

Bundesarbeitsgericht  
Vierter Senat

Urteil vom 13. Dezember 2023  
- 4 AZR 286/22 -  
ECLI:DE:BAG:2023:131223.U.4AZR286.22.0

I. Arbeitsgericht Wuppertal

Urteil vom 6. August 2021  
- 4 Ca 732/21 -  
Urteil vom 6. August 2021  
- 4 Ca 733/21 -

II. Landesarbeitsgericht Düsseldorf

Urteil vom 8. Juni 2022  
- 12 Sa 925/21 -

---

Entscheidungsstichworte:

Auslegung einer Bezugnahmeklausel im Arbeitsvertrag - unzulässige  
Altersdiskriminierung

# BUNDESARBEITSGERICHT



4 AZR 286/22  
12 Sa 925/21  
Landesarbeitsgericht  
Düsseldorf

## Im Namen des Volkes!

Verkündet am  
13. Dezember 2023

## URTEIL

Freitag, Urkundsbeamtin  
der Geschäftsstelle

In Sachen

1.  
Klägerin, Berufungsklägerin zu 1. und Revisionsklägerin zu 1.,
2.  
Kläger, Berufungskläger zu 2. und Revisionskläger zu 2.,

pp.

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 13. Dezember 2023 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Prof. Dr. Treber, die Richterinnen am Bundesarbeitsgericht

Dr. Rennpferdt und Klug sowie die ehrenamtlichen Richter Ratayczak und Wolff für Recht erkannt:

1. Die Revision der Klägerin und die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 8. Juni 2022 - 12 Sa 925/21 - werden zurückgewiesen.
2. Die Klägerin und der Kläger haben die Kosten der Revision je zur Hälfte zu tragen.

## **Von Rechts wegen!**

### **Tatbestand**

Die Parteien streiten über die dynamische Anwendung der Tarifverträge der Eisen-, Metall- und Elektroindustrie Nordrhein-Westfalens auf ihre jeweiligen Arbeitsverhältnisse. 1

Der Kläger war seit 1988, die Klägerin war seit 1991 bei der Rechtsvorgängerin der Beklagten, zunächst jeweils in einem Probearbeitsverhältnis, beschäftigt. In den Arbeitsverträgen vom 24. Mai 1988 und vom 19. Februar 1991 ist für die Zeit nach Ablauf der Probezeit Folgendes vereinbart: 2

„Wird das Arbeitsverhältnis über diesen Zeitpunkt hinaus verlängert, gelten die in der Eisen-, Metall- und Elektroindustrie geltenden Tarifverträge in der jeweils gültigen Fassung.“

Die Rechtsvorgängerin der Beklagten war zunächst tarifgebundenes Mitglied in der Vereinigung Bergischer Unternehmerverbände e.V. Mit Ablauf des 31. Dezember 2013 wechselte sie in eine Mitgliedschaft ohne Tarifgebundenheit. 3

Der Geschäftsführer der Rechtsvorgängerin der Beklagten wandte sich im Hinblick auf Tarifentgelterhöhungen mit Schreiben vom 23. März 2015 an die Beschäftigten, das ua. folgenden Inhalt hat: 4

„Wie Sie wissen hat das Tarifgebiet NRW im Februar 2015 das verhandelte Ergebnis aus Baden-Württemberg über-

nommen, woraus sich ab 01.04.2015 eine Entgelterhöhung und eine Sonderzahlung im März 2015 ergeben.

Leider gibt das verhandelte Ergebnis nicht die wirtschaftliche Realität unseres Betriebes wieder. Die Erhöhung stellt für uns eine enorme und kaum verkraftbare Belastung dar.

...

Aus den zuvor aufgezeigten Gründen sind wir nicht in der Lage den Tarifabschluss umzusetzen und schlagen Ihnen eine Erhöhung Ihres Entgeltes von 1,5% ab 01.04.2015 sowie die Sonderzahlung von EUR 150,00 im März vor.

Wir sind in der Vergangenheit stets unseren Verpflichtungen nachgekommen und bitten Sie nun um Ihre Unterstützung bei der Durchführung der notwendigen Maßnahmen zum Erhalt des Unternehmens.

Sicherlich haben Sie die Möglichkeit auf Ihr Recht zu bestehen und dieses eventuell auch durchzusetzen, aber bedenken Sie bitte dabei, dass Sie mit der Annahme unseres Vorschlages zum Erhalt des Standortes Wuppertal und damit zur Sicherung Ihres eigenen Arbeitsplatzes und den Ihrer Kollegen beitragen und so am Gesamterfolg teilhaben.“

Weder die Klägerin noch der Kläger erklärten ihr Einverständnis mit der gegenüber dem Tarifabschluss geringeren Entgelterhöhung. Die im zwischen dem Verband der Metall- und Elektro-Industrie Nordrhein-Westfalen e.V. (Metall NRW) und der IG Metall geschlossenen Abkommen über die ERA-Entgelte in der Metall- und Elektroindustrie Nordrhein-Westfalens vom 14. Februar 2018 (ERA-Entgeltabkommen 2018) vorgesehene Tarifentgelterhöhung wurde nicht an die Klägerin und den Kläger weitergegeben. Am 1. Juli 2020 wurde über das Vermögen der Rechtsvorgängerin der Beklagten das Insolvenzverfahren eröffnet. In der Folgezeit gingen ua. die Arbeitsverhältnisse der Klägerin und des Klägers im Wege des Betriebsübergangs auf die nicht tarifgebundene Beklagte über.

5

Mit ihren Klagen begehren die Klägerin und der Kläger die Zahlung von Entgeltdifferenzen zwischen der ihnen gezahlten und einer ihnen nach dem ERA-Entgeltabkommen 2018 zustehenden Vergütung im Zeitraum Oktober 2020 bis März 2021. Sie haben die Auffassung vertreten, ihre Arbeitsverträge enthielten eine dynamische Bezugnahme auf die Tarifverträge der Eisen-, Metall- und Elektroindustrie Nordrhein-Westfalens und nicht lediglich eine sog. Gleichstellungs-

6

abrede iSd. früheren Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts. Dies habe der Personalleiter der Rechtsvorgängerin der Beklagten im Rahmen der Gespräche beim jeweiligen Vertragsschluss auf Nachfrage bestätigt. Ferner habe die Rechtsvorgängerin der Beklagten mit dem Schreiben vom 23. März 2015 zur Weitergabe von Tarifentgelterhöhungen nach dem Ende der Tarifgebundenheit und dem Abschluss einer Betriebsvereinbarung zur Absenkung des Urlaubsgeldes im Jahr 2019 zu erkennen gegeben, dass eine „feste“, also zeitlich dynamische Bezugnahme und keine Gleichstellungsabrede vereinbart worden sei. Selbst wenn ursprünglich eine solche vorgelegen haben sollte, könne die Vereinbarung daher heute nicht mehr in diesem Sinn verstanden werden. Soweit das Bundesarbeitsgericht für vor dem 1. Januar 2002 geschlossene Arbeitsverträge dem Arbeitgeber Vertrauensschutz in die frühere Rechtsprechung gewähre, führe dieser zu einer unzulässigen faktischen Altersdiskriminierung.

Die Klägerin hat zuletzt - soweit für die Revision von Bedeutung - beantragt, 7

die Beklagte zu verurteilen, an sie 660,00 Euro brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 23. April 2021 zu zahlen.

Der Kläger hat zuletzt - soweit für die Revision von Bedeutung - beantragt, 8

die Beklagte zu verurteilen, an ihn 930,60 Euro brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 23. April 2021 zu zahlen.

Die Beklagte hat ihren Klageabweisungsantrag damit begründet, in den beiden Arbeitsverträgen sei jeweils eine sog. Gleichstellungsabrede vereinbart worden. Mangels eigener Tarifgebundenheit oder einer solchen ihrer Rechtsvorgängerin sei sie daher nicht zur Weitergabe der Tarifentgelterhöhungen aus dem ERA-Entgeltabkommen 2018 verpflichtet. 9

Das Arbeitsgericht hat die Klagen abgewiesen, das Landesarbeitsgericht die hiergegen gerichteten Berufungen zurückgewiesen. Mit der vom Landesar- 10

beitsgericht hinsichtlich der beiden Zahlungsanträge zugelassenen Revision verfolgen die Klägerin und der Kläger ihre Zahlungsbegehren weiter.

## Entscheidungsgründe

- Die zulässigen Revisionen sind ohne Erfolg. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufungen der Klägerin und des Klägers zutreffend zurückgewiesen. Die Klagen sind unbegründet. 11
- I. Die Revisionen der Klägerin und des Klägers sind auf arbeitsvertragliche Ansprüche beschränkt. Etwaige Ansprüche auf Grundlage des allgemeinen Gleichbehandlungsgrundsatzes oder nach § 7 Abs. 2 AGG iVm. § 134 BGB sind nicht Gegenstand der Revision. Dies hat der Prozessbevollmächtigte der Klägerin und des Klägers in der mündlichen Verhandlung vor dem Senat klargestellt. 12
- II. Die Klägerin und der Kläger haben keinen Anspruch auf Zahlung der begehrten Vergütung aus § 611a Abs. 2 BGB iVm. dem ERA-Entgeltabkommen 2018. 13
1. Die in den Arbeitsverträgen enthaltenen Verweisungen auf die Tarifverträge der „Eisen-, Metall- und Elektro-Industrie ... in der jeweils gültigen Fassung“ sind - wie das Landesarbeitsgericht zutreffend angenommen hat - iSd. früheren Rechtsprechung des Senats als sog. Gleichstellungsabreden auszulegen. 14
- a) Die arbeitsvertraglichen Vereinbarungen aus 1988 und 1991 sind Formularverträge, deren Bestimmungen nach den Regelungen über Allgemeine Geschäftsbedingungen auszulegen sind. Die Auslegung von typischen Vertragsklauseln ist der uneingeschränkten Überprüfung durch das Revisionsgericht zugänglich (*BAG 11. April 2018 - 4 AZR 119/17 - Rn. 30, BAGE 162, 293; 7. Dezember 2016 - 4 AZR 414/14 - Rn. 21*). 15
- b) Nach der früheren Rechtsprechung des Senats galt die Auslegungsregel, dass es einem an arbeitsvertraglich in Bezug genommene Tarifverträge gebun- 16

denen Arbeitgeber nur darum ging, durch die Bezugnahme die nicht organisierten Arbeitnehmer mit den organisierten hinsichtlich der Geltung des in Bezug genommenen Tarifwerks gleichzustellen. Der Senat nahm dabei an, mit einer solchen von einem tarifgebundenen Arbeitgeber gestellten Vertragsklausel solle lediglich die möglicherweise fehlende Gebundenheit des Arbeitnehmers an die im Arbeitsvertrag genannten Tarifverträge ersetzt werden, um jedenfalls zu einer vertraglichen Anwendung des einschlägigen Tarifvertrags auf das betreffende Arbeitsverhältnis zu kommen. Daraus hatte der Senat die Konsequenz gezogen, auch ohne weitere Anhaltspunkte im Vertragstext oder in den Begleitumständen bei Vertragsschluss seien bei Tarifgebundenheit des Arbeitgebers an die in Bezug genommenen Tarifverträge Bezugnahmeregelungen in aller Regel als sog. Gleichstellungsabreden auszulegen. Die Verweisung auf einen Tarifvertrag oder ein Tarifwerk in der jeweils geltenden Fassung wurde deshalb einschränkend dahin ausgelegt, die auf diese Weise zum Ausdruck gebrachte Dynamik solle nur so weit reichen, wie dies bei einem tarifgebundenen Arbeitnehmer der Fall wäre, also dann enden, wenn der Arbeitgeber wegen Wegfalls der eigenen Tarifgebundenheit nicht mehr normativ an künftige Tarifentwicklungen gebunden war. Ab diesem Zeitpunkt seien die in Bezug genommenen Tarifverträge nur noch statisch anzuwenden (*BAG 27. März 2018 - 4 AZR 151/15 - Rn. 22; 7. Dezember 2016 - 4 AZR 414/14 - Rn. 30, jeweils mwN*).

Diese Rechtsprechung hat der Senat für vertragliche Bezugnahmeregelungen, die nach dem Inkrafttreten der Schuldrechtsreform am 1. Januar 2002 vereinbart worden sind, aufgegeben. Er wendet die Auslegungsregel aus Gründen des Vertrauensschutzes jedoch weiterhin auf Bezugnahmeklauseln an, die vor dem Inkrafttreten der Schuldrechtsreform am 1. Januar 2002 vereinbart worden sind (*BAG 27. März 2018 - 4 AZR 151/15 - Rn. 23; 7. Dezember 2016 - 4 AZR 414/14 - Rn. 31, jeweils mwN*). 17

c) Die Arbeitsverträge sind vor dem 1. Januar 2002 geschlossen worden. Zum jeweiligen Abschlusszeitpunkt war die Rechtsvorgängerin der Beklagten kraft Mitgliedschaft im Arbeitgeberverband an die Tarifverträge der Eisen-, Metall- und Elektroindustrie in Nordrhein-Westfalen gebunden. Die Bezugnahme 18

ist ersichtlich auf die in Nordrhein-Westfalen geltenden Tarifverträge gerichtet. Anhaltspunkte dafür, die Arbeitsvertragsparteien hätten einen von seinem räumlichen Geltungsbereich nicht einschlägigen Tarifvertrag in Bezug nehmen wollen, sind nicht ersichtlich.

d) Dem Vertragstext lassen sich keine Anhaltspunkte für ein von der Auslegungsregel abweichendes Verständnis iS. zeitlich dynamischen Bezugnahme entnehmen. Hinsichtlich etwaiger Begleit- und Folgeumstände, die ein anderes Auslegungsergebnis rechtfertigen könnten, sind die Klägerin und der Kläger beweisfällig geblieben. Auch das Verhalten nach Vertragsschluss lässt keinen Schluss auf ein abweichendes Verständnis der Klausel zu. 19

aa) Die Auslegungsregel kann nicht angewendet werden, wenn Umstände vorliegen, die eine abweichende Auslegung der Bezugnahmeklausel gebieten. Eine vor dem 1. Januar 2002 vereinbarte dynamische Bezugnahme auf die einschlägigen Tarifverträge in einem vom tarifgebundenen Arbeitgeber vorformulierten Arbeitsvertrag ist als „feste“ dynamische Bezugnahme in dem Sinne auszulegen, dass die dynamische Anwendbarkeit der Tarifverträge auch nach Beendigung der Tarifgebundenheit des Arbeitgebers erfolgen soll, wenn das in der Vereinbarung seinen Ausdruck gefunden hat oder sonstige Umstände dafür sprechen (*BAG 13. September 2006 - 4 AZR 803/05 - Rn. 13; 26. September 2001 - 4 AZR 544/00 - zu II 1 c aa der Gründe, BAGE 99, 120*). Die Darlegungs- und Beweislast für einen von der Regel abweichenden Erklärungsinhalt liegt bei demjenigen, der sich hierauf beruft (*Schiemann in Staudinger Eckpfeiler (2022) Rn. D55; vgl. zur gesetzlichen Auslegungsregel des § 2350 BGB BGH 17. Oktober 2007 - IV ZR 266/06 - Rn. 14*). 20

bb) Allein die Behauptung der Klägerin und des Klägers, sie hätten bei Vertragsabschluss eine zeitlich dynamische Bezugnahme vereinbaren wollen, kann eine Abweichung von der Auslegungsregel nicht begründen. Entgegen deren Auffassung berücksichtigt die Regel keinen „inneren Vorbehalt“ einer der beiden Vertragsparteien, sodass auch ein solcher der anderen Vertragspartei ohne Bedeutung wäre. Der Bezugnahmeklausel wurde vielmehr im Wege der Auslegung 21

das Verständnis beigemessen, welches der Erklärung typischerweise und für alle Seiten erkennbar bei Vereinbarungen dieser Art zugrunde gelegt wird.

cc) Es kann dahinstehen, ob sich den durch die Klägerin und den Kläger behaupteten Gesprächen zwischen ihnen und dem damaligen Personalleiter der Rechtsvorgängerin der Beklagten bei Abschluss der Arbeitsverträge ausreichende Anhaltspunkte entnehmen lassen, die eine Abweichung von der Auslegungsregel ermöglichen würden. Beide sind - nachdem die Beklagte, die an den Gesprächen nicht beteiligt war, deren Inhalt zulässigerweise iSd. § 138 Abs. 4 ZPO mit Nichtwissen bestritten hatte - beweisfällig geblieben. Sie haben für ihre Behauptungen keinen Beweis angeboten. Eine Parteivernehmung von Amts wegen nach § 448 ZPO war bereits im Hinblick auf die Subsidiarität dieses Beweismittels ausgeschlossen. 22

(1) Die Zulässigkeit einer Parteivernehmung von Amts wegen hängt davon ab, dass zuvor alle angebotenen Beweismittel, also auch die nach § 445 ZPO oder § 447 ZPO beantragte und nur mit Einverständnis des jeweiligen Gegners mögliche Parteivernehmung, ausgeschöpft worden sind und keinen vollständigen Beweis erbracht haben. Der beweisbelasteten Partei obliegt es, zunächst einen ihr zumutbaren Beweis anzutreten. Ist ihr ein solcher möglich, befindet sie sich nicht in Beweisnot, sondern ist beweisfällig, wenn sie den ihr möglichen Beweis nicht anbietet (*BGH 12. Dezember 2019 - III ZR 198/18 - Rn. 21 mwN*). 23

(2) Die Klägerin und der Kläger haben ihre eigene Vernehmung nach § 447 ZPO, die einer Parteivernehmung von Amts wegen grundsätzlich vorgeht, nicht angeboten. Dies hätte zwar nur mit Zustimmung der Beklagten durchgeführt werden können, es hätte aber in jedem Fall des Angebots der Klägerin und des Klägers sowie der Verweigerung der Beklagten bedurft, um eine Parteivernehmung von Amts wegen überhaupt in Betracht ziehen zu können. 24

dd) Entgegen der Auffassung der Klägerin und des Klägers ergeben sich aus dem Verhalten der Rechtsvorgängerin der Beklagten nach Vertragsabschluss ebenfalls keine ausreichenden Anhaltspunkte für eine abweichende Auslegung der Bezugnahmeklauseln als zeitdynamisch. 25

(1) Die Vertragspraxis kann zur Auslegung einer Bezugnahme Klausel herangezogen werden, wenn sie Rückschlüsse auf den zum Zeitpunkt des Vertragsabschlusses bestehenden Erklärungswillen der Parteien zulässt. Sie kann den zum Ausdruck gebrachten objektiven Gehalt der wechselseitigen Vertragserklärungen nicht mehr beeinflussen, wohl aber Anhaltspunkte für den tatsächlichen Vertragswillen enthalten (*BAG 13. Mai 2020 - 4 AZR 528/19 - Rn. 20; 27. März 2018 - 4 AZR 151/15 - Rn. 25*). 26

(2) Weder dem Schreiben der Rechtsvorgängerin der Beklagten vom 23. März 2015 noch einer etwaigen Weitergabe von Tarifentgelterhöhungen nach Ende der Tarifgebundenheit oder dem Abschluss einer Betriebsvereinbarung lassen sich hinreichende Anhaltspunkte für ein Verständnis der konkreten Bezugnahme Klauseln im Zeitpunkt ihrer Vereinbarung entnehmen. Keinem der behaupteten Ereignisse lässt sich mit hinreichender Klarheit entnehmen, die Rechtsvorgängerin der Beklagten sei gerade im Hinblick auf die Verträge der Klägerin und des Klägers von der Vereinbarung einer zeitdynamischen Bezugnahme ausgegangen. Im Schreiben vom 23. März 2015 ist lediglich von möglichen Ansprüchen die Rede. Die Weitergabe von Tarifentgelterhöhungen - sollte sie erfolgt sein - kann andere Hintergründe gehabt haben. Der weiterhin angeführte Abschluss einer Betriebsvereinbarung lässt keinen Schluss auf den Inhalt eines einzelnen Arbeitsvertrags zu. Die durch die Klägerin und den Kläger behaupteten Verhaltensweisen der Rechtsvorgängerin der Beklagten ereigneten sich zudem mehrere Jahre nach Vertragsschluss und könnten nur bei Vorliegen besonderer Umstände Rückschlüsse auf das Verständnis bei Vertragsschluss zulassen. An einem solchen Vortrag fehlt es ihrerseits. 27

e) Den Bezugnahme Klauseln ist kein anderes Verständnis zugrunde zu legen, weil die Gewährung von Vertrauensschutz für vor dem 1. Januar 2002 geschlossene Verträge zu einer unzulässigen Diskriminierung der Klägerin und des Klägers wegen des Alters führen würde. Der Vertrauensschutz knüpft einzig an das Datum des Vertragsschlusses an und steht daher mit dem Alter der Vertragsschließenden nicht in Zusammenhang. 28

- aa) Das Verbot der Diskriminierung wegen des Alters, das in Art. 21 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union (GRC) als allgemeiner Grundsatz des Unionsrechts verankert ist, wird im Bereich von Beschäftigung und Beruf durch die Richtlinie 2000/78/EG des Rates vom 27. November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf (Richtlinie 2000/78/EG) konkretisiert (*EuGH 19. April 2016 - C-441/14 - [Dansk Industri] Rn. 22 f.*). Nach deren Art. 2 Abs. 1 iVm. Art. 1 darf es keine unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung wegen des Alters geben. Eine mittelbare Diskriminierung wegen des Alters liegt nach Art. 2 Abs. 2 Buchst. b Richtlinie 2000/78/EG vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen eines bestimmten Alters gegenüber anderen Personen in besonderer Weise benachteiligen können, es sei denn, diese Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sind durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt, und die Mittel zur Erreichung dieses Ziels sind angemessen und erforderlich (*EuGH 20. Oktober 2022 - C-301/21 - [Curtea de Apel Alba Iulia ua.] Rn. 49; 14. Februar 2019 - C-154/18 - [Horgan und Keegan] Rn. 19*). 29
- bb) Gemäß Art. 288 Abs. 3 AEUV obliegt es den Mitgliedstaaten und im Rahmen ihrer Zuständigkeiten den nationalen Gerichten, die im Unionsrecht vorgesehenen Ziele zu verwirklichen. Dabei sind sie gemäß Art. 4 Abs. 3 EUV verpflichtet, alle ihnen zur Verfügung stehenden geeigneten Maßnahmen zur Erfüllung dieser Verpflichtung zu treffen. Die nationalen Gerichte haben den Rechtsschutz zu gewährleisten, der sich für den Einzelnen aus den unionsrechtlichen Bestimmungen ergibt, und dabei die volle Wirksamkeit des Unionsrechts sicherzustellen (*BVerfG 10. Dezember 2014 - 2 BvR 1549/07 - Rn. 30*). Die nationalen Gerichte trifft damit die Pflicht zur unionsrechtskonformen Auslegung (*EuGH 5. März 2020 - C-679/18 - Rn. 41; 13. Dezember 2018 - C-385/17 - [Hein] Rn. 50; 19. April 2016 - C-441/14 - [Dansk Industri] Rn. 31*). Diese betrifft das gesamte nationale Recht, unabhängig davon, ob es vor oder nach der Richtlinie, um die es geht, erlassen wurde (*EuGH 4. Juli 2006 - C-212/04 - [Adeneler ua.] Rn. 108*). Die nationalen Gerichte sind damit nicht nur - soweit möglich - zur unionsrechtskonformen Auslegung nationaler Gesetze verpflichtet, sondern auch dazu, die Rechtsprechung selbst unionsrechtskonform zu gestalten. Mithin ha- 30

ben sie eine Rechtsprechung, die mit dem Gleichbehandlungsgrundsatz nicht zu vereinbaren wäre, ggf. abzuändern (*vgl. zur Verpflichtung, Rechtsprechung zu ändern EuGH 5. März 2020 - C-679/18 - Rn. 43; 6. November 2018 - C-569/16 ua. - [Bauer] Rn. 68*).

cc) Nach diesen Grundsätzen führt die Gewährung von Vertrauensschutz bei der Auslegung von Bezugnahmeklauseln nicht zu einer unzulässigen Diskriminierung wegen des Alters. Eine unmittelbare Diskriminierung scheidet offensichtlich aus; ebenso wenig liegt eine mittelbare vor. 31

Selbst wenn typischerweise ältere Arbeitnehmer von der - ggf. für sie nachteiligen - Gewährung von Vertrauensschutz betroffen wären und damit anders behandelt würden als jüngere Arbeitnehmer, die nach dem 1. Januar 2002 einen Arbeitsvertrag mit gleichlautender Klausel geschlossen haben, läge darin keine mittelbare Diskriminierung. Das einzig relevante Kriterium für die Anwendung der früheren Rechtsprechung ist der Zeitpunkt des Abschlusses des Arbeitsvertrags, und zwar unabhängig vom Alter des Arbeitnehmers zu diesem Zeitpunkt. Dabei handelt es sich um ein objektives und neutrales Element, welches nichts mit einer Berücksichtigung des Alters des Arbeitnehmers zu tun hat und daher eine mittelbare Diskriminierung wegen des Alters auch nicht begründen kann (*vgl. EuGH 20. April 2023 - C-650/21 - [Landespolizeidirektion Niederösterreich und Finanzamt Österreich] Rn. 90; 20. Oktober 2022 - C-301/21 - [Curtea de Apel Alba Iulia ua.] Rn. 56; 14. Februar 2019 - C-154/18 - [Horgan und Keegan] Rn. 25*). Soweit der Senat in seinem Urteil vom 9. Dezember 2015 (- 4 AZR 684/12 - Rn. 36 ff., BAGE 153, 348) in dem Differenzierungskriterium des Eintrittsdatums bei einem anderen Konzernunternehmen eine mittelbare Diskriminierung wegen des Alters erkannt hat, steht dies nicht im Widerspruch zur vorliegenden Entscheidung. In der damaligen Fallgestaltung hatten die Tarifvertragsparteien einen lange in der Vergangenheit liegenden Stichtag gewählt, um eine bestimmte Gruppe von - denkllogisch älteren - Arbeitnehmern von einer Übergangsversorgung auszuschließen. Dies ist mit der vorliegenden Anknüpfung an das Datum des Abschlusses des Arbeitsvertrags nicht vergleichbar. 32

dd) Der Durchführung eines Vorabentscheidungsverfahrens nach Art. 267 AEUV bedarf es nicht. 33

(1) Nach der Rechtsprechung des Gerichtshofs der Europäischen Union muss ein nationales letztinstanzliches Gericht seiner Vorlagepflicht nachkommen, wenn sich in einem bei ihm schwebenden Verfahren eine Frage des Unionsrechts stellt, es sei denn, das Gericht hat festgestellt, dass diese Frage nicht entscheidungserheblich ist, dass die betreffende unionsrechtliche Bestimmung bereits Gegenstand einer Auslegung durch den Gerichtshof war oder dass die richtige Anwendung des Unionsrechts derart offenkundig ist, dass für einen vernünftigen Zweifel keinerlei Raum bleibt (*EuGH 9. September 2015 - C-72/14 und C-197/14 - [van Dijk] Rn. 55 ff.*; *9. September 2015 - C-160/14 - [Ferreira da Silva e Brito ua.] Rn. 38 ff.*; *grundlegend EuGH 6. Oktober 1982 - C-283/81 - [C.I.L.F.I.T.] Rn. 21*; *sh. auch BVerfG 30. Juli 2019 - 2 BvR 1685/14 ua. - Rn. 315, BVerfGE 151, 202*; *9. Mai 2018 - 2 BvR 37/18 - Rn. 24 mwN*). Dabei ist es nicht erforderlich, dass die strittigen Fragen der jeweiligen Verfahren vollkommen identisch sind (*EuGH 6. Oktober 1982 - C-283/81 - [C.I.L.F.I.T.] Rn. 14*). Das Fachgericht muss sich hinsichtlich des materiellen Unionsrechts hinreichend kundig machen. Es hat etwaige einschlägige Rechtsprechung des Gerichtshofs der Europäischen Union auszuwerten und seine Entscheidung daran zu orientieren. Auf dieser Grundlage muss es sich unter Anwendung und Auslegung des materiellen Unionsrechts die vertretbare Überzeugung bilden, dass die Rechtslage entweder von vornherein eindeutig - „acte clair“ - oder durch die Rechtsprechung des Gerichtshofs in einer Weise geklärt ist, die keinen vernünftigen Zweifel zulässt - „acte éclairé“ - (*BVerfG 30. Juli 2019 - 2 BvR 1685/14 ua. - aaO*; *9. Mai 2018 - 2 BvR 37/18 - Rn. 29*; *15. Dezember 2016 - 2 BvR 221/11 - Rn. 37*; *BAG 29. September 2020 - 9 AZR 266/20 (A) - Rn. 41, BAGE 172, 337*; *23. Januar 2019 - 4 AZR 445/17 - Rn. 36, BAGE 165, 100*). Hinsichtlich der Voraussetzungen eines acte clair oder acte éclairé kommt dem letztinstanzlichen Hauptsachegericht ein Beurteilungsrahmen zu (*BVerfG 9. Mai 2018 - 2 BvR 37/18 - Rn. 29*; *15. Dezember 2016 - 2 BvR 221/11 - Rn. 36 f. mwN*; *15. Januar 2015 - 1 BvR 499/12 - Rn. 8 f. mwN*).

- (2) Die Frage, ob in der Anknüpfung an das Einstellungsdatum für die Anwendbarkeit einer Regelung eine mittelbare Diskriminierung wegen des Alters liegen kann, ist durch die Ausführungen des Gerichtshofs der Europäischen Union in den Rechtssachen Landespolizeidirektion Niederösterreich und Finanzamt Österreich (*EuGH 20. April 2023 - C-650/21 - Rn. 90*), Curtea de Apel Alba Iulia ua. (*EuGH 20. Oktober 2022 - C-301/21 - Rn. 56*) und Horgan und Keegan (*EuGH 14. Februar 2019 - C-154/18 - Rn. 25*) geklärt (*Rn. 32*). 35
2. Mit Ende der Tarifgebundenheit der Rechtsvorgängerin der Beklagten endete die dynamische Bezugnahme auf die Tarifverträge der Eisen-, Metall- und Elektroindustrie Nordrhein-Westfalens. Die zu diesem Zeitpunkt anwendbaren Tarifverträge sind seither statisch anzuwenden, später geschlossene Tarifverträge wie das streitgegenständliche ERA-Entgeltabkommen 2018 sind von der Bezugnahmeklausel nicht mehr erfasst, da auch die Beklagte selbst nicht tarifgebunden ist. Die Klägerin und der Kläger können daher keine Ansprüche aus diesem herleiten. 36
3. Mangels Hauptforderung scheidet ein Anspruch auf Zahlung von Zinsen aus. 37
- III. Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 Abs. 1, § 100 Abs. 1 ZPO. Die jeweils eingeklagten Beträge sind nicht so unterschiedlich, dass eine Kostenverteilung nach § 100 Abs. 2 ZPO vorzunehmen wäre. 38

Treber

M. Rennpferdt

Klug

J. Ratayczak

T. Wolff