorformulierten

Arbeitsvertrag auf die für das Arbeitsverhältnis einschlägigen Tarifverträge ist regelmäßig als Gleichstellungsabrede auszulegen. Dies jedenfalls unter dem entscheidenden Gesichtspunkt des Vertrauensschutzes für Arbeitsverträge, die – wie der des Klägers – bis zum 31.12.2001 abgeschlossen worden sind. Die aus Gründen des Vertrauensschutzes für Altverträge weiter zugrunde gelegte Auslegungsregel rechtfertigt 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.

Objektive Voraussetzung für diese der Auslegungsregel zugrunde liegenden Interessenlage und damit für die Auslegung der Verweisungsklausel als Gleichstellungsabrede ist die Tarifgebundenheit des Arbeitgebers (so BAG vom 15.03.2006, a.a.O.; m.w.N.).

- b) 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 Haus-Anerkennungstarifvertrag.

Durch die Aufnahme der Bezugnahmeklausel in die Arbeitsverträge tarifgebundener wie nicht tarifgebundener 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.

Insoweit macht es keinen Unterschied, ob die Verbandsmitgliedschaft eine unmittelbare Tarifgebundenheit an den Verbandstarifvertrag nach § 3 Abs. 1 TVG bewirkt oder bei fehlender Verbandsmitgliedschaft sich aus dem Abschluss eines Haus-Anerkennungstarifvertrages die Tarifgebundenheit an den inkorporierten Verbandstarifvertrag mittelbar ergibt. Die Normen der in solchen Anerkennungstarifverträgen in Bezug genommenen Verbandstarifverträge entfalten nämlich normative Wirkung für die davon betroffenen Arbeitsverhältnisse im Unternehmen oder Betrieb des nicht verbandsangehörigen Arbeitgebers.

Wenn die Regelungen eines Verbandstarifvertrages in den Arbeitsverhältnissen

der ihrerseits tarifgebundenen Arbeitnehmer normativ wirken und auf Arbeitnehmerseite die Tarifvertragspartei des Verbandstarifvertrages identisch mit der des Haus-Anerkennungstarifvertrages ist, entspricht dies der rechtstatsächlichen Situation, die das BAG zu seiner Auslegungsregel von der Gleichstellungsabrede veranlasst hat (so BAG vom 15.03.2006, a.a.O.).

Diese Grundsätze gelten auch im vorliegenden Fall, denn die Gewerkschaft Ö... (später v...) hat sowohl den Haustarifvertrag vom 05.08.1997 als auch den dort in Bezug genommenen TV AL II abgeschlossen. Der Regelung in § 2 dieses Haustarifvertrages entspricht hinsichtlich des erfassten Mitarbeiterkreises (Wachpersonal) der Wirkung eines Anerkennungs-/Verweisungstarifvertrages.

- c) Die Kündigung des Haustarifvertrages zum 31.08.2000 hat zur Folge, dass das in Bezug genommene Tarifrecht nur noch statisch fortwirkt und künftige Änderungen nicht mehr erfasst werden. Insoweit wurden Tariflohnerhöhungen nach diesem Zeitpunkt von der Verweisung im Haustarifvertrag ebenso wenig erfasst wie von der einzelvertraglichen Bezugnahme Klausel.

Wie sich ein verbandsangehöriger Arbeitgeber durch einen Verbandsaustritt aus der tariflichen Dynamik für die Zukunft lösen kann, besteht auch für den Arbeitgeber, der sich durch einen Haustarifvertrag an die Verbandstarifverträge gebunden hat, diese Möglichkeit durch eine Kündigung des Haustarifvertrages. 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. Damit ist für sie 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 gemäß § 4 Abs. 5 TVG auch auf die nicht tarifgebundenen Arbeitnehmer und führt so die angestrebte Gleichstellung mit den tarifgebundenen Arbeitnehmern herbei (so BAG, a.a.O.).

- 9 -

- d) Entgegen der Auffassung des Klägers steht die Anwendung der §§ 305 ff. BGB der Auslegung der Verweisklausel als Gleichstellungsabrede nicht entgegen. Dies gilt insbesondere für die Unklarheitenregelungen in §§ 305c Abs. 2 und 307 Abs. 1 Satz 2 BGB.

Insoweit wird für Altverträge aus der Zeit vor dem 01.01.2002 aus Gründen des Vertrauensschutzes nicht verlangt, dass der Grund für die Tarifbindung des Arbeitgebers in dem Vertrag selbst zum Ausdruck gebracht werden muss und die zeitliche Dauer der Bezugnahme ausreichend konkret von der Verbandsmitgliedschaft abhängig gemacht wird.

Gleiches gilt für den Fall, dass die Tarifbindung des Arbeitgebers über den Abschluss eines Haus-Anerkennungstarifvertrages herbeigeführt wird. Auch hier muss in Altverträgen der konkrete Umstand der Tarifbindung infolge des Haustarifvertrages ebenso wenig angegeben werden wie die zeitliche Abhängigkeit der Bezugnahme von der Laufzeit des Haus-Anerkennungstarifvertrages.

III.

1. Der unterlegene Kläger hat die Kosten des Rechtsstreits zu tragen, § 91 Abs. 1 ZPO.
2. Die Berufung ist zuzulassen, da aufgrund der Vielzahl der Bezugsfälle der Rechtssache grundsätzliche Bedeutung beigemessen wird, § 64 Abs. 3 Ziffer 1 ArbGG, und die vorliegende Entscheidung hinsichtlich des Charakters der Bezugnahmeklausel von dem Urteil des Landesarbeitsgerichts Nürnberg vom 02.08.2007 (Az.: 5 Sa 557/06) abweicht, § 64 Abs. 3 Ziffer 3 ArbGG.

Rechtsmittelbelehrung:

Gegen dieses Urteil kann der Kläger Revision einlegen.
Für die Beklagte ist gegen dieses Urteil kein Rechtsmittel gegeben.

Die Revision muss innerhalb einer Frist von einem Monat eingelegt und innerhalb einer Frist von zwei Monaten begründet werden.

Beide Fristen beginnen mit der Zustellung des in vollständiger Form abgefassten Urteils, spätestens aber mit Ablauf von fünf Monaten nach der Verkündung des Urteils.

Die Revision muss beim
Bundesarbeitsgericht, Hugo-Preuß-Platz 1, 99084 Erfurt
Postanschrift: Bundesarbeitsgericht, 99113 Erfurt
Telefax-Nummer: 0361 2636-2000
eingelegt und begründet werden.

Die Revisionschrift und die Revisionsbegründung müssen von einem Rechtsanwalt unterzeichnet sein.

Es genügt auch die Unterzeichnung durch einen Bevollmächtigten der Gewerkschaften und von Vereinigungen von Arbeitgebern sowie von Zusammenschlüssen solcher Verbände

- für ihre Mitglieder
- oder für andere Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder

oder

von juristischen Personen, deren Anteile sämtlich in wirtschaftlichem Eigentum einer der im vorgenannten Absatz bezeichneten Organisationen stehen,

- wenn die juristische Person ausschließlich die Rechtsberatung und Prozessvertretung dieser Organisation und ihrer Mitglieder oder andere Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder entsprechend deren Satzung durchführt
- und wenn die Organisation für die Tätigkeit der Bevollmächtigten haftet.

In jedem Fall muss der Bevollmächtigte die Befähigung zum Richteramt haben.

Zur Möglichkeit der Revisionseinlegung mittels elektronischen Dokuments wird auf die Verordnung über den elektronischen Rechtsverkehr beim Bundesarbeitsgericht vom 09.03.2006 (BGBl. I, 519 ff.) hingewiesen. Einzelheiten hierzu unter <http://www.bundesarbeitsgericht.de/>.

R o t h
Vorsitzender Richter
am Landesarbeitsgericht

Borchardt
Ehrenamtlicher
Richter

Greipl
Ehrenamtliche
Richterin