

Bundesarbeitsgericht
Vierter Senat

Urteil vom 8. Juli 2015
- 4 AZR 324/14 -
ECLI:DE:BAG:2015:080715.U.4AZR324.14.0

I. Arbeitsgericht Wiesbaden

Urteil vom 23. Mai 2013
- 10 Ca 392/12 -

II. Hessisches Landesarbeitsgericht

Urteil vom 18. Februar 2014
- 13 Sa 1100/13 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Entscheidungsstichwort:

Anforderungen an eine Revisionsbegründung

Bestimmungen:

ArbGG § 72 Abs. 5, § 74 Abs. 2 Satz 3; ZPO § 551 Abs. 3 Satz 1 Nr. 2
Buchst. a und Buchst. b, § 552 Abs. 1 Satz 1

Hinweis des Senats:

Teilweise Parallelentscheidung zu führender Sache - 4 AZR 244/14 - vom
13. Mai 2015

BUNDESARBEITSGERICHT



4 AZR 324/14
13 Sa 1100/13
Hessisches
Landesarbeitsgericht

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
8. Juli 2015

URTEIL

Freitag, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Klägerin, Berufungsklägerin und Revisionsklägerin,

pp.

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 8. Juli 2015 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Eylert, die Richter am Bundesarbeitsgericht Creutzfeldt und

Dr. Treber sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Pust und Lippok für Recht erkannt:

Die Revision der Klägerin gegen das Urteil des Hessischen Landesarbeitsgerichts vom 18. Februar 2014 - 13 Sa 1100/13 - wird auf ihre Kosten als unzulässig verworfen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über die Differenzentgeltansprüche der Klägerin und in diesem Zusammenhang über die Anwendbarkeit von Tarifverträgen kraft arbeitsvertraglicher Bezugnahme auf das zwischen ihnen bestehende Arbeitsverhältnis. 1

Die Klägerin ist seit dem Jahr 2000 bei der Beklagten bzw. ihren Rechtsvorgängerinnen beschäftigt. Die damalige Arbeitgeberin war im Zeitpunkt des Arbeitsvertragsschlusses Mitglied im Landesverband des Hessischen Einzelhandels e.V. Sie wechselte im Jahr 2005 in eine Mitgliedschaft ohne Tarifgebundenheit und trat zum Ende des Jahres 2006 aus dem Landesverband aus. Zum 21. Dezember 2010 ging das Arbeitsverhältnis der Klägerin infolge einer Verschmelzung der Rechtsvorgängerin auf die nicht tarifgebundene Beklagte als aufnehmende Rechtsträgerin über. 2

Nach erfolgloser Geltendmachung hat die Klägerin mit ihrer Klage eine Vergütung nach den jeweiligen tariflichen Vergütungsregelungen mit der Begründung begehrt, der im Jahr 2000 geschlossene Arbeitsvertrag enthalte eine unbedingte zeitdynamische Bezugnahme auf die tariflichen Entgeltregelungen für den Hessischen Einzelhandel. Zudem sei ihr im Einstellungsgespräch zuge- 3

sichert worden, sie erhalte eine Vergütung nach den jeweiligen tariflichen Bestimmungen.

Die Klägerin hat - soweit für die Revision von Bedeutung - zuletzt beantragt, 4

1. die Beklagte zu verurteilen, an sie 2.235,00 Euro brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz der EZB in näher bestimmtem Umfang und zeitlicher Staffelung zu zahlen,
2. die Beklagte zu verurteilen, an sie weitere 200,00 Euro brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz der EZB aus 150,00 Euro für die Zeit vom 1. April 2009 bis zum 30. April 2012 und aus 200,00 Euro seit dem 1. Mai 2012, hilfsweise seit Rechtshängigkeit zu zahlen.

Die Beklagte hat mit der Begründung, der Arbeitsvertrag enthalte lediglich eine sog. statische Bezugnahme auf den zum Zeitpunkt des Vertragsschlusses bestehenden Mantel- und Gehaltstarifvertrag für den Einzelhandel, Klageabweisung beantragt. 5

Die Vorinstanzen haben die Klage abgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt die Klägerin ihr Begehren weiter. 6

Entscheidungsgründe

Die Revision der Klägerin gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts ist mangels ausreichender Begründung unzulässig. Sie war daher nach § 72 Abs. 5, § 74 Abs. 2 Satz 3 ArbGG iVm. § 552 Abs. 1 Satz 1 ZPO zu verwerfen. 7

I. Zur ordnungsgemäßen Begründung der Revision müssen die Revisionsgründe angegeben werden, § 72 Abs. 5 ArbGG iVm. § 551 Abs. 3 Satz 1 Nr. 2 ZPO. Bei Sachrügen sind diejenigen Umstände bestimmt zu bezeichnen, aus denen sich die Rechtsverletzung ergibt, § 551 Abs. 3 Satz 1 Nr. 2 Buchst. a 8

ZPO. Die Revisionsbegründung muss die Rechtsfehler des Landesarbeitsgerichts so aufzeigen, dass Gegenstand und Richtung des Revisionsangriffs erkennbar sind. Daher muss die Revisionsbegründung eine Auseinandersetzung mit den tragenden Gründen des angefochtenen Urteils enthalten. Dadurch soll sichergestellt werden, dass der Prozessbevollmächtigte des Revisionsklägers das angefochtene Urteil im Hinblick auf das Rechtsmittel überprüft und mit Blickrichtung auf die Rechtslage genau durchdacht hat. Außerdem soll die Revisionsbegründung durch ihre Kritik des angefochtenen Urteils zur richtigen Rechtsfindung durch das Revisionsgericht beitragen (*st. Rspr., etwa BAG 24. März 2009 - 9 AZR 983/07 - Rn. 16, BAGE 130, 119*). Die bloße Darstellung anderer Rechtsansichten ohne jede Auseinandersetzung mit den Gründen des Berufungsurteils genügt den Anforderungen an eine ordnungsgemäße Revisionsbegründung nicht (*BAG 18. Mai 2011 - 10 AZR 346/10 - Rn. 10 mwN; 28. Januar 2009 - 4 AZR 912/07 - Rn. 11 mwN*). Bei Verfahrensrügen müssen nach § 551 Abs. 3 Satz 1 Nr. 2 Buchst. b ZPO die Tatsachen bezeichnet werden, die den Mangel ergeben, auf den sich die Revision stützen will. Dazu muss auch die Kausalität zwischen Verfahrensmangel und Ergebnis des Berufungsurteils dargelegt werden (*BAG 6. Januar 2004 - 9 AZR 680/02 - zu II 2 b der Gründe, BAGE 109, 145*).

- II. Diesen Anforderungen wird die Revisionsbegründung der Klägerin nicht gerecht. 9
1. Das Landesarbeitsgericht hat ausgeführt, selbst wenn der im Jahr 2000 geschlossene Arbeitsvertrag eine dynamische Bezugnahmeregelung auf die in Anspruch genommenen tariflichen Entgeltbestimmungen enthalten habe, sei - weil dann eine sog. Gleichstellungsabrede vorliege - die zeitliche Dynamik infolge des Verbandsaustritts der Rechtsvorgängerin der Beklagten mit dem Ende des Jahres 2006 beendet worden. Die in Bezug genommenen Tarifverträge seien dann nur noch „statisch“ mit dem Tarifstand zum 31. Dezember 2006 auf das Arbeitsverhältnis anzuwenden gewesen. Auch wenn man zugunsten der Klägerin weiterhin unterstelle, ihr sei von der Rechtsvorgängerin der 10

Beklagten im Rahmen des Einstellungsgesprächs im Jahr 2000 zugesagt worden, Erhöhungen des tariflichen Entgelts würden regelmäßig an sie weitergegeben, habe es sich lediglich um die Wiedergabe der damaligen Rechtslage gehandelt. Diese habe sich aber durch den später erfolgten Verbandsaustritt der Beklagten geändert. Eine unbedingte „ewige“ Weitergabe von Tariflohnerhöhungen habe die Rechtsvorgängerin der Beklagten damals nicht zusagen wollen, weil der später erfolgte Verbandsaustritt nicht Inhalt eines entsprechenden Erklärungswillens gewesen sein könne. Aus einem Schreiben der Rechtsvorgängerin der Beklagten vom 11. August 2008 ergebe sich ebenfalls kein dahin gehender Rechtsbindungswille. Ebenso folge aus den Gehaltsmitteilungen kein Anspruch auf zukünftige Tarifentgelterhöhungen.

2. Die Revisionsklägerin hat hiergegen weder eine Sachrüge (*unter a*) 11
noch eine Verfahrensrüge (*unter b*) ordnungsgemäß erhoben.

a) Die Revisionsbegründung der Klägerin setzt sich mit den tragenden 12
Urteilsgründen nicht in ausreichendem Maße auseinander.

aa) Die Klägerin führt zunächst lediglich an, die „Vorderrichter gehen fehl“, 13
wenn sie die vertragliche Klausel als Gleichstellungsabrede bewerteten, weil besondere Anhaltspunkte für eine andere Bewertung vorlägen. „Rechtlich falsch“ sei die Auffassung des Landesarbeitsgerichts, der Aussage des Arbeitgebers beim Einstellungsgespräch komme keine rechtliche Bedeutung zu. Die Erklärung sei vielmehr unabhängig von dem damals geschlossenen Arbeitsvertrag als individualrechtliche Zusage über die regelmäßige Weitergabe von Tariflohnerhöhungen zu verstehen gewesen. Ein Vorbehalt, dass dies lediglich für die Zeit der Tarifgebundenheit gelten sollte, habe es in dem Einstellungsgespräch nicht gegeben.

bb) Mit diesen Ausführungen setzt die Klägerin lediglich ihre andere 14
Rechtsauffassung an die Stelle des Landesarbeitsgerichts. Eine Auseinandersetzung mit dessen Argumentation, es habe bereits an einem entsprechenden Erklärungswillen der Rechtsvorgängerin der Beklagten gefehlt - und es damit in

der Folge nach der Begründungslinie des Landesarbeitsgerichts auch nicht auf einen von der Klägerin angeführten Vorbehalt im Rahmen des Einstellungsgesprächs ankomme - erfolgt nicht. Ebenso wenig wird dargelegt, welche weiteren Anhaltspunkte das Landesarbeitsgericht bei der Auslegung der vertraglichen Bezugnahmeregelung als sog. Gleichstellungsabrede „verkannt“ haben soll.

Das weitere Vorbringen der Klägerin, die „ständige Weitergabe der tarifvertraglich erhöhten Löhne an die betroffenen Mitarbeiter bis in das Jahr 2008 belegten, dass sich die Rechtsvorgängerin der Beklagten dynamisch an die fortlaufenden Tarifverträge binden wollte“, enthält keine Auseinandersetzung mit der Argumentation des Landesarbeitsgerichts. Der Revisionsbegründung kann nicht entnommen werden, aus welchen Gründen die Annahme des Landesarbeitsgerichts, die behaupteten Gehaltserhöhungen könnten „nach alledem nur als ‚freiwillige‘ Gehaltserhöhung verstanden werden“ unzutreffend sein soll. 15

Schließlich befassen sich die weiteren Ausführungen (*Revisionsbegründung S. 3/4*) lediglich mit der erstinstanzlichen Entscheidung, nicht aber mit denjenigen des Berufungsgerichts. 16

b) Soweit die Klägerin rügt, dass Landesarbeitsgericht habe „zu Unrecht von einer weiteren Ermittlung des Sachverhalts abgesehen“ und benannte Zeugen nicht gehört, handelt es sich nicht um eine nach § 551 Abs. 3 Satz 1 Nr. 2 Buchst. b ZPO ordnungsgemäß begründete Verfahrensrüge. Unabhängig davon, ob das Landesarbeitsgericht überhaupt zu einer Beweisaufnahme verpflichtet war, trägt die Klägerin bereits nicht vor, zu welchem Beweisthema die beiden von ihr benannten Zeugen hätten vernommen werden sollen und zu welchem Ergebnis die Beweisaufnahme geführt hätte. 17

Im Übrigen verkennt die Klägerin, dass das Landesarbeitsgericht zu ihren Gunsten unterstellt hat, ihr gegenüber sei im Rahmen des Einstellungsgesprächs erklärt worden, tarifliche Entgelterhöhungen würden an sie „weitergegeben“. 18

III. Die Klägerin hat die Kosten der erfolglosen Revision gem. § 97 Abs. 1, 19
§ 516 Abs. 3 Satz 1 iVm. § 565 Satz 1 ZPO zu tragen.

Eylert

Creutzfeldt

Treber

Pust

Lippok