

Verweisung auf Tarifvertrag bindet nicht unbedingt

Ist ein nicht tarifgebundener Arbeitgeber verpflichtet, seine Mitarbeiter nach dem Branchentarifvertrag zu bezahlen, wenn er „wiederholt freiwillig Tarifierhöhungen weiter gegeben“ hatte? Nein, da es sich — ohne spezielle Vereinbarungen — lediglich um das „Angebot zu einer entsprechenden Vertragsänderung“ handelte.

Quelle: Wolfgang Büser

Zur Frage der Vergütung in Höhe der jeweiligen tarifvertraglichen Regelung eines gewerblichen Arbeitnehmers bzw. Angestellten der bayerischen Metallindustrie und Elektroindustrie

Gericht: BAG

Datum: 20.06.2001

Aktenzeichen: 4 AZR 290/00

Entscheidungsform: Urteil

Referenz: JurionRS 2001, 10214

ECLI: [keine Angabe]

Verfahrensgang:

vorgehend:

ArbG Augsburg - 23.02.1999 - AZ: 5 Ca 2612/98

LAG München - 09.11.1999 - AZ: 8 Sa 291/99

Rechtsgrundlagen:

§ 133 BGB

§ 157 BGB

Fundstellen:

AiB 2003, 65 (red. Leitsatz)

EzA-SD 2/2002, 6-7

NWB 2002, 624

NZA 2002, 352 (red. Leitsatz)

PP 2002, 30

ZAP EN-Nr. 0/2002

ZTR 2002, 188

BAG, 20.06.2001 - 4 AZR 290/00

Amtlicher Leitsatz:

1. Die arbeitsvertragliche Festlegung eines zZ des Vertragsschlusses nicht mehr aktuellen Tarifgehalts mit dem Zusatz "alter Tarif" beinhaltet keine dynamische Verweisung auf die jeweilige tarifliche Vergütung.

2. Auch die wiederholte freiwillige Weitergabe einer Tarifierhöhung beinhaltet nur das Angebot zu einer entsprechenden Vertragsänderung, das von dem Arbeitnehmer konkludent angenommen wird. Für die Begründung der weitergehenden Verpflichtung, auch die zukünftigen Tarifierhöhungen weiterzugeben, bedarf es zusätzlicher Umstände.

In dem Rechtsstreit

...

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts
auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 20. Juni 2001
durch
den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Schliemann,
die Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Friedrich und
Dr. Wolter,
den ehrenamtlichen Richter Sieger und
die ehrenamtliche Richterin Scherweit-Müller
für **Recht** erkannt:

Tenor:

1. Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts München vom 9. November 1999 - 8 Sa 291/99 - wird zurückgewiesen.
2. Der Kläger hat die Kosten der Revision zu tragen.

Tatbestand

- 1 Die Parteien streiten darüber, ob der Kläger eine Vergütung in Höhe der jeweiligen tarifvertraglichen Regelung beanspruchen kann.
- 2 Der am 1. Februar 1939 geborene Kläger ist Mitglied der Deutschen Angestellten Gewerkschaft (DAG) und des Betriebsrats. Auf Grund des Anstellungsvertrages vom 21. Juni 1993 mit der Rechtsvorgängerin der Beklagten, der P. GmbH, ist der Kläger unter Anerkennung der Betriebszugehörigkeit ab dem 4. April 1962 seit dem 1. Juli 1993 als "Sachbearbeiter Ersatzteile" tätig. Der Anstellungsvertrag enthält ua. die folgenden Regelungen:

...

4. GEHALT

Als Vergütung erhalten Sie bei einer 36-stündigen Arbeitszeit je Woche ein monatlich nachträglich zahlbares

...

11. TARIFHINWEIS

Die übrigen Bedingungen Ihres Anstellungsvertrages richten sich nach dem Manteltarifvertrag für die Angestellten der Bayerischen Metallindustrie in seiner jeweils gültigen Fassung.

...

19. ALLGEMEINES

...

Änderungen und Ergänzungen dieses Vertrages bedürfen der Schriftform.

Nebenabreden haben nur Gültigkeit, wenn sie schriftlich bestätigt werden.

Alle bisherigen vertraglichen Vereinbarungen werden durch diesen neuen Vertrag abgelöst.

- 3 Ebenfalls am 21. Juni 1993 gab der Kläger die folgende schriftliche Erklärung ab:

Betr.: Begrenzte Verzichtserklärung !

Als Beitrag zur Sicherung meines Arbeitsplatzes verzichte ich freiwillig auf die seit 01.04.1993 geltende Tarifierhöhung von 3% unwiderruflich bis 31.03.1994.

- 4 Die Beklagte war ebenso wie ihre Rechtsvorgängerin Mitglied des Vereins der Bayerischen Metallindustrie e.V. bzw. des nachfolgenden Verbandes der Bayerischen Metall- und Elektro-Industrie e.V. Die Beklagte hat mit Wirkung zum 31. Dezember 1994 die Mitgliedschaft im Arbeitgeberverband durch Kündigung beendet.

- 5 Über die Folgen dieses Austritts aus dem Arbeitgeberverband informierte die Beklagte die Belegschaft mit dem Aushang vom 8. Dezember 1994 mit ua. folgendem Inhalt:

...

der Betriebsrat hat bereits darüber informiert, daß alle P-Gesellschaften mit Wirkung vom 31.12.1994 aus dem Arbeitgeberverband austreten.

Auf die bestehenden Arbeitsverhältnisse hat dies keine unmittelbaren Auswirkungen. Die P-Gesellschaften werden sich entsprechend der Rechtslage bezüglich Arbeitsrecht, Betriebsverfassungsgesetz und Manteltarifvertrag verhalten. Bei unseren weiteren Überlegungen werden wir uns am bestehenden und zukünftig geltenden Manteltarif orientieren.

Es wird auch zukünftig, wie bisher schon, ein Gleichbehandlungs-Grundsatz gelten bei Entlohnung, Urlaubsanspruch, Urlaubsgeld, Weihnachtsgeld, Lohn- und Gehaltserhöhung, Arbeitszeitvereinbarung etc. (unabhängig davon, ob ein Mitarbeiter einer Arbeitnehmerorganisation angehört, oder nicht).

Wenn es Veränderungen geben sollte, werden diese in konstruktiver Zusammenarbeit mit den Betriebsräten im Interesse der Mitarbeiter und der Firmen verhandelt.

Zu Verunsicherung besteht kein Anlaß.

- 6 Die Beklagte hat zunächst das Grundgehalt des Klägers mehrfach erhöht, zunächst nach Ablauf der Verzichtserklärung ab dem 1. April 1994 auf das Tarifgehalt der Tarifgruppe 06/04 auf 5.298,00 DM brutto und sodann entsprechend den Tarifierhöhungen ab dem 1. Juni 1994 auf 5.404,00 DM, ab dem 1. Mai 1995 auf 5.588,00 DM und ab dem 1. Januar 1996 auf 5.789,00 DM. Das hat die Beklagte dem Kläger jeweils schriftlich mitgeteilt.

- 7 Die Gehälter der Angestellten der bayerischen Metall- und Elektroindustrie wurden auf Grund der mit der IG Metall am 12. Dezember 1996 abgeschlossenen Tarifverträge zum 1. Januar 1997 um 1,5 % und zum 1. April 1998 um 2,5 % erhöht, wobei die Gehaltserhöhungen für Januar bis März 1997 durch einheitliche Pauschalzahlungen erfüllt werden sollten. Die Beklagte informierte die Belegschaft im Zusammenhang mit diesen tariflichen Regelungen in einem Aushang vom 17. April 1997 wie folgt:

Für die Mitarbeiter der P. GmbH besteht nach dem Austritt aus dem Arbeitgeberverband kein Rechtsanspruch auf die zwischen der IG-Metall Bayern

und dem Verband der bayerischen Metallindustrie vereinbarten Lohn- und Gehaltserhöhungen.

Die Geschäftsleitung der P. GmbH hat dennoch beschlossen, allen Mitarbeitern auf freiwilliger Basis einen Inflationsausgleich von 1,5 Prozent ab dem 01.04.1997 sowie rückwirkend für die Monate Januar, Februar, März 1997 jeweils 67,00 DM pro Monat zu bezahlen. Ansprüche auf weitere Anpassungen werden hiermit nicht begründet. Diese Erhöhung wird mit freiwilligen Zulagen, sofern vorhanden, verrechnet. Die Auszahlung erfolgt mit der Gehaltsabrechnung April 1997.

- 8 Dementsprechend ist die Beklagte verfahren. Sie hat die tarifliche Erhöhung zum 1. April 1997, nicht aber die weitere zum 1. April 1998 an die Beschäftigten weitergegeben.
- 9 Mit seiner Klage beansprucht der Kläger auch diese weitere tarifliche Erhöhung und zunächst auch die nachfolgenden Tarifierhöhungen. Er hat die Meinung vertreten, die Beklagte sei unabhängig von ihrer Mitgliedschaft im Arbeitgeberverband bzw. von seiner Mitgliedschaft in der Gewerkschaft verpflichtet, ihm die Tarifierhöhungen nach den jeweils geltenden Tarifvereinbarungen für die bayerische Metallindustrie zu gewähren. Das ergebe sich aus Ziff. 4 des Anstellungsvertrages, aus dem Aushang der Beklagten vom 8. Dezember 1994 und aus der wiederholten Weitergabe der Tarifierhöhungen auch noch nach dem Verbandsaustritt.
- 10 Der Kläger hat zuletzt beantragt
1. festzustellen, daß die Tarifvereinbarung vom 12. Dezember 1996, gültig ab 1. Januar 1997, über Löhne, Gehälter und Ausbildungsvergütungen für die gewerblichen Arbeitnehmer und für die Angestellten der bayerischen Metall- und Elektroindustrie, Gehaltstafel B, Gehaltsgruppe VI, ab dem 4. Gruppenjahr idF vom 1. Dezember 1996, abgeschlossen zwischen dem Verband der bayerischen Metall- und Elektroindustrie e.V. und der IG Metall, Bezirksleitung München, auf das Arbeitsverhältnis Anwendung findet,
 2. die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger 3.456,90 DM brutto nebst 4 % Zinsen aus dem sich daraus ergebenden Nettobetrag seit Rechtshängigkeit zu zahlen.
- 11 Der Zahlungsantrag umfaßt auf der Grundlage der vom Kläger beanspruchten höheren tariflichen Vergütung die höheren Vergütungsansprüche einschließlich der Leistungszulagen für die Zeit von April 1998 bis Mai 1999 und das höhere Urlaubs- und Weihnachtsgeld für 1998.
- 12 Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat die Meinung vertreten, daß die nach dem Verbandsaustritt abgeschlossenen Tarifverträge tarifrechtlich nicht mehr für das Arbeitsverhältnis gelten würden. Auch arbeitsvertraglich sei die Anwendbarkeit der jeweiligen Entgelttarifverträge nicht vereinbart worden. Aus dem Aushang vom 8. Dezember 1994 ergebe sich, daß sie sich für die Zukunft gerade nicht an die zukünftigen Tarifierhöhungen habe binden wollen. Somit habe auch durch die wiederholte Gewährung von Tarifierhöhungen keine Bindung iSd. betrieblichen Übung entstehen können.
- 13 Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Klägers zurückgewiesen. Mit seiner vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt der Kläger seinen zuletzt gestellten Klageantrag weiter. Die Beklagte beantragt, die Revision zurückzuweisen.

Entscheidungsgründe

14 A.

Die Revision ist nicht begründet. Die Vorinstanzen haben zutreffend erkannt, daß dem Kläger die von ihm beanspruchte höhere Vergütung auf der Grundlage der Tarifierhöhung ab 1. April 1998 nicht

zusteht.

15 I.

Die Klage ist zulässig, insbesondere ist das Feststellungsinteresse gem. § 256 Abs. 1 ZPO für den Feststellungsantrag gegeben, obwohl der Kläger in der Berufungsinstanz klageerweiternd den vom Landesarbeitsgericht als sachdienlich erachteten Leistungsantrag gestellt hat.

16 1.

Das Landesarbeitsgericht hat zur Begründung des Feststellungsinteresses darauf abgestellt, daß die vom Kläger begehrte Feststellung über die Anwendbarkeit der Tarifvereinbarung über Löhne, Gehälter und Ausbildungsvergütungen für die gewerblichen Arbeitnehmer und Angestellten der bayerischen Metall- und Elektroindustrie vom 12. Dezember 1996 (Tarifvereinbarung 1996) geeignet ist, weitere Rechtsstreitigkeiten der Parteien über die dem Kläger zustehende Vergütung zu vermeiden. Dem folgt der Senat.

17 2.

Dem Landesarbeitsgericht ist auch darin zuzustimmen, daß das Feststellungsinteresse für den Feststellungsantrag nicht durch den in der Berufungsinstanz gestellten Leistungsantrag weggefallen ist, weil sich der Feststellungsantrag nicht auf den Zeitraum beschränkt, für den mit dem Leistungsantrag konkrete Vergütungsansprüche geltend gemacht werden. Das entspricht der Rechtsprechung des Senats (*ua. 10. Juli 1996 - 4 AZR 759/94 - AP TV-Arb Bundespost § 17 Nr. 2*).

18 II.

Die Klage ist nicht begründet. Das Landesarbeitsgericht hat im Ergebnis zutreffend erkannt, daß die Voraussetzungen für die tarifliche Geltung der Tarifvereinbarung 1996 für das Arbeitsverhältnis der Parteien nicht gegeben sind und daß auch kein vertraglicher Anspruch des Klägers auf die in der Tarifvereinbarung 1996 ab dem 1. April 1998 vereinbarte tarifliche Erhöhung besteht, weder auf Grund einer arbeitsvertraglichen Bezugnahme noch auf Grund der wiederholten Weitergabe der Tarifierhöhungen.

19 1.

Eine tarifrechtliche Geltung der Tarifvereinbarung 1996 für das Arbeitsverhältnis der Parteien kommt nicht in Betracht. Nach § 3 Abs. 1, § 4 Abs. 1 TVG setzt die unmittelbare und zwingende tarifrechtliche Geltung der normativen Regelungen eines Tarifvertrages die beiderseitige Tarifgebundenheit voraus. Die Tarifgebundenheit der Beklagten endete zwar gem. § 3 Abs. 3 TVG noch nicht mit der Beendigung der Mitgliedschaft im Arbeitgeberverband zum 31. Dezember 1994, sondern erst mit dem Ende der zu diesem Zeitpunkt geltenden Tarifverträge. Die Fortdauer der Tarifgebundenheit (Nachbindung) gem. § 3 Abs. 3 TVG nach dem Verbandsaustritt der Beklagten zum 31. Dezember 1994 erfaßt aber nur die zu diesem Zeitpunkt geltenden Tarifverträge, nicht aber die vom Kläger für sich beanspruchte Tarifvereinbarung 1996, die erst am 12. Dezember 1996 abgeschlossen worden ist.

20 2.

Die Anwendbarkeit der Tarifvereinbarung 1996 ergibt sich auch nicht aus den Regelungen des Anstellungsvertrages der Parteien vom 21. Juni 1993, auch nicht in Verbindung mit der Erklärung des Klägers unter demselben Datum. Das hat das Landesarbeitsgericht im Ergebnis richtig erkannt.

21 a)

Gem. §§ 133 , 157 BGB sind Verträge so auszulegen, wie es Treu und Glauben mit Rücksicht auf die Verkehrssitte erfordern, wobei der wirkliche Wille der Erklärenden zu erforschen und nicht am buchstäblichen Sinn des Ausdrucks zu haften ist. Bei Anwendung dieser Grundsätze ergibt sich, daß der Anstellungsvertrag keine dynamische Bezugnahme auf die jeweils gültigen Entgelttarifverträge enthält.

22 b)

Im Arbeitsvertrag ist nicht vereinbart, daß dem Kläger die jeweilige tarifliche Vergütung der Gehaltsgruppe VI/4. Gruppenjahr zusteht. Hiergegen spricht bereits der Wortlaut der Vergütungsregelung in Ziff. 4 des Anstellungsvertrages vom 21. Juni 1993.

23 aa)

Die vertragliche Regelung beschränkt sich nämlich nicht etwa auf die Angabe "*Tarifgehalt gem. Gruppe VI/4*", sondern enthält darüber hinaus die Ergänzung ("*alter Tarif*") und weist das Gehalt konkret mit 5.144,00 DM aus. Die konkret bezifferte Vergütung in Ziff. 4 des Anstellungsvertrages entspricht nicht der zur Zeit des Vertragsabschlusses geltenden tariflichen Vergütung. Das ist weder vom Landesarbeitsgericht noch von den Parteien bei der Auslegung des Vertrages hinreichend berücksichtigt worden. Nach der Tarifvereinbarung über Gehälter und Ausbildungsvergütungen für die Angestellten und Auszubildenden in der bayerischen Metallindustrie vom 22. Mai 1992 wurde eine Anhebung der Tarifgehälter um 5,4 % ab 1. April 1992 und um 3 % ab 1. April 1993 vereinbart; das Gehalt für die Gehaltsgruppe VI/4 ist ab dem 1. April 1992 auf 5.144,00 DM und ab 1. April 1993 auf 5.298,00 DM erhöht worden. In dem Anstellungsvertrag war somit entsprechend der Formulierung "*alter Tarif*" die bei Abschluß dieser Vereinbarung am 21. Juni 1993 nicht mehr aktuelle tarifliche Vergütung von 5.144,00 DM vereinbart worden. Das tarifliche Gehalt für den Kläger betrug zu diesem Zeitpunkt 5.298,00 DM. Eine vertragliche Regelung, die nicht die für den Zeitpunkt der Vereinbarung geltende tarifliche Vergütung beinhaltet, kann keinesfalls als Bezugnahme auf die jeweilige tarifliche Vergütung verstanden werden. Sie beinhaltet vielmehr die abweichende statische Festlegung der Vergütung auf 5.144,00 DM. Der ergänzenden Formulierung "*Tarifgehalt gem. Gruppe VI/4 (alter Tarif)*" kommt dabei nur erläuternde Bedeutung zu.

24 bb)

Die Revision vertritt demgegenüber, Ziff. 4 des Anstellungsvertrages könne aus der Sicht der betroffenen Arbeitnehmer nur die Bedeutung haben, daß der Tariflohn gelte. Die feinsinnige Unterscheidung zwischen Gehalt als Fixbetrag und Gehalt als dynamische Größe sei vom Empfängerhorizont nicht erkennbar. Jeder vernünftige Arbeitnehmer betrachte diese vertragliche Klausel als Hinweis auf die Geltung des Tarifniveaus. Nach der Verkehrssitte sei Tariflohn die Bezahlung nach dem jeweils gültigen Tarif. Mit dieser Argumentation übergeht die Revision den maßgeblichen Umstand, daß die vertragliche Festlegung der Vergütung gerade nicht mit der zum Zeitpunkt des Vertragsschlusses gültigen tariflichen Regelung übereinstimmt, sondern mit dem ausdrücklichen Hinweis "*alter Tarif*" eine abweichende Regelung trifft. Insofern ist auch nicht nachvollziehbar, wieso entsprechend der Auffassung der Revision der Zusatz "*alter Tarif*" bei Erforschung des wirklichen Willens der Parteien als "*Jeweiligkeitsklausel*" verstanden werden müsse; der Zusatz "*alter Tarif*" könne nur bedeuten, daß hier der gegenwärtig gültige Tarif zur Anwendung kommen solle, bei Änderungen aber der jeweils neue Tarif. Die Revision geht insoweit wiederum von der fehlerhaften Annahme aus, daß die arbeitsvertraglich konkret vereinbarte Vergütung der aktuellen tariflichen Vergütung entsprach.

25 c)

Die Berücksichtigung des Gesamtzusammenhangs des Anstellungsvertrages, insbesondere der Regelung in Ziff. 11, bestätigt diese Auslegung.

26 aa)

In Ziff. 11 des Anstellungsvertrages ist bestimmt, daß sich "*die übrigen Bedingungen*" des Anstellungsvertrages nach dem Manteltarifvertrag für die Angestellten der Bayerischen Metallindustrie (MTV) in seiner jeweils gültigen Fassung richten. Damit haben die Parteien eine dynamische Bezugnahme vereinbart, ausdrücklich aber nur für den einschlägigen MTV. Gerade der Vergleich der Vergütungsregelung in Ziff. 4 des Vertrages und der Bezugnahme in Ziff. 11 des Vertrages mit der ausdrücklichen Beschränkung auf den MTV zeigt deutlich, daß vertraglich nur die dynamische Bezugnahme auf den MTV vereinbart worden ist. Das hat das Landesarbeitsgericht zutreffend ausgeführt.

27 bb)

Der Kläger meint, darin einen unzulässigen Umkehrschluß sehen zu können, der nicht gerechtfertigt und daher rechtsfehlerhaft sei. Es müsse vielmehr die Auslegungsregel "*a maiore ad minus*" Anwendung finden. Wenn nach dem Willen der Arbeitsvertragsparteien der MTV in der jeweils gültigen Fassung Anwendung finden solle, müsse das erst recht für die praktisch wichtigste tarifliche Regelung des Gehaltes gelten. Es würde keinen Sinn ergeben und dem Sinn und Zweck der Gesamtregelung widersprechen, die Jeweiligkeitsklausel nur auf den MTV und nicht auf die Gehaltsregelung zu beziehen.

28 Mit dieser Argumentation übergeht der Kläger zugunsten eines von ihm für wünschenswert gehaltenen Ergebnisses die konkrete vertragliche Regelung. Es liegt selbstverständlich im Rahmen der zulässigen Vertragsgestaltung, die arbeitsvertragliche Bezugnahme auf tarifliche Regelungen differenziert zu gestalten, dh. ggf. beschränkt auf einzelne Tarifwerke (zB Manteltarifvertrag oder Entgelttarifvertrag) oder einzelne Regelungen bzw. Regelungskomplexe in einem Tarifvertrag. Auch die Art der Bezugnahme (statische bzw. unterschiedliche Ausprägungen der dynamischen Bezugnahme) kann frei gestaltet werden. Die insoweit von den Vertragsparteien getroffenen Regelungen sind als Ausdruck der Vertragsfreiheit grundsätzlich zu respektieren. Ein Rechtssatz, wonach eine tarifliche Gehaltsregelung "*erst recht*" anzuwenden sei, wenn die Anwendbarkeit des Manteltarifvertrages vereinbart sei, gibt es nicht.

29 d)

Auch die weiteren von der Revision vorgebrachten Gesichtspunkte gegen diese Auslegung im Sinne einer festen Vergütungsregelung gehen fehl. Sie macht ua. geltend, es sei kein guter Sinn darin zu finden bzw. es bleibe unerfindlich und könne logisch nicht erklärt werden, zwischen allgemeinen Arbeitsbedingungen (gemeint sind wohl die Regelungen des MTV) und den Gehaltsregelungen zu differenzieren. Entweder müßten beide Bereiche festgeschrieben werden, was praktisch nicht möglich sei, oder müßten in die Dynamisierung gegeben werden. Bei der Erforschung des wirklichen Willens müsse eine beide Seiten gerecht werdende Auslegung gefunden werden, diese sei aber nicht gegeben, wenn das Gehalt auf Grund der Festschreibung nach kurzer Zeit hinter der allgemeinen Gehaltsentwicklung hinterher hinke.

30 Damit übersieht die Revision die konkrete vertragliche Vergütungsregelung sowie den schlichten Umstand, daß für die Arbeitsverhältnisse, für die weder tarifrechtlich noch arbeitsvertraglich die jeweiligen tariflichen Regelungen gelten, die statische Festlegung des Gehalts üblich ist und es den verschiedenen privatautonomen Gestaltungsmöglichkeiten überlassen bleibt, bei veränderten Umständen ggf. eine Anpassung vorzunehmen.

31 e)

Die vom Kläger gleichzeitig mit dem Abschluß des Arbeitsvertrages abgegebene Erklärung, daß er als Beitrag zur Sicherung seines Arbeitsplatzes freiwillig auf die seit 1. April 1993 geltende Tarifierhöhung von 3 % unwiderruflich bis zum 31. März 1994 verzichte, führt zu keiner anderen Auslegung.

32 aa)

Fragwürdig könnte allenfalls auf den ersten Blick sein, weshalb der Kläger in einer zusätzlichen Erklärung zeitlich befristet auf eine Tarifierhöhung verzichtet, die ihm nach dem Vertrag gar nicht zusteht. Denn die im Vertrag vereinbarte Vergütung entspricht, wie dargelegt, lediglich der tariflichen Vergütung ohne die Erhöhung um 3 % ab 1. April 1993.

33 bb)

Dieser Umstand kann nicht als Hinweis darauf verstanden werden, daß Ziff. 4 des Anstellungsvertrages doch als dynamische Bezugnahmeklausel zu verstehen ist. Die Abgabe dieser Verzichtserklärung wird vor dem Hintergrund der zu diesem Zeitpunkt noch bestehenden Tarifgebundenheit beider Parteien verständlich. Es bestand unabhängig von der vertraglichen Vergütungsregelung ein tarifrechtlicher Anspruch des Klägers auf das ab dem 1. April 1993 erhöhte tarifliche Gehalt. Die Erklärung beinhaltet den Verzicht auf diese höheren tariflichen Vergütungsansprüche. Ob dieser Verzicht angesichts der Regelung in § 4 Abs. 4 TVG wirksam war, ist für die hier zu entscheidende Auslegungsfrage ohne Bedeutung.

34 3.

Die Anwendbarkeit der Tarifvereinbarung 1996 wird auch nicht mittelbar über die vertraglich vereinbarte Anwendbarkeit des MTV begründet.

35 Der Arbeitsvertrag enthält zwar in Ziff. 11 eine dynamische Bezugnahme auf den MTV. Nach § 6 Abs. 3 MTV richtet sich die Höhe des Tarifgehalts nach der in Betracht kommenden Gehaltsgruppe und der Gruppenzugehörigkeitsdauer. Die Gehaltsgruppeneinteilung ist als Anhang 1 Bestandteil des MTV. Durch diese Regelungen des MTV wird aber nur die tarifliche Eingruppierung des Klägers geregelt. Die Höhe der tariflichen Vergütung ergibt sich nicht aus dem MTV, sondern aus den jeweiligen Entgelttarifverträgen, die nicht Bestandteil des MTV sind. Diese Entgelttarifverträge sind nicht Bestandteil des MTV und somit von der vertraglichen Bezugnahme auf den MTV in seiner jeweiligen Fassung nicht erfaßt.

36 4.

Ein individualrechtlicher Anspruch des Klägers auf die zum 1. April 1998 geltende tarifliche Erhöhung seines Gehalts ist auch nicht dadurch begründet worden, daß die Beklagte bis dahin wiederholt die Tarifierhöhungen weitergegeben hat.

37 a)

Das Landesarbeitsgericht hat die Begründung einer entsprechenden betrieblichen Übung durch die wiederholte Weitergabe der Tariflohnerhöhungen verneint, weil der Aushang des Betriebsrates vom 7. Dezember 1994 und der Beklagten vom 8. Dezember 1994 anlässlich des Verbandsaustritts der Beklagten ebenso wie der Aushang der Beklagten anlässlich der Gehaltserhöhung Anfang 1997 gegen die eine betriebliche Übung begründende Vertrauensbildung sprächen.

38 b)

Die Revision rügt die Verletzung der Grundsätze der betrieblichen Übung. Durch die lange andauernde Gewährung der jeweils geltenden Tarifbezahlung sei eine entsprechende betriebliche Übung entstanden. Die Voraussetzungen für das Entstehen der betrieblichen Übung lägen unstreitig vor. Einen Vorbehalt, der die Entstehung der betrieblichen Übung verhindert habe, habe die Beklagte nicht erklärt; weder der Aushang des Betriebsrats vom 7. Dezember 1994 noch der der Beklagten vom 8. Dezember 1994 sprächen gegen die notwendige Vertrauensbildung. Die beiden Aushänge beschäftigten sich überhaupt nicht mit der Frage der Tarifierhöhungen bzw. der Weitergabe von Tarifierhöhungen.

39 c)

Entgegen der Auffassung des Klägers ist keine Verpflichtung der Beklagten entstanden, die tariflichen Erhöhungen jeweils an den Kläger weiterzugeben. Das hat das Landesarbeitsgericht im Ergebnis zutreffend erkannt.

40 aa)

In keiner der Mitteilungen der Beklagten an den Kläger über die gewährten Gehaltserhöhungen kann ein Angebot dahingehend gesehen werden, auch zukünftige Tarifierhöhungen an den Kläger weitergeben zu müssen.

41 bb)

Insoweit muß unterschieden werden zwischen der Verpflichtung, eine bestimmte Tarifierhöhung fortlaufend zu zahlen, und der Verpflichtung, auch zukünftige Tarifierhöhungen weiterzugeben. In den jeweiligen Mitteilungen der Beklagten an den Kläger, ihm die Tarifierhöhung zu gewähren, liegt ohne Zweifel ein entsprechendes Angebot, das der Kläger konkludent angenommen hat. Es besteht somit auf Grund dieser Mitteilungen die vertragliche Verpflichtung, bis zu einer erneuten vertraglichen Änderung der Vergütung diese erhöhte Vergütung zu zahlen. Das gilt für alle gewährten Erhöhungen einschließlich der zum 1. April 1997. Das ist zwischen den Parteien auch unstrittig. Die weitergehende Verpflichtung, die zukünftigen Tarifierhöhungen an den Kläger weiterzugeben, ist durch die von der Beklagten dem Kläger gewährten und ihm mitgeteilten Gehaltserhöhungen nicht begründet worden. Der Sache nach geht es insoweit darum, ob zwischen den Parteien nachträglich eine dynamische Bezugnahme vereinbart worden ist. Das ist nicht der Fall.

42 cc)

Ein Angebot der Beklagten zur Vereinbarung einer dynamischen Bezugnahme auf die einschlägigen Gehaltstarifverträge kann nicht in der Mitteilung über die Erhöhung des Gehalts zum 1. April 1994 auf 5.298,00 DM gesehen werden, denn die Beklagte hat diese Erhöhung in dem Schreiben vom 26. April 1994 ausdrücklich mit dem Ablauf des Verzichts gem. der Verzichtserklärung vom 21. Juni 1993 begründet. Es handelte sich somit um die - teilweise - Erfüllung der sich aus der noch bestehenden Tarifgebundenheit ergebenden Verpflichtung zur Zahlung des tariflichen Gehalts. Das gilt auch für die nächste Tarifierhöhung ab dem 1. Juni 1994, die die Beklagte dem Kläger mit Schreiben vom 22. Juni 1994 mitgeteilt hat.

43 dd)

Auch die Mitteilung der weiteren Tarifierhöhungen zum 1. Mai 1995 und zum 1. Januar 1996 kann nicht als entsprechendes Angebot der Beklagten angesehen werden, alle künftigen Tarifierhöhungen an den Kläger weiterzugeben. Dagegen spricht zum einen der Aushang der Beklagten vom 8. Dezember 1994 anlässlich ihres Verbandsaustritts zum 31. Dezember 1994. Darin hat die Beklagte zwar erklärt, daß auch zukünftig ein Gleichbehandlungsgrundsatz ua. bei Lohn- und Gehaltserhöhungen gelten werde. Sie hat aber außerdem erklärt, daß, wenn es Veränderungen geben sollte, diese in konstruktiver Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat im Interesse der Mitarbeiter und der Firma verhandelt würden. Darin wird hinreichend deutlich, daß zwar die Absicht bestand, allen Mitarbeitern unabhängig von ihrer Tarifgebundenheit die Tarifierhöhungen zu gewähren. Ebenso deutlich ist, daß eine dahingehende Verpflichtung nicht begründet werden sollte. Anders kann der Hinweis auf mögliche Veränderungen, über die dann mit dem Betriebsrat verhandelt werde, nicht verstanden werden. Vor diesem Hintergrund können die Mitteilungen der Beklagten an den Kläger anlässlich der Gehaltserhöhungen zum 1. Mai 1995 und 1. Januar 1996 nur als jeweilige Umsetzung dieser Absicht zur Gewährung der tariflichen Erhöhungen verstanden werden, nicht aber als Verzicht auf die Möglichkeit, in Zukunft eine tarifliche Erhöhung nicht oder nicht vollständig an die Beschäftigten weiterzugeben.

44 ee)

Keinesfalls kann aus der dem Kläger ab April 1997 gewährten Gehaltserhöhung entsprechend der Tarifierhöhung die Vereinbarung einer dynamischen Bezugnahme abgeleitet werden. Denn die Beklagte hat in dem Aushang vom 17. April 1997, in dem sie diese Erhöhungen angekündigt hat, ausdrücklich erklärt, daß damit Ansprüche auf weitere Anpassungen nicht begründet werden.

45 III.

Die Kostenentscheidung beruht auf § 97 ZPO .

Schliemann, Vorsitzender Richter am Bundesarbeitsgericht

Dr. Friedrich, Richter am Bundesarbeitsgericht

Dr. Wolter, Richter am Bundesarbeitsgericht

Sieger, ehrenamtlicher Richter

H. Scherweit-Müller, ehrenamtliche Richterin

Verkündet am: 20.06.2001

Freitag, Urkundsbeamtin der Geschäftsstelle

Von Rechts wegen!