



Bundesarbeitsgericht

Pressemitteilung

Nr. 111/09

Wirksame Vertretung bei Abschluss eines Firmentarifvertrages - keine neue Entscheidung zur Zulässigkeit von Differenzierungsklauseln

Der Abschluss eines Firmentarifvertrages in Vertretung für einen anderen Arbeitgeber setzt neben der Bevollmächtigung zur Abgabe der Willenserklärung voraus, dass der Vertreter erkennbar im Namen des Vertretenen gehandelt hat. Neben der ausdrücklichen Nennung als Tarifvertragspartei kann sich dies auch aus den Umständen ergeben. Erforderlich ist dann ein gleichwertiger Grad an Klarheit und Eindeutigkeit, wer Tarifvertragspartei ist. Auch insoweit muss das Schriftformerfordernis des § 1 Abs. 2 TVG gewahrt sein. Die Angabe des Geltungsbereichs im Tarifvertrag allein reicht nicht aus.

Die D-Holding AG schloss mit den Gewerkschaften ver.di und NGG einen „Tarifvertrag über die Gewährung einer jährlichen Sonderzahlung“. Die Höhe der Sonderzahlung berechnete sich in Abhängigkeit vom erzielten Konzernergebnis. Den Mitgliedern der beiden Gewerkschaften war jedoch ein höherer Mindestfaktor garantiert als den übrigen Arbeitnehmern. Der Tarifvertrag erfasste nach seinem Geltungsbereich auch die bei der Beklagten beschäftigten Arbeitnehmer. Die in keiner der beiden Gewerkschaften organisierte Klägerin, deren Arbeitsvertrag auf die von der Beklagten geschlossenen Tarifverträge verwies, verlangt eine Sonderzahlung in derjenigen Höhe, die die gewerkschaftlich organisierten Arbeitnehmer erhalten hatten.

Die Vorinstanzen haben der Klage stattgegeben. Der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts hat die Klage abgewiesen. Der Senat hatte nicht darüber zu entscheiden, ob die im Tarifvertrag vereinbarte sogenannte einfache Differenzierungsklausel unwirksam war (*dazu Presseerklärung 27/09*) und die Klägerin in der Folge eine Sonderzahlung in gleicher Höhe wie die Gewerkschaftsmitglieder beanspruchen konnte. Dass die Holding den Tarifvertrag zugleich in Vertretung der Beklagten geschlossen hatte, war aus dem Tariftext selbst nicht erkennbar. Die vereinbarte Bezugnahmeklausel erfasste deshalb nicht den Tarifvertrag, weil er nicht von der Arbeitgeberin geschlossen worden war. Ihr Zahlungsbegehren konnte die Klägerin auch nicht auf den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz stützen. Eine sachwidrige Ungleichbehandlung im Sinne dieses Grundsatzes ergibt sich nicht durch bloßen Vollzug eines vermeintlich wirksamen Tarifvertrages.

*Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 18. November 2009 - 4 AZR 491/08 -
Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein, Urteil vom 7. Mai 2008 - 6 Sa 424/07 -*