
Datum: 04.10.2007
Gericht: Landesarbeitsgericht Hamm
Spruchkörper: 15. Kammer
Entscheidungsart: Urteil
Aktenzeichen: 15 Sa 746/07
ECLI: ECLI:DE:LAGHAM:2007:1004.15SA746.07.00

Vorinstanz: Arbeitsgericht Dortmund, 10 Ca 4560/06
Schlagworte: Mitgliedschaft in einem Arbeitgeberverband ohne Tarifbindung; Vereinbarung einer Gleich-Stellungsabrede in einem nach dem 31.12.2001 geschlossenen Arbeitsvertrag

Tenor:

Die Berufung des Klägers gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Dortmund vom 24.01.2007 - 10 Ca 4560/06 - wird auf seine Kosten zurückgewiesen.

Die Revision wird nicht zugelassen.

Tatbestand 1

Die Parteien streiten darüber, ob der Kläger Anspruch hat auf Erhöhung seiner Vergütung entsprechend der am 01.06.2006 in Kraft getretenen Erhöhung der tariflichen Entgelte in der Metallindustrie Nordrhein-Westfalens. 2

Der Kläger ist seit dem 03.07.1995 bei der Beklagten, einem Unternehmen der Metallindustrie, als Einrichter und Bediener von konventionellen und CNC-Drehmaschinen beschäftigt. Die Beklagte war zum damaligen Zeitpunkt Mitglied des Arbeitgeberverbandes Ruhr/Lenne e.V. in I1. Wegen der Satzung dieses Arbeitgeberverbandes wird auf Bl. 139 ff. d.A. Bezug genommen. 3

Unter dem 16.07.2004 schlossen die Parteien einen schriftlichen Arbeitsvertrag, in dem es unter Ziffer 3 heißt: 4

"Die Arbeitsbedingungen richten sich nach den jeweiligen tariflichen Bestimmungen in der Eisen-, Metall-, Elektro- und Zentralheizungsindustrie Nordrhein-Westfalens, soweit sie für die Firma verbindlich sind."

Wegen der weiteren Einzelheiten des Arbeitsvertrages wird auf Bl. 7 ff. d.A. verwiesen. 6

Mit Wirkung zum 01.05.2005 ist der Kläger in Lohngruppe 9 des Entgeltrahmenabkommens für Arbeiter und Angestellte in der Metall- und Elektroindustrie NRW eingruppiert. Er erhielt seitdem ein sogenanntes ERA-Monatsgrundentgelt in Höhe von 2.143,00 EUR brutto zuzüglich eines ERA-Leistungsentgelts von 214,30 EUR brutto sowie eine übertarifliche freiwillige Zulage von 321,96 EUR brutto. Wegen der Lohnabrechnungen, welche die Beklagte dem Kläger für die Monate Juni bis September 2006 erteilt hat, wird auf Bl. 54 ff. d.A. Bezug genommen. 7

Mit Schreiben vom 19.09.2005 bestätigte der Arbeitgeberverband Ruhr/Lenne e.V. der Beklagten, dass die tarifgebundene Mitgliedschaft im Arbeitgeberverband mit Ablauf des 31.12.2005 enden werde und die Beklagte ab dem 01.01.2006 als Mitglied ohne Tarifbindung geführt werde. 8

Im Jahre 2006 vereinbarten die Tarifpartner der Metallindustrie mit Wirkung zum 01.06.2006 eine Erhöhung der tariflichen Entgelte, die für Arbeitnehmer in Entgeltgruppe 9 pro Monat 70,95 EUR brutto beträgt. Darüber hinaus wurde eine Einmalzahlung in Höhe von 310,00 EUR brutto vereinbart, die zum 01.06.2006 fällig war. Die Beklagte hat die Vergütung des Klägers nicht um den Betrag von 70,95 EUR erhöht und auch die Einmalzahlung von 310,00 EUR nicht geleistet. 9

Mit vorliegender Klage, die am 27.09.2006 beim Arbeitsgericht Dortmund einging und mehrfach erweitert worden ist, macht der Kläger die Erhöhung seiner Vergütung beginnend mit Juni 2006 für sieben Monate und die Einmalzahlung von 310,00 EUR brutto geltend. 10

Der Kläger hat vorgetragen, er habe Anspruch auf die von den Tarifvertragsparteien im Jahre 2006 vereinbarten Leistungen. Aus Ziffer 3 des Arbeitsvertrages vom 16.07.2004 ergebe sich nicht eindeutig, dass die jeweiligen tariflichen Bestimmungen nicht mehr gelten sollten, wenn die Beklagte kein tarifgebundenes Mitglied des Arbeitgeberverbandes mehr sei. Wegen der Unklarheitenregel des § 305 c Abs. 2 BGB und des Transparenzgebotes des § 307 Abs. 3 BGB müsse die Beklagte den Verweis auf Tarifrecht gegen sich gelten lassen. Die Kündigung der Mitgliedschaft mit Tarifbindung im Arbeitgeberverband nütze der Beklagten nichts. 11

Er, der Kläger, habe die streitgegenständlichen Ansprüche auch rechtzeitig im Sinne der tariflichen Bestimmungen geltend gemacht. Die Ansprüche seien durch den Betriebsratsvorsitzenden A1 K3 mehrfach Ende Juli/Anfang August 2006 dem Geschäftsführer der Beklagten gegenüber geltend gemacht worden. 12

Der Kläger hat beantragt, 13

1. die Beklagte zu verurteilen, an ihn 496,65 EUR brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz aus jeweils 70,95 EUR ab dem 01.07., 01.08., 01.09., 01.10., 01.11., 01.12.2006 und 01.01.2007 zu zahlen, 14

2. die Beklagte zu verurteilen, an ihn 310,00 EUR brutto tarifliche Einmalzahlung zuzüglich 15 Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 01.06.2006 zu zahlen. 15

Die Beklagte hat beantragt,	16
die Klage abzuweisen.	17
Sie hat vorgetragen, durch Ziffer 3 des Arbeitsvertrages vom 16.07.2004 sei eindeutig klaggestellt worden, dass die tariflichen Bestimmungen auf das Arbeitsverhältnis nur solange anwendbar seien, soweit sie für sie, die Beklagte, verbindlich seien. Dies sei nach Beendigung ihrer Mitgliedschaft im Arbeitgeberverband mit Tarifbindung zum 31.12.2005 für die nach diesem Zeitpunkt geschlossenen Tarifverträge nicht mehr der Fall. Die im Arbeitsvertrag in Bezug genommenen Tarifverträge wirkten demnach nur noch statisch nach. Entgegen der Auffassung des Klägers gehe aus dem Vertragstext eindeutig hervor, dass die dynamische Verweisung auf die tariflichen Bestimmungen auflösend bedingt für den Fall des Endes einer ursprünglich bestehenden Tarifgebundenheit sei.	18
Soweit der Kläger die Einmalzahlung in Höhe von 310,0 EUR geltend mache, habe er die Ausschlussfrist nach Ziff. 14 des Arbeitsvertrages vom 16.07.2004 versäumt.	19
Durch Urteil vom 24.01.2007 hat das Arbeitsgericht die Klage abgewiesen. Gegen diese Entscheidung, die dem Kläger am 28.03.2007 zugestellt worden ist, richtet sich die Berufung des Klägers, die am 24.04.2007 beim Landesarbeitsgericht eingegangen und gleichzeitig begründet worden ist.	20
Der Kläger vertritt weiter die Auffassung, Ziffer 3 des Arbeitsvertrages vom 16.07.2004 enthalte eine uneingeschränkte dynamische Bezugnahmeklausel. Die Einschränkung im zweiten Halbsatz dieser Klausel sei unklar. Gemäß § 305 c Abs. 2 BGB in Verbindung mit § 307 Abs. 3 BGB müsse die Beklagte somit den ständigen Verweis auf Tarifrecht gegen sich gelten lassen.	21
Soweit die Beklagte unter Hinweis auf die Satzung des Arbeitgeberverbandes Ruhr/Lenne e.V. geltend mache, sie habe ihre Mitgliedschaft mit Tarifbindung zum 31.12.2005 beendet, sei nicht erkennbar, dass die Beklagte sich hierdurch rechtswirksam aus den tariflichen Bindungen gelöst habe. Unterschiede zwischen Vollmitgliedern und sogenannten OT-Mitgliedern seien nach der Satzung nicht erkennbar.	22
Die geltend gemachten Forderungen seien auch rechtzeitig im Sinne von § 14 des Arbeitsvertrages vom 16.07.2004 geltend gemacht worden.	23
Der Kläger beantragt,	24
das Urteil des Arbeitsgerichts Dortmund vom 24.01.2007 – 10 Ca 5560/06 – abzuändern und	25
1. die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger 496,65 EUR brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 % Punkten p.a. über dem Basiszinssatz aus jeweils 70,95 EUR ab dem 01.07., 01.08., 01.09., 01.10., 01.11., 01.12.2006 und 01.01.2007 zu zahlen,	26
2. die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger weitere 310,00 EUR brutto tarifliche Einmalzahlung zuzüglich Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten p.a. über dem Basiszinssatz seit dem 01.06.2006 zu zahlen.	27
Die Beklagte beantragt,	28
die Berufung auf Kosten des Klägers zurückzuweisen.	29
	30

Sie verteidigt das arbeitsgerichtliche Urteil und trägt vor, Ziffer 3 des Arbeitsvertrages vom 16.07.2004 sei nicht als uneingeschränkte dynamische Bezugnahme Klausel zu verstehen. Nach der dort getroffenen eindeutigen Regelung komme eine Bezugnahme nur in Betracht, soweit bei ihr, der Beklagten, eine Tarifgebundenheit bestehe. Damit seien die vom Bundesarbeitsgericht geforderten Anhaltspunkte für eine auflösend bedingte Dynamik der in Bezug genommenen Tarifverträge gegeben. Sie, die Beklagte, sei seit dem 01.01.2006 nicht mehr Mitglied im Arbeitgeberverband Ruhr/Lenne e.V. mit Tarifbindung, sondern nur noch OT-Mitglied. Die Satzung des Arbeitgeberverbandes entspreche insoweit den Vorgaben des Bundesarbeitsgerichts zur Begründung einer sogenannten OT-Mitgliedschaft. Für einen entsprechenden Statuswechsel sehe § 5 Abs. 4 der Satzung eine Frist von drei Monaten vor. Diese Frist sei eingehalten worden.

Wegen der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstandes wird auf den vorgetragenen Inhalt der gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen Bezug genommen. 31

Entscheidungsgründe 32

I. 33

Die Berufung des Klägers ist an sich statthaft sowie form- und fristgerecht eingelegt und begründet worden. 34

II. 35

Der Sache nach hat die Berufung keinen Erfolg. Denn der Kläger hat keinen Anspruch auf die von den Tarifvertragsparteien im Jahre 2006 vereinbarten Leistungen in Form einer Einmalzahlung in Höhe von 310,00 EUR brutto sowie der monatlichen Erhöhung des Entgelts mit Wirkung vom 01.06.2006 an. Dies hat das Arbeitsgericht zutreffend erkannt. 36

1. Ein Anspruch des Klägers auf die genannten Leistungen ergibt sich nicht aus tarifrechtlichen Grundsätzen. Denn die Parteien sind nicht tarifgebunden im Sinne des § 3 Abs. 1 TVG. 37

a) Evident ist bereits nicht, dass der Kläger im maßgeblichen Zeitpunkt Mitglied der IG Metall als der tarifschließenden Gewerkschaft war. 38

b) Aber auch die Beklagte ist seit dem 01.01.2006 nicht mehr tarifgebunden im Sinne des § 3 Abs. 1 TVG. Sie hat unter Vorlage des Schreibens des Arbeitgeberverbandes Ruhr/Lenne e.V. vom 19.09.2005 dargelegt, dass sie ihre Mitgliedschaft mit Tarifbindung durch Schreiben vom 13.09.2005 mit Wirkung zum 31.12.2005 beendet hat und seit dem 01.01.2006 nur noch als Mitglied ohne Tarifbindung im Arbeitgeberverband geführt wird. 39

aa) Grundsätzlich wird die Mitgliedschaft eines Arbeitgebers in einem Arbeitgeberverband ohne Tarifbindung (sogenannte OT-Mitgliedschaft) für zulässig erachtet (vgl. BAG, Urteil vom 23.02.2005 – 4 AZR 186/04 – sowie Beschluss vom 18.07.2006 – 1 ABR 36/05 – jeweils m.w.N. auf Rechtsprechung und Literatur). Für die satzungsmäßige Ausgestaltung der OT-Mitgliedschaft stehen zwei verschiedene Modelle zur Verfügung. Nach dem sogenannten Aufteilungsmodell teilt sich der Verband in eine Tarifgemeinschaft, der nur tarifgebundene Mitglieder angehören dürfen, und in einen allgemeinen Arbeitgeberinteressenverband auf, der zwar keine Tarifbindung vermittelt, aber die sonst üblichen Verbandsleistungen erbringt. Beim sogenannten Stufenmodell verbleibt es bei einem insgesamt tariffähigen Verband. Lediglich die Mitgliedschaftsrechte der Verbandsmitglieder werden unterschiedlich stark 40

ausgestaltet. Die OT-Mitglieder sind bei dem zweitgenannten Modell im Grundsatz ordentliche Mitglieder mit Stimmrecht in der Mitgliederversammlung und Wahlrecht zu den Vereinsorganen. Lediglich in Fragen von Tarif- und Arbeitskämpfanglegenheiten muss gewährleistet sein, dass sie in der Mitgliederversammlung keine Anträge stellen und ihr Stimmrecht nicht ausüben dürfen. Außerdem muss es den OT-Mitgliedern verwehrt sein, Mitglied besonderer Ausschüsse zur Wahrnehmung sozialpolitischer und arbeitsrechtlicher Verbandsinteressen zu werden (zu den Anforderungen an die satzungsmäßige Ausgestaltung der OT-Mitgliedschaft vergleiche: Buchner, NZA 2006, 1377, 1381 sowie Wilhelm/Dannhorn, NZA 2006, 466 ff. jeweils m.w.N.).

bb) In Anwendung dieser Grundsätze ist davon auszugehen, dass die Beklagte entsprechend den Regelungen der Satzung des Arbeitgeberverbandes Ruhr/Lenne e.V. zulässigerweise eine sogenannte OT-Mitgliedschaft in diesem Verband begründet hat. Denn die Satzung entspricht den Anforderungen, die an die Anerkennung einer dort vorgesehenen OT-Mitgliedschaft zu stellen sind. 41

(1) Nach der Satzung des Arbeitgeberverbandes Ruhr/Lenne e.V. sind die Mitgliedschaftsrechte der OT-Mitglieder ausreichend eingeschränkt, um einen Einfluss auf die tarifpolitische Willensbindung zu verhindern. Gemäß § 9 Ziff. 1 der Satzung ist der tarifpolitische Beirat des Verbandes – vorbehaltlich der Regelung in § 8 Ziff. 2 b der Satzung – ausschließlich zuständig für die tarifpolitischen Angelegenheiten. Soweit § 8 Ziff. 2.d der Satzung bestimmt, dass der Mitgliederversammlung die Beschlussfassung über alle ihr durch den Vorstand und Beirat überwiesenen Angelegenheiten von grundsätzlicher Bedeutung zugewiesen ist, sind auch insoweit die Mitgliedschaftsrechte der OT-Mitglieder hinreichend beschränkt. Gemäß § 8 Ziff. 8 Abs. 2 i.V.m. § 4 Ziff. 3 der Satzung haben OT-Mitglieder bei Beschlussfassung über tarifpolitische Angelegenheiten nur beratende Stimme. 42

(2) Gemäß § 4 Ziffer 3 letzter Satz der genannten Satzung können Vertreter von OT-Mitgliedern nicht dem tarifpolitischen Beirat angehören. 43

2. Eine Verpflichtung der Beklagten zur Zahlung der streitgegenständlichen Beträge ergibt sich auch nicht aus Ziffer 3 des Arbeitsvertrages der Parteien vom 16.07.2004. Hierbei handelt es sich um eine bloße Gleichstellungsabrede im Sinne der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts. 44

a) Nach bisheriger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts war die Bezugnahme in einem von einem tarifgebundenen Arbeitgeber vorformulierten Arbeitsvertrag auf die für das Arbeitsverhältnis einschlägigen Tarifverträge in der jeweiligen Fassung regelmäßig als Gleichstellungsabrede auszulegen, wenn andere für die Auslegung dieser vertraglichen Bezugnahme gemäß §§ 133, 157 BGB bedeutsame Umstände dem nicht entgegenstanden. Diese Auslegungsregel beruht auf der Vorstellung, dass mit einer solchen Vertragsklausel nur die etwa fehlende Tarifgebundenheit des Arbeitnehmers ersetzt werden soll. Die Klausel soll zur schuldrechtlichen Anwendung der Tarifverträge auf das Arbeitsverhältnis mit dem Inhalt führen, wie er für die tarifgebundenen Arbeitnehmer gilt. Der Arbeitnehmer nimmt aufgrund einer Gleichstellungsabrede grundsätzlich an der Tarifentwicklung der in Bezug genommenen einschlägigen Tarifverträge teil. Diese vertragliche Anbindung an die dynamische Entwicklung der tariflich geregelten Arbeitsbedingungen endet aber, wenn sie tarifrechtlich auch für den tarifgebundenen Arbeitnehmer endet, z.B. durch den Austritt des Arbeitgebers aus dem zuständigen Arbeitgeberverband, durch das Herausfallen des Betriebes aus dem Geltungsbereich oder durch den Übergang des Betriebes oder des Betriebsteils, indem die betroffenen Arbeitnehmer beschäftigt sind, auf einen nicht tarifgebundenen Arbeitnehmer. Ebenso wie nach den einschlägigen tarifrechtlichen Regelungen (§§ 3 Abs. 3, 4 Abs. 5 TVG, 45

§ 613 a Abs. 1 S. 2 BGB) in solchen Fallkonstellationen für den tarifgebundenen Arbeitnehmer die weiteren Änderungen oder Ergänzungen der einschlägigen Tarifverträge mangels beiderseitiger Tarifgebundenheit tarifrechtlich nicht mehr gelten, finden diese aufgrund der Gleichstellungsabrede auch nicht mehr in den Arbeitsverhältnissen der nichttarifgebundenen Arbeitnehmer Anwendung (vgl. BAG, Urteil vom 14.12.2005 – 4 AZR 536/04 -; Urteil vom 18.04.2007 – 4 AZR 652/05 – j.m.w.N. auf Rechtsprechung und Literatur). Nachdem das Bundesarbeitsgericht in der genannten Entscheidung vom 14.12.2005 zunächst angekündigt hatte, es habe an dieser Rechtsprechung zwar aus Gründen des Vertrauensschutzes für Verträge fest, die vor dem 01.01.2002 abgeschlossen worden sind, beabsichtige aber, für die ab diesem Zeitpunkt geschlossenen Verträge ("Neuverträge") die genannte Auslegungsregel aufzugeben und eine bloße Gleichstellungsabrede nur dann anzunehmen, wenn es hierfür aus Vertragswortlaut und/oder Begleitumständen bei Vertragsschluss hinreichende Anhaltspunkte gibt, hat das Bundesarbeitsgericht in seiner Entscheidung vom 18.04.2007 – 4 AZR 652/05 – diese Ankündigung nunmehr umgesetzt. In dem vom Bundesarbeitsgericht entschiedenen Fall hatte der Arbeitgeber im Rahmen eines bereits länger andauernden Arbeitsverhältnisses mit der dortigen Klägerin im Mai 2002 einen schriftlichen Arbeitsvertrag geschlossen, der auf den einschlägigen Tarifvertrag in der jeweils geltenden Fassung verwies. Das Bundesarbeitsgericht hat die dortige Beklagte, die danach aus dem tarifschließenden Verband ausgetreten war, für verpflichtet gehalten, auch nach ihrem Austritt abgeschlossene Änderungstarifverträge gegenüber der dortigen Klägerin arbeitsvertraglich anzuwenden, da es aus dem Vertragswortlaut und den Umständen bei Vertragsschluss keine Anhaltspunkte für einen Willen der Vertragsparteien gegeben habe, dass es nur um eine Gleichstellung nicht organisierter mit organisierten Arbeitnehmern gehen sollte (vgl. BAG, Urteil vom 18.04.2007 – 4 AZR 652/05 -, NZA 2007, 965 ff. m.w.N.).

b) Angesichts dieser Rechtsprechung, der die erkennende Kammer sich anschließt, ist die Beklagte arbeitsvertraglich nicht verpflichtet, die streitgegenständlichen Tarifierhöhungen an den Kläger zu leisten. Denn der Wortlaut des Arbeitsvertrages vom 16.07.2004, bei dem es sich um einen sogenannten Neuvertrag im Sinne der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgericht handelt, enthält hinreichende Anhaltspunkte dafür, dass Ziffer 3 des Arbeitsvertrages lediglich als Gleichstellungsabrede im Sinne der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts auszulegen ist.

46

aa) Ziffer 3 des Arbeitsvertrages vom 16.07.2004 bestimmt eindeutig, dass die Arbeitsbedingungen des Klägers sich nur nach den jeweiligen tariflichen Bestimmungen in der Eisen-, Metall- Elektro- und Zentralheizungsindustrie NRW richten, soweit sie für die Beklagte verbindlich sind. Darüber hinaus ist in Ziffer 4 vorletzter Absatz des Arbeitsvertrages klargestellt, dass die Eingruppierung und Tarifentlohnung in Anwendung der die Beklagte bindenden Tarifverträge erfolgt und keinen zusätzlichen vertraglichen Anspruch begründet. Hieraus folgt eindeutig, dass die Beklagte die tariflichen Leistungen nur im Hinblick auf ihre Tarifgebundenheit gemäß § 3 TVG erbringen und eine Bindung an die Tarifverträge auf vertraglicher Grundlage nicht eingehen wollte. Ist Ziffer 4 des Arbeitsvertrages damit eindeutig zu entnehmen, dass die Tarifentlohnung nur im Hinblick auf die bei Abschluss des Arbeitsvertrages am 16.07.2004 bestehende Tarifgebundenheit der Beklagten erfolgt, so kann Ziffer 3 des Arbeitsvertrages nicht als einzelvertragliche dynamische Bezugnahme auf die dort genannten Tarifverträge verstanden werden. Ziffer 3 des Arbeitsvertrages vom 16.07.2004 kann vielmehr unter Berücksichtigung der Regelung in Ziffer 4 des Arbeitsvertrages nur als Gleichstellungsabrede verstanden werden. Im Arbeitsvertrag ist damit unmissverständlich geregelt, dass die Arbeitsbedingungen sich nur dann nach den genannten tariflichen Bestimmungen richten, wenn sie für die Beklagte verbindlich sind.

47

Solange die Beklagte tarifgebunden im Sinne des § 3 Abs. 1 TVG war, waren die in Ziffer 3 des Arbeitsvertrages genannten Tarifverträge für sie verbindlich mit der Folge, dass die Rechtsnormen dieser Tarifverträge gemäß § 4 Abs. 1 TVG im Hinblick auf tarifgebundene Arbeitnehmer unmittelbar und zwingend galten. Solange die Beklagte tarifgebunden im Sinne des § 3 Abs. 1 TVG war, so dass die genannten Tarifverträge für sie verbindlich waren, hatte Ziffer 3 des Arbeitsvertrages zur Folge, dass die dort genannten Tarifverträge auf das Arbeitsverhältnis der Parteien mit dem Inhalt anwendbar waren, wie sie auch für tarifgebundene Arbeitnehmer galten. Eine weitergehende vertragliche Bindung der Parteien im Sinne einer uneingeschränkten dynamischen Bezugnahme ist durch die genannten arbeitsvertraglichen Regelungen eindeutig ausgeschlossen. Die vertragliche Anbindung an die dynamische Entwicklung der in Ziff. 3 des Arbeitsvertrages genannten tariflichen Bestimmungen endet damit, wenn sie tarifrechtlich auch für einen tarifgebundenen Arbeitnehmer endet.

bb) Infolge der Beendigung der Mitgliedschaft der Beklagten im Arbeitgeberverband Ruhr/Lenne e.V. zum 31.12.2005 und zulässiger Begründung einer Mitgliedschaft ohne Tarifbindung ist die Beklagte unter tarifrechtlichen Gesichtspunkten nicht mehr verpflichtet, nach dem 31.12.2005 zwischen den Tarifvertragsparteien ausgehandelte Tarifierhöhungen an tarifgebundene Arbeitnehmer weiterzugeben. Angesichts der in Ziffer 3 des Arbeitsvertrages vereinbarten Gleichstellungsabrede ist sie dazu auch bei nicht tarifgebundenen Arbeitnehmern, wie dem Kläger, nicht verpflichtet. 48

c) Entgegen der Auffassung des Klägers sind die Regelungen in Ziffer 3 und 4 des Arbeitsvertrages vom 16.07.2004 nicht unklar bzw. intransparent. Vielmehr weist die Klausel in Ziffer 3 des Arbeitsvertrages vom 16.07.2004 vor dem Hintergrund der Regelung in Ziffer 4 vorletzter Absatz des Arbeitsvertrages bei objektiver Auslegung einen eindeutigen Inhalt auf. Für den Kläger war ohne weiteres erkennbar, dass die Bindung an die in Ziffer 3 genannten tariflichen Bestimmungen im oben ausgeführten Sinne beschränkt war. In Ziffer 4 vorletzter Absatz des Arbeitsvertrages war zudem klargestellt, dass die Tarifentlohnung nur in Anwendung der die Beklagte bindenden Tarifverträge erfolgte und keinen zusätzlichen vertraglichen Anspruch begründete. Diese arbeitsvertraglichen Regelungen, die eindeutig klarstellen, dass zwischen den Parteien keine uneingeschränkte arbeitsvertragliche dynamische Bezugnahme auf die Tarifverträge der Metallindustrie Nordrhein-Westfalens vereinbart war, sind weder unklar noch intransparent. Angesichts dessen ist für eine Anwendung der §§ 305 c Abs. 2, 307 Abs. 3 BGB kein Raum (vgl. hierzu: Parlandt-Heinrichs, BGB, 66. Aufl., § 305 c Rdnr. 18 und § 307 Rdnr. 18 f. j.m.w.N., vgl. auch BAG, Urteil vom 19.03.2003 – 4 AZR 331/02 -). 49

III. 50

Die Kostenentscheidung beruht auf § 97 ZPO. 51

Der Streitwert hat sich im Berufungsverfahren nicht geändert. 52

Die Voraussetzungen für die Zulassung der Revision liegen nicht vor. 53

Dr. Wendling	Bald	Knetzger WR.	54
--------------	------	--------------	----

