

BUNDEARBEITSGERICHT



5 AZR 107/11
3 Sa 319/10
Landesarbeitsgericht
Rheinland-Pfalz

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
14. November 2012

URTEIL

Metze, Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

Kläger, Berufungskläger und Revisionskläger,

pp.

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der Beratung vom 14. November 2012 durch den Vizepräsidenten des Bundesarbeitsgerichts Dr. Müller-Glöge, die Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Biebl und Klose sowie den ehrenamtlichen Richter Feldmeier und die ehrenamtliche Richterin Reinders für Recht erkannt:

1. Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Rheinland-Pfalz vom 23. November 2010 - 3 Sa 319/10 - wird zurückgewiesen.
2. Der Kläger hat die Kosten der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

- Die Parteien streiten über Urlaubsabgeltung und restliche Vergütung. 1
- Der 1943 geborene Kläger war seit 1968 bei der Beklagten beschäftigt. 2
- Im Arbeitsvertrag vom 31. Januar 1974 war ua. geregelt:
- „11. Gesetze, Tarifverträge, Betriebsvereinbarungen
- Im übrigen finden die gesetzlichen und tariflichen Bestimmungen, die Arbeitsordnung, die sonstigen Betriebsvereinbarungen sowie die Dienst- und Geschäftsanweisungen der Firma in der jeweils gültigen Fassung Anwendung.“
- Der für den Beschäftigungsbetrieb der tarifgebundenen Beklagten in W 3
- einschlägige Manteltarifvertrag, abgeschlossen zwischen dem Verband der Metall- und Elektroindustrie Rheinland-Rheinhessen e. V. in Koblenz sowie dem Verband der Pfälzischen Metall- und Elektroindustrie e. V. in Neustadt/Weinstraße einerseits und der IG Metall, Bezirksleitung Frankfurt, andererseits vom 20. Juli 2005 (*im Folgenden: MTV Metall*) enthält folgende Bestimmung:
- „§ 28
- Erlöschen von Ansprüchen
1. Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis sind wie folgt geltend zu machen:

- a) Ansprüche auf Zuschläge aller Art sofort, spätestens innerhalb von zwei Monaten nach Abrechnung der Entgeltperiode, bei der sie hätten abgerechnet werden müssen;
 - b) alle übrigen beiderseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis innerhalb von drei Monaten nach ihrer Fälligkeit.
2. Eine Geltendmachung nach Ablauf der unter Ziff. 1 festgesetzten Frist ist ausgeschlossen, es sei denn, dass die Einhaltung dieser Frist wegen eines unabwendbaren Zufalls nicht möglich gewesen ist.
 3. Ist ein Anspruch rechtzeitig erhoben worden und lehnt die Gegenseite seine Erfüllung ab, so ist der Anspruch innerhalb von drei Monaten seit der Ablehnung gerichtlich geltend zu machen. Eine spätere Geltendmachung ist ausgeschlossen.“

Am 16./25. Januar 2006 schlossen die Parteien eine Vereinbarung für den internationalen Einsatz, die auszugsweise folgenden Inhalt hat:

4

„1. Vertragsgegenstand

Sie werden ab dem 01.01.2006 als CKD-Koordinator bei I K D (IKD) (Einsatzgesellschaft) in T, Iran tätig sein.

Ihr Dienstvorgesetzter ist: Dr. G.

Die Bestimmungen des bestehenden Arbeitsvertrages gelten fort, soweit diese Zusatzvereinbarung nichts anderes bestimmt.

...

2. Vergütung und wesentliche Arbeitspflichten

Basis für die Vergütung Ihres internationalen Einsatzes ist die jeweils gültige Vergütungsleitlinie. Dies ist zu Beginn Ihres Einsatzes die Fassung vom 01.02.2005.

Im Folgenden werden die zu Beginn des Einsatzes gültigen Beträge genannt. Diese Beträge werden regelmäßig überprüft. Ergebnis der Überprüfung kann auch sein, dass Leistungen reduziert werden.

2.1 Vergütung für den internationalen Einsatz

2.1.1 Heimatvergleichseinkommen

Jahresgehalt p.a.	65.338,08 EUR
Sonderzahlung für den internationalen Einsatz p.a.	+ 12.036,00 EUR
Jahreseinkommen für den internationalen Einsatz p.a.	77.374,08 EUR
Abzug hypothetischer Heimatlandsteuern p.a.	- 5.810,00 EUR
Jahreseinkommen für den internationalen Einsatz (nach Steuern) p.a.	71.564,08 EUR

...

2.3 Zufluss in Heimatlandwährung

Jahreseinkommen für den internationalen Einsatz (nach Steuern) p.a.	71.564,08 EUR
---	---------------

...

davon monatliche Ausgleichszahlung p.m.	5.964,00 EUR*
---	---------------

*Hiervon werden die Arbeitnehmerbeiträge zur Sozialversicherung (ohne Krankenkassenbeiträge) abgeführt.

...

2.5 Standortbonus

...

Quality of Living Benefit	12.000,00 EUR
Mobilitätsprämie 15,00 % des Heimatbasisgehaltes	+ 10.550,00 EUR

...

Standortbonus (nach Steuern) p.a.	22.550,00 EUR
-----------------------------------	---------------

...

2.7 Steuern

Sie sind verpflichtet, alle steuerrelevanten Gesetze und Regelungen des Einsatz- und Heimatlandes einzuhalten.

D übernimmt die Kosten für die Erstellung Ihrer Einkommensteuererklärung im Heimat- und im Einsatzland durch einen von D ausgewählten und beauftragten Steuerberater. Sie werden dem Steuerberater die für die Erstellung der Steuererklärungen erforderlichen Informationen fristgerecht zur Verfügung stellen.

2.8 Arbeitszeit/Urlaub

Ihre Arbeitszeit orientiert sich an den im Einsatzland geltenden Arbeitszeiten (im jeweiligen Betrieb). Sie berücksichtigt die dort üblichen Feiertage und Mehrarbeitszeiten.

Sie haben Anspruch auf 30 Tage Jahresurlaub bei einer 6-Tage-Woche. Sie stimmen die Lage des Urlaubs mit Ihrem Dienstvorgesetzten unter Berücksichtigung der betrieblichen Belange ab.

...

5.6 Beendigung und Wiedereingliederung

Diese Vereinbarung endet automatisch am 31.12.2007.“

Während der Entsendung in den Iran bezog der Kläger seine Vergütung weiterhin von der Beklagten. Es bestand kein Arbeitsverhältnis zu einer iranischen Gesellschaft. 5

Im Oktober 2007 berechnete die Beklagte die Vergütung für den Auslandseinsatz neu und legte dabei als hypothetische Steuer einen höheren Betrag zugrunde. Deswegen und weiterer offener Vergütungsfragen sprach der Kläger wiederholt in der in S eingerichteten Personalabteilung der Beklagten vor. 6

Der Vorgesetzte des Klägers, Herr Dr. G, machte mit einer an Mitarbeiter der Auslandspersonalabteilung der Beklagten gerichteten E-Mail vom 30. Mai 2008 für den Kläger, der eine Kopie der E-Mail erhielt, die Vergütung von 743 Überstunden sowie die Abgeltung von 70 Urlaubstagen geltend. Zudem forderte er, dass die richtige hypothetische Steuer festzulegen bzw. richtig rückzuvergüten sei. Die Ansprüche wurden von der Personalabteilung mit E-Mail vom 11. Juni 2008 zurückgewiesen. Diese E-Mail war an Dr. G gerichtet. 7

Der Kläger erhielt eine Kopie der E-Mail. Nachdem Dr. G mit weiterer E-Mail vom 23. Juni 2008 die Ansprüche erneut gegenüber der Personalabteilung geltend gemacht hatte, wurden sie „um den Fall abzuschließen“ mit E-Mail vom 25. Juni 2008 erneut abgelehnt. Das Arbeitsverhältnis der Parteien endete am 30. Juni 2008.

Mit der am 25. Mai 2009 beim Arbeitsgericht eingereichten Klage hat der Kläger zum einen die Vergütung von 743 Überstunden mit 25.611,21 Euro gefordert. Er hat sich auf selbst gefertigte Stundennachweise gestützt und die Auffassung vertreten, dass diese Liste jedenfalls in Verbindung mit der Genehmigung des Vorgesetzten Dr. G, der die Überstunden anhand von telefonischen Angaben und Absprachen regelmäßig überwacht und genehmigt habe, ausreiche. Dr. G habe die Überstunden nicht nur genehmigt, sondern sie seien mit ihm abgestimmt gewesen. Darüber hinaus hat der Kläger die Abgeltung von 70 Urlaubstagen (10 Tage aus dem Jahr 2005 und jeweils 30 Tage aus den Jahren 2006 und 2007) beansprucht. Aufgrund der erheblichen Arbeitsbelastung im Iran habe er seinen Urlaub nicht nehmen können. Dr. G habe insoweit immer wieder bestätigt, dass der Urlaub in das kommende Jahr übertragen werde. Im Jahr 2007 sei dann vereinbart worden, dass der Urlaub aus den Jahren 2005 und 2006 zusammen mit den Überstunden abgegolten werden solle.

8

Schließlich hat der Kläger Auszahlung der in den Kalenderjahren 2006 und 2007 bei der Vergütungsberechnung angesetzten hypothetischen Steuern iHv. 49.044,00 Euro beansprucht. Er habe in den Jahren 2006 und 2007 weder in Deutschland noch im Iran Steuern auf das von der Beklagten bezogene Einkommen zu zahlen gehabt.

9

Der Kläger hat zuletzt sinngemäß beantragt,

10

die Beklagte zu verurteilen, an ihn 92.710,88 Euro brutto ohne Abzüge von Einkommensteuer, Kirchensteuer und Solidaritätszuschlag nebst Zinsen in gestaffelter Höhe zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat die Ansprüche dem Grunde und der Höhe nach bestritten und geltend gemacht, in jedem Falle seien sämtliche erhobenen Ansprüche nach § 28 MTV Metall verfallen. 11

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Klägers zurückgewiesen. Mit der vom Berufungsgericht zugelassenen Revision verfolgt der Kläger seine zuletzt gestellten Anträge weiter. 12

Entscheidungsgründe

Die Revision des Klägers ist nicht begründet. Das Landesarbeitsgericht hat zu Recht die Berufung des Klägers gegen das klagabweisende Urteil des Arbeitsgerichts zurückgewiesen. Dem Kläger stehen die streitigen Ansprüche nicht zu. Sie sind jedenfalls nach § 28 Abs. 3 MTV Metall verfallen und damit erloschen. 13

I. Der MTV Metall findet auf das Arbeitsverhältnis der Parteien Anwendung. 14

1. Dies folgt aus der Bezugnahme Klausel in Nr. 11 des Arbeitsvertrags vom 31. Januar 1974. Diese Vertragsbestimmung enthält eine Gleichstellungsabrede. Die Beklagte ist tarifgebunden. Da der Arbeitsvertrag der Parteien vor Inkrafttreten des Gesetzes zur Modernisierung des Schuldrechts vom 26. November 2001 geschlossen wurde, ist die Bezugnahme Klausel aus Gründen des Vertrauensschutzes nach wie vor als Gleichstellungsabrede auszulegen (vgl. BAG 17. November 2010 - 4 AZR 127/09 - Rn. 31 mwN, AP TVG § 1 Bezugnahme auf Tarifvertrag Nr. 85). Die arbeitsvertragliche Verweisung soll lediglich widerspiegeln, was tarifrechtlich gilt und die fehlende Mitgliedschaft des Arbeitnehmers in der tarifschließenden Gewerkschaft ersetzen. Die Bezugnahme Klausel erfasst daher alle für den Arbeitgeber fachlich und betrieblich einschlägigen Tarifverträge (vgl. BAG 14. Dezember 2005 - 10 AZR 296/05 - 15

Rn. 19, AP TVG § 1 Bezugnahme auf Tarifvertrag Nr. 37 = EzA TVG § 3 Bezugnahme auf Tarifvertrag Nr. 30). In anderer Weise ist der erfasste Gleichstellungszweck der Verweisungsklausel nicht umzusetzen. In diesem Sinne zählt der MTV Metall zu den fachlich und betrieblich einschlägigen Tarifverträgen, die auf das Arbeitsverhältnis der Parteien Anwendung finden.

2. Die Bezugnahmeklausel ist wirksam. Damit wurde auch § 28 MTV Metall in den Arbeitsvertrag einbezogen. 16

a) Auf die fehlende Möglichkeit des Klägers, bei Vertragsschluss von den für ihn (*künftig*) geltenden Tarifverträgen inhaltlich Kenntnis zu nehmen, kommt es für die Einbeziehung der Tarifverträge durch eine arbeitsvertragliche Verweisungsklausel nicht an. § 305 Abs. 2 BGB findet bei der Kontrolle vorformulierter Vertragsbedingungen im Arbeitsrecht keine Anwendung (§ 310 Abs. 4 Satz 2 BGB). Eine analoge Anwendung der Regelung scheidet aufgrund der klaren gesetzgeberischen Entscheidung (*BT-Drucks. 14/6857 S. 54*) aus (*BAG 23. März 2011 - 10 AZR 831/09 - Rn. 27, AP TVG § 1 Bezugnahme auf Tarifvertrag Nr. 88; 24. September 2008 - 6 AZR 76/07 - Rn. 19, BAGE 128, 73; 14. März 2007 - 5 AZR 630/06 - Rn. 21, BAGE 122, 12*). 17

b) Die Bezugnahmeklausel ist nicht unklar iSv. § 305c Abs. 2 BGB. 18

aa) Die Unklarheitenregel des § 305c Abs. 2 BGB hat die Funktion, bei objektiv mehrdeutigen Klauseln eine Auslegungshilfe zu geben, und in diesem Fall die Interessen des Verwenders hinter diejenigen der anderen Partei zurücktreten zu lassen. Auf die Unklarheitenregel kann nur zurückgegriffen werden, wenn nach Ausschöpfung der anerkannten Auslegungsmethoden nicht behebbare Zweifel verbleiben (*BAG 17. Januar 2006 - 9 AZR 41/05 - BAGE 116, 366; 19. Dezember 2000 - 3 AZR 174/00 - AP BetrAVG § 1 Wartezeit Nr. 24 = EzA BetrAVG § 1 Wartezeit Nr. 1; 16. April 1997 - 3 AZR 28/96 - AP BetrAVG § 1 Hinterbliebenenversorgung Nr. 16 = EzA BetrAVG § 1 Hinterbliebenenversorgung Nr. 5*). 19

- bb) Hiervon ist im Streitfall nicht auszugehen. Die Auslegung der Bezugnahme Klausel ergibt, dass die einschlägigen Tarifverträge der Metall- und Elektroindustrie in Bezug genommen sind. Es verbleiben gerade keine nicht behebbaren Zweifel. 20
- c) Das Transparenzgebot des § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB steht der Wirksamkeit der Verweisungsklausel ebenfalls nicht entgegen. Die Klausel Nr. 11 des Arbeitsvertrags ist weder unklar noch unverständlich. 21
- aa) Verweist eine Regelung in Allgemeinen Geschäftsbedingungen auf Vorschriften eines anderen Regelwerks, führt dies für sich genommen nicht zur Intransparenz (*BAG 16. Mai 2012 - 5 AZR 251/11 - Rn. 33, EzA BGB 2002 § 615 Nr. 37; 14. März 2007 - 5 AZR 630/06 - BAGE 122, 12*). Arbeitsvertragliche Bezugnahmen auf andere Regelwerke entsprechen einer im Arbeitsrecht gebräuchlichen Regelungstechnik. Die Dynamisierung dient wegen des Zukunftsbezugs des Arbeitsverhältnisses als Dauerschuldverhältnis den Interessen beider Seiten. Andererseits ist es Sinn des Transparenzgebots, der Gefahr vorzubeugen, dass der Arbeitnehmer von der Durchsetzung bestehender Rechte abgehalten wird. Erst in der Gefahr, dass der Arbeitnehmer wegen unklar abgefasster Allgemeiner Geschäftsbedingungen seine Rechte nicht wahrnimmt, liegt eine unangemessene Benachteiligung iSv. § 307 Abs. 1 BGB. 22
- bb) Hiernach ist die dynamische Verweisung in der Klausel Nr. 11 des Arbeitsvertrags nicht unklar. Die im Zeitpunkt der jeweiligen Anwendung einbezogenen Regelungen sind bestimmbar (*vgl. BAG 9. August 2011 - 9 AZR 475/10 - Rn. 23, NZA 2012, 166; 10. Dezember 2008 - 4 AZR 801/07 - Rn. 48 ff., BAGE 129,1*). Dass die anwendbaren Tarifverträge nicht konkret benannt sind, steht der Transparenz der Klausel nicht entgegen. Der Arbeitnehmer ist in der Lage, sich über die anwendbaren Tarifverträge beim Arbeitgeber Kenntnis zu verschaffen, denn dieser ist gemäß § 8 TVG verpflichtet, die für den Betrieb maßgebenden Tarifverträge an geeigneter Stelle im Betrieb auszulegen. 23

- d) Die Vorschriften des Nachweisgesetzes stehen der Annahme einer wirksamen Bezugnahme nicht entgegen. 24
- aa) Da der Arbeitsvertrag vom 31. Januar 1974 vor Inkrafttreten des Nachweisgesetzes vom 20. Juli 1995 (*BGBI. I S. 946*) zum 28. Juli 1995 abgeschlossen wurde, wäre die Beklagte gemäß § 4 Satz 1 NachwG nur auf Verlangen des Klägers verpflichtet gewesen, eine Niederschrift auszuhändigen. Dass ein solches Verlangen vom Kläger jemals geäußert worden wäre, hat er nicht behauptet. 25
- bb) Zudem verlangt § 2 Abs. 1 Satz 2 Nr. 10 NachwG lediglich einen in allgemeiner Form gehaltenen Hinweis auf die anwendbaren Tarifverträge. Eine detaillierte Angabe aller auf das Arbeitsverhältnis anwendbaren Tarifverträge ist nicht gefordert (*BT-Drucks. 13/668 S. 10 f.; ErfK/Preis 12. Aufl. § 2 NachwG Rn. 23*). 26
- II. Der Kläger hat die tarifvertraglich geregelte Ausschlussfrist versäumt. Dabei kann dahingestellt bleiben, ob der Kläger überhaupt die erste Stufe (§ 28 Abs. 1 Buchst. b *MTV Metall*) eingehalten hat, indem er innerhalb von drei Monaten nach Fälligkeit die streitgegenständlichen Ansprüche gegenüber der Beklagten geltend machte. In jedem Fall hat er die Frist der zweiten Stufe (§ 28 Abs. 3 *MTV Metall*) versäumt. Nachdem die Beklagte mit den von leitenden Mitarbeitern der Auslandspersonalabteilung verfassten E-Mails vom 11. und 25. Juni 2008 „abschließend“ die Erfüllung der geltend gemachten Ansprüche abgelehnt hatte, hat der Kläger erst am 25. Mai 2009 und damit nach Ablauf der dreimonatigen Ausschlussfrist Klage eingereicht. Deshalb sind die streitigen Ansprüche, sollten sie bestanden haben, jedenfalls wegen Verfalls erloschen. 27

III. Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 Abs. 1 ZPO.

28

Müller-Glöge

Biebl

Klose

Feldmeier

Reinders