

Bundesarbeitsgericht
Vierter Senat

Urteil vom 27. April 2022
- 4 AZR 290/21 -
ECLI:DE:BAG:2022:270422.U.4AZR290.21.0

I. Arbeitsgericht Herford

Urteil vom 26. November 2020
- 1 Ca 1147/19 -

II. Landesarbeitsgericht Hamm

Urteil vom 28. April 2021
- 10 Sa 38/21 -

Entscheidungsstichworte:

Auslegung Allgemeiner Geschäftsbedingungen - Reichweite einer Bezugnahme Klausel - Anspruch auf Zahlung eines Zusatzgeldes nach dem Tarifvertrag Tarifliches Zusatzgeld für die Metall- und Elektroindustrie Nordrhein-Westfalens (TV T-ZUG)

Hinweis des Senats:

Teilweise Parallelentscheidung zu - 4 AZR 289/21 -

BUNDESARBEITSGERICHT



4 AZR 290/21
10 Sa 38/21
Landesarbeitsgericht
Hamm

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
27. April 2022

URTEIL

Schmidt-Brenner, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsklägerin,

pp.

Kläger, Berufungskläger und Revisionsbeklagter,

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 27. April 2022 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Prof. Dr. Treber, die Richterinnen am Bundesarbeitsgericht

Dr. Rennpferdt und Klug sowie den ehrenamtlichen Richter Rupprecht und die ehrenamtliche Richterin Dierßen für Recht erkannt:

1. Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 28. April 2021 - 10 Sa 38/21 - wird zurückgewiesen.
2. Die Beklagte hat die Kosten der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über die Zahlung eines tariflichen Zusatzgeldes. 1

Der Kläger ist seit 1987 bei der Beklagten und deren Rechtsvorgängerinnen als gewerblicher Mitarbeiter beschäftigt. Im Arbeitsvertrag vom 2. März 1987 ist vereinbart, dass sich die „Arbeitsbedingungen ... nach den jeweiligen tariflichen Bestimmungen in der Eisen-, Metall-, Elektro- und Zentralheizungsindustrie Nordrhein-Westfalens“ richten. Die Beklagte war Mitglied im Unternehmerverband der Metallindustrie Ostwestfalen Bielefeld - Herford - Minden e. V. und daher an die zwischen dem METALL NRW Verband der Metall- und Elektroindustrie Nordrhein-Westfalen e.V. (METALL NRW) und der Industriegewerkschaft Metall (IG Metall) geschlossenen Tarifverträge für die Metall- und Elektroindustrie gebunden. Im Jahr 2010 verhandelte sie mit der IG Metall über eine Vereinbarung zur Erhöhung der Wochenarbeitszeit um 3,5 Stunden ohne Entgeltausgleich, wie sie bereits in den Jahren 2007 bis 2010 bestanden hatte. Nachdem diese Verhandlungen gescheitert waren, kündigte die Beklagte ihre Mitgliedschaft im Unternehmerverband zum 31. Dezember 2010 und wechselte zu einer solchen ohne Tarifgebundenheit (OT-Mitgliedschaft). Sie beabsichtigte sodann, durch Individualvereinbarungen die Wochenarbeitszeit ohne Lohnausgleich zu erhöhen. Bei einer Betriebsversammlung am 3. Dezember 2010 erläuterte der damalige Geschäftsführer das künftige Konzept der Beklagten. Sämt-

2

liche Arbeitnehmer erhielten im Nachgang ein Informationsschreiben mit ua. folgendem Inhalt:

„Unser Konzept ab dem 01. Januar 2011

...

→ Erhöhung der Wochenarbeitszeit um 3,5 Stunden ohne Entgeltausgleich für Beschäftigte der 35-Stunden-Woche (oder darüber hinaus).

...

Personalleitung und Führungskräfte der einzelnen Abteilungen werden dazu in diesem Monat mit allen tariflich Beschäftigten persönliche Gespräche führen, um diese Vertragsänderung zu vereinbaren.

Bei einer Zustimmungsquote und Gesamtbeteiligung von mindestens 85 Prozent zur 38,5-Stunden-Woche sichert die Geschäftsführung der Joh. Stieglmeyer GmbH & Co. KG diesen Beschäftigten eine jährliche Erfolgsbeteiligung bei positiver Umsatzrentabilität in Höhe einer Rückvergütung von bis zu 1,5 Stunden pro Woche zu!

...

Die Geschäftsleitung versichert darüber hinaus, dass bei Erreichung der notwendigen Beteiligungsquote mit Ausnahme der Regelung zur Wochenarbeitszeit alle Tarifverträge für die nordrhein-westfälische Metall- und Elektroindustrie, die mit der IG Metall abgeschlossen worden sind, weiterhin im Betrieb zur Anwendung kommen.

Insbesondere werden künftige tarifliche Entgelterhöhungen, aber auch Urlaub, Urlaubsgeld und die Jahressonderzahlung (das so genannte Weihnachtsgeld) auch in der Zukunft weiter in vollem Umfang gewährt.

...“

Dem Schreiben war eine Mustervereinbarung beigelegt. Der Kläger unterschrieb am 10. Dezember 2010 ebenso wie mehr als 90 vH der bei der Beklagten beschäftigten Arbeitnehmer eine mit der Mustervereinbarung inhaltlich identische „Zusatzvereinbarung zum Arbeitsvertrag“ (Zusatzvereinbarung). Diese sieht eine Erhöhung der wöchentlichen Arbeitszeit von 35 auf 38,5 Stunden ohne Entgeltausgleich ab dem 1. Januar 2011 und eine jährliche Erfolgsbeteiligung rückwirkend ab dem 1. Januar 2010 vor. Darüber hinaus lautet die Vereinbarung ua. wie folgt:

3

- „4. Alle sonstigen Vertragsbedingungen und Vertragsbestandteile (inklusive Betriebszugehörigkeitszeiten und Kündigungsfristen) des zwischen den Parteien bestehenden Arbeitsvertrages bleiben unverändert bestehen.
5. Mit Ausnahme der Regelung zur Wochenarbeitszeit kommen alle Tarifverträge für die nordrhein-westfälische Metall- und Elektroindustrie, die mit der IG Metall abgeschlossen worden sind, weiterhin im Betrieb zur Anwendung. Auch zukünftige zwischen den Tarifvertragsparteien vereinbarte Entgelterhöhungen, werden unter Berücksichtigung der tariflichen Regelungen zum ERA ETV, in vollem Umfang an den Mitarbeiter weitergegeben.“

Seit dem 1. Januar 2011 gab die Beklagte nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts die jeweils zwischen den Tarifvertragsparteien vereinbarten Tariflohnerhöhungen an alle Arbeitnehmer weiter, indem sie das Tabellenentgelt, das Urlaubsgeld und die Jahressonderzahlung entsprechend erhöhte.

Am 1. März 2011 schloss die Beklagte mit dem bei ihr gebildeten Betriebsrat eine „Betriebsvereinbarung zur Umsetzung des Bündnisses für Arbeit bei der Joh. Stieglmeyer GmbH & Co. KG“, nach deren Präambel „von der Geschäftsleitung mit allen in den Tarifbereich gehörenden Beschäftigten Individualvereinbarungen abgeschlossen worden [sind], in denen sich die Beschäftigten bereit erklären, zukünftig ihre wöchentliche Arbeitszeit um 3,5 Stunden ohne Lohnausgleich zu erhöhen“ und im „Gegenzug die Geschäftsleitung allen Beschäftigten, die diese Vereinbarung unterschreiben, zugesichert [hat], dass mit Ausnahme der Regelung zur Wochenarbeitszeit alle derzeit gültigen Tarifverträge für die nordrhein-westfälische Metall- und Elektroindustrie, die mit der IG Metall abgeschlossen worden sind, weiterhin im Betrieb zur Anwendung kommen und künftige tarifliche Entgelterhöhungen in vollem Umfang weitergegeben werden“.

Im Jahr 2017 machten einige Arbeitnehmer gerichtlich die Unwirksamkeit der Zusatzvereinbarungen geltend. In acht Fällen endeten die Verfahren durch Abschluss eines Vergleichs, nach dessen Inhalt sich die Parteien einig sind, dass die jeweiligen Arbeitsverträge eine - in ihrer Reichweite mittlerweile erneut strei-

tige - dynamische Bezugnahme auf die Tarifverträge der Metall- und Elektroindustrie Nordrhein-Westfalens enthalten.

Am 14. Februar 2018 vereinbarten METALL NRW und IG Metall im Abkommen über die ERA-Entgelte in der Metall- und Elektroindustrie Nordrhein-Westfalens (ERA-Entgeltabkommen, im Folgenden EA) die Zahlung eines Pauschalbetrags iHv. 100,00 Euro brutto an alle Beschäftigten im März 2018 (§ 2 Nr. 2 EA) sowie eine Erhöhung der Monatsgrundentgelte um 4,3 vH ab dem 1. April 2018 (§ 2 Nr. 3 EA). Am selben Tag schlossen sie den „Tarifvertrag Tarifliches Zusatzgeld für die Metall- und Elektroindustrie Nordrhein-Westfalens“ (TV T-ZUG), der erstmals für das Jahr 2019 eine zusätzliche Einmalzahlung, bestehend aus den zwei Komponenten T-ZUG (A) und T-ZUG (B), vorsah. Das T-ZUG (A) betrug 27,5 vH des monatlichen regelmäßigen Arbeitsentgelts (§ 2 Nr. 2 Buchst. a TV T-ZUG), mit dem T-ZUG (B) erhielten Vollzeitbeschäftigte im Jahr 2019 einen weiteren Betrag von 400,00 Euro (§ 2 Nr. 2 Buchst. b TV T-ZUG). Die Zahlung war mit der Abrechnung für den Monat Juli 2019 fällig (§ 2 Nr. 3 TV T-ZUG).

7

Die Beklagte gab im Jahr 2018 den Pauschalbetrag iHv. 100,00 Euro sowie die Tarifentgelterhöhung iHv. 4,3 vH an den Kläger weiter, leistete jedoch später weder das T-ZUG (A) noch das T-ZUG (B) an ihn.

8

Nach erfolgloser Geltendmachung im August 2019 hat der Kläger klageweise einen Anspruch auf Auszahlung der tariflichen Zusatzgelder verfolgt und die Auffassung vertreten, dieser ergebe sich aus Nrn. 4 und 5 der Zusatzvereinbarung. Diese enthielten eine dynamische Bezugnahme auf alle Tarifverträge der Metall- und Elektroindustrie Nordrhein-Westfalens und damit auch auf den TV T-ZUG. Jedenfalls sei die Beklagte aber aufgrund der vertraglichen Vereinbarungen verpflichtet, alle tariflich vereinbarten Entgelterhöhungen, zu denen auch das tarifliche Zusatzgeld gehöre, an ihn weiterzugeben. Zudem ergebe sich ein Anspruch auf Zahlung des tariflichen Zusatzgeldes aus dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz. Die Beklagte habe mit vergleichbaren Arbeitnehmern in den gerichtlichen Vergleichen eine Bezugnahmeklausel vereinbart, die den TV T-ZUG erfasse.

9

Der Kläger hat - zusammengefasst - beantragt, 10
die Beklagte zu verurteilen, an ihn ausstehende tarifliche Vergütung iHv. 1.277,37 Euro brutto nebst Zinsen iHv. fünf Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz der EZB seit dem 1. August 2019 zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Zur Begründung hat 11
sie ausgeführt, die Zusatzvereinbarung enthalte lediglich eine statische Bezugnahme auf die zum Zeitpunkt des Wechsels in die OT-Mitgliedschaft geltenden Tarifverträge der Metall- und Elektroindustrie Nordrhein-Westfalens sowie darüber hinaus die Verpflichtung, tarifliche Entgelterhöhungen an den Kläger weiterzugeben. Das tarifliche Zusatzgeld sei als Sonderzahlung nicht erfasst.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen, das Landesarbeitsgericht 12
hat ihr auf die Berufung des Klägers stattgegeben. Mit ihrer vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt die Beklagte die Wiederherstellung der erstinstanzlichen Entscheidung.

Entscheidungsgründe

Die Revision der Beklagten ist unbegründet. Das Landesarbeitsgericht 13
hat der Klage zu Recht stattgegeben.

I. Die Klage ist zulässig, insbesondere hinreichend bestimmt iSv. § 253 14
Abs. 2 Nr. 2 ZPO. Der Kläger hat die bei der Geltendmachung mehrerer Streitgegenstände erforderliche Rangfolge (*vgl. hierzu BAG 28. April 2021 - 4 AZR 230/20 - Rn. 18 mwN*) in der Berufungsbegründung gebildet. Danach stützt er sich vorrangig auf einen Anspruch aus arbeitsvertraglicher Bezugnahme und lediglich hilfsweise auf den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz.

II. Die Klage ist bereits mit dem Hauptbegehren begründet. Der Kläger hat 15
für das Jahr 2019 gegen die Beklagte einen Anspruch auf Zahlung der tariflichen Zusatzgelder nach § 2 Nr. 2 Buchst. a und Buchst. b TV T-ZUG iVm. der Zusatzvereinbarung nebst Zinsen.

1. Der TV T-ZUG ist auf das Arbeitsverhältnis der Parteien aufgrund arbeitsvertraglicher Bezugnahme anzuwenden. Dies ergibt die Auslegung der Zusatzvereinbarung. 16
- a) Bei der Zusatzvereinbarung handelt es sich nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts um einen Formularvertrag iSv. § 305 Abs. 1 Satz 1 BGB, der nach den für Allgemeine Geschäftsbedingungen geltenden Grundsätzen auszulegen ist. Seine Auslegung durch das Landesarbeitsgericht ist in der Revisionsinstanz voll überprüfbar (*st. Rspr., BAG 2. Juni 2021 - 4 AZR 387/20 - Rn. 13*). 17
- b) Allgemeine Geschäftsbedingungen sind nach ihrem objektiven Inhalt und typischen Sinn einheitlich so auszulegen, wie sie von verständigen und redlichen Vertragspartnern unter Abwägung der Interessen der normalerweise beteiligten Verkehrskreise verstanden werden. Dabei sind die Verständnismöglichkeiten des durchschnittlichen Vertragspartners des Verwenders zugrunde zu legen. Ansatzpunkt für die Auslegung Allgemeiner Geschäftsbedingungen ist in erster Linie der Vertragswortlaut. Von Bedeutung für das Auslegungsergebnis sind ferner der von den Vertragsparteien verfolgte Regelungszweck sowie die der jeweiligen anderen Seite erkennbare Interessenlage der Beteiligten (*st. Rspr., zuletzt zB BAG 2. Juni 2021 - 4 AZR 387/20 - Rn. 14; 17. Dezember 2020 - 8 AZR 149/20 - Rn. 33, BAGE 173, 269*). 18
- c) Nach diesen Grundsätzen haben die Parteien mit der Zusatzvereinbarung eine dynamische Bezugnahme auf die Tarifverträge der Metall- und Elektroindustrie Nordrhein-Westfalens vereinbart, die auch den TV T-Zug erfasst. 19
- aa) Entgegen der Auffassung des Klägers ergibt sich dies allerdings nicht bereits aus Nr. 4 der Zusatzvereinbarung. Diese bezieht sich auf „alle sonstigen Vertragsbedingungen und Vertragsbestandteile“ und damit nur auf solche, für die in der Zusatzvereinbarung keine gesonderte Regelung getroffen worden ist. In Nr. 5 der Zusatzvereinbarung findet sich jedoch eine ausdrückliche Vereinbarung hinsichtlich der auf das Arbeitsverhältnis anzuwendenden Tarifverträge. 20

bb) Nr. 5 der Zusatzvereinbarung enthält eine dynamische Bezugnahme auf die Tarifverträge der Metall- und Elektroindustrie Nordrhein-Westfalens, die nur hinsichtlich der Wochenarbeitszeit eingeschränkt ist. Eine Begrenzung der Dynamik auf „Entgelterhöhungen“ oder, wie die Beklagte meint, „Tabellenentgelterhöhungen“, lässt sich der Regelung nicht entnehmen. 21

(1) Nach Nr. 5 Satz 1 der Zusatzvereinbarung sollen alle Tarifverträge, die „mit der IG Metall abgeschlossen worden sind“, weiterhin im Betrieb zur Anwendung kommen. Dies würde einerseits ein Verständnis zulassen, nachdem nur in der Vergangenheit geschlossene Tarifverträge erfasst werden. Andererseits käme auch in Betracht, es sollten mit der Formulierung lediglich diejenigen Tarifvertragsparteien bezeichnet werden, deren derzeitige oder künftige Tarifverträge auf das Arbeitsverhältnis anwendbar sein sollen. Gegen die erstgenannte Annahme könnte sprechen, dass es an der Angabe einer konkret nach Datum festgelegten Fassung der in Bezug genommenen Tarifverträge fehlt. In einem solchen Fall ist regelmäßig anzunehmen, die Tarifverträge sollen in ihrer jeweiligen Fassung Anwendung finden. Einer ausdrücklichen „Jeweiligkeits-Klausel“ bedarf es nicht (vgl. BAG 30. August 2017 - 4 AZR 443/15 - Rn. 20, BAGE 160, 106; 12. Juni 2013 - 4 AZR 970/11 - Rn. 15, BAGE 145, 237). Zudem bliebe bei vergangenheitsbezogenem Verständnis unklar, ob der Zeitpunkt der Arbeitszeiterhöhung, des Beginns der Erfolgsbeteiligung, des Abschlusses der Zusatzvereinbarung oder des Endes der Tarifgebundenheit der Beklagten maßgebend sein soll. 22

(2) Die Regelung in Nr. 5 Satz 2 der Zusatzvereinbarung steht der Annahme einer dynamischen Verweisung auf alle Tarifverträge der Metall- und Elektroindustrie Nordrhein-Westfalens in Satz 1 - anders als die Beklagte meint - nicht zwingend entgegen. Die Zusatzvereinbarung bezieht sich insoweit zwar ausdrücklich nur auf „Entgelterhöhungen“ „unter Berücksichtigung der tariflichen Regelungen zum ERA ETV“ (Tarifvertrag zur Einführung des Entgeltrahmenabkommens vom 18. Dezember 2003) und damit nicht auf alle Tarifverträge der Metall- und Elektroindustrie Nordrhein-Westfalens. Der dortige ausdrückliche Verweis auf „zukünftige“ Vereinbarungen deutet auch zunächst auf ein vergangenheits- 23

bezogenes Verständnis von Satz 1 hin. Dies wird aber durch die Verwendung des Wortes „auch“ relativiert. „Auch“ kann sowohl ausdrücken, dass sich etwas in gleicher Weise verhält als auch, dass zusätzlich noch etwas der Fall ist (vgl. *Duden Das Bedeutungswörterbuch 5. Aufl. Stichwort „auch“*).

(3) Demgegenüber spricht die in dem vor Abschluss der Zusatzvereinbarung an alle Arbeitnehmer versandten Informationsschreiben verwendete, vom späteren Vertragstext abweichende Formulierung entscheidend für eine dynamische Inbezugnahme aller Tarifverträge der Metall- und Elektroindustrie Nordrhein-Westfalens. 24

(a) Das Informationsschreiben ist, obwohl es nicht Bestandteil der Zusatzvereinbarung ist, bei deren Auslegung zu berücksichtigen. Es wurde allen Arbeitnehmern, die als Vertragspartner in Betracht kamen, im Nachgang zu der Betriebsversammlung ausgehändigt. Im Gegensatz zu konkret-individuellen Begleitumständen des Vertragsschlusses (§ 310 Abs. 3 Nr. 3 BGB) können solche Umstände, die - wie vorliegend - typischerweise den Abschluss vergleichbarer Abreden begleiten, zur Auslegung von Allgemeinen Geschäftsbedingungen herangezogen werden (*BAG 20. Juni 2017 - 3 AZR 179/16 - Rn. 33; 15. Februar 2017 - 7 AZR 291/15 - Rn. 15*). 25

(b) Nr. 5 der Zusatzvereinbarung und die entsprechenden Passagen des Informationsschreibens haben einen geringfügig unterschiedlichen Wortlaut. Während sich Nr. 5 Satz 1 der Zusatzvereinbarung im Informationsschreiben wörtlich wiederfindet, weicht Satz 2 vom Informationsschreiben ab. Statt „auch“ steht in letzterem „insbesondere“, zudem findet sich ein Hinweis auf Urlaub, Urlaubsgeld und die Jahressonderzahlung. „Insbesondere“ bedeutet „besonders, hauptsächlich, im Besonderen, in erster Linie, namentlich, speziell, vor allem, vor allen Dingen“ (*Duden Das Synonymwörterbuch 7. Aufl. Stichwort „insbesondere“*). Anders als „auch“ lässt „insbesondere“ nicht die Interpretation zu, zusätzlich zu einer (statischen) Anwendung der Tarifverträge der Metall- und Elektroindustrie Nordrhein-Westfalens sollten nur die in Satz 2 genannten Tarifbestimmungen dynamisch in Bezug genommen sein. Vielmehr ist dies so zu verstehen, dass die Entgelterhöhungen, der Urlaub, das Urlaubsgeld und die Jahressonderzahlung 26

als Teil der ohnehin dynamischen Bezugnahme besonders hervorgehoben werden sollen. Mangels anderweitiger Anhaltspunkte ist davon auszugehen, dass mit der Verwendung unterschiedlicher Worte keine inhaltliche Änderung beabsichtigt gewesen wäre und die Zusatzvereinbarung daher genauso zu verstehen ist wie das Informationsschreiben, dem sie beigefügt war.

(4) Entgegen der Auffassung der Beklagten ist auch unter Berücksichtigung des von den Vertragsparteien verfolgten Regelungszwecks und der der jeweiligen anderen Seite erkennbaren Interessenlage die Regelung in Nr. 5 Satz 1 der Zusatzvereinbarung als - mit Ausnahme der Arbeitszeit - dynamische Bezugnahme auf die Tarifverträge der Metall- und Elektroindustrie Nordrhein-Westfalens zu verstehen. 27

(a) Anlass für den Wechsel der Beklagten in die OT-Mitgliedschaft und das Angebot zum Abschluss der Zusatzvereinbarung war ihr Wunsch, die Arbeitszeit ohne Lohnausgleich um 3,5 Stunden pro Woche zu erhöhen. Die Arbeitszeiterhöhung, nicht die statische Fortgeltung war Zweck der durch die Beklagte ergriffenen Maßnahmen, wie sich auch aus dem in der Mitarbeiterinformation dargestellten Konzept ergibt. Die Beklagte wollte durch Abschluss der Zusatzvereinbarungen erreichen, was ihr in Verhandlungen mit der IG Metall zuvor nicht gelungen war. Genau diesem Ziel entspricht das Verständnis, die Zusatzvereinbarung enthalte eine lediglich in Bezug auf die Arbeitszeit eingeschränkte dynamische Bezugnahmeklausel. Dementsprechend konnten die Arbeitnehmer davon ausgehen, es solle sich durch die Zusatzvereinbarung mit Ausnahme der Arbeitszeit an ihren zum Zeitpunkt des Abschlusses der Vereinbarung bestehenden Arbeitsbedingungen nichts ändern. 28

(b) Eine Kenntnis der Arbeitnehmer vom bevorstehenden Wechsel in die OT-Mitgliedschaft führt - anders als die Revision meint - zu keinem anderen Ergebnis. Dieser führte nicht ohne weiteres für alle Arbeitsverhältnisse zu einer zukünftig lediglich statischen Anwendbarkeit der Tarifverträge der Metall- und Elektroindustrie Nordrhein-Westfalens. Der Wechsel hatte zwar auf kollektiv-rechtlicher Ebene den Wegfall der Tarifgebundenheit gemäß § 3 Abs. 1 TVG für in der Zukunft geschlossene Tarifverträge und nach § 3 Abs. 3 TVG die Nachbindung 29

an die zum Zeitpunkt des Wechsels bestehenden Tarifverträge zur Folge (vgl. hierzu BAG 25. Februar 2009 - 4 AZR 986/07 - Rn. 26 ff.). Auswirkungen für etwaige individualvertragliche Vereinbarungen zur Anwendung von Tarifverträgen der Metall- und Elektroindustrie Nordrhein-Westfalens hingen aber davon ab, ob eine zeitdynamische Bezugnahme Klausel vereinbart oder ob die Abrede so gefasst war, dass die Dynamik mit dem Ende der Tarifgebundenheit der Beklagten entfallen sollte („Gleichstellungsabrede“, vgl. hierzu und zum bestehenden Vertrauensschutz für bis zum 31. Dezember 2001 vereinbarte Bezugnahme Klauseln ausf. BAG 18. April 2007 - 4 AZR 652/05 - Rn. 26 ff., BAGE 122, 74). Dies wäre in jedem Einzelfall zu prüfen gewesen. Die Beklagte wollte jedoch - wie sich aus der Mitarbeiterinformation ergibt - allen Arbeitnehmern ohne Berücksichtigung der jeweiligen individuellen vertraglichen Situation identische Vertragsangebote unterbreiten. Deshalb konnten diese davon ausgehen, außer der Arbeitszeit sollten die tarifvertraglichen Regelungen wie zuvor auch, mithin dynamisch zur Anwendung gelangen. Aufgrund dessen kann dahinstehen, ob - wie die Beklagte meint - den Arbeitnehmern als durchschnittlichen, nicht rechtskundigen Vertragspartnern (vgl. zu diesem Maßstab BAG 21. Juni 2018 - 6 AZR 38/17 - Rn. 31; 23. März 2017 - 6 AZR 705/15 - Rn. 14, BAGE 158, 349) die Rechtsfolgen des Wechsels in eine OT-Mitgliedschaft auf kollektiv- und/oder individualrechtlicher Ebene bekannt waren.

(5) Der spätere Abschluss der Betriebsvereinbarung im März 2011 gebietet 30 keine andere Auslegung der Zusatzvereinbarung. Das Verhalten von Vertragsparteien nach Abschluss der Vereinbarung kann zwar als Indiz für die Ermittlung von deren tatsächlichem Willen und Verständnis bei Vertragsschluss bedeutsam sein (BAG 19. November 2019 - 7 AZR 582/17 - Rn. 30 mwN; 24. August 2016 - 5 AZR 129/16 - Rn. 27, BAGE 156, 157). Der Kläger war aber, ebenso wie die anderen Arbeitnehmer, am Abschluss der Betriebsvereinbarung nicht unmittelbar beteiligt, so dass sich dieser kein übereinstimmendes Verständnis der Parteien im Hinblick auf eine rein statische Bezugnahme durch die Zusatzvereinbarung entnehmen lässt.

cc) Danach bleibt für die Anwendung der Unklarheitenregel des § 305c 31 Abs. 2 BGB (vgl. hierzu BAG 12. Juni 2019 - 7 AZR 428/17 - Rn. 17) kein Raum.

Die Beklagte als Verwenderin der Klauseln könnte sich ohnehin nicht darauf berufen (vgl. BAG 24. November 2004 - 10 AZR 202/04 - zu II 1 b der Gründe, BAGE 113, 29).

dd) Weiterhin kann dahinstehen, ob die in der Zusatzvereinbarung getroffenen Regelungen intransparent iSd. § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB sein könnten. Der Kläger macht - soweit er seinen Anspruch zutreffend aus Nr. 5 der Zusatzvereinbarung herleitet - gerade die Wirksamkeit der Regelung geltend. Eine Berufung der Beklagten darauf, dass die von ihr selbst gestellten Klauseln unter dem Blickwinkel der AGB-Kontrolle nach §§ 305 ff. BGB eine dem Kläger günstige Tarifbestimmung ausschließen würde, scheidet nach allgemeinen Grundsätzen aus (ausf. hierzu BAG 28. April 2021 - 4 AZR 229/20 - Rn. 40). 32

ee) Die von der Beklagten erhobenen Verfahrensrügen rechtfertigen keine abweichende Beurteilung. Sie sind - unabhängig von ihrer Zulässigkeit - jedenfalls unbegründet. Das vom Landesarbeitsgericht zugrunde gelegte und von der Beklagten gerügte Verständnis der Formulierung „zum ERA ETV“ in Nr. 5 Satz 2 der Zusatzvereinbarung ist für das Auslegungsergebnis ohne Bedeutung. Die Verfahrensrügen sind daher nicht entscheidungserheblich. 33

2. Die Höhe der sich aus § 2 Nr. 2 Buchst. a und Buchst. b TV T-ZUG ergebenden Ansprüche des Klägers für das Jahr 2019 ist zwischen den Parteien nicht streitig. 34

3. Der Zinsanspruch ergibt sich aus § 286 Abs. 2 Nr. 1, § 288 Abs. 1 BGB iVm. § 2 Nr. 3 Abs. 1 TV T-ZUG. 35

III. Die Kostenentscheidung folgt aus § 91 Abs. 1 Satz 1, § 97 Abs. 1 ZPO. 36

Treber

M. Rennpferdt

Klug

P. Rupprecht

Dierßen