

# BUNDESARBEITSGERICHT



4 AZR 424/09  
7 Sa 54/08  
Landesarbeitsgericht  
Baden-Württemberg

**Im Namen des Volkes!**

Verkündet am  
6. Juli 2011

## URTEIL

Freitag, Urkundsbeamtin  
der Geschäftsstelle

In Sachen

Beklagte, Berufungsklägerin und Revisionsklägerin,

pp.

Kläger, Berufungsbeklagter und Revisionsbeklagter,

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 6. Juli 2011 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Prof. Bepler, die Richter am Bundesarbeitsgericht Creutzfeldt und Dr. Treber sowie die ehrenamtlichen Richter Klotz und Hess für Recht erkannt:

1. Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg vom 28. November 2008 - 7 Sa 54/08 - teilweise aufgehoben und zur Klarstellung insgesamt wie folgt neu gefasst.

Auf die Berufung der Beklagten wird das (Teil-)Urteil des Arbeitsgerichts Stuttgart vom 1. April 2008 - 7 Ca 8901/07 - unter Zurückweisung der Berufung im Übrigen teilweise abgeändert und zur Klarstellung insgesamt wie folgt neu gefasst:

- a) Es wird festgestellt, dass die tarifliche wöchentliche Arbeitszeit des Klägers vom 1. Juli 2006 bis zum 3. März 2009 fünfunddreißig Wochenstunden betrug.
  - b) Im Übrigen wird die Klage einschließlich des hilfsweise gestellten Zahlungsantrags abgewiesen.
2. Im Übrigen wird die Revision zurückgewiesen.
  3. Die Kosten des Rechtsstreits haben der Kläger zu drei Viertel und die Beklagte zu einem Viertel zu tragen.

## **Von Rechts wegen!**

### **Tatbestand**

Die Parteien streiten noch über die für ihr Arbeitsverhältnis geltenden 1  
Tarifverträge, die sich daraus ergebende wöchentliche Arbeitszeit im Zeitraum  
vom 1. Juli 2006 bis zum 3. März 2009 und hieraus folgende Leistungsansprüche  
des Klägers.

Der Kläger ist seit dem Jahr 2000 bei der Beklagten gegen einen Brut- 2  
tomonatsverdienst von zuletzt 2.171,65 Euro als Monteur beschäftigt. Die  
Beklagte ist ein Unternehmen der Metallindustrie und war bis zum

31. Dezember 2005 Mitglied im Arbeitgeberverband der Metall- und Elektroindustrie Baden-Württemberg e. V. - Südwestmetall - (*AGV Südwestmetall*). Auf das Arbeitsverhältnis der Parteien wurden bis zu diesem Datum die zwischen dem AGV Südwestmetall und der IG Metall, Bezirk Baden-Württemberg, geschlossenen Tarifverträge kraft betrieblicher Übung angewandt.

In der Metallindustrie in Nordwürttemberg/Nordbaden wurde zwischen den Tarifvertragsparteien im Jahre 2003 die Einführung eines neuen Entgeltsystems vereinbart. Hierzu schlossen die Tarifvertragsparteien am 16. September 2003 den Entgeltrahmentarifvertrag (*ERA-TV*) und den Einführungstarifvertrag zum ERA-Tarifvertrag (*ETV-ERA*) ab, die zum 1. Oktober 2003 in Kraft traten. § 2 ETV-ERA lautet in der Fassung der Tarifrunde 2004 auszugsweise wie folgt:

3

## **„§ 2**

### **Einführungszeitraum**

#### **2.1 Tarifliche Stichtage**

...

- 2.1.2 Der Vorbereitungsphase schließt sich eine Einführungsphase von drei Jahren an\*). ... Der ERA-TV ersetzt zum Stichtag im Betrieb die entsprechenden Bestimmungen der bestehenden Tarifverträge (§ 24 ERA-TV).

Vor der Einführungsphase kann der ERA-TV nur mit Zustimmung der Tarifvertragsparteien eingeführt werden.

*\*) Protokollnotiz: Beginn und Ende der Einführungsphase werden bei Vereinbarung der letzten ERA-Strukturkomponente festgelegt.*

- 2.1.3 Im Anschluss an die Einführungsphase gilt der ERA-TV verbindlich für alle Betriebe. Mit Zustimmung der Tarifvertragsparteien kann der ERA-TV betrieblich auch bis zu 12 Monate nach diesem Zeitpunkt eingeführt werden.

...“

(Hinweis: Im Rahmen der Tarifrunde 2004 wurde diese Einführungsphase auf die Zeit 1. März 2005 bis zum 29. Februar 2008 festgelegt.)

Am 10. März 2006 schlossen die Tarifvertragsparteien einen am 1. Februar 2006 in Kraft tretenden Ergänzungstarifvertrag zum Einführungstarifvertrag zum ERA-TV, wodurch der ETV-ERA in § 4.2 unmittelbar geändert wurde. 4

Für die Betriebe, die den ERA-TV nicht einführten, galt ab 1. April 2005 der Manteltarifvertrag der Tarifparteien (*MTV 2005*) vom 14. Juni 2005. In diesem war die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit wie in der Vorgängerregelung auf 35 Stunden festgesetzt. 5

Der Kläger unterzeichnete am 25. Juli 2005 mit Wirkung zum 1. Januar 2006 einen neuen Arbeitsvertrag, der auszugsweise wie folgt lautet: 6

**„4. WOCHENARBEITSZEIT, GLEITZEIT**

4.1 Die individuelle regelmäßige Wochenarbeitszeit des Arbeitnehmers beträgt 40 Stunden.

...

4.3 Über die vereinbarte Wochenarbeitszeit hinaus geleistete Arbeit ist keine Mehrarbeit, sondern führt lediglich zum Auf- bzw. Abbau des Zeitguthabens des Arbeitnehmers. Eine Auszahlung von Zeitguthaben ist ausgeschlossen.

...

**13. SCHLUSSBESTIMMUNGEN, SALVATORISCHE KLAUSEL, GERICHTSSTAND**

...

13.6 Die Vertragsparteien stimmen darin überein, dass keinerlei Tarifverträge auf das Arbeitsverhältnis Anwendung finden.“

Auf der Grundlage einer Betriebsvereinbarung vom 7. Dezember 2005 über Lage und Verteilung der Arbeitszeit wurden von der Beklagten ab 1. Januar 2006 für die Arbeitnehmer Arbeitszeitkonten in geänderter Weise geführt. Seither wurde die Differenz zwischen der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit und einer Regelarbeitszeit von 40 Wochenstunden in die einzelnen Arbeitszeitkonten übertragen. Die Betriebsvereinbarung regelt ferner, dass der 7

Ausgleichszeitraum der Arbeitszeitkonten jeweils am 31. Mai eines jeden Jahres endet. Der Kläger ist seit dem 1. Juli 2006 Mitglied der IG Metall.

Mit seiner Klage hat der Kläger die Auffassung vertreten, die bis zum Verbandsaustritt der Beklagten am 31. Dezember 2005 vereinbarten Tarifverträge fänden im Hinblick auf seine Mitgliedschaft in der IG Metall ab 1. Juli 2006 im Wege der Nachbindung gem. § 3 Abs. 3 TVG auf das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis Anwendung. Demzufolge betrage die von ihm geschuldete wöchentliche Arbeitszeit 35 Stunden. Die Beklagte habe daher auch das Arbeitszeitkonto unter Zugrundelegung einer wöchentlichen Sollarbeitszeit von 35 Arbeitsstunden zu führen. Die im Zeitraum vom 1. Juli 2006 bis zum 6. September 2007 (einschließlich) aufgelaufenen Differenzstunden seien dem Arbeitszeitkonto gutzuschreiben.

8

Der Kläger hat beantragt,

9

1. festzustellen, dass auf das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis ab dem 1. Juli 2006 die folgenden, zwischen dem Verband der Metall- und Elektroindustrie Baden-Württemberg e. V. und der Industriegewerkschaft Metall, Bezirk Baden-Württemberg, abgeschlossenen Tarifverträge Anwendung finden bzw. gefunden haben:
  - a) Manteltarifvertrag für Beschäftigte in der Metallindustrie in Nordwürttemberg/Nordbaden vom 14. Juni 2005 für den Zeitraum vom 1. Juli 2006 bis zum 29. Februar 2008 einschließlich,
  - b) Manteltarifvertrag für Beschäftigte in der Metallindustrie in Nordwürttemberg/Nordbaden zum ERA-TV vom 14. Juni 2005,
  - c) ---
  - d) Tarifvertrag zur Beschäftigungssicherung für die Beschäftigten und Auszubildenden in der Metall- und Elektroindustrie in Baden-Württemberg zum ERA-TV vom 14. Juni 2005,
  - e) Tarifvertrag zur Altersteilzeit für die Beschäftigten in der Metall- und Elektroindustrie in Baden-Württemberg vom 14. Juni 2005,
  - f) Tarifvertrag zur Beschäftigungsbrücke für Beschäftigte in der Metall- und Elektroindustrie in Baden-Württemberg vom 14. Juni 2005,

- g) Tarifverträge zum Bruttoaufstockungsmodell Altersteilzeit vom 29. September 2004,
  - h) Urlaubsabkommen für Beschäftigte in der Metall- und Elektroindustrie in Nordwürttemberg/Nordbaden zum ERA-TV vom 14. Juni 2005,
  - i) Entgelttrahmentarifvertrag (ERA-TV) vom 16. September 2003,
  - j) Einführungstarifvertrag zum ERA-TV (ETV-ERA) vom 16. September 2003,
  - k) Tarifvertrag für die Absicherung betrieblicher Sonderzahlungen für Beschäftigte in der Metall- und Elektroindustrie in Nordwürttemberg/Nordbaden zum ERA-TV vom 14. Juni 2005,
  - l) Tarifvertrag zur Qualifizierung für die Beschäftigten in der Metall- und Elektroindustrie in Baden-Württemberg zum ERA-TV vom 14. Juni 2005 und
  - m) Tarifvertrag ERA-Anpassungsfonds vom 18. Dezember 2003.
2. festzustellen, dass die tarifliche wöchentliche Arbeitszeit des Klägers ohne Pausen ab dem 1. Juli 2006 35 Arbeitsstunden betrug.
  3. die Beklagte zu verurteilen, das Arbeitszeitkonto des Klägers ab dem 1. Juli 2006 so zu führen, dass der wöchentlichen Sollarbeitszeit 35 Arbeitsstunden zugrunde gelegt werden.
  4. die Beklagte zu verurteilen, dem Arbeitszeitkonto des Klägers für den Zeitraum vom 1. Juli 2006 bis zum 6. September 2007 einschließlich 189,5 Stunden gutzuschreiben.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hält die Anträge zu 1) und zu 2) mangels Feststellungsinteresses für unzulässig, im Übrigen ergebe sich aus dem nach Ende ihrer Verbandsmitgliedschaft erfolgten Eintritt des Klägers in die Gewerkschaft keine beiderseitige Tarifgebundenheit. Eine Nachbindung könne den Arbeitgeber nicht „ewig“ binden, sondern sei in sinnvoller Weise zeitlich zu beschränken. Hierfür biete sich die erste ordentliche Kündigungsmöglichkeit nach dem Verbandsaustritt an. Dies sei vorliegend der

10

28. Februar 2006 gewesen, so dass der Beitritt des Klägers zur IG Metall am 1. Juli 2006 ins Leere gegangen sei. Bei der einvernehmlichen Änderung des Arbeitsvertrages zum 1. Januar 2006 handele es sich um eine andere Abmachung iSd. § 4 Abs. 5 TVG, welche die Nachwirkung der Tarifverträge beende. Eine Nachbindung an die ERA-Tarifverträge bestehe aber auch schon deshalb nicht, weil diese Tarifverträge nur für solche Betriebe gälten, die den ERA-TV betrieblich eingeführt hätten. Zudem sei eine mögliche Nachbindung der Beklagten spätestens mit dem Ergänzungstarifvertrag zum ETV-ERA vom 10. März 2006 beendet worden. Der nicht auf den ERA-TV bezogene MTV 2005 habe schon deshalb nicht normativ gegolten, weil der MTV 2005 für diejenigen Arbeitgeber, die weiterhin Verbandsmitglied geblieben seien, nicht mehr zwingend gegolten habe, denn diese hätten in dem fraglichen Zeitraum jederzeit den MTV 2005 durch die Einführung des ERA-TV ablösen können. Allerspätestens habe der MTV 2005 jedoch zum 29. Februar 2008 geendet, weil er zu diesem Zeitpunkt nach dem Willen der Tarifvertragsparteien in den kraft Mitgliedschaft tarifgebundenen Betrieben durch den MTV-ERA hätte ersetzt werden müssen. Jedenfalls greife die sechsmonatige Ausschlussfrist, die sowohl der MTV 2005 als auch der MTV-ERA vorsähen.

Das Arbeitsgericht hat der Klage - auch hinsichtlich weiterer vom Kläger verfolgter Ansprüche - stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat das klagestattgebende Urteil in dem in der Revision noch streitgegenständlichen Umfang aufrechterhalten und die Berufung der Beklagten im Wesentlichen zurückgewiesen. Nach Verkündung des Berufungsurteils vereinbarte die Beklagte am 4. März 2009 mit der IG Metall einen Haustarifvertrag, in dem ua. eine regelmäßige tarifliche Wochenarbeitszeit von 40 Stunden vorgesehen ist. Mit der vom Bundesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt die Beklagte in vollem Umfang ihr Klageabweisungsbegehren weiter. Der Kläger beantragt die Zurückweisung der Revision mit der Maßgabe, dass die Feststellungsanträge auf die Zeit bis zum 3. März 2009, hilfsweise bis zum 6. September 2007 beschränkt werden, und stellt hilfsweise zum Antrag zu 4) den Antrag auf Verurteilung der Beklagten zur Zahlung von 2.376,33 Euro brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 1. Oktober 2007.

11

## Entscheidungsgründe

Die Revision ist überwiegend begründet. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Beklagten hinsichtlich der Klageanträge zu 1), zu 3) und zu 4) rechtsfehlerhaft zurückgewiesen. Lediglich der Klageantrag zu 2) ist begründet. 12

A. Das Landesarbeitsgericht hat im Hinblick auf die unterschiedlichen Auffassungen der Parteien über die Anwendbarkeit der in Rede stehenden Tarifverträge das erforderliche Interesse an den alsbaldigen Feststellungen gemäß dem Antrag zu 1) angenommen, welches sich allerdings nicht auf den vor dem Landesarbeitsgericht noch unter c) im Antrag zu 1) genannten Tarifvertrag zur Beschäftigungssicherung vom 14. Juni 2005 erstrecke, weil dieser ab dem 1. März 2008 durch den Tarifvertrag zur Beschäftigungssicherung zum ERA-TV vom 14. Juni 2005 abgelöst worden sei und der Kläger nicht aufgezeigt habe, dass sich aus dem Tarifvertrag noch Rechte und Pflichten ergäben. In der Sache fänden die aufgeführten Tarifverträge kraft beiderseitiger Tarifgebundenheit gem. § 3 Abs. 1 und Abs. 3 TVG Anwendung. Unschädlich sei hierbei, dass die noch während der Mitgliedschaft der Beklagten im Arbeitgeberverband abgeschlossenen Tarifverträge teilweise erst nach Beendigung ihrer Mitgliedschaft am 1. März 2008 in Kraft getreten seien und dass der Kläger erst zum 1. Juli 2006 in die zuständige Gewerkschaft eingetreten sei. Der Arbeitsvertrag vom 25. Juli 2005 habe die Anwendbarkeit der Tarifverträge nicht wirksam ausschließen können (§ 4 Abs. 3 TVG). 13

Der Antrag zu 2) sei als Zwischenfeststellungsklage zulässig, da er für das Leistungsbegehren nach dem Antrag zu 3) vorgreiflich sei. Der Antrag zu 2) sei auch begründet, da sich aus § 7.1 MTV 2005 - für die Zeit vom 1. Juli 2006 bis 29. Februar 2008 - bzw. aus § 7.1 MTV-ERA - für die Zeit danach - eine wöchentliche Sollarbeitszeit von 35 Stunden ergebe. Hieraus folge die Verpflichtung der Beklagten, das Arbeitszeitkonto entsprechend zu führen und damit die Begründetheit des Antrages zu 3). Nicht verlangen könne der Kläger 14



insoweit indes die Verurteilung der Beklagten, Arbeitszeit, die er über 35 Stunden geleistet habe und künftig leisten werde, seinem Arbeitszeitkonto gutzuschreiben. Es mangle insoweit an der erforderlichen Bestimmtheit des Streitgegenstandes.

Schließlich könne der Kläger eine Gutschrift von 189,50 Arbeitsstunden für den Zeitraum vom 1. Juli 2006 bis zum 6. September 2007 verlangen. Der Anspruch sei auch nicht nach § 18.1.2 MTV 2005/MTV-ERA verfallen. Denn die Beklagte könne sich wegen Verstoßes gegen Treu und Glauben nicht auf die Verwirkung des Anspruchs des Klägers berufen. Mit der durch sie gestellten Vertragsbedingung in § 13.6 des Arbeitsvertrages habe sie den Kläger über die Anwendbarkeit der Tarifverträge kraft Fortwirkung der Tarifbindung der Beklagten auch im Fall eines nachträglichen Eintritts in die Gewerkschaft getäuscht. 15

B. Die hiergegen gerichtete Revision der Beklagten ist weitgehend erfolgreich. Die Anträge zu 1) und der Hilfsantrag zu 4) sind unzulässig; die Anträge zu 3) und der Hauptantrag zu 4) sind unbegründet. Lediglich hinsichtlich der vom Landesarbeitsgericht getroffenen Feststellung der wöchentlichen Arbeitszeit des Klägers ist die Revision zurückzuweisen. 16

I. Die Klage ist nur teilweise zulässig. 17

1. Der Antrag zu 1) ist unzulässig. Es mangelt am erforderlichen Feststellungsinteresse des Klägers. 18

a) Nach § 256 Abs. 1 ZPO kann Klage auf Feststellung des Bestehens oder Nichtbestehens eines Rechtsverhältnisses erhoben werden, wenn der Kläger ein rechtliches Interesse daran hat, dass das Rechtsverhältnis durch richterliche Entscheidung alsbald festgestellt werde. Die Feststellungsklage kann sich auf einzelne Beziehungen oder Folgen aus einem Rechtsverhältnis, auf bestimmte Ansprüche oder Verpflichtungen oder auf den Umfang einer Leistungspflicht beschränken - sog. Elementenfeststellungsklage -. Auch die Anwendbarkeit eines bestimmten Tarifvertrages oder Tarifwerks auf ein Arbeitsverhältnis kann Gegenstand einer Feststellungsklage sein (*st. Rspr., s. nur BAG 22. Oktober 2008 - 4 AZR 784/07 - Rn. 11 mwN, BAGE 128, 165*). 19

Das Feststellungsinteresse ist nur dann gegeben, wenn durch die Entscheidung über den Feststellungsantrag der Streit insgesamt beseitigt wird und das Rechtsverhältnis der Parteien abschließend geklärt werden kann (*st. Rspr., etwa BAG 14. Dezember 2005 - 4 AZR 522/04 - Rn. 12, AP ZPO 1977 § 256 Nr. 94 = EzA ZPO 2002 § 256 Nr. 7; 29. November 2001 - 4 AZR 757/00 - zu I 2 b der Gründe, BAGE 100, 43*). Die Rechtskraft der Entscheidung muss weitere gerichtliche Auseinandersetzungen über die zwischen den Parteien strittigen Fragen um denselben Fragenkomplex ausschließen (*st. Rspr., etwa BAG 29. November 2001 - 4 AZR 757/00 - aaO*).

20

Erforderlich ist ferner, dass die Feststellung deshalb nötig erscheint, weil es über das Bestehen oder Nichtbestehen des Rechtsverhältnisses einen Streit zwischen den Parteien gibt, der sich in irgendeiner Form auf Leistungsverpflichtungen der Parteien auswirkt. Andernfalls würden die Gerichte als Gutachter für Fragen herangezogen werden, die die Parteien lediglich interessieren, deren Beantwortung aber ohne weitere rechtliche oder tatsächliche Folgen bleiben. Die Erstellung eines Rechtsgutachtens ist den Gerichten verwehrt (*etwa BAG 3. Mai 2006 - 1 ABR 63/04 - Rn. 19 mwN, AP ArbGG 1979 § 81 Nr. 61; 20. Mai 2008 - 1 ABR 19/07 - Rn. 19, AP BetrVG 1972 § 81 Nr. 4 = EzA ArbGG 1979 § 81 Nr. 19*).

21

b) Dem Kläger steht das erforderliche Rechtsschutzinteresse nicht zur Seite. Der Streit der Parteien betrifft im Kern eine Leistungspflicht des Arbeitgebers, die sich aus einer bestimmten, vom Kläger zu leistenden Wochenarbeitszeit ergeben soll. Das entsprechende Leistungsinteresse des Klägers hat dieser mit den Anträgen auf Feststellung der wöchentlichen Arbeitszeit im Streitzeitraum, mit dem Leistungsantrag auf Führung des Arbeitszeitkontos des Klägers nach näheren Maßgaben und mit dem Antrag auf Verurteilung zur Gutschrift einer bestimmten Anzahl von Arbeitsstunden auf dem Arbeitszeitkonto des Klägers geltend gemacht. Ein darüber hinausgehendes Interesse des Klägers an der Feststellung der Geltung von Tarifverträgen, die teilweise gänzlich andere Regelungsgegenstände betreffen, wie den Urlaub, betriebliche Sonderzahlungen, Altersteilzeit usw., ist nicht erkennbar.

22

Soweit bei den im Antrag zu 1) genannten Tarifverträgen ein Bezug zur Bestimmung der wöchentlichen Arbeitszeit des Klägers in Betracht kommt, wie etwa beim MTV 2005 oder beim MTV-ERA, handelt es sich dabei lediglich um die Rechtsgrundlage für die mögliche Begründetheit des Feststellungsantrages zu 2). Die Zulässigkeit des Antrages zu 1) ergibt sich auch nicht unter dem Gesichtspunkt der Zwischenfeststellungsklage nach § 256 Abs. 2 ZPO. Ein insoweit erforderliches Interesse an der Feststellung, dass diese Tarifverträge für das Arbeitsverhältnis gelten, wäre nur gegeben, wenn durch sie noch weitere Streitigkeiten zwischen den Parteien durch eine in Rechtskraft erwachsende Feststellung geklärt oder vermieden werden könnten. Hierfür hat der insoweit darlegungspflichtige Kläger keinerlei Anhaltspunkte vorgetragen, wozu es gerade im Hinblick auf die Tatsachen, dass sich das Arbeitsverhältnis der Parteien seit dem 4. März 2009 unstreitig nach dem Haustarifvertrag der Beklagten richtet, besonderen Anlass gegeben hätte.

2. Der Feststellungsantrag zu 2) ist als Zwischenfeststellungsklage gem. § 256 Abs. 2 ZPO zulässig. 24

a) Nach § 256 Abs. 2 ZPO kann der Kläger zugleich mit der Hauptklage - hier dem Klageantrag zu 1) - auf Feststellung eines die Entscheidung bedingenden, dh. vorgreiflichen Rechtsverhältnisses klagen (*BAG 24. April 1996 - 4 AZR 876/94 - zu I der Gründe, AP TVG § 1 Tarifverträge: Waldarbeiter Nr. 1*). Damit wird ein Element aus der Gesamtentscheidung verselbständigt und mit eigener Rechtskraft versehen. Grund hierfür ist die Eignung dieses Elements, über den konkreten Einzelfall hinaus, der mit der Hauptklage entschieden wird, Rechtssicherheit und Rechtsklarheit für mögliche Folgestreitigkeiten herzustellen. Eine Zwischenfeststellungsklage bedingt daher, dass die Frage nach dem Bestehen des entsprechenden Rechtsverhältnisses notwendig auch bei der Entscheidung über den Hauptantrag beantwortet werden muss, aber darüber hinaus auch für andere denkbare Folgestreitigkeiten Bedeutung haben kann. Diese Vorgreiflichkeit ersetzt die ansonsten notwendige Voraussetzung eines Feststellungsinteresses (*BAG 17. Oktober 2007 - 4 AZR 1005/06 - Rn. 20, BAGE 124, 240*).

- b) Dies ist vorliegend hinsichtlich des Antrages zu 2) der Fall. Die Feststellung der vom Kläger zu leistenden wöchentlichen Arbeitszeit ist zum Einen eine Vorfrage, die jedenfalls bei der Entscheidung über den Leistungsantrag zu 4) beantwortet werden muss. Zugleich reicht sie über das dort erfasste Rechtsschutzziel des Klägers hinaus. Denn der in der Leistungsklage gemäß Antrag zu 4) geltend gemachte Anspruch ist auf den Zeitraum bis zum 6. September 2007 begrenzt. 26
3. Die Anträge zu 3) und 4) sind als Leistungsklagen ohne weiteres zulässig. Der Antrag zu 4) ist aufgrund der Klarstellung des Klägers in der Revisionsverhandlung, er werde mit der Maßgabe gestellt, dass die Gutschrift in der Spalte „FLEX“ erfolgen solle, auch hinreichend bestimmt (*vgl. BAG 10. November 2010 - 5 AZR 766/09 - Rn. 11, EzA BGB 2002 § 611 Arbeitszeitkonto Nr. 3*). 27
4. Der Hilfsantrag zum Antrag zu 4) ist eine in der Revisionsinstanz nicht statthafte Klageänderung und daher unzulässig. 28
- a) Eine Klageerweiterung ist in der Revision grundsätzlich nicht zulässig. Hiervon kann lediglich dann eine Ausnahme gemacht werden, wenn es sich um eine Klageänderung iSv. § 264 Nr. 2 oder Nr. 3 ZPO handelt und der geänderte Antrag auf den vom Landesarbeitsgericht festgestellten Sachverhalt gestützt wird (*BAG 10. Februar 2004 - 9 AZR 89/03 -; 9. November 2005 - 5 AZR 105/05 - AP TVG § 1 Tarifverträge: Metallindustrie Nr. 196 = EzA TVG § 4 Metallindustrie Nr. 132; GK-ArbGG/Mikosch Stand April 2011 § 73 Rn. 99 f.; HWK/Bepler 4. Aufl. § 74 ArbGG Rn. 19; deutlich höhere Anforderungen dagegen bei GMP/Müller-Glöge ArbGG 7. Aufl. § 74 Rn. 44 ff.*). 29
- b) Diese Voraussetzungen liegen hier nicht vor. Zwar beruht die Vergütungsverpflichtung der Beklagten hinsichtlich der Mehrarbeitsstunden im Fall der Führung eines Arbeitszeitkontos auf weitgehend denselben Voraussetzungen wie die vom Kläger begehrte Gutschriftverpflichtung. Von der im Hauptantrag begehrten Gutschrift auf dem Arbeitszeitkonto zur im Hilfsantrag begehrten Zahlungsverpflichtung bedarf es aber noch der Umrechnung von nicht vergüteten Arbeitsstunden in eine zu zahlende Vergütung. Insoweit ist der vom Kläger 30

genannte und seiner Berechnung zugrunde gelegte Bruttostundenlohn von 12,54 Euro vom Landesarbeitsgericht nicht festgestellt worden. Soweit das Arbeitsgericht diesen Betrag seiner Streitwertberechnung in der Kostenentscheidung zugrunde gelegt hat, hat die Revision zu Recht darauf hingewiesen, dass sich der vom Kläger bezeichnete Stundenlohn allein auf den Monat Juli 2007 und nicht auf den gesamten Streitzeitraum von Juli 2006 bis September 2007 bezieht.

II. Die insoweit zulässige Klage ist lediglich hinsichtlich des Antrages zu 2) 31  
begründet. Im Übrigen ist sie unbegründet.

1. Der Antrag zu 2) ist begründet. 32

Aufgrund beiderseitiger Tarifgebundenheit an den MTV 2005 und der 33  
nach dem Ende des MTV 2005 ab dem 1. März 2008 eingetretenen Nachwirkung gem. § 4 Abs. 5 TVG belief sich im Arbeitsverhältnis der Parteien die regelmäßige Wochenarbeitszeit vom 1. Juli 2006 bis zum 3. März 2009 auf 35 Wochenstunden. Hieran hat sich weder durch den Abschluss von Tarifverträgen zum ERA-TV noch durch die vorhergegangene Änderung des Arbeitsvertrages vom 25. Juli 2005 etwas geändert.

a) Die Beklagte war kraft Nachbindung gem. § 3 Abs. 3 TVG bis zum 34  
29. Februar 2008 an den MTV 2005 gebunden.

aa) § 3 Abs. 3 TVG bestimmt die Rechtsfolgen beim Wegfall der Tarifge- 35  
bundenheit nach § 3 Abs. 1 TVG. Die unmittelbare und zwingende Rechtswirkung eines Tarifvertrages, die gem. § 3 Abs. 1, § 4 Abs. 1 Satz 1 TVG aus der Mitgliedschaft in einer tarifschließenden Koalition folgt, soll nicht durch eine einseitige Maßnahme wie den Verbandsaustritt beseitigt werden können (*st. Rspr., vgl. nur BAG 15. Oktober 1986 - 4 AZR 289/85 - BAGE 53, 179*). Danach gilt der Tarifvertrag so lange weiter, bis er endet. Nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts steht dabei dem Ende jede Änderung des Tarifvertrages gleich. Als eine solche Änderung ist jede Änderung der durch den nachbindenden Tarifvertrag geschaffenen materiellen Rechtslage anzuse-

hen (1. Juli 2009 - 4 AZR 261/08 - Rn. 51 f., BAGE 131, 176). Soweit die Beklagte unter Berufung auf die negative Koalitionsfreiheit ein früheres, rein zeitlich bestimmtes Ende des Tarifvertrages geltend macht, hat sich der Senat mit dieser Auffassung in seiner Entscheidung vom 1. Juli 2009 ausführlich auseinandergesetzt (- 4 AZR 261/08 - Rn. 34 bis 49, aaO). Hieran hält der Senat fest. Auf die dortigen Ausführungen wird zur Vermeidung von Wiederholungen verwiesen.

bb) Unter Anlegung dieser Maßstäbe war die Beklagte bis zum 29. Februar 2008 an den MTV 2005 kraft Nachbindung gebunden. 36

(1) Die Tariflage in der Metallindustrie Nordwürttemberg/Nordbaden war zum Zeitpunkt des Austritts der Beklagten aus dem tarifschießenden Verband durch das gleichzeitige Bestehen zweier unterschiedlicher Tarifsysteime gekennzeichnet. Die im Jahre 2003 grundsätzlich beschlossene und durch den Abschluss mehrerer Tarifverträge im Folgenden ausgestaltete Einführung eines grundlegend neuen Tarifsysteims (ERA) ließ für eine Übergangszeit bis zum 29. Februar 2008 das Nebeneinander des vorherigen Systems mit der Ausgestaltung ua. durch den MTV 2005 und des neuen Systems zu. Die normative Bindung an das eine oder andere System entschied sich entsprechend den jeweiligen Geltungsbereichsbestimmungen danach, ob der jeweilige Betrieb innerhalb dieses Zeitraums das neue System (ERA) eingeführt hatte oder nicht. Die normative Geltung des jeweiligen Tarifvertrages unterlag damit der subjektiven Entscheidung über die Einführung von ERA. Solange diese Entscheidung nicht getroffen war, galten ausschließlich die Tarifverträge des bisherigen Systems, ua. der MTV 2005. 37

(2) Die Beklagte hatte zum Zeitpunkt des Wirksamwerdens ihres Austritts aus dem Arbeitgeberverband das neue Tarifsysteim ERA nicht eingeführt. Zu diesem Zeitpunkt galten demnach allein die Tarifverträge des bisherigen Systems zwingend und unmittelbar. Die durch diese Tarifverträge, insbesondere durch den MTV 2005, gestaltete materielle Rechtslage war damit Gegenstand der Nachbindung. Erst deren Änderung führte zum Ende der Nachbindung. Vor dem 1. März 2008 trat eine solche Änderung nicht ein. 38

- (3) Soweit sich die Beklagte darauf beruft, dass auch die in diesem Zeitraum vereinbarten Änderungen der materiellen Rechtslage im neuen System, die durch Vereinbarungen von mehreren Tarifverträgen zum ERA erfolgten, eine Änderung der materiellen Rechtslage bewirkt hätten, ist dies unzutreffend. 39
- (a) Die Nachbindung erfasst diejenigen Tarifnormen, an die der ausgetretene Arbeitgeber zum Zeitpunkt des Austritts zwingend und unmittelbar gebunden ist. Dies umfasst auch die Geltungsbereichsbestimmung. Tarifverträge mit einem anderen Geltungsbereich, die für den Arbeitgeber zu keinem Zeitpunkt galten, können in die Nachbindung nicht einbezogen werden. Ebenso wenig kann eine Änderung dieser Tarifverträge mit einem anderen Geltungsbereich zu einem Ende des nachbindenden Tarifvertrages iSv. § 3 Abs. 3 TVG führen. 40
- (b) Die für die Beklagte im Zeitraum ihrer Verbandsmitgliedschaft bis zum 31. Dezember 2005 bestehende Option zum Wechsel in das ERA-System unterfiel nicht der Nachbindung, da der Wechsel des Tarifsystems bis zum 29. Februar 2008 nicht vom bloßen Zeitablauf abhing. Die Beklagte hätte als Nichtmitglied des tarifschließenden Verbandes aufgrund einer eigenen gewillkürten Entscheidung die normative Bindung an ein vom Arbeitgeberverband vorher vereinbartes Tarifwerk nicht mehr herstellen können. 41
- (4) Eine Änderung des bisherigen Tarifsystems, insbesondere des MTV 2005, im Zeitraum vom 1. Januar 2006 bis zum 29. Februar 2008, hat die Beklagte nicht dargelegt. Sie ist auch sonst nicht ersichtlich. Erst mit dem Ablauf der Übergangszeit der fakultativen Einführung von ERA in den tarifgebundenen Betrieben am 29. Februar 2008 endete der MTV 2005, da auch die dem bisherigen System bis dahin angehörigen Betriebe zu diesem Zeitpunkt zwingend unter den tariflichen Geltungsbereich der ERA-Tarifverträge fielen. Eine Nachbindung der Beklagten an die ab dem 1. März 2008 für die Verbandsangehörigen gem. § 3 Abs. 1 TVG geltenden ERA-Tarifverträge ist schon deshalb ausgeschlossen, weil die zum Zeitpunkt des Verbandsaustritts am 31. Dezember 2005 geltenden ERA-Tarifverträge im nachfolgenden Zeitraum mehrfach geändert worden sind, ua. bereits zum 1. Februar 2006 durch den Ergänzungstarifvertrag zum ETV-ERA vom 10. März 2006. Damit war die am 42

1. März 2008 für die Verbandsmitglieder tariflich gestaltete normative Rechtslage von der früheren Mitgliedschaft der Beklagten im AGV Südwestmetall nicht mehr legitimiert.

b) Auch der Kläger war im Streitzeitraum vom 1. Juli 2006 bis zum 29. Februar 2008 an den MTV 2005 gebunden, weil er in dieser Zeit Mitglied der tarifschließenden Gewerkschaft IG Metall war (§ 3 Abs. 1 TVG). Dass die Beklagte zum Zeitpunkt des Gewerkschaftseintritts des Klägers an den MTV 2005 nicht kraft Mitgliedschaft im tarifschließenden Verband nach § 3 Abs. 1 TVG, sondern kraft Nachbindung gem. § 3 Abs. 3 TVG gebunden war, ändert nichts an der zwingenden und unmittelbaren Wirkung der Tarifnormen auf das Arbeitsverhältnis. § 4 Abs. 1 TVG macht keinen Unterschied in der Art der Bindung an den Tarifvertrag, die zur unmittelbaren und zwingenden Wirkung der Tarifnormen führt (*BAG 4. August 1993 - 4 AZR 499/92 - BAGE 74, 41; Däubler/Lorenz TVG 2. Aufl. § 3 Rn. 84; ErfK/Franzen 11. Aufl. § 3 TVG Rn. 23; Kempen/Zachert/Kempen TVG 4. Aufl. § 3 Rn. 42; Wiedemann/Oetker TVG 7. Aufl. § 3 Rn. 67*). 43

c) Mit der Beendigung des MTV 2005 am 29. Februar 2008 iSd. § 3 Abs. 3 TVG endete auch die beiderseitige Tarifgebundenheit der Parteien. Die Rechtsnormen des MTV 2005 galten ab dem 1. März 2008 nicht mehr zwingend. Die sich anschließende Nachwirkung endete mit dem Inkrafttreten des Haustarifvertrages am 4. März 2009. Erst dieser stellt eine andere Abmachung iSd. § 4 Abs. 5 TVG dar. 44

aa) Bei einem Verbandsaustritt schließt sich die Nachwirkung nach § 4 Abs. 5 TVG an das Ende der Tarifgebundenheit nach § 3 Abs. 3 TVG an (*st. Rspr., vgl. BAG 23. Februar 2005 - 4 AZR 186/04 - AP TVG § 4 Nachwirkung Nr. 42 = EzA TVG § 3 Verbandsaustritt Nr. 2; 1. Juli 2009 - 4 AZR 261/08 - Rn. 56, BAGE 131, 176; Löwisch/Rieble TVG 2. Aufl. § 3 Rn. 101; ErfK/Franzen aaO Rn. 28; wohl auch Wiedemann/Oetker aaO Rn. 106*). Die Nachwirkung dauert so lange, bis die nachwirkenden Tarifnormen durch eine „andere Abmachung“ ersetzt werden. 45



bb) Als eine solche „andere Abmachung“ ist der ab dem 4. März 2009 geltende Haustarifvertrag zwischen der Beklagten und der IG Metall anzusehen. Hiervon gehen auch die Parteien aus. 46

cc) Soweit die Beklagte sich darauf beruft, bereits der am 25. Juli 2005 geschlossene Arbeitsvertrag beinhalte eine solche „andere Abmachung“, ist dies unzutreffend. 47

Zwar ist es grundsätzlich möglich, dass eine derartige Abmachung schon vor dem Eintritt der Nachwirkung vereinbart wird. Maßgeblich ist aber, dass eine Vereinbarung die bevorstehende Nachwirkung eines beendeten Tarifvertrages beseitigen oder deren Eintritt verhindern will (*BAG 1. Juli 2009 - 4 AZR 261/08 - Rn. 64, BAGE 131, 176; 22. Oktober 2008 - 4 AZR 789/07 - Rn. 29 f., BAGE 128, 175*). Diese Voraussetzungen liegen nicht vor. Zum Zeitpunkt des Arbeitsvertragsschlusses am 25. Juli 2005 galt im Arbeitsverhältnis der Parteien kein Tarifvertrag normativ. Der ab 1. Juli 2006 kraft beiderseitiger Tarifgebundenheit geltende MTV 2005 wirkte zudem erst seit dem 1. März 2008 nach. 48

2. Der Antrag zu 3) zur Verpflichtung der Beklagten das Arbeitszeitkonto des Klägers auf der Grundlage einer 35-Stunden-Woche zu führen, ist nicht begründet. Eine Anspruchsgrundlage ist nicht ersichtlich. 49

Als eine solche kommt allenfalls die Betriebsvereinbarung vom 7. Dezember 2005 in Betracht. Diese sieht jedoch ausdrücklich die Führung eines Arbeitszeitkontos für eine Regelarbeitszeit von 40 Wochenstunden vor, nicht dagegen die Führung eines Arbeitszeitkontos für die jeweils verbindliche - sei es vertraglich oder tariflich begründete - Wochenarbeitszeit jedes einzelnen Arbeitnehmers. Daher kann die Zahl „40“ in der Betriebsvereinbarung nicht - unter Weitergeltung der Regelung im Übrigen - für den Kläger einfach in die Zahl „35“ geändert werden. Für eine Arbeitszeit von 35 Wochenstunden gibt es keine Betriebsvereinbarung über die Führung eines Arbeitszeitkontos (*vgl. BAG 10. November 2010 - 5 AZR 766/09 - Rn. 12 f., EzA BGB 2002 § 611 Arbeitszeitkonto Nr. 3*). 50

3. Der Antrag zu 4) ist gleichfalls unbegründet. Hinsichtlich der begehrten Verurteilung zur Gutschrift auf dem Arbeitszeitkonto des Klägers besteht keine Anspruchsgrundlage. Eine entsprechende Verpflichtung der Beklagten folgt nicht aus § 611 Abs. 1 BGB iVm. dem Arbeitsvertrag der Parteien vom 25. Juli 2005. 51
- a) Nach Nr. 4.3 des Arbeitsvertrages führt nur die über die vereinbarte Wochenarbeitszeit hinaus geleistete Arbeit zum Aufbau eines Zeitguthabens. Vereinbart haben die Parteien eine Wochenarbeitszeit von 40 Stunden, Nr. 4.1 des Arbeitsvertrages. Auch wenn diese Vereinbarung im Hinblick auf eine zu Gunsten des Klägers abweichende Arbeitszeitregelung in einem Tarifvertrag wegen beiderseitiger Tarifgebundenheit (§ 3 Abs. 1 und Abs. 3 TVG) nach § 4 Abs. 3 TVG keine Wirkung entfaltet, lässt sich aus Nr. 4.3 des Arbeitsvertrages nicht herleiten, dass eine dadurch entstehende Differenz zwischen vertraglicher und tariflicher Wochenarbeitszeit als Mehrarbeit auf dem Arbeitszeitkonto zu verbuchen ist. 52
- b) Auch unmittelbar aus § 611 Abs. 1 BGB ergibt sich kein Anspruch des Klägers auf Gutschrift auf dem Arbeitszeitkonto. 53
- aa) Nach § 611 Abs. 1 BGB kann ein Arbeitnehmer einen Anspruch auf korrekte Führung des Arbeitszeitkontos haben, wenn dieses nach der zugrunde liegenden Abrede der Vertragsparteien den Vergütungsanspruch verbindlich bestimmt. Denn ein Arbeitszeitkonto gibt den Umfang der vom Arbeitnehmer geleisteten Arbeit wieder und drückt damit nur in anderer Form seinen Vergütungsanspruch aus (*BAG 28. Juli 2010 - 5 AZR 521/09 - Rn. 13, AP TVG § 4 Ausschlussfristen Nr. 195 = EzA BGB 2002 § 611 Arbeitszeitkonto Nr. 2*). Die Gutschrift von Arbeitsstunden setzt damit voraus, dass die gutzuschreibenden Stunden nicht vergütet wurden oder die dafür geleistete Vergütung vom Arbeitgeber wegen eines Entgeltfortzahlungstatbestands auch ohne tatsächliche Arbeitsleistung hätte erbracht werden müssen. 54
- bb) Diese Voraussetzungen liegen beim Kläger jedoch nicht vor. Er hat entsprechend Nr. 3.1 und Nr. 4.1 des Arbeitsvertrages vom 25. Juli 2005 im 55

Streitzeitraum Vergütung für 40 Arbeitsstunden wöchentlich erhalten. Hierin sind aber die Stunden, die laut Klageantrag auf dem Arbeitszeitkonto des Klägers in der Spalte „FLEX“ als Mehrarbeit verbucht werden sollen, enthalten und von der Beklagten damit auch laufend vergütet worden. Ob die dafür geleistete Vergütung den arbeitsvertraglichen Verpflichtungen der Beklagten entsprach, oder ob sie - etwa wegen der zwingend vorgehenden, geringeren tariflichen Arbeitszeit - zu niedrig vergütet worden sind, ist im Hinblick auf das Arbeitszeitkonto nicht von Bedeutung. Eine zu geringe Vergütung von geleisteten Arbeitsstunden begründet keinen Anspruch, diese Stunden auf einem Arbeitszeitkonto als Mehrarbeit zu verbuchen, sondern lediglich auf die Zahlung der Vergütungsdifferenz (*BAG 10. November 2010 - 5 AZR 766/09 - Rn. 17, EzA BGB 2002 § 611 Arbeitszeitkonto Nr. 3*).

cc) Da es bereits an einer Anspruchsgrundlage für die begehrte Zeitgut- 56  
schrift fehlt, kommt es auf einen etwaigen Verfall solcher Ansprüche aufgrund  
tariflicher Ausschlussfristen nicht an. Den Bedenken gegen die rechtliche  
Bewertung von Nr. 13.6 des zu diesem Zeitpunkt insoweit rechtlich unbedenkli-  
chen Arbeitsvertrages vom 25. Juli 2005 durch das Landesarbeitsgericht war  
danach nicht nachzugehen.

C. Die Kosten sind entsprechend dem Obsiegen und Unterliegen der 57  
Parteien zu verteilen (§ 92 Abs. 1 ZPO).

Bepler

Treber

Creutzfeldt

H. Klotz

Th. Hess