| | |
|---|---|
| Bundesarbeitsgericht<br>Vierter Senat | Urteil vom 13. Mai 2020<br>- 4 AZR 528/19 -<br>ECLI:DE:BAG:2020:130520.U.4AZR528.19.0 |
| I. Arbeitsgericht Düsseldorf | Urteil vom 8. Februar 2018<br>- 15 Ca 3392/17 - |
| II. Landesarbeitsgericht Düsseldorf | Urteil vom 22. Mai 2019<br>- 7 Sa 159/18 - |

---

Entscheidungsstichworte:

Bezugnahme auf Tarifvertrag - konstitutive Regelung - Tarifwechselklausel

# BUNDESARBEITSGERICHT

4 AZR 528/19
7 Sa 159/18
Landesarbeitsgericht
Düsseldorf

**Im Namen des Volkes!**

Verkündet am
13. Mai 2020

# URTEIL

Freitag, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Kläger, Berufungsbeklagter und Revisionskläger,

pp.

Beklagte, Berufungsklägerin und Revisionsbeklagte,

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 13. Mai 2020 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Prof. Dr. Treber, die Richterinnen am Bundesarbeitsgericht Dr. Rinck und Klug sowie die ehrenamtliche Richterin Gey-Rommel und den ehrenamtlichen Richter Moschko für Recht erkannt:

1. Auf die Revision des Klägers wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 22. Mai 2019 - 7 Sa 159/18 - unter deren Zurückweisung im Übrigen aufgehoben, soweit es das Urteil des Arbeitsgerichts Düsseldorf vom 8. Februar 2018 - 15 Ca 3392/17 - hinsichtlich der Anträge zu 1. und 2. abgeändert hat.
2. Im Umfang der Aufhebung wird die Berufung der Beklagten gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Düsseldorf vom 8. Februar 2018 - 15 Ca 3392/17 - zurückgewiesen.
3. Von den Kosten des Rechtsstreits tragen der Kläger 83 %, die Beklagte 17 %.

## Von Rechts wegen!

## Tatbestand

Die Parteien streiten über die Anwendung des ERA-Entgeltabkommens (EA) für die Metall- und Elektroindustrie Nordrhein-Westfalens vom 13. Mai 2016 (EA 2016) auf das zwischen ihnen bestehende Arbeitsverhältnis. 1

Der Kläger, Mitglied der Industriegewerkschaft Metall (IG Metall), ist seit 2014 bei der Beklagten und deren Rechtsvorgängerin beschäftigt. In dem zwischen dem Kläger und der S GmbH am 7./11. November 2014 geschlossenen Arbeitsvertrag (ArbV) heißt es ua.: 2

„**§ 2 Betriebliche und tarifliche Regelungen**

Neben den Regelungen dieses Vertrages und den gesondert bestehenden betrieblichen Regelungen (Betriebsvereinbarungen, Richtlinien, Regelungsabreden, Arbeitsanweisungen etc.), finden auf das Arbeitsverhältnis, unabhängig von einer Gewerkschaftszugehörigkeit des Arbeitnehmers, die für die Gesellschaft jeweils geltenden Tarifverträge in ihrer jeweils geltenden Fassung Anwendung.

Dies sind gegenwärtig die einschlägigen Flächentarifverträge der ‚Metall- und Elektroindustrie Nordrhein-Westfalen‘ und der Haustarifvertrag vom 27.02.2004.

**§ 3 Arbeitszeit**

Die tarifliche Arbeitszeit beträgt derzeit 38,5 Stunden/ Woche verteilt auf eine 5-Tage-Woche.

…

**§ 4 Vergütung**

Sie werden auf Basis der derzeit bei der Gesellschaft zur Anwendung kommenden Tarifverträge entsprechend Ihrer Tätigkeit eingestuft. Ihr Gesamtbruttomonatsgehalt setzt sich wie folgt zusammen:

| | |
|---|---|
| Tarifgehalt EG10 | 3.029,00 € |
| freiwillige Zulage (ÜT) | 1.371,00 € |
| **Gesamt** | **4.400,00 €** |

…

Sofern eine freiwillige Zulage (ÜT) vereinbart wurde, wird diese unter dem Vorbehalt des Widerrufs gewährt. … Grundsätzlich kann die freiwillige Zulage bei tariflichen Änderungen, gleich welcher Art, entsprechend angerechnet werden."

Bei dem unter § 2 Abs. 2 ArbV genannten „Haustarifvertrag vom 27.02.2004" (Haus-TV) handelt es sich um einen von der S KG mit der Industriegewerkschaft Metall (IG Metall) geschlossenen Tarifvertrag, nach dem ua. die jeweiligen Lohn- und Gehaltsabkommen für die Metall- und Elektroindustrie Nordrhein-Westfalens mit einigen Abweichungen, insbesondere mit einer Wochenarbeitszeit von 38,5 anstatt 35,0 Stunden, gelten sollen. 3

Die S GmbH entstand im Jahr 2006 im Wege der Ausgliederung aus der tarifvertragschließenden KG. Sie gab zunächst die Tarifentgelterhöhungen entsprechend den regionalen Tarifverträgen für die Metall- und Elektroindustrie einschließlich der EA an die Arbeitnehmer weiter, ohne an diese Tarifbestimmungen gebunden gewesen zu sein. Diese Praxis führte sie für die im EA 2016 vorgesehenen Entgeltregelungen nicht fort. 4

Mit Wirkung zum 1. Januar 2017 ging das Arbeitsverhältnis des Klägers im Wege eines Betriebsteilübergangs auf die Beklagte über. Diese vereinbarte mit der IG Metall am 17. Juli 2017 einen „Firmentarifvertrag" (Firmen-TV), der abweichend von den dort in Bezug genommenen Verbandstarifverträgen für die Metall- und Elektroindustrie Nordrhein-Westfalen ua. eine Arbeitszeit von 5

38,5 Wochenstunden sowie eine Erhöhung des Tarifentgelts lediglich iHv. 1,3 % ab dem 1. April 2017 vorsah.

Mit seiner am 28. Juni 2017 der Beklagten zugestellten Klage hat der Kläger zunächst den im EA 2016 vorgesehenen Pauschalbetrag iHv. 150,00 Euro brutto (Antrag zu 1.) und die Vergütungsdifferenzen zum geleisteten Entgelt für die Monate Juli 2016 bis einschließlich März 2017 (Antrag zu 2.) verlangt. Er erweiterte später seine Klage für nachfolgende Zeiträume (Anträge zu 3. und 4.). Der Kläger hat die Auffassung vertreten, das EA 2016 fände aufgrund arbeitsvertraglicher Bezugnahme auf sein Arbeitsverhältnis Anwendung. Der Arbeitsvertrag verweise zeitdynamisch auf die Flächentarifverträge. Der Firmen-TV werde von der Bezugnahmeregelung nicht erfasst. Dieser sei arbeitgeberseitig von einer anderen Tarifvertragspartei geschlossen worden als das EA 2016. Er gelte lediglich aufgrund beiderseitiger Tarifgebundenheit der Parteien. Die Kollision zwischen dem normativ geltenden Firmen-TV und dem vertraglich in Bezug genommenen EA 2016 sei im Wege des Günstigkeitsvergleichs zu lösen. Daher könne er eine Vergütung nach dem EA 2016 beanspruchen. 6

Der Kläger hat zuletzt - nach Rücknahme eines darüber hinausgehenden Feststellungsantrags - beantragt, 7

> die Beklagte zu verurteilen, an ihn
>
> 1. 150,00 Euro brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 1. Juli 2016,
> 2. 870,05 Euro brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 29. Juni 2017,
> 3. 334,40 Euro brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 8. Juli 2017,
> 4. 167,20 Euro brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 14. Juli 2017
>
> zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Das EA 2016 fände auf das Arbeitsverhältnis keine Anwendung. Weder sie noch die Rechtsvorgängerin seien bis zum 31. März 2017 entsprechend tarifgebunden gewesen. Die Bezugnahmeklausel in § 2 Abs. 1 ArbV setze dies aber voraus. Soweit § 2 Abs. 2 und § 4 ArbV bestimmte Tarifverträge nennen, handele es sich nicht um Willens-, sondern lediglich um unzutreffende Wissenserklärungen. Ab dem 1. April 2017 sei nach § 2 Abs. 1 ArbV allein der Firmen-TV kraft individualvertraglicher Vereinbarung maßgebend. 8

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben, das Landesarbeitsgericht hat sie abgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision begehrt der Kläger die Wiederherstellung der erstinstanzlichen Entscheidung. 9

## Entscheidungsgründe

Die Revision des Klägers ist teilweise begründet, im Übrigen ist sie unbegründet. 10

I. Der Kläger, der sein Begehren zuletzt allein auf vertragliche Ansprüche gestützt hat, kann nach § 4 Abs. 1 ArbV die mit den Anträgen zu 1. und 2. eingeklagten Entgeltdifferenzen iHv. insgesamt 1.020,05 Euro brutto nebst Zinsen verlangen. Auf das Arbeitsverhältnis der Parteien fanden kraft einzelvertraglicher Bezugnahme die Entgeltregelungen des EA 2016 bis zum 31. März 2017 Anwendung. Das ergibt die Auslegung des Arbeitsvertrags. 11

1. Bei dem Arbeitsvertrag handelt es sich nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts um einen Formularvertrag, der nach den Regelungen über Allgemeine Geschäftsbedingungen auszulegen ist *(vgl. hierzu BAG 19. Mai 2010 - 4 AZR 796/08 - Rn. 15, BAGE 134, 283)*. Dessen Auslegung durch das Landesarbeitsgericht ist in der Revisionsinstanz voll überprüfbar *(BAG 25. Januar 2017 - 4 AZR 517/15 - Rn. 40 mwN, BAGE 158, 54)*. 12

2. Durch § 4 Abs. 1 ArbV haben die damaligen Vertragsparteien eine bis zum Inkrafttreten des Firmen-TV am 1. April 2017 gegenüber § 2 Abs. 1 ArbV eigenständige zeitdynamische Bezugnahme auf die Entgeltbestimmungen des EA 2016 und den Haus-TV vereinbart. 13

a) Nach § 2 Abs. 1 ArbV finden auf das Arbeitsverhältnis „die für die Gesellschaft jeweils geltenden Tarifverträge in ihrer jeweils geltenden Fassung Anwendung“. Nach § 4 Abs. 1 TVG „gelten“ die Rechtsnormen eines Tarifvertrags, die den Inhalt, den Abschluss oder die Beendigung von Arbeitsverhältnissen ordnen, unmittelbar und zwingend zwischen den beiderseits Tarifgebundenen *(§ 3 Abs. 1 TVG)*. Die arbeitsvertragliche Regelung ist dahingehend auszulegen, dass die Tarifverträge auf das Arbeitsverhältnis Anwendung finden sollen, an die der Arbeitgeber normativ gebunden ist *(vgl. auch BAG 21. November 2012 - 4 AZR 85/11 - Rn. 3, 29 f., BAGE 144, 36; zur Auslegung einer gesetzlichen Regelung sh. BAG 11. Dezember 2019 - 4 AZR 310/16 - Rn. 17 mwN)*. Es handelt sich nach der Rechtsprechung des Senats um eine sog. große dynamische Bezugnahmeklausel, die auch als Tarifwechselklausel bezeichnet wird. Diese erfasst nicht nur benannte Tarifverträge einer Branche oder bestimmter Tarifvertragsparteien, sondern soll - vorsorglich - auch andere Tarifverträge in Bezug nehmen, an die der Arbeitgeber (zukünftig) gebunden ist *(BAG 22. April 2009 - 4 ABR 14/08 - Rn. 27 mwN, BAGE 130, 286)*. Die Tarifwechselklausel ist weder ihrer äußeren Form nach noch aufgrund ihrer inhaltlichen Gestaltung überraschend iSv. § 305c Abs. 1 BGB und damit Vertragsbestandteil geworden. Sie ist auch nicht intransparent iSd. § 307 Abs. 3 Satz 2 iVm. Abs. 1 Satz 2 BGB *(ausf. zu den Maßstäben BAG 21. November 2012 - 4 AZR 85/11 - Rn. 33, 35 mwN, aaO)*. 14

b) Die Abrede in § 2 Abs. 1 ArbV regelt die Arbeitsbedingungen jedoch nicht abschließend in Form einer umfassenden Bezugnahmeklausel. Die Verweisung sieht die Anwendung der für die Gesellschaft jeweils geltenden Tarifverträge in ihrer jeweils geltenden Fassung vielmehr „neben den Regelungen dieses Vertrages …“ vor. Der Begriff „neben“ bedeutet „zusätzlich zu“, „außer“ *(Duden Das Bedeutungswörterbuch 5. Aufl.; zum Begriff „außerdem“ vgl. BAG* 15

*16. Mai 2018 - 4 AZR 209/15 - Rn. 22 ff.)*. Damit haben die Arbeitsvertragsparteien zum Ausdruck gebracht, dass die in § 2 Abs. 1 ArbV vereinbarte Bezugnahmeklausel nur insoweit eingreift, wie nicht nachfolgend gesonderte vertragliche Regelungen getroffen worden sind.

c) Eine solche Vereinbarung enthält § 4 Abs. 1 ArbV hinsichtlich der Vergütung. Diese ist allerdings beschränkt auf die „derzeit bei der Gesellschaft zur Anwendung kommenden Tarifverträge“. Sie ist nicht mehr einschlägig, wenn die Arbeitgeberin an andere Tarifverträge gebunden ist. 16

aa) § 4 Abs. 1 Satz 2 ArbV sieht ein beziffertes „Tarifgehalt“ unter Nennung einer Entgeltgruppe („EG10“) vor. Die Angabe bezieht sich, wie sich aus Satz 1 der Regelung ergibt, auf die „derzeit bei der Gesellschaft zur Anwendung kommenden Tarifverträge“. Dies waren bei Vertragsabschluss unstreitig - wie auch § 2 Abs. 2 ArbV zu entnehmen ist - die Flächentarifverträge der Metall- und Elektroindustrie Nordrhein-Westfalens und der Haus-TV, der seinerseits - abgesehen von einigen Modifikationen, insbesondere hinsichtlich der Wochenarbeitszeit - auf die Flächentarifverträge Bezug nimmt. Die Nennung eines festen Entgeltbetrags bei dessen Bezeichnung als Tarifgehalt ist nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts regelmäßig als Bezugnahme auf die betreffenden Tarifverträge hinsichtlich der Vergütung auszulegen. Überdies darf ein Arbeitnehmer eine solche Verknüpfung redlicherweise dahingehend verstehen, der in der Klausel festgehaltene Betrag werde für die Dauer des Arbeitsverhältnisses nicht statisch sein, sondern solle sich entsprechend den Entwicklungen des maßgebenden Tarifvertrags ändern *(BAG 3. Juli 2019 - 4 AZR 312/18 - Rn. 27 mwN; 12. Dezember 2018 - 4 AZR 123/18 - Rn. 20 mwN, BAGE 164, 345)*. 17

bb) Etwas anderes gilt im Hinblick auf das EA 2016 nicht deshalb, weil das im Vertrag genannte Entgelt auf Basis der „derzeit“ - im Zeitpunkt des Vertragsschlusses im Jahr 2014 - bei der Gesellschaft zur Anwendung kommenden Tarifverträge gezahlt werden soll. Der Begriff enthält keine Einschränkung der zeitlichen Dynamik der Bezugnahmeklausel, soweit es sich um die „zur Anwendung kommenden Tarifverträge“ handelt. Das ergibt sich schon aus § 4 Abs. 4 Satz 3 18

ArbV. Auf die in § 4 Abs. 1 Satz 2 ArbV enthaltene „freiwillige Zulage (ÜT)“ sollen „tarifliche Änderungen, gleich welcher Art, entsprechend angerechnet werden“ können. Nur wenn künftige Tariflohnerhöhungen nach den vertraglichen Regelungen weitergegeben werden müssen, macht eine solche Anrechnungsregelung Sinn *(BAG 3. Juli 2019 - 4 AZR 312/18 - Rn. 27)*.

cc) Dieses Auslegungsergebnis deckt sich mit der Durchführung des Arbeitsvertrags. 19

(1) Die Vertragspraxis kann insoweit zur Auslegung der Klausel herangezogen werden, wie sie Rückschlüsse auf den zum Zeitpunkt des Vertragsabschlusses bestehenden Erklärungswillen der Parteien zulässt *(vgl. BAG 16. Juni 2010 - 4 AZR 924/08 - Rn. 18; 15. März 2006 - 4 AZR 132/05 - Rn. 38 mwN)*. Sie kann den zum Ausdruck gebrachten objektiven Gehalt der wechselseitigen Vertragserklärungen nicht mehr beeinflussen, wohl aber Anhaltspunkte für den tatsächlichen Vertragswillen enthalten *(BAG 27. März 2018 - 4 AZR 151/15 - Rn. 25; 7. Juni 2006 - 4 AZR 272/05 - Rn. 43)*. 20

(2) Die Rechtsvorgängerin der Beklagten hat den Kläger nach Abschluss des Arbeitsvertrags ungeachtet einer insoweit nicht bestehenden Tarifgebundenheit entsprechend dem jeweiligen EA zuzüglich einer freiwilligen übertariflichen Zulage auf der Basis einer Wochenarbeitszeit von 38,5 Stunden vergütet. 21

dd) Diese Inbezugnahme der Entgeltregelungen der Flächentarifverträge der Metall- und Elektroindustrie Nordrhein-Westfalens und des Haus-TV ist aber inhaltlich begrenzt auf den Zeitraum, in dem die Arbeitgeberin nicht iSv. § 3 Abs. 1 TVG tarifgebunden war. 22

(1) Das in § 4 Abs. 1 ArbV genannte Tarifgehalt bezieht sich auf die „derzeit“ bei der Gesellschaft zur Anwendung kommenden Tarifverträge. Aus dem systematischen Zusammenhang von § 4 Abs. 1 ArbV und § 2 Abs. 1 ArbV ist für einen Arbeitnehmer allerdings erkennbar, dass die „neben“ der Bezugnahmeklausel in § 2 Abs. 1 ArbV bestehende Vergütungsregelung in § 4 Abs. 1 ArbV, die auf die im Zeitpunkt des Vertragsschlusses angewandten Regelungen 23

verweist, enden soll, sobald die Arbeitgeberin an andere Tarifverträge nach § 3 Abs. 1 TVG gebunden ist.

(2) Ein anderes Ergebnis folgt nicht aus § 2 Abs. 2 ArbV. Unabhängig davon, ob es sich dabei um eine Willenserklärung - so der Kläger - oder um eine auf § 2 Abs. 1 ArbV bezogene bloße Wissenserklärung - so die Beklagte - handelt, ist die Nennung der Tarifverträge durch die Formulierung „dies sind gegenwärtig“ gleichermaßen inhaltlich begrenzt. 24

ee) Entgegen der Auffassung der Beklagten handelt es sich bei § 4 Abs. 1 ArbV um eine konstitutive Vertragsregelung. Es liegt auch - unter Berücksichtigung von § 2 ArbV - nicht nur eine - fehlerhafte - Wissenserklärung ohne vertraglich bindenden Charakter vor. 25

(1) Bei einem Arbeitsvertrag ist grundsätzlich von übereinstimmenden Willenserklärungen hinsichtlich des gesamten Vertragsinhalts auszugehen. Soll einem Teil des Inhalts keine rechtsgeschäftliche Wirkung zukommen, sondern es sich nur um eine deklaratorische Angabe in Form einer sog. Wissenserklärung handeln, muss dies im Vertrag deutlich zum Ausdruck kommen *(BAG 20. Juni 2018 - 4 AZR 371/15 - Rn. 33; ausf. 21. August 2013 - 4 AZR 656/11 - Rn. 12 mwN, BAGE 146, 29)*. 26

(2) Derartige Anhaltspunkte sind im Streitfall nicht gegeben. 27

(a) Die vormalige Arbeitgeberin war im Zeitpunkt des Vertragsschlusses nicht normativ an die von ihr angewandten Flächentarifverträge der Metall- und Elektroindustrie Nordrhein-Westfalens und den Haus-TV gebunden. Allein in Anwendung der Bezugnahmeregelung des § 2 Abs. 1 ArbV konnte sich bei Vertragsschluss nicht das in § 4 Abs. 1 ArbV genannte tarifliche Entgelt ergeben. Daher durfte ein durchschnittlich verständiger Arbeitnehmer als Vertragspartner des Verwenders der Allgemeinen Geschäftsbedingungen die Regelung in § 4 Abs. 1 ArbV als konstitutive Vereinbarung verstehen *(vgl. auch BAG 21. August 2013 - 4 AZR 656/11 - Rn. 15, BAGE 146, 29)*. 28

(b) Das entspricht auch dem mit einer Regelung wie derjenigen in § 4 Abs. 1 ArbV typischerweise verfolgten Zweck, die vertragliche Übereinkunft für die Vergütung des jeweiligen Arbeitnehmers zu bilden. Dieses Ziel kann nur erreicht werden, wenn die genannten Tarifverträge vertraglich bindend in Bezug genommen werden. 29

3. Die so verstandene arbeitsvertragliche Bezugnahmeklausel ist gem. § 613a Abs. 1 Satz 1 BGB unverändert auf die Beklagte übergegangen *(st. Rspr., sh. nur BAG 3. Juli 2019 - 4 AZR 312/18 - Rn. 31; 30. August 2017 - 4 AZR 95/14 - Rn. 43 mwN, BAGE 160, 87)*. 30

4. Danach stehen dem Kläger für den Zeitraum vom 1. Juli 2016 bis zum 31. März 2017 Ansprüche iHv. 150,00 Euro brutto gem. § 2 Nr. 2a EA 2016 sowie iHv. 870,05 Euro brutto gem. § 2 Nr. 3 EA 2016 zu. Soweit dabei Zeiträume vor dem Betriebsübergang betroffen sind, haftet die Beklagte für die Ansprüche gem. § 613a Abs. 2 BGB. Der Höhe nach sind die geltend gemachten Zahlungsansprüche nicht zu beanstanden. Der Kläger hat deren Berechnung auf das anfängliche Bestreiten der Beklagten hin im Einzelnen dargelegt. Die Beklagte hat dagegen keine substantiierten Einwendungen erhoben. 31

5. Der Zinsanspruch ergibt sich aus § 286 Abs. 2 Nr. 1, § 288 Abs. 1, § 291 BGB. 32

II. Hinsichtlich der Zahlungsansprüche für den Zeitraum vom 1. April bis zum 30. Juni 2017 (Anträge zu 3. und 4.) ist die Klage unbegründet. 33

1. Die in § 4 Abs. 1 ArbV enthaltene Bezugnahmeklausel ist inhaltlich auf die im Zeitpunkt des Vertragsabschlusses bei der Arbeitgeberin zur Anwendung kommenden Tarifverträge beschränkt *(Rn. 22 ff.)*. Mit dem Eintritt einer Tarifgebundenheit auf Seiten der Arbeitgeberin finden gem. § 2 Abs. 1 ArbV „die für die Gesellschaft jeweils geltenden Tarifverträge in ihrer jeweils geltenden Fassung Anwendung“ *(Rn. 14)*. Danach verweist der Arbeitsvertrag hinsichtlich der Vergütung ab dem 1. April 2017 auf den Firmen-TV, an welchen die Beklagte als Tarifvertragspartei nach § 3 Abs. 1 TVG gebunden war. 34

2. Aufgrund der Identität des vertraglich in Bezug genommenen und des kraft beiderseitiger Tarifgebundenheit geltenden Tarifvertrags entfällt ein Günstigkeitsvergleich. 35

III. Die Kostenentscheidung beruht auf § 97, § 92 Abs. 1, § 269 Abs. 3 Satz 2 ZPO. 36

Treber Klug Rinck

S. Gey-Rommel Moschko

ECLI:DE:BAG:2020:130520.U.4AZR528.19.0