

## Neues aus der Rechtsprechung

### **BAG: Keine Inhaltskontrolle eines vollständig in Bezug genommenen Tarifvertrages**

*Tarifverträge sind nach § 310 Abs. 4 S. 1 BGB von der Inhaltskontrolle ausgenommen. Das Kontrollprivileg setzt eine Inbezugnahme der Gesamtheit der Regelungen des einschlägigen Tarifvertrages voraus. Erst die Gesamtheit der Regelungen begründet die für die Bereichsausnahme erforderliche Vermutung der Angemessenheit. Einer Inbezugnahme des gesamten Tarifwerks bedarf es aber nicht (BAG vom 29.01.2025 - Az. 4 AZR 83/24).*

#### **Der Sachverhalt**

Die Parteien streiten über Entgeltansprüche des Klägers.

Der nicht tarifgebundene Kläger war bei der Beklagten (Mitglied von Hessenmetall), beschäftigt. Der Arbeitsvertrag formulierte nach Hinweis auf das AT-Bruttogehalt und die Kündigungsfrist:

*„Sämtliche weiteren Vertragsbestandteile, wie Urlaubsanspruch, Urlaubsgeld, Sonderzahlung etc. richten sich nach den tarifrechtlichen Bestimmungen des Manteltarifvertrages der Hessischen Metallindustrie.“*

Entsprechend den Regeln eines firmenbezogenen Sanierungstarifvertrages behielt die Beklagte insgesamt 7.459,70 € vom Gehalt des Klägers bis Mitte des Jahres 2021 ein. Dieses Entgelt machte der Kläger erstmals am 01.09.2022 geltend. Die Beklagte berief sich auf den Verfall gem. § 29 Ziff. 1 b des Manteltarifvertrages für die Beschäftigten der Metall- und Elektroindustrie des Landes Hessen (MTV), wonach „alle übrigen beiderseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis innerhalb von 3 Monaten nach ihrer Fälligkeit“ geltend gemacht werden müssen und ansonsten deren Geltendmachung ausgeschlossen ist.

Der Kläger ist der Ansicht, die Ausschlussfristregelung sei nicht wirksam in Bezug genommen und unklar gem. § 305 c Abs. 2 BGB.

Das LAG hat die Klage abgewiesen.

## **Die Entscheidung des Gerichts**

Die Revision des Klägers war erfolgreich. Das BAG verwies die Sache an das LAG zurück. Der Anspruch des Klägers sei begründet, soweit nicht die Ausschlussfrist nach dem MTV greift. Der Arbeitsvertrag nehme den MTV – soweit keine besonderen Regelungen im Arbeitsvertrag getroffen seien – umfassend und damit auch die Ausschlussfristenregelung in Bezug.

Die Bezugnahme Klausel sei auch weder nach ihrem äußeren Erscheinungsbild noch nach den sonstigen Umständen i.S.d. § 305 c Abs. 1 BGB überraschend. Dynamische Verweisungen seien weit verbreitet und die Bezugnahme sei auch gut erkennbar. Die Klausel sei schließlich nicht intransparent i.S.d. § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB.

Das LAG habe jedoch zu Unrecht angenommen, die in Bezug genommenen Regelungen des MTV seien „wegen § 310 Abs. 4 BGB nicht Inhalt einer AGB-Kontrolle“. Das Kontrollprivileg für Tarifverträge nach § 310 Abs. 4 Satz 3 i.V.m. § 307 Abs. 2 BGB setze eine Inbezugnahme der Gesamtheit der Regelungen des einschlägigen Tarifwerkes voraus. Erst die Gesamtheit der Regelungen eines Tarifvertrages begründe die Vermutung, dass dieser die divergierenden Interessen angemessen ausgleicht. Eine Inbezugnahme des gesamten Tarifwerkes sei hingegen nicht erforderlich.

Das LAG müsse daher prüfen, ob die Parteien den gesamten MTV in Bezug genommen haben.

## **Praxishinweis**

Das BAG bestätigt, dass eine Inhaltskontrolle nur ausscheidet, wenn einschlägige Tarifverträge arbeitsvertraglich einschränkungslos und in ihrer Gesamtheit in Bezug genommen sind.

Arbeitgeber sollten erwägen, auf den MTV insgesamt zu verweisen, und etwaige Abweichungen in parallelen, konkretisierenden Schreiben etwa zum Gehalt, zum Urlaub oder zur Kündigungsfrist festzulegen. Soll das für den Arbeitgeber jeweils geltende Tarifrecht vollständig individualvertraglich zur Anwendung kommen, müssen die Arbeitsvertragsparteien das in der Bezugnahme Klausel eindeutig zum Ausdruck bringen, etwa durch die Formulierung, wonach „die für den Arbeitgeber geltenden Tarifverträge“ maßgebend sind, also die Gesamtheit der Tarifverträge in Bezug genommen ist.

## Unser Team Arbeitsrecht



Dr. Detlef Grimm  
+49 221 650 65-129  
[detlef.grimm@loschelder.de](mailto:detlef.grimm@loschelder.de)



Dr. Martin Brock  
+49 221 650 65-233  
[martin.brock@loschelder.de](mailto:martin.brock@loschelder.de)



Dr. Sebastian Pelzer  
+49 221 650 65-263  
[sebastian.pelzer@loschelder.de](mailto:sebastian.pelzer@loschelder.de)



Arne Gehrke, LL.M.  
+49 221 650 65-263  
[arne.gehrke@loschelder.de](mailto:arne.gehrke@loschelder.de)



Dr. Stefan Freh  
+49 221 650 65-129  
[stefan.freh@loschelder.de](mailto:stefan.freh@loschelder.de)



Farzan Daneshian, LL.M.  
+49 221 65065-263  
[farzan.daneshian@loschelder.de](mailto:farzan.daneshian@loschelder.de)



Dr. Sebastian Krüß, LL.M.  
+49 221 65065-129  
[sebastian.kruells@loschelder.de](mailto:sebastian.kruells@loschelder.de)



Dr. Baris Güzél  
+49 221 65065-129  
[baris.guezel@loschelder.de](mailto:baris.guezel@loschelder.de)



Dr. Moritz Waltermann  
+49 221 65065-129  
[moritz.waltermann@loschelder.de](mailto:moritz.waltermann@loschelder.de)

## Impressum

LOSCHELDER RECHTSANWÄLTE

Partnerschaftsgesellschaft mbB

Konrad-Adenauer-Ufer 11

50668 Köln

Tel. +49 (0)221 65065-0, Fax +49 (0)221 65065-110

[info@loschelder.de](mailto:info@loschelder.de)

[www.loschelder.de](http://www.loschelder.de)