

Anspruch auf Tariflohnerhöhung?

§§ 3 Abs. 1, 4 Abs. 1 TVG; §§ 133, 157, 242 BGB

1. Monatliche Lohnmittelungen, in denen der Lohn als „Tariflohn“ ausgewiesen wird, begründen keinen Anspruch auf Vergütung nach dem jeweils gültigen Tarifvertrag.
2. Bei einem nicht tarifgebundenen Arbeitgeber begründet auch die mehrjährige tatsächliche Weitergabe von Tariflohnerhöhungen keine betriebliche Übung auf Umsetzung künftiger Tariflohnerhöhungen.

BAG, Urteil vom 3. November 2004 –5 AZR 622/03

Problempunkt

Der Kläger ist seit 1964 als Drucker im Druckereibetrieb der Beklagten beschäftigt. Ein schriftlicher Arbeitsvertrag besteht nicht. Die Beklagte ist nicht tarifgebunden, zahlt aber seit mindestens 1991 den Lohn nach der Lohngruppe V des Tarifvertrages für gewerbliche Angestellte in der Druckindustrie, darüber hinaus übertarifliche Zulagen. Auf den monatlichen Lohnmitteilungen wurden die Lohnbestandteile als „Tariflohn Vergütungsgruppe V“ und „übertarifliche Zulage“ bezeichnet. Die Tarifvertragsparteien vereinbarten eine Erhöhung des tariflichen Stundenlohns von €14,10 auf €14,50 mit Wirkung ab 1.4.2002. Die Beklagte zahlte auch nach dem 1.4.2002 einen Stundenlohn von €14,10 pro Stunde. Der Kläger begehrt die Vergütung nach dem tariflichen Stundenlohn. Die Vorinstanzen gaben seiner Klage statt.

Entscheidung

Das BAG wies die Klage vollständig ab. Ein Anspruch des Klägers auf Vergütung nach dem seit 1.4.2002 geltenden Tarifvertrag besteht nicht.

Der Arbeitsvertrag enthält keine Bezugnahme auf den Tarifvertrag der Druckindustrie in der jeweils gültigen Fassung. Ausdrückliche Willenserklärungen mit dem Inhalt einer dynamischen Bezugnahme auf den Tarifvertrag hat der Kläger nicht vorgetragen. Zu Unrecht folgert er lediglich aus den monatlichen Lohnmitteilungen und der über Jahre geübten Praxis der Weitergabe von Tarifierhöhungen, dass ihm ein Anspruch auf den jeweils gültigen Tariflohn zusteht.

Die Lohnabrechnungen und -mitteilungen geben nur die Höhe der aktuellen Vergütung an. Sie dokumentieren den abgerechneten Lohn, bestimmen aber nicht den Anspruch. Ein Erklärungswert für den Umfang zukünftiger Ansprüche kommt der Angabe „Tariflohn“ auf den Lohnmitteilungen nicht zu.

Auch in der mehrjährigen tatsächlichen Übernahme von Tariflohnerhöhungen liegt keine vertragliche Vereinbarung einer dynamischen Verweisung. Die vorbehaltlose Umsetzung solcher Erhöhungen durch einen nicht tarifgebundenen Arbeitgeber begründet für sich keinen Anspruch auf Umsetzung zukünftiger Tariflohnsteigerungen. Für die Annahme eines dahingehenden Erklärungswertes sind zusätzliche deutliche Anhaltspunkte im Verhalten des Arbeitgebers erforderlich, dass nicht nur die jeweilige Anhebung, sondern auch künftige, noch nicht absehbare Tariflohnerhöhungen übernommen werden. Die fehlende Tarifbindung verdeutlicht den Willen des Arbeitgebers, den Anstieg der Löhne und Gehälter entsprechend der Tarifentwicklung jedenfalls nicht ohne nähere Prüfung vorzunehmen.

Freiwillige Lohnsteigerungen in Anlehnung an Tariflohnerhöhungen begründen auch bei mehrjähriger praktischer Handhabung keine betriebliche Übung. Der Unterschied zu der Gewährung von Zulagen und Sonderzahlungen liegt darin, dass diese statisch und - im Gegensatz zu künftigen Tariflohnerhöhungen - vorhersehbar und überschaubar sind. Durch die Weitergabe von Tariflohnerhöhungen entsteht beim Arbeitnehmer ein Vertrauen darauf, dass diese weiter bezahlt werde, nicht aber dahingehend, dass auch künftige Tariflohnsteigerungen umgesetzt werden. Es ist für den Mitarbeiter auch ohne konkreten Hinweis zu erkennen, dass der nicht tarifgebundene Arbeitgeber seine Entscheidungsfreiheit über die künftige Lohn- und Gehaltsentwicklung behalten will.

Konsequenzen

Das BAG führt mit dieser Entscheidung seine Rechtsprechung zur betrieblichen Übung bei Tariflohnerhöhungen fort (BAG, Urt. v. 16.1.2002 – 5 AZR 715/00, AuA 7/02, S. 325; Urt. v. 20.6.2001 – 4 AZR 290/00) und ergänzt sie um den wesentlichen Aspekt der Bedeutung von Angaben auf Lohnmitteilungen. Die Tendenz geht dahin, nicht tarifgebundene Arbeitgeber nicht schlechter zu stellen als tarifgebundene. Da der nicht tarifgebundene Arbeitgeber die Tarifdynamik durch Austritt aus dem Arbeitgeberverband nicht beenden kann, ist das BAG mit der Annahme dynamischer Verweisungen auf einen bestimmten Tarifvertrag sehr zurückhaltend. Solange es keine klare Formulierung im Arbeitsvertrag gibt, liegt regelmäßig keine dynamische Verweisung vor.

Die in der Praxis häufig anzutreffenden Phänomene, dass in Lohnmitteilungen auf den jeweiligen Tarifvertrag Bezug genommen wird und dass Tariflohnerhöhungen ohne Vorbehalt tatsächlich und über Jahre umgesetzt werden, begründen für sich keinen Anspruch auf Übernahme zukünftiger Tariflohnerhöhungen. Das BAG betont aber auch, dass eine dynamische Verweisung nicht ausgeschlossen ist, sofern hierfür zusätzliche Anhaltspunkte vorliegen. Welche das sein können, ist noch nicht geklärt.

Praxistipp

Auch wenn die vom BAG vorgenommene Auslegungen von Tarifverweisklauseln arbeitgeberfreundlich ist, sollten diese Klauseln sehr sorgfältig gestaltet werden. Je nachdem, welche Ausgangssituation besteht (Tarifbindung des Arbeitgebers) und welche Ziele mit der Bezugnahme verfolgt werden (große dynamische Verweisung, Gleichstellungsabrede, statische Verweisung auf das gesamte Tarifwerk oder einzelne Tarifbestimmungen), sind unterschiedliche Formulierungen zu wählen. Wenn der Arbeitgeber keine Tarifbindung wünscht, sondern nur Arbeitsbedingungen in Anlehnung an einen bestimmten Tarifvertrag gestalten will, vgl. Muster, sind pauschale Bezugnahmen auf den Tarifvertrag auch außerhalb des Arbeitsvertrages zu vermeiden.

Muster

„Die Arbeitsbedingungen (konkret angeben: z. B. Arbeitszeit, Urlaub) richten sich nach dem Tarifvertrag für das-Gewerbe in der Fassung vom“

Dr. Reinhard Möller,
Rechtsanwälte Bartsch und Partner, Karlsruhe