

4 Sa 12/10
6 Ca 6007/08
(Arbeitsgericht Nürnberg)

Verkündet am: 14.03.2012

...
Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle



Landesarbeitsgericht Nürnberg

Im Namen des Volkes

URTEIL

In dem Rechtsstreit

W... L...

- Kläger und Berufungsbeklagter -

Prozessbevollmächtigte/r:

Rechtsanwälte M... & Partner

gegen

Firma G... G... M... & W...

Zweigniederlassung der Firma Ge... Elektronik GmbH,
gesetzlich vertreten durch den Geschäftsführer H...-J... K...

- Beklagte und Berufungsklägerin -

Prozessbevollmächtigte/r:

Rechtsanwälte L...

hat die 4. Kammer des Landesarbeitsgerichts Nürnberg auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 22. Februar 2012 durch den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht **Roth** und die ehrenamtlichen Richter **Schrade** und **Schneider**

für Recht erkannt:

1. Auf die Berufung der Beklagten wird das Endurteil des Arbeitsgerichts Nürnberg vom 31.07.2009, Az.: 6 Ca 6007/08, abgeändert.
2. Die Klage wird insgesamt abgewiesen.
3. Der Kläger hat die Kosten des Rechtsstreits zu tragen.
4. Die Revision wird zugelassen.

Tatbestand:

Die Parteien streiten um restliche Vergütungsansprüche sowie die weitere vertragsgerechte Vergütung.

Der Kläger ist bei der Beklagten auf der Basis des schriftlichen Arbeitsvertrages vom 16./30.10.1995 (Kopie Bl. 5-7 d.A.) ab dem 25.10.1995 als kaufmännischer Angestellter beschäftigt und bezieht zuletzt ein Bruttomonatsentgelt in Höhe von EUR 3.663,91.

Die Vergütung wurde in dem Arbeitsvertrag wie folgt geregelt:

Als Vergütung für die Tätigkeit erhalten Sie ein am letzten Arbeitstag jeden Monats zahlbares Bruttogehalt nach Tarifgruppe 5/4 in Höhe von DM 5.400,--.
Tarifgehalt: DM 4.848,-- / Außertarifliche Zulage: 552,-- / Gesamtsumme: DM 5.400,--.
Die nach drei Monaten auszuweisende Leistungszulage ist bereits in der AT-Zulage enthalten.

Wir sind berechtigt, die Leistungszulage zu kündigen oder bei einer Einstufung in eine andere Tarifgruppe neu festzulegen und die außertarifliche Zulage jederzeit ganz bzw. teilweise zu widerrufen oder bei einer Neufestsetzung Ihrer Bezüge ganz bzw. teilweise aufzurechnen.

Die keinem Arbeitgeberverband angehörige Beklagte schloss mit der Industriegewerkschaft Metall, Bezirksleitung München, am 26.06.1995 einen Werktarifvertrag/ Anerkennungstarifvertrag (Kopie Bl. 39-42 d.A.), der zum 01.07.1995 in Kraft getreten ist.

In diesem Werktarifvertrag werden u.a. die Manteltarifverträge für die gewerblichen Arbeitnehmer und für die Angestellten der Bayerischen Metallindustrie in der Fassung vom 01.04.1994 in Bezug genommen sowie mit Wirkung ab dem 01.01.1996 die Lohn-, Gehalts- und Ausbildungstabellen in der Fassung vom 01.11.1995.

Mit Zusatztarifvertrag vom 14.01.1997 (Kopie Bl. 8 d.A.) wird u.a. die Wochenarbeitszeit ab dem 01.10.1997 auf 35 Stunden verkürzt und auf den Lohn- und Gehaltstarifvertrag vom 12.12.1996 verwiesen.

Mit weiterem Zusatztarifvertrag vom 01.10.1998 (Kopie Bl. 43, 44 d.A.) wird u.a. geregelt, dass die kommende Lohn-/Gehaltserhöhung 1999 ungekürzt weitergegeben, für das Jahr 1999 die Hälfte der Sonderzahlungen gezahlt und die Lohn-/Gehaltserhöhung 1999 auf die zu zahlenden Sonderzahlungen angerechnet werden. Ab 01.01.2000 sollen alle tariflichen Bestimmungen wieder uneingeschränkt gelten.

Sämtliche Tarifverträge wurden seitens der Beklagten mit Schreiben vom 25.09.2001 (Kopie Bl. 9 d.A.) fristgerecht zum 31.12.2001 gekündigt.

In der Folgezeit gab die Beklagte die Tarifierhöhungen nach den Verbandstarifverträgen der Bayerischen Metallindustrie nicht weiter.

Mit Schriftsatz seines Prozessbevollmächtigten vom 30.05.2008 (Bl. 10, 11 d.A.) begehrt der Kläger ab dem 01.01.2005 die Nachzahlung der Differenz zu dem jeweiligen Tarifentgelt der Tarifgruppe 5, 4. Gruppenjahr entsprechend den jeweiligen Regelungen in den Gehaltstarifverträgen der Bayerischen Metallindustrie sowie die Differenz zu den jeweils tarifvertraglich geregelten jährlichen Sonderzahlungen (hier: Urlaubsgeld, anteiliges 13. Monatsgehalt).

Mit seiner am 22.09.2008 beim Arbeitsgericht Nürnberg eingereichten Klage verfolgt der Kläger sein Zahlungsbegehren gerichtlich weiter.

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

Das Arbeitsgericht Nürnberg hat mit Endurteil vom 31.07.2009 die Klage abgewiesen, soweit restliche Vergütungsansprüche für die Monate Januar 2005 bis Januar 2008 geltend gemacht worden sind, da solche Ansprüche aufgrund der Verfallfrist des in Bezug genommenen Manteltarifvertrages verfallen sind. Für die Zeit ab dem 01.02.2008 ist den Zahlungsanträgen weitgehend entsprochen worden. Dies mit der Begründung, der Arbeitsvertrag des Klägers enthalte eine dynamische Bezugnahme auf die Vergütungstarifverträge der Bayerischen Metall- und Elektroindustrie. Die im Arbeitsvertrag enthaltene Anrechnungsklausel sei nach § 308 Ziffer 4 BGB rechtsunwirksam, da der Grund der Aufrechnungsbefugnis nicht konkretisiert sei. Wegen der Erhöhung der Wochenarbeitszeit schulde die Beklagte 40/35 des jeweiligen Tarifentgelts.

Gegen das den Prozessbevollmächtigten der Beklagten am 01.12.2009 zugestellte Urteil haben diese mit dem am 04.01.2010 beim Landesarbeitsgericht Nürnberg eingegangenen Schriftsatz vom 28.12.2009 Berufung eingelegt und sie innerhalb der bis 01.03.2010 verlängerten Begründungsfrist mit Telefax von diesem Tag begründet.

Die Beklagte meint, die vom Erstgericht vorgenommene Auslegung, das jeweilige Verbandstarifrecht sei dynamisch in Bezug genommen worden, soweit es das Entgelt regelt, finde keinerlei Niederschlag in dem Arbeitsvertrag des Klägers. Der Vertrag enthalte keinerlei Verweis auf das Verbandstarifrecht. Da sie lediglich aufgrund des abgeschlossenen Werktarifvertrages bei Abschluss des Arbeitsvertrages tarifgebunden gewesen sei, könnten die Verweise auf geltendes Tarifrecht lediglich diesen Werktarifvertrag betreffen. In diesem seien modifizierte, vom Verbandstarifrecht abweichende Regelungen getroffen worden. Aufgrund der Kündigung des Werktarifvertrages sowie der Zusatztarifverträge zum 31.12.2001 gelte das bisher in Bezug genommene Werktarifvertragsrecht nur noch statisch fort. Dies gelte auch für das im Werktarifvertrag in Bezug genommene Verbandstarifrecht.

Im Übrigen sei auch die vertragliche Anrechnungsklausel rechtswirksam. Von ihr sei in Zusammenhang mit der Erhöhung der Wochenarbeitszeit auf 40 Wochenstunden in der Änderungsvereinbarung vom 10.07.2001 (Kopie Bl. 186 d.A.) wirksam Gebrauch gemacht worden.

Die Beklagte und Berufungsklägerin beantragt:

1. Das Urteil des Arbeitsgerichts vom 31.07.2009, Az.: 6 Ca 6007/08, zugestellt am 01.12.2009, wird in Ziffer 1 – Ziffer 3 aufgehoben.
2. Die Klage wird abgewiesen.
3. Der Kläger hat die Kosten des Rechtsstreits zu tragen.

Der Kläger und Berufungsbeklagte beantragt:

Die Berufung wird kostenpflichtig zurückgewiesen.

Zur Begründung trägt er vor, das Auslegungsergebnis des Erstgerichts sei rechtlich nicht zu beanstanden. Aufgrund des Hinweises auf die Leistungszulage, die im Verbandstarifvertrag geregelt sei, sei deutlich geworden, dass sich die Verweisung auf das jeweilige Tarifgehalt auf die Regelungen in den jeweiligen Verbands-Gehaltstarifverträgen beziehe. Auch der Anerkennungs-Werktarifvertrag enthalte eine Verweisung auf das Verbandstarifrecht. Zudem sei der Kläger von der Firma S... zu der Beklagten gewechselt, für diese habe auch das Verbandstarifvertragsrecht gegolten. Das arbeitsvertraglich in Bezug genommene jeweilige „geltende Tarifrecht“ könne zwar auch den Haustarifvertrag betroffen haben, solange dieser gegolten habe, danach jedenfalls wieder das Verbandstarifrecht. Auch die Aufnahme einer Anrechnungsklausel in das Vertragswerk spreche für eine weitere dynamische Bezugnahme auf dieses Tarifrecht. Da dem Kläger die Existenz eines Werktarifvertrages nicht bekannt gewesen sei, hätte es in seinem Arbeitsvertrag einer entsprechenden Klarstellung bedurft. Vom Vorliegen einer Gleichstellungsabrede könne nicht ausgegangen werden, denn Voraussetzung hierfür sei die Bezugnahme auf einen Tarifvertrag im Ganzen und nicht lediglich hinsichtlich einzelner Regelungsbereiche, hier der Vergütung. Dies habe auch bereits die 5. Kammer des Landesarbeitsgerichts Nürn-

berg mit Urteil vom 29.10.2010 entschieden. Da der Kläger Gewerkschaftsmitglied gewesen sei, habe es des Rückgriffs auf eine Gleichstellungsabrede gar nicht bedurft. Der unterlassene konkrete Hinweis auf den Werkstarifvertrag stelle eine Verletzung des Nachweisgesetzes dar, weshalb die Beklagte die geltend gemachte Vergütungsdifferenz auch unter dem Gesichtspunkt des Schadensersatzes schulde.

Bezüglich weiterer Einzelheiten wird auf den Inhalt der im Berufungsverfahren gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen sowie auf den Inhalt der Sitzungsniederschriften Bezug genommen.

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.

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 bis 31.12.2001 geltenden Fassung Anwendung.

Tariflohnerhöhungen nach dem 01.01.2002 wurden aufgrund der Vergütungsregelung im Arbeitsvertrag des Klägers nicht mehr zum Inhalt desselben.

Bei der Bezugnahme Klausel handelte es sich nämlich um eine so genannte Gleichstellungsabrede nach der bisherigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, deren dynamischer Charakter mit dem Wegfall der Tarifbindung der Arbeitgeberin endet.

1. Dem Kläger stehen die geltend gemachten Ansprüche auf den jeweiligen Tariflohn nicht aufgrund der normativen Wirkung des Verbandstarifvertragsrechts zu, denn eine beidseitige Tarifgebundenheit gemäß §§ 4 Abs. 1 Satz 1, 3 Abs. 1 TVG liegt nicht vor. Die Beklagte ist nicht Mitglied des Arbeitgeberverbandes, der den Tarifvertrag abgeschlossen hat.
2. Dem Kläger stehen die geltend gemachten Vergütungsansprüche auch nicht aufgrund der einzelvertraglichen Abrede in seinem Arbeitsvertrag zu, § 611 Abs. 1 BGB i.V.m. Arbeitsvertrag vom 16./30.10.1995.
 - a) Zugunsten des Klägers kann unterstellt werden, dass der Verweis in Abs. 3 seines Arbeitsvertrages - er erhalte ein „Bruttogehalt nach Tarifgruppe 5/4“ - nicht nur eine deklaratorische Wiedergabe der tarifvertraglich geschuldeten Vergütung darstellt, sondern vielmehr eine konstitutive Vertragsabrede in Bezug auf das jeweilige Bruttogehalt dieser Tarifgruppe.
Insoweit kann dem diesbezüglichen Auslegungsergebnis des Erstgerichts gefolgt und auf die Ausführungen in dem Ersturteil verwiesen werden.
 - b) Die arbeitsvertragliche Verweisung auf den jeweiligen Bruttobetrag der zitierten Tarifgruppe ist als Gleichstellungsabrede im Sinne der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zu verstehen (vgl. Urteil vom 22.10.2008 – 4 AZR 784/07 – AP Nr. 66 zu § 1 TVG Bezugnahme auf Tarifvertrag; 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; vom 19.03.2003 – 4 AZR 331/02 – AP Nr. 33 zu § 1 TVG Bezugnahme auf Tarifvertrag).
Danach ist die Bezugnahme auf einen von einem tarifgebundenen Arbeitgeber vorformulierten Arbeitsvertrag auf die für das Arbeitsverhältnis einschlägigen Tarifverträge regelmäßig als Gleichstellungsabrede auszulegen.

Dies gilt jedenfalls unter dem entscheidenden Gesichtspunkt des Vertrauensschutzes für Arbeitsverträge, die – wie der des Klägers – bis zum 31. Dezember 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 liegende Interessenlage und damit für die Auslegung der Verweisklausel als Gleichstellungsabrede ist die Tarifgebundenheit des Arbeitgebers. Die Verweisklausel soll lediglich die eventuell fehlende Tarifgebundenheit des Arbeitnehmers ersetzen, nicht die des Arbeitgebers.

Bei Austritt des Arbeitgebers aus dem Verband gilt die Dynamik der Verweisklausel nicht mehr und die in Bezug genommenen Tarifverträge werden in ihrem zu diesem Zeitpunkt geltenden Inhalt für das Arbeitsverhältnis eingefroren.

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 Anerkennungstarifvertrag (Werktarifvertrag).

Durch die unterschiedslose 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.

Ein verbandsangehöriger Arbeitgeber kann sich aus der tariflichen Dynamik für die Zukunft durch einen Verbandsaustritt lösen. Dies hat für die Gewerkschaftsmitglieder das „Einfrieren“ der tariflichen Arbeitsbedingungen zur Folge.

Ist der Arbeitgeber dagegen durch einen Anerkennungs-Werktarifvertrag an die Verbandstarifverträge gebunden, hat eine Kündigung des Anerkennungstarifvertrages dieselbe Rechtsfolgen. Auch hier werden nach dem Ende des Tarifvertra-

ges die Arbeitsbedingungen der tarifgebundenen Arbeitnehmer auf dem Stand der in Bezug genommenen Verbandstarifverträge zum Zeitpunkt des Endes des Anerkennungstarifvertrages eingefroren. Änderungen der in Bezug genommenen Tarifnormen wirken nicht mehr auf die vom Anerkennungstarifvertrag kraft Nachwirkung erfassten Arbeitsverhältnisse ein. Damit ist grundsätzlich die gleiche Situation entstanden wie bei Ende der Tarifgebundenheit durch einen Verbandsaustritt.

Die Auslegung der arbeitsvertraglichen Bezugnahme als Gleichstellungsabrede erstreckt den Zustand der Nachwirkung gemäß § 4 Abs. 5 TVG auf die nicht tarifgebundenen Arbeitnehmer und führt die im vorliegenden Fall aufgrund des Anerkennungstarifvertrages angestrebte Gleichstellung mit den Tarifgebundenen herbei.

Der Auslegung einer Klausel als Gleichstellungsabrede steht die Unklarheitenregelung (nunmehr § 305 c Abs. 2 i.V.m. § 310 Abs. 4 Satz 2 BGB) auch dann nicht entgegen, wenn dem Arbeitnehmer die Tarifgebundenheit des Arbeitgebers bei Vertragsschluss unbekannt war.

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 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 Fragerecht 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 Bezugnahme Klausel, die von der Arbeitgeberseite angeboten wird, als Gleichstellungsabrede gemeint ist. 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 oder nicht (so BAG vom 19.03.2003 – 4 AZR 331/02 – AP Nr. 33 zu § 1 TVG Bezugnahme auf Tarifvertrag).

Eine einzelvertragliche Bezugnahme kann sich sowohl auf die Gesamtheit aber auch nur auf Teile der Regelungen eines Tarifvertrages beschränken (so BAG vom 19.01.1999 – 1 AZR 606/98 – AP Nr. 9 zu § 1 TVG Bezugnahme auf Tarifvertrag). Bei der Würdigung, ob die einschlägigen Tarifverträge vollständig oder nur teilweise in Bezug genommen worden sind, ist der Zweck einer Verweisung auf tarifliche Regelungen zu berücksichtigen. Dabei ist danach zu differenzieren, ob die Arbeitgeberin zur Zeit der Bezugnahme Mitglied des Arbeitgeberverbandes war. Ist ein Arbeitgeber tarifgebunden, so soll die einzelvertragliche Verweisung auf Tarifverträge regelmäßig zur Gleichstellung der Außenseiter mit den Gewerkschaftsmitgliedern führen.

- c) Unter Berücksichtigung dieser Grundsätze ist völlig unerheblich, ob es sich bei dem Kläger im Zeitpunkt des Vertragsschlusses um ein Gewerkschaftsmitglied gehandelt hat oder nicht. Da es der Beklagten verwehrt war, bei Abschluss des Vertrages nach der Gewerkschaftszugehörigkeit des Klägers zu fragen, ergibt auch im Falle einer Gewerkschaftszugehörigkeit des Arbeitnehmers die von der Arbeitgeberin beabsichtigte Gleichstellungsabrede einen Sinn.

Ebenfalls dahingestellt werden kann, ob sich die Verweisungen in dem Arbeitsvertrag auf das „Bruttogehalt nach Tarifgruppe 5/4“ bzw. den „geltenden Tarifvertrag“ auf den Anerkennungs-Werktarifvertrag beziehen oder die dort in Bezug genommenen Verbandstarifverträge.

Durch die Kündigung des Werktarifvertrages zum 31.01.2001 gerät die Tarifbindung der Beklagten in Wegfall und beendet somit sowohl die Dynamik des Werktarifvertragsrechts als auch des dort in Bezug genommenen Verbandstarifrechts. Insoweit braucht auch auf die diesbezüglichen Einwände des Klägers zur fehlenden Klarstellung des in Bezug genommenen Tarifrechts nicht näher eingegangen zu werden.

Die erkennende 4. Kammer folgt nicht der Entscheidung der Kammer 5 des Landesarbeitsgerichts Nürnberg im Urteil vom 29.10.2009 (5 Sa 403/08), wonach der

Gleichstellungscharakter einer Bezugnahmeklausel voraussetzt, dass der Tarifvertrag als Ganzes in Bezug genommen wird. Es kann einem tarifgebundenen Arbeitgeber nämlich durchaus daran gelegen sein, eine Gleichstellung von tarifgebundenen und nicht tarifgebundenen Mitarbeitern nur in Bezug auf einzelne Regelungsgruppen des Tarifvertrages (Entgelt, Arbeitszeit, Urlaub, Kündigungsrecht) herbeiführen.

Dies verletzt nicht Tarifrecht, da dem tarifgebundenen Arbeitnehmer sämtliche Ansprüche aus dem Tarifvertrag aufgrund dessen normativer Wirkung zustehen; §§ 4 Abs. 1, 3 Abs. 1 TVG. Insoweit steht das Tarifrecht völlig eigenständig neben einer solchen arbeitsvertraglichen Abrede.

Es verstößt auch nicht gegen Arbeitsvertragsrecht, da ein tarifgebundener Arbeitgeber nicht gezwungen ist, eine beabsichtigte Gleichstellung eines nicht tarifgebundenen Arbeitnehmers mit einem Gewerkschaftsmitglied ausschließlich zu 100 % vorzunehmen oder dies bleiben zu lassen. Die ihm gebührende Privatautonomie, Art. 2 Abs. 1 GG, und Vertragsfreiheit steht einem solchen Postulat entgegen.

In den zum Arbeitsvertrag des Klägers zählenden „Allgemeinen Vertragsbedingungen“ wird zudem in Bezug auf die Arbeitszeit, den Urlaub und die Kündigungsfristen auf die „geltenden betrieblichen Bestimmungen“ bzw. „dem jeweils geltenden Tarifvertrag“ verwiesen und damit auf Regelungen im Werktarifvertrag bzw. das dort in Bezug genommene Verbandstarifrecht. Damit werden neben dem Vergütungssektor auch andere Kernbereiche des Arbeitsverhältnisses den jeweiligen tarifrechtlichen Regelungen unterstellt. Die hiermit beabsichtigte Gleichstellung erstreckt sich auf die für das Arbeitsverhältnis relevanten Regelungsbereiche. Dieses Anliegen der Arbeitgeberin ist vertragsrechtlich nicht zu beanstanden.

Insoweit besteht für die erkennende Kammer keine Veranlassung, von der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts im Urteil vom 19.01.1999 abzuweichen.

3. Bei dem erstmals mit Schriftsatz vom 05.05.2011 geltend gemachten Schadenersatzanspruch wegen einer behaupteten Verletzung des Nachweisgesetzes handelt es sich um einen neuen Streitgegenstand, der hätte fristgerecht innerhalb der Berufungserweiterungsfrist im Rahmen einer Anschlussberufung in den Prozess eingeführt werden müssen. Insoweit erweist sich die Klageerweiterung bereits als unzulässig, §§ 64 Abs. 6 Satz 1 ArbGG, 524 Abs. 1, Abs. 2 Satz 2 ZPO.

Das Klagebegehren ist auch unbegründet, denn der Kläger trägt selbst vor, dass er die Bezugnahme des Tarifrechts im Arbeitsvertrag als eine solche auf das jeweilige Verbandstarifvertragsrecht verstanden hat. Da auch der Anerkennungs-Werktarifvertrag auf das Verbandstarifvertragsrecht verweist, soweit es die Gehaltsgruppeneinteilung und die jeweiligen Vergütungsbestimmungen betrifft, fehlt es an jedweder Irreführung des Arbeitnehmers und der adäquaten Verursachung eines wirtschaftlichen Nachteils beim Kläger.

Insoweit sind die Ausführungen der Klagepartei im Schriftsatz vom 05.05.2011 un schlüssig und weder tatsächlich noch rechtlich nachvollziehbar.

4. Infolge der Beendigung der Dynamik der Bezugnahmeklausel durch die Kündigung des Anerkennungs-Werktarifvertrages zum 31.01.2001 stehen dem Kläger die ab März 2009 eingeklagten Abrechnungs- und Zahlungsansprüche unter Zugrundelegung des jeweils aktuellen Bruttomonatsgehalts der Tarifgruppe 5/4. Gruppenjahr nach den Tarifverträgen für die Angestellten der Bayerischen Metall- und Elektroindustrie nicht zu.

Ab dem 01.01.2002 schuldet die Beklagte nur mehr das damals geltende Tarifrecht aufgrund seiner statischen Fortgeltung.

III.

1. Der unterlegene Kläger hat die Kosten des Rechtsstreits zu tragen, § 91 Abs. 1 ZPO.
2. Die Revision ist zuzulassen, da der Rechtssache in Bezug auf den Gleichstellungscharakter einer punktuellen Bezugnahme auf das Tarifrecht (hier Vergütungsregelung) grundsätzliche Bedeutung beigemessen wird, § 72 Abs. 2 Ziffer 1 ArbGG. Es sind weitere Bezugnahmefälle auf die Entscheidung der 5. Kammer des Landesarbeitsgerichts Nürnberg vom 29.10.2009 zu erwarten. Diese Entscheidung ist allerdings wegen des Abschlusses eines Vergleichs in der zugelassenen Revision nicht mehr divergenzfähig ist (vgl. GERMELMANN/MATTHES/PRÜTTING/MÜLLER-GLÖGE, ArbGG, 7. Aufl., § 72 Rz. 24).

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

- 14 -

Postanschrift:
Bundesarbeitsgericht
99113 Erfurt

Telefax-Nummer:
0361 2636-2000

eingelegt und begründet werden.

Die Revisionsschrift 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/>.

Roth
Vorsitzender Richter
am Landesarbeitsgericht

Schrade
ehrenamtlicher Richter

Schneider
ehrenamtlicher Richter