

Bundesarbeitsgericht
Vierter Senat

Urteil vom 29. Januar 2025
- 4 AZR 83/24 -
ECLI:DE:BAG:2025:290125.U.4AZR83.24.0

I. Arbeitsgericht Offenbach am Main

Urteil vom 2. August 2023
- 4 Ca 77/23 -

II. Hessisches Landesarbeitsgericht

Urteil vom 1. März 2024
- 10 Sa 911/23 -

Entscheidungsstichworte:

Bezugnahme auf einen Tarifvertrag - Inhaltskontrolle

Leitsatz:

Eine Inhaltskontrolle eines arbeitsvertraglich insgesamt in Bezug genommenen einschlägigen Tarifvertrags findet nach § 310 Abs. 4 Satz 1 iVm. Satz 3 BGB nicht statt. Erst die Gesamtheit der Regelungen begründet die für die Bereichsausnahme erforderliche Vermutung der Angemessenheit. Einer Inbezugnahme des gesamten Tarifwerks bedarf es nicht.

BUNDESARBEITSGERICHT



4 AZR 83/24
10 Sa 911/23
Hessisches
Landesarbeitsgericht

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
29. Januar 2025

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 29. Januar 2025 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Prof. Dr. Treber, die Richterinnen am Bundesarbeitsgericht Dr. Rennpferdt und Klug sowie die ehrenamtlichen Richter Lippok und Wolff für Recht erkannt:

1. Auf die Revision des Klägers wird das Urteil des Hessischen Landesarbeitsgerichts vom 1. März 2024 - 10 Sa 911/23 - aufgehoben.
2. Die Sache wird zur neuen Verhandlung und Entscheidung - auch über die Kosten der Revision - an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über Entgeltansprüche des Klägers. 1

Der Kläger war bei der Beklagten, die Mitglied im Verband der Metall- und Elektro-Unternehmen Hessen e.V. - Hessenmetall - ist, vom 1. April 2008 bis zum 31. Dezember 2022 beschäftigt. In dem von der Beklagten vorformulierten „Einstellungsvertrag“ vom 31. Januar 2008 heißt es ua.: 2

„Wir beschäftigen Sie ab dem 01.04.2008 als Ausbildungsleiter Technische Ausbildung.

Ihr Brutto-Monatsgehalt beträgt 4.550,-- €.

Hieraus ergibt sich ein Jahresbruttogehalt i. d. H. von 60.000,-- Euro. Die Einstufung erfolgt außertariflich.

Mit der Zahlung des AT-Bruttogehaltes gelten alle Mehrarbeitsstunden als pauschal abgegolten.

Die Kündigungsfrist beträgt 3 Monate, jeweils zum Ende eines Quartals. Unabhängig hiervon endet das Arbeitsverhältnis, ohne dass es einer Kündigung bedarf, mit Ablauf des Monats, in dem Sie einen ungeminderten Rentenzugang haben.

An dieser Stelle machen wir Sie erneut darauf aufmerksam, dass alle Lohn- und Gehaltsangelegenheiten streng vertraulich zu behandeln sind. Sämtliche weiteren Vertragsbestandteile, wie Urlaubsanspruch, Urlaubsgeld, Sonderzahlung etc. richten sich nach den tarifrechtlichen Bestimmungen des Manteltarifvertrages der Hessischen Metallindustrie.“

Für die Beklagte galten von Februar 2019 bis Dezember 2021 ein zwi- 3
schen Hessenmetall und der Industriegewerkschaft Metall vereinbarter „firmen-
bezogener Sanierungstarifvertrag“ vom 13. März 2019 sowie drei Nachfolgetarif-
verträge. Diese sahen eine Stundung von zunächst 10 vH, später 5 vH und zu-
letzt 2,5 vH der Entgeltansprüche der Beschäftigten im Zeitraum von Juni 2019
bis einschließlich Mai 2021 vor. Mit Schreiben vom 15. Februar 2019 ersuchte
die Beklagte den nicht tarifgebundenen Kläger erfolglos, eine entsprechende
Stundungsvereinbarung zu unterzeichnen. Gleichwohl kürzte sie dessen Entgelt
entsprechend den Regelungen der Sanierungstarifverträge in den Monaten Juni
2019 bis März 2021 sowie im Mai 2021 um insgesamt 7.459,70 Euro brutto.

Der Kläger machte das einbehaltene Entgelt erstmals am 1. September 4
2022 im Zusammenhang mit seiner Kündigung des Arbeitsverhältnisses und
nochmals im Dezember 2022 gegenüber der Personalleiterin der Beklagten gel-
tend, die eine Zahlung mit unterschiedlichen Begründungen ablehnte. Eine wei-
tere, an den Geschäftsführer der Beklagten gerichtete Geltendmachung vom
23. Dezember 2022 blieb unbeantwortet.

Mit seiner am 22. März 2023 beim Arbeitsgericht eingegangenen Klage 5
verfolgt der Kläger sein Begehren weiter. Er hat die Auffassung vertreten, seine
Entgeltansprüche seien nicht aufgrund der in § 29 des Manteltarifvertrags für die
Beschäftigten der Metall- und Elektroindustrie des Landes Hessen (MTV) enthal-
tenen Ausschlussfristenregelung verfallen. Diese sei nicht wirksam in Bezug ge-
nommen. Die vertragliche Verweisung sei unklar iSv. § 305c Abs. 2 BGB. Die für
ihn günstigere Auslegung führe dazu, dass nur die tariflichen Bestimmungen zum
Urlaub und zu Sonderzahlungen in Bezug genommen worden seien.

Der Kläger hat zuletzt beantragt, 6
die Beklagte zu verurteilen, an ihn 7.459,70 Euro brutto
nebst Zinsen iHv. fünf Prozentpunkten über dem Basiszins-
satz seit dem 22. März 2023 zu zahlen.

Die Beklagte hat zur Begründung ihres Klageabweisungsantrags die An- 7
sicht vertreten, die Entgeltansprüche des Klägers seien nach § 29 MTV verfallen.
Die Bezugnahmeklausel erfasse auch die Ausschlussfristenregelung. Jedenfalls
seien etwaige Entgeltansprüche teilweise verjährt.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Auf die Berufung der Beklagten hat das Landesarbeitsgericht das Urteil des Arbeitsgerichts abgeändert und die Klage insgesamt abgewiesen. Mit seiner Revision begehrt der Kläger die Wiederherstellung der erstinstanzlichen Entscheidung. 8

Entscheidungsgründe

Die zulässige Revision des Klägers ist begründet. Mit der gegebenen Begründung durfte das Landesarbeitsgericht die Klage nicht abweisen. Das führt zur Aufhebung des Berufungsurteils (§ 562 Abs. 1 ZPO) und zur Zurückverweisung der Sache an das Landesarbeitsgericht (§ 563 Abs. 1 Satz 1 ZPO). 9

I. Das Landesarbeitsgericht hat zunächst zutreffend angenommen, dass die Beklagte nicht berechtigt war, das Entgelt des Klägers in den Monaten Juni 2019 bis März 2021 sowie im Mai 2021 zu kürzen. 10

1. Die Sanierungstarifverträge sind nicht aufgrund vertraglicher Bezugnahme anwendbar. 11

a) Bei dem Arbeitsvertrag der Parteien handelt es sich nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts um einen Formularvertrag iSv. § 305 Abs. 1 Satz 1 BGB, der nach den Regelungen über Allgemeine Geschäftsbedingungen auszulegen ist (*vgl. BAG 22. Februar 2023 - 4 AZR 68/22 - Rn. 16*). Dessen Auslegung durch das Landesarbeitsgericht ist in der Revisionsinstanz voll überprüfbar (*st. Rspr., BAG 24. Januar 2024 - 4 AZR 120/23 - Rn. 17*). 12

b) Der „Einstellungsvertrag“ der Parteien verweist in Absatz 6 Satz 2 nur auf den MTV. Die Vereinbarung erfasst schon nicht das gesamte Tarifwerk der betreffenden Branche und bietet deshalb keine Anhaltspunkte, die unternehmensbezogenen Verbandssanierungstarifverträge sollten Anwendung finden (*zu diesen Anforderungen ausf. BAG 12. Juni 2024 - 4 AZR 202/23 - Rn. 23 ff.*). 13

2. Die Parteien haben auch später keine Stundungsmöglichkeit vereinbart, die die Beklagte zur Kürzung von Entgeltzahlungen hätte berechtigen können. Der Kläger hat das dahingehende Schreiben der Beklagten vom 15. Februar 2019 nicht unterzeichnet. Die Würdigung des Landesarbeitsgerichts, eine Stundungsvereinbarung sei auch nicht stillschweigend durch Hinnahme der Kürzungen zustande gekommen, ist revisionsrechtlich nicht zu beanstanden (*vgl. zum Prüfungsmaßstab BAG 20. August 2024 - 9 AZR 256/23 - Rn. 16 mwN*). Es ist zutreffend davon ausgegangen, dass eine Arbeitgeberin, die Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis nicht erfüllt, nicht ohne Weiteres die rechtsgeschäftliche Erklärung abgibt, sie wolle das Arbeitsverhältnis zu geänderten Bedingungen fortsetzen. Ein solches Verhalten müssen Arbeitnehmer nicht als Vertragsangebot verstehen (*BAG 25. November 2009 - 10 AZR 779/08 - Rn. 24*). Die Beklagte hat im Revisionsverfahren keinen Rechtsfehler aufgezeigt. 14

II. Entgegen der Auffassung des Klägers haben die Parteien mit der Vereinbarung in Absatz 6 Satz 2 des Einstellungsvertrags die Bestimmungen des jeweiligen MTV umfassend in Bezug genommen, soweit der Arbeitsvertrag keine abweichende Regelung enthält. Davon ist mangels einer Verfallklausel im Arbeitsvertrag die Ausschlussfristenregelung des MTV erfasst. 15

1. Bei der Verweisung auf den MTV handelt es sich um eine zeitdynamische Bezugnahme. Bei fehlender Angabe einer konkret nach Datum festgelegten Fassung des in Bezug genommenen Tarifvertrags ist regelmäßig anzunehmen, der genannte Tarifvertrag solle in der jeweils geltenden Fassung Anwendung finden. Einer ausdrücklichen „Jeweiligkeits-Klausel“ bedarf es nicht. Die Bezugnahme in einem Arbeitsvertrag auf einen Tarifvertrag oder einen Teil davon ist deshalb bei Fehlen anderer eindeutiger Hinweise, die für eine statische Bezugnahme sprechen, in der Regel dynamisch zu verstehen (*zB BAG 30. August 2017 - 4 AZR 443/15 - Rn. 20 mwN, BAGE 160, 106*). 16

2. Die Regelungen des MTV sind umfassend in Bezug genommen, allerdings nur, soweit der Arbeitsvertrag keine abweichende Regelung enthält. 17

a) Durch die Formulierung „sämtliche weiteren Vertragsbestandteile“ wird für einen verständigen und redlichen Vertragspartner des Klauselverwenders erkennbar zum Ausdruck gebracht, dass im Arbeitsverhältnis die Bestimmungen des MTV zur Anwendung kommen sollen, soweit der Arbeitsvertrag keine abweichende Regelung enthält (*vgl. dazu BAG 16. Oktober 2019 - 4 AZR 66/18 - Rn. 30, BAGE 168, 96*). „Vertragsbestandteile“ eines Arbeitsvertrags sind diejenigen Elemente, die die Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis näher bestimmen. Unter „sämtliche“ ist „alle“, „ausnahmslos“ und „in seiner Gesamtheit“ (*Duden Das Bedeutungswörterbuch 5. Aufl. Stichwort „sämtlich“*) zu verstehen; „weitere“ bedeutet „hinzukommende“, „zusätzliche“ oder „übrige“ (*Duden aaO Stichwort „weitere“*).

Mit der anschließenden Aufzählung - „wie Urlaubsanspruch, Urlaubsgeld, Sonderzahlung etc.“ - ist keine Einschränkung oder Konkretisierung der Bezugnahme auf diese Vertragsbestandteile verbunden. Eine solche stände im Widerspruch zu der beabsichtigten umfassenden („sämtliche weiteren“) Bezugnahme. Aus den Begriffen „wie“ und „etc.“ ergibt sich vielmehr, dass diese Aufzählung nur beispielhaft und gerade nicht abschließend ist (*vgl. BAG 18. September 2012 - 9 AZR 1/11 - Rn. 25*).

b) Für dieses Auslegungsergebnis spricht auch der Umstand, dass der Vertrag wesentliche Gegenstände wie etwa die Arbeitszeit des Klägers nicht selbst regelt, aber ausweislich der Entgeltabrede von einer Arbeitszeitvereinbarung ausgeht.

c) Angesichts dieses Auslegungsergebnisses ist für die Anwendung der Unklarheitenregelung des § 305c Abs. 2 BGB entgegen der Auffassung des Klägers kein Raum. Es bestehen keine „erheblichen Zweifel“ an der zutreffenden Auslegung. Die entfernte Möglichkeit, auch zu einem anderen Auslegungsergebnis zu gelangen, genügt nicht (*BAG 2. Juni 2021 - 4 AZR 387/20 - Rn. 15 mwN*).

3. Die Bezugnahmeklausel ist wirksam in den Vertrag einbezogen worden.

- a) Die Bezugnahmeklausel ist weder nach ihrem äußeren Erscheinungsbild noch nach den sonstigen Umständen überraschend iSd. § 305c Abs. 1 BGB (zu den Maßstäben BAG 20. Juni 2023 - 1 AZR 265/22 - Rn. 19, BAGE 181, 227). 23
- aa) Dynamische Verweisungen auf einschlägige Tarifverträge sind im Arbeitsleben als Gestaltungsinstrument so verbreitet, dass ihre Aufnahme in Formularverträge nicht iSd. § 305c Abs. 1 BGB überraschend ist (vgl. BAG 16. Juni 2021 - 10 AZR 31/20 - Rn. 23; 21. November 2012 - 4 AZR 85/11 - Rn. 33, BAGE 144, 36). Ein Arbeitnehmer muss damit rechnen, dass eine Arbeitgeberin auf die für sie geltenden oder die betrieblich und fachlich einschlägigen Tarifverträge verweist. Das gilt auch, wenn nicht auf den Tarifvertrag insgesamt, sondern nur auf einzelne Regelungsbereiche verwiesen wird (vgl. BAG 21. November 2012 - 4 AZR 85/11 - aaO). 24
- bb) Die Bezugnahmeklausel findet sich nicht an einer im Arbeitsvertrag unerwarteten Stelle. Der Arbeitsvertrag umfasst lediglich eineinhalb Seiten mit inhaltlichen Regelungen in insgesamt acht Absätzen. Eine drucktechnische Hervorhebung war auch deshalb nicht zu erwarten, weil der Vertrag im Übrigen auf Überschriften oder sonstige Ordnungsmerkmale verzichtet. 25
- b) Die Klausel verstößt nicht gegen das Transparenzgebot aus § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB (sh. hierzu BAG 5. September 2023 - 9 AZR 350/22 - Rn. 39; 11. April 2018 - 4 AZR 119/17 - Rn. 55, BAGE 162, 293). 26
- aa) Eine dynamische Verweisung auf einen Tarifvertrag führt für sich genommen nicht zur Intransparenz. Die im Zeitpunkt der jeweiligen Anwendung geltenden, in Bezug genommenen Regelungen sind bestimmbar. Das ist zur Wahrung des Transparenzgebots ausreichend (BAG 23. Januar 2019 - 4 AZR 541/17 - Rn. 42; 21. November 2012 - 4 AZR 85/11 - Rn. 35, BAGE 144, 36). 27
- bb) Die Bezugnahmeklausel ist auch nicht deshalb intransparent, weil die Arbeitsvertragsparteien zu einzelnen Gegenständen darüber hinaus im Arbeitsvertrag ausformulierte Regelungen getroffen und damit zum Ausdruck gebracht haben, dass unabhängig von dem vertraglich in Bezug genommenen Tarifvertrag diese Bestimmungen für das Arbeitsverhältnis maßgebend sein sollen (vgl. BAG 28

16. Oktober 2019 - 4 AZR 66/18 - Rn. 30, BAGE 168, 96). Entgegen der Ansicht des Klägers bestand keine Ungewissheit über den Umfang der Bezugnahme. Vielmehr konnte dieser dem Arbeitsvertrag klar entnehmen, dass für „sämtliche weiteren“, nicht im Vertrag ausdrücklich geregelten Vertragsbestandteile die tariflichen Regelungen Anwendung finden. Durch Einsichtnahme in den Arbeitsvertrag und den im Zeitpunkt der jeweiligen Anwendung geltenden MTV war für ihn bestimmbar, nach welchen Regelungen sich das Arbeitsverhältnis richtet und dass mangels vertraglicher Ausschlussfristenregelung durch die Inbezugnahme des MTV dessen jeweilige Bestimmung insoweit maßgebend ist.

III. Das Landesarbeitsgericht ist zu Recht davon ausgegangen, dass § 29 MTV die streitgegenständlichen Ansprüche erfasst. 29

1. Die Regelung des MTV lautet: 30

„§ 29

Erlöschen von Ansprüchen

1. Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis sind wie folgt geltend zu machen:
 - a) Ansprüche auf Zuschläge aller Art sowie auf Mehrarbeitsvergütungen sofort, spätestens innerhalb 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.“

2. Die dreimonatige Ausschlussfrist gilt nach § 29 Ziff. 1 Buchst. b MTV für alle beiderseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis. Dies schließt alle ge- 31

setzlichen und vertraglichen Ansprüche ein, die Vertragsparteien aufgrund ihrer durch den Arbeitsvertrag begründeten Rechtsstellung gegeneinander haben (*BAG 24. September 2019 - 9 AZR 273/18 - Rn. 18, BAGE 168, 54*). Dazu gehört der Anspruch auf Zahlung des monatlichen Entgelts. Ausgenommen sind allein - vorliegend nicht streitgegenständliche - Ansprüche auf Zuschläge aller Art sowie auf Mehrarbeitsvergütungen, die nach § 29 Ziff. 1 Buchst. a MTV geltend zu machen sind.

IV. Das Landesarbeitsgericht hat jedoch zu Unrecht angenommen, die in Bezug genommenen tariflichen Regelungen seien „wegen § 310 Abs. 4 BGB nicht Inhalt einer AGB-Kontrolle“. 32

1. Nach § 310 Abs. 4 Satz 1 BGB finden die §§ 305 ff. BGB auf Tarifverträge keine Anwendung. Diese sind von einer AGB-Kontrolle ausgenommen. Nach § 310 Abs. 4 Satz 3 BGB stehen Tarifverträge Rechtsvorschriften iSv. § 307 Abs. 3 BGB gleich. Eine Inhaltskontrolle von arbeitsvertraglich insgesamt in Bezug genommenen Tarifverträgen erfolgt infolge dieser Gleichstellung nicht, weil eine solche gemäß § 307 Abs. 3 Satz 1 BGB nur bei einer Abweichung von Rechtsvorschriften stattfindet. Das gilt unabhängig davon, aufgrund welcher Regelungstechnik der betreffende Tarifvertrag auf das Arbeitsverhältnis anzuwenden ist (*BAG 7. Juli 2020 - 9 AZR 323/19 - Rn. 21; 27. Juni 2018 - 10 AZR 290/17 - Rn. 29 mwN, BAGE 163, 144*). 33

2. Das Kontrollprivileg nach § 310 Abs. 4 Satz 3 iVm. § 307 Abs. 3 BGB setzt allerdings eine Inbezugnahme der Gesamtheit der Regelungen des einschlägigen Tarifvertrags voraus (*vgl. BAG 27. Juni 2018 - 10 AZR 290/17 - Rn. 29 f., BAGE 163, 144; 6. Mai 2009 - 10 AZR 390/08 - Rn. 29*). 34

a) Das Erfordernis der Globalverweisung auf den einschlägigen Tarifvertrag ergibt sich bereits aus dem Gesetzeswortlaut. Nach § 310 Abs. 4 Satz 3 iVm. § 307 Abs. 3 BGB hat eine Inhaltskontrolle von vertraglichen Bestimmungen bei einer Abweichung von Rechtsvorschriften zu erfolgen. Aufgrund der Gleichstellung von Tarifverträgen mit Rechtsvorschriften liegt ein Abweichen von Rechtsvorschriften vor, wenn nicht der gesamte Tarifvertrag in Bezug genommen wird 35

(*Bieder in Ulmer/Brandner/Hensen AGB-Recht 13. Aufl. Anh. § 310 BGB Rn. 36, 41 mwN*).

b) Tarifverträge sind von der Inhaltskontrolle nach § 310 Abs. 4 Satz 1 BGB 36
ausgenommen, weil für sie aufgrund der vorauszusetzenden Verhandlungspari-
tät der Tarifpartner die Vermutung der Angemessenheit besteht (*BAG 21. Mai*
2014 - 4 AZR 50/13 - Rn. 29, BAGE 148, 139; 7. Juni 2006 - 4 AZR 316/05 -
Rn. 30 mwN, BAGE 118, 232). Arbeitsverträge, die Tarifverträgen durch Bezug-
nahme inhaltlich entsprechen, bedürfen ebenfalls keiner Inhaltskontrolle. Anders
verhält es sich, wenn nicht der gesamte Tarifvertrag in Bezug genommen wird.
Erst die Gesamtheit der Regelungen eines Tarifvertrags begründet die Vermu-
tung, dass dieser die divergierenden Interessen angemessen ausgleicht (*vgl.*
ausf. BAG 27. Juni 2018 - 10 AZR 290/17 - Rn. 30, BAGE 163, 144; 6. Mai 2009
- 10 AZR 390/08 - Rn. 29; Bieder in Ulmer/Brandner/Hensen AGB-Recht
13. Aufl. Anh. § 310 BGB Rn. 36 mwN).

Um von der Vermutung der Angemessenheit ausgehen zu können, muss 37
sich die Bezugnahme weiterhin auf einen einschlägigen Tarifvertrag beziehen
(*BAG 27. Juni 2018 - 10 AZR 290/17 - Rn. 31, BAGE 163, 144; 6. Mai 2009*
- 10 AZR 390/08 - Rn. 27; Bieder in Ulmer/Brandner/Hensen AGB-Recht
13. Aufl. Anh. § 310 BGB Rn. 36 mwN). Der Tarifvertrag muss das Arbeitsver-
hältnis in seinem räumlichen, fachlichen und persönlichen Geltungsbereich er-
fassen (*BAG 7. Juli 2020 - 9 AZR 323/19 - Rn. 21 mwN*). Unschädlich ist, wenn
es sich um einen außertariflichen Arbeitnehmer handelt. Nach allgemeinem Be-
griffsverständnis zeichnen sich außertarifliche Mitarbeiter dadurch aus, dass sie
kraft ihrer Tätigkeitsmerkmale oder ihrer Vergütungshöhe nicht mehr unter den
persönlichen Geltungsbereich des einschlägigen Tarifvertrags fallen. Es genügt,
dass das Arbeitsverhältnis an sich vom Geltungsbereich des einschlägigen Ta-
rifvertrags erfasst wird (*BAG 18. November 2020 - 5 AZR 21/20 - Rn. 22 mwN*).

c) Dieses Verständnis entspricht auch dem Regelungswillen der Bundesre- 38
gierung, was sich aus deren Gegenäußerung zur Stellungnahme des Bundesrats
ergibt (*BT-Drs. 14/6857 S. 54*). Mit § 310 Abs. 4 Satz 3 BGB soll klargestellt wer-
den, dass auch Einzelarbeitsverträge, die Bezug auf einen Tarifvertrag nehmen,

ohne dass eine beiderseitige Tarifbindung besteht, oder die mit Kollektivverträgen übereinstimmen und lediglich deren gesamten Inhalt wiedergeben, ebenfalls nicht der Inhaltskontrolle unterliegen.

d) Aus der Entscheidung des Zehnten Senats des Bundesarbeitsgerichts vom 6. Mai 2009 (- 10 AZR 390/08 -) ergibt sich nichts Abweichendes. Soweit der Zehnte Senat darin für das Kontrollprivileg die Verweisung auf zwei von vier Teilen eines Manteltarifvertrags als ausreichend angesehen hat, beruhte dies erkennbar darauf, dass nur diese Teile Regelungen für das betroffene Arbeitsverhältnis enthielten. 39

e) Danach genügt eine lediglich punktuelle Vereinbarung tariflicher Bestimmungen nicht (*BAG 27. Juni 2018 - 10 AZR 290/17 - Rn. 30, BAGE 163, 144; 6. Mai 2009 - 10 AZR 390/08 - Rn. 29*). Unschädlich sind hingegen vertragliche Regelungen über Gegenstände, die tariflich nicht geregelt sind und deshalb keine verdrängende Wirkung entfalten sowie Vertragsbestimmungen, die zugunsten des Arbeitnehmers von den tariflichen Bestimmungen abweichen und deshalb auch im Fall einer beiderseitigen Tarifgebundenheit nach § 4 Abs. 3 TVG maßgebend wären (*vgl. BAG 27. Juni 2018 - 10 AZR 290/17 - aaO; vgl. im Zusammenhang mit § 9 Nr. 2 Halbs. 3 AÜG aF BAG 16. Oktober 2019 - 4 AZR 66/18 - Rn. 16, BAGE 168, 96*). 40

f) Ob das Kontrollprivileg bereits bei einer Verweisung auf sachlich und inhaltlich zusammenhängende geschlossene Regelungsbereiche oder -komplexe gilt (*offengelassen in BAG 27. Juni 2018 - 10 AZR 290/17 - Rn. 31, BAGE 163, 144; 18. September 2012 - 9 AZR 1/11 - Rn. 25; 15. Juli 2009 - 5 AZR 867/08 - Rn. 19, BAGE 131, 215; 6. Mai 2009 - 10 AZR 390/08 - Rn. 29 f.; bejahend: Clemenz/Kreft/Krause/Klumpp AGB Arbeitsrecht 3. Aufl. BGB § 307 Rn. 187; Schaub ArbR-HdB/Linck 20. Aufl. § 35 Rn. 21; Wiedemann/Oetker TVG 9. Aufl. § 3 Rn. 406; Stoffels in Wolf/Lindacher/Pfeiffer AGB-Recht 7. Aufl. ArbR Rn. 129; verneinend: Bieder in Ulmer/Brandner/Hensen AGB-Recht 13. Aufl. Anh. § 310 BGB Rn. 42; Däubler/Deinert/Walser/Däubler AGB-Kontrolle im Arbeitsrecht 5. Aufl. § 310 Rn. 52; Clemenz/Kreft/Krause/Kreft aaO BGB § 310 Rn. 76; ErfK/Preis 25. Aufl. BGB § 310 Rn. 11 f.; Löwisch/Rieble TVG 4. Aufl. § 3*) 41

Rn. 562; Däubler/Ulber TVG 5. Aufl. Einleitung Rn. 673), bedarf vorliegend keiner Entscheidung. Bei der von der Bezugnahmeregelung erfassten Ausschlussfristenregelung handelt es sich nicht um einen die Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis regelnden geschlossenen Sachkomplex, sondern eine Regelung, die sich auf alle beiderseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis bezieht (Rn. 31).

3. Eine Inbezugnahme des gesamten Tarifwerks ist hingegen nicht erforderlich (vgl. BAG 3. Juli 2019 - 10 AZR 300/18 - Rn. 14 f.; 27. Juni 2018 - 10 AZR 290/17 - Rn. 29, BAGE 163, 144; 18. September 2012 - 9 AZR 1/11 - Rn. 24 f.; 6. Mai 2009 - 10 AZR 390/08 - Rn. 28 f.; 28. Juni 2007 - 6 AZR 750/06 - Rn. 22, BAGE 123, 191; 26. April 2006 - 5 AZR 403/05 - Rn. 13, BAGE 118, 60; Clemenz/Kreft/Krause/Kreft AGB Arbeitsrecht 3. Aufl. BGB § 310 Rn. 69a; Wiedemann/Oetker TVG 9. Aufl. § 3 Rn. 404; Löwisch/Rieble TVG 4. Aufl. § 3 Rn. 563; aA Däubler/Deinert/Walser/Däubler AGB-Kontrolle im Arbeitsrecht 5. Aufl. § 310 Rn. 46; für Tariföffnungsklauseln Däubler/Ulber TVG 5. Aufl. Einleitung Rn. 673). 42

a) Der Wortlaut des § 310 Abs. 4 Satz 3 BGB könnte zwar aufgrund der Verwendung des Plurals „Tarifverträge“ darauf hindeuten, dass damit das Tarifwerk als Gesamtheit der Tarifverträge gemeint ist. Eindeutig ist dies allerdings nicht. Sprachlich könnte darunter auch jeder Tarifvertrag zu verstehen sein. 43

b) Nach Sinn und Zweck der Vorschrift ist eine Bezugnahme auf einen Tarifvertrag ausreichend. Die Vermutung der Angemessenheit gilt bereits für die Gesamtheit der Regelungen eines Tarifvertrags (BAG 3. Juli 2019 - 10 AZR 300/18 - Rn. 15; 18. September 2012 - 9 AZR 1/11 - Rn. 25) und nicht nur für Tarifwerke insgesamt. Die Tarifvertragsparteien machen dadurch, dass sie Gegenstände in getrennten Tarifverträgen regeln, die zu unterschiedlichen Zeitpunkten in und außer Kraft treten, selbst deutlich, dass zwischen diesen Regelungsbereichen kein untrennbarer Zusammenhang besteht (Löwisch/Rieble TVG 4. Aufl. § 3 Rn. 563). Dieses Verständnis entspricht auch dem in der Gegenäußerung der Bundesregierung zur Stellungnahme des Bundesrats zum Ausdruck gekommenen Regelungswillen (Rn. 38). 44

c) Dies steht nicht im Widerspruch zur Entscheidung des Senats vom 16. Oktober 2019 (- 4 AZR 66/18 - Rn. 16 ff., BAGE 168, 96). Danach ist für eine vom Gebot der Gewährung gleicher „wesentlicher Arbeitsbedingungen“ nach § 10 Abs. 4 Satz 1 AÜG aF zulässige Abweichung nach § 9 Nr. 2 Halbs. 3 AÜG aF für den Entleihzeitraum eine vollständige Inbezugnahme des zwischen den jeweiligen Tarifvertragsparteien abgeschlossenen Tarifwerks für die Arbeitnehmerüberlassung erforderlich. Diese Anforderung trägt den Besonderheiten der Tariföffnungsklausel in § 9 Nr. 2 Halbs. 2 und 3 AÜG aF Rechnung. Mit dieser hat der Gesetzgeber ausdrücklich von der durch Art. 5 Abs. 3 der Richtlinie 2008/104/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 19. November 2008 über Leiharbeit gebotenen Möglichkeit Gebrauch gemacht. Der nach der Richtlinie gebotene Gesamtschutz von Leiharbeitnehmern setzt die Anwendung des gesamten Tarifwerks voraus, das bei unterstellter Tarifgebundenheit beider Parteien auf das Arbeitsverhältnis unmittelbar Anwendung fände. 45

4. Das Landesarbeitsgericht hat nicht geprüft, ob die Parteien mit der Verweisung auf den MTV einen einschlägigen Tarifvertrag insgesamt in Bezug genommen haben. Das wäre nur dann der Fall, wenn die Parteien bei Vertragsabschluss am 31. Januar 2008 (*zum maßgebenden Zeitpunkt einer AGB-Kontrolle BAG 9. Juli 2024 - 9 AZR 227/23 - Rn. 23*) den ausdrücklich in den Arbeitsvertrag aufgenommenen Regelungen zur Abgeltung von Überstunden, der Kündigungsfrist und der Altersgrenze eine nur „deklaratorische“, den Wortlaut des in Bezug genommenen Tarifvertrags lediglich wiedergebende Bedeutung beigemessen und damit gleichsam die Bezugnahme ausformuliert hätten (*vgl. BAG 16. Oktober 2019 - 4 AZR 66/18 - Rn. 30, BAGE 168, 96; 28. Januar 2015 - 5 AZR 122/13 - Rn. 16 f. mwN*), der MTV hierzu keine Regelungen enthielte oder die vertraglichen Vereinbarungen sich als günstiger darstellten. 46

V. Der Rechtsfehler des Landesarbeitsgerichts führt zur Aufhebung der Berufungsentscheidung (§ 562 Abs. 1 ZPO) und zur Zurückverweisung der Sache an das Landesarbeitsgericht (§ 563 Abs. 1 Satz 1 ZPO). 47

1. Der Senat kann auf der Grundlage der bislang getroffenen Feststellungen nicht beurteilen, ob der Kläger die begehrte Vergütung beanspruchen kann 48

(§ 563 Abs. 3 ZPO). Der Inhalt des MTV ist bis auf die von der Arbeitgeberin vorgelegte Bestimmung des § 29 MTV nicht festgestellt und der Tarifvertrag nicht zur Akte gereicht. Der Senat ist nicht verpflichtet, den Inhalt des „nur“ arbeitsvertraglich in Bezug genommenen Tarifvertrags zu ermitteln (*BAG 12. Juni 2024 - 4 AZR 202/23 - Rn. 44 mwN*).

2. Sollte das Landesarbeitsgericht, nachdem es den Parteien Gelegenheit zu weitergehendem Vorbringen, insbesondere zum Inhalt des MTV gegeben hat, zu dem Ergebnis gelangen, der MTV sei insgesamt in Bezug genommen, wären die Entgeltansprüche des Klägers - die nicht den gesetzlichen Mindestlohnanspruch betreffen dürften - verfallen. 49

a) Die Ausschlussfrist des § 29 Ziff. 1 Buchst. b MTV erfasst zwar den Anspruch auf den gesetzlichen Mindestlohn und sieht damit eine nach § 3 Satz 1 MiLoG unwirksame Beschränkung der Geltendmachung des Anspruchs vor. Dies führt jedoch lediglich „insoweit“ zur Unwirksamkeit der tariflichen Verfallklausel, als der Anspruch auf den gesetzlichen Mindestlohn betroffen ist. Hinsichtlich der den Mindestlohn übersteigenden Entgeltansprüche bleibt die Verfallklausel wirksam (*BAG 27. Oktober 2020 - 9 AZR 531/19 - Rn. 15; 23. Januar 2019 - 4 AZR 541/17 - Rn. 41; 20. Juni 2018 - 5 AZR 377/17 - Rn. 25, BAGE 163, 99; zu Ausschlussklauseln in kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen vgl. BAG 30. Oktober 2019 - 6 AZR 465/18 - Rn. 36, BAGE 168, 254*). Die fehlende Ausnahme der Haftung wegen Vorsatzes hat lediglich die Teilnichtigkeit der tariflichen Regelung nach § 134 BGB zur Folge, soweit die von § 202 Abs. 1 BGB erfassten Ansprüche betroffen sind. Im Übrigen bleibt sie wirksam (*BAG 27. Oktober 2020 - 9 AZR 531/19 - Rn. 14; 23. Januar 2019 - 4 AZR 541/17 - Rn. 41; 26. September 2013 - 8 AZR 1013/12 - Rn. 30, 40, 43*). Anders als bei einer von der Arbeitgeberin gestellten Ausschlussfristenregelung führen die fehlenden Ausnahmen des gesetzlichen Mindestlohns und der Haftung wegen Vorsatzes nicht zur Unwirksamkeit der Regelung wegen Intransparenz, denn bei tariflichen Ausschlussfristen findet eine Transparenzkontrolle nach § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB gemäß § 310 Abs. 4 Satz 3 iVm. § 307 Abs. 3 Satz 1 BGB nicht statt (*BAG 7. Juli 2020 - 9 AZR 323/19 - Rn. 23; 20. Juni 2018 - 5 AZR 377/17 - aaO mwN*). Ein Verstoß 50

gegen das Gebot der Normenklarheit liegt nicht vor (*vgl. hierzu im Einzelnen BAG 26. Februar 2020 - 4 AZR 48/19 - Rn. 38 ff. mwN, BAGE 170, 56*).

b) Selbst wenn die Beklagte vorsätzlich nicht erfüllt haben sollte, bleibt die vertragliche Grundlage der Ansprüche davon unberührt. Schadensersatzansprüche hat der Kläger nicht geltend gemacht. 51

3. Ergibt die Prüfung durch das Landesarbeitsgericht, dass der MTV nur teilweise in Bezug genommen ist, unterlägen die Ansprüche des Klägers nicht der Ausschlussfrist des § 29 Ziff. 1 Buchst. b MTV. Verstößt eine als Allgemeine Geschäftsbedingung gestellte Ausschlussfristenregelung gegen § 202 Abs. 1 BGB, führt dies zur Gesamtnunwirksamkeit einer - wie im Streitfall - nicht teilbaren Klausel (*BAG 5. Juli 2022 - 9 AZR 341/21 - Rn. 18*). In diesem Fall hätte das Landesarbeitsgericht noch zu prüfen, ob die Entgeltansprüche teilweise verjährt sind. 52

Treber

Klug

M. Rennpferdt

Lippok

T. Wolff