

BUNDEARBEITSGERICHT



5 AZR 271/11
5 Sa 1721/10
Landesarbeitsgericht
Düsseldorf

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
27. Juni 2012

URTEIL

Klapp, Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

Klägerin, Berufungsklägerin und Revisionsklägerin,

pp.

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der Beratung vom 27. Juni 2012 durch den Vizepräsidenten des Bundesarbeitsgerichts Dr. Müller-Glöge, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Dr. Laux, den Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Biebl sowie die ehrenamtlichen Richter Dittrich und Busch für Recht erkannt:

1. Auf die Revision der Klägerin wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 3. Februar 2011 - 5 Sa 1721/10 - aufgehoben.
2. Die Sache wird zur neuen Verhandlung und Entscheidung - auch über die Kosten der Revision - an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

- Die Parteien streiten über Vergütungsansprüche. 1
- Die Beklagte ist ein bundesweit tätiges Unternehmen und kraft Verbandsmitgliedschaft an die Tarifverträge der Metall- und Elektroindustrie gebunden. Die Klägerin ist seit Jahren bei der Beklagten beschäftigt. 2
- In einem zwischen den Landesverbänden der Metall- und Elektroindustrie und den IG-Metall-Bezirksleitungen für alle Standorte der Beklagten abgeschlossenen Ergänzungstarifvertrag vom 11. Juni 2003 ist ua. geregelt: 3
- „Die Erhöhung der tariflichen Löhne, Gehälter und Ausbildungsvergütungen zum 1. Juni 2003 findet nicht statt. Auch die für September 2003 vorgesehene Auszahlung der Strukturkomponente entfällt.“
- Dieselben Tarifvertragsparteien vereinbarten am 30. September 2003 einen zweiten Ergänzungstarifvertrag (*im Folgenden: ErgTV*). 4
- In diesem ist geregelt: 5
- „Präambel
- ...
- In den letzten Jahren haben Marktentwicklungen und Strukturveränderungen im elektrotechnischen Anlagenbau in Deutschland zu einer gravierenden Verschiebung auf der Wettbewerberseite, vor allem im mittelständischen Bereich, geführt, die gleichzeitig einen starken Verdrängungseffekt und einen hohen Kostendruck bewirkt hat. Mit

den aus seiner Vergangenheit herrührenden Kostenstrukturen kann das Unternehmen diesen Entwicklungen nicht länger begegnen.

... Die Tarifvertragsparteien der Metall- und Elektroindustrie vereinbaren deshalb die nachfolgenden Änderungen und Abweichungen zu den für das Unternehmen geltenden Tarifverträgen.

...

§ 2

Geltung der hessischen Tarifverträge

Ab 1. Januar 2004 gelten für alle Standorte der Firma C innerhalb der Bundesrepublik Deutschland die Tarifverträge der Metall- und Elektroindustrie für das Tarifgebiet Hessen. ...

§ 3

(1) Löhne, Gehälter und Ausbildungsvergütungen

Bis zum 31. Dezember 2003 gelten die jeweiligen regionalen Tariftabellen mit Stand vom 1. Juni 2002.

Ab 1. Januar 2004 gilt der Tarifvertrag über Löhne, Gehälter und Ausbildungsvergütungen für die Eisen-, Metall- und Elektroindustrie des Landes Hessen in der gem. Abs. 1 geltenden Fassung mit den Tabellensätzen vom 1. Juni 2002.

(2) Zu erwartende Tarifierhöhungen

Eine nach Auslaufen des derzeit gültigen Tarifvertrages über Löhne, Gehälter und Ausbildungsvergütungen für die Eisen-, Metall- und Elektroindustrie des Landes Hessen zu erwartende Tarifierhöhung wird erst zum 1. Juli 2004 umgesetzt.

Alle weiteren bis 31. Dezember 2006 zu erwartenden Tarifierhöhungen werden jeweils sechs Monate später umgesetzt.

...“

Die Protokollnotiz Nr. 1 zum ErgTV lautet:

6

„Bei Einführung des Entgelttarifvertrages werden die Tarifvertragsparteien für C eine Entgeltlinie für die neuen Entgeltgruppen E 1 - E 11 vereinbaren, die den dann geltenden C-Tabellen (Lohn, Gehalt) entsprechen.“

Am 30. September 2004 wurde eine Änderung zum Ergänzungstarifvertrag abgeschlossen. Diese sieht in Ziff. 1 Folgendes vor:

7

„...“

(2) Das Unternehmen ist bestrebt, die sich aus § 3 Ziff. (1) und (2) ergebenden jeweiligen C-Tabellen über Löhne, Gehälter und Ausbildungsvergütungen schrittweise wieder an die jeweils gültigen Tabellen über Löhne, Gehälter und Ausbildungsvergütungen für das Land Hessen heranzuführen. Dazu wird folgende Vereinbarung getroffen:

- Ab 1. Januar 2007 erhalten die Mitarbeiter eine Erhöhung ihres tariflichen Grundentgelts um ein Drittel der Differenz, die sich aus den dann für das Land Hessen geltenden Lohn-, Gehalts- und Ausbildungsvergütungen und den dann für das Unternehmen geltenden Tabellen ergibt.
- Im 3. Quartal 2007 werden die Tarifvertragsparteien zusammen mit den Betriebsparteien darüber beraten, ob und in welcher Weise eine weitere Heranführung an die für das Land Hessen geltenden Tabellen unter Berücksichtigung der wirtschaftlichen Lage des Unternehmens und der zukünftigen ERA-Einführung erfolgen kann.

...“

- Ziff. 3 der Änderung zum Ergänzungstarifvertrag vom 30. September 2004 lautet: 8
- „Die übrigen Bestimmungen des Ergänzungstarifvertrages vom 30. September 2003 bleiben unverändert bestehen.“
- Die Beklagte erhöhte die Tabellenentgelte ab dem 1. Januar 2007 entsprechend. Die Entgeltlinie lag dabei ca. 1,65 % unter der des hessischen Flächentarifvertrags. Ende 2007 verhandelten die Tarifvertragsparteien erfolglos über eine weitere Heranführung an die für das Land Hessen geltenden Entgelttabellen der Fläche. Die Beklagte wandte deshalb weiter die jeweils abgesenkte Entgeltlinie an. Hierzu errechnete der Arbeitgeberverband Hessen-Metall eine Entgeltlinie und übersandte diese an die Beklagte und die IG-Metall. 9
- 2008 fanden über die Gestaltung der Entgelttabellen nach der Einführung von ERA wiederum ergebnislos Tarifverhandlungen statt. 10
- Die Beklagte führte das Entgeltraahmenabkommen (*ERA*) gemäß einer Vereinbarung der Tarifvertragsparteien vom 6. Oktober 2008 zum 1. April 2009 ein. Daraufhin wurde die Entgeltlinie wie in den Vorjahren vom Arbeitgeberverband errechnet und die Beklagte zahlte lediglich eine im Verhältnis zum Flächentarifvertrag abgesenkte Vergütung. 11
- Mit der Klage verfolgt die Klägerin Differenzvergütungsansprüche für die Zeit von Oktober 2009 bis August 2010. 12
- Sie hat die Auffassung vertreten, die abgesenkten Entgeltlinien hätten nur bis zur ERA-Einführung gelten sollen. Für die Zeit danach fehle es an einer - die Flächenentgelte verdrängenden - Vereinbarung der Tarifvertragsparteien. Eine einseitige Festsetzung der Entgelte, wie sie die Beklagte vornehme, sei nicht möglich. Deshalb stehe ihr monatlich die Differenzvergütung zum Entgelt des Flächenentgelttarifvertrags zu. 13
- Die Klägerin hat zuletzt beantragt, 14
- die Beklagte zu verurteilen, an sie 710,60 Euro brutto nebst monatlichen Zinsen iHv. fünf Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz jeweils seit dem 1. September 2010 zu zahlen.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt. Nach der Protokollnotiz Nr. 1 zum ErgTV finde die flächentarifvertragliche ERA-Entgelttabelle nach wie vor keine Anwendung. Die Entgelte seien vielmehr „entsprechend“ den früheren bei der Beklagten gültigen Tabellen zu zahlen. 15

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Klägerin zurückgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt die Klägerin ihr Klagebegehren weiter. 16

Entscheidungsgründe

Die Revision der Klägerin ist begründet. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Klägerin gegen das klageabweisende Urteil des Arbeitsgerichts zu Unrecht zurückgewiesen. Die Klägerin hat Anspruch auf Vergütung nach dem Tabellenentgelt der hessischen Entgelttarifverträge. Die Revision führt zur Zurückverweisung der Sache an das Landesarbeitsgericht, § 563 Abs. 1 und Abs. 3 ZPO. Der Senat ist an einer eigenen Sachentscheidung gehindert, weil das Landesarbeitsgericht keine Feststellungen zur Höhe und zu einem möglichen Verfall der Ansprüche getroffen hat. 17

I. Auf das Arbeitsverhältnis der Parteien finden kraft arbeitsvertraglicher Vereinbarung die Tarifverträge der Metall- und Elektroindustrie für das Tarifgebiet Hessen Anwendung, somit auch die Entgelttarifverträge für die Metall- und Elektroindustrie in Hessen, soweit sich aus dem Ergänzungstarifvertrag als unternehmensbezogenen Verbandstarifvertrag nichts anderes ergibt (*vgl. BAG 23. Februar 2011 - 5 AZR 143/10 - Rn. 13*). 18

II. Für die Zeit ab Einführung des ERA enthalten die firmenbezogenen Ergänzungstarifverträge keine spezielleren Inhaltsnormen, die die Entgelttabelle des Flächentarifvertrags verdrängen. Dass die Ergänzungstarifverträge im Klagezeitraum gültig waren, ist entgegen der Auffassung der Beklagten für ihre 19

Auslegung und die Frage, ob sie verdrängende Inhaltsnormen enthalten, unerheblich.

1. Der Ergänzungstarifvertrag vom 11. Juni 2003 regelt die Erhöhung der tariflichen Löhne, Gehälter und Ausbildungsvergütungen, die zum 1. Juni 2003 stattfand, § 3 Abs. 2 ErgTV vom 30. September 2003 die Tariferhöhungen bis zum 31. Dezember 2006. 20

Die Protokollnotiz Nr. 1 zum ErgTV, wonach die Tarifvertragsparteien bei Einführung des Entgelttarifvertrags für die Beklagte eine Entgeltlinie für die neuen Entgeltgruppen E 1 - E 11 vereinbaren, die den dann bei der Beklagten geltenden Lohn- und Gehaltstabellen entspricht, enthält keine Rechtsnorm iSd. § 1 Abs. 1 TVG, die den Inhalt der Arbeitsverhältnisse der tarifgebundenen Arbeitnehmer hinsichtlich des Entgelts nach der Einführung von ERA selbst regelt (*zur Abgrenzung von Inhaltsnormen und schuldrechtlichen Regelungen, vgl. BAG 24. August 2011 - 4 AZR 566/09 - ZTR 2012, 92; 19. Mai 2010 - 4 AZR 903/08 - AP TVG § 1 Tarifverträge: Lufthansa Nr. 46*). 21

Bereits der Wortlaut steht einer Auslegung, die Tarifvertragsparteien wollten bereits mit der Protokollnotiz eine Inhaltsnorm, dh. einen unmittelbaren Anspruch der normunterworfenen Arbeitnehmer nach den dort festgelegten Bedingungen und damit zugleich eine den Flächenentgelttarifvertrag verdrängende Rechtsnorm schaffen, entgegen. Die Protokollnotiz richtet sich vielmehr an die Tarifvertragsparteien, die eine vom Flächentarifvertrag abweichende Entgeltlinie „vereinbaren“ sollen. 22

Gegen die Auslegung der Protokollnotiz als Inhaltsnorm spricht auch die Mehrdeutigkeit des Begriffs „entsprechen“. Zwar haben die Tarifvertragsparteien bereits 2003 einen Rahmen für ihre Vereinbarungen gesteckt, dieser Rahmen war jedoch ausfüllungsbedürftig und sollte nur Eckpunkte für weitere Tarifverhandlungen setzen. Die Entgelttabellen sollten denen der Beklagten bei der ERA-Einführung „entsprechen“. Das Auffinden einer „entsprechenden“ Regelung bedeutet - wie der Streitfall zeigt - mehr als die Durchführung einer reinen Rechenoperation. Es bestehen verschiedene Berechnungsmöglichkeiten, zumal die früheren in verschiedenen Tarifverträgen enthaltenen Lohn- und Ge- 23

haltsgruppen auch nicht ohne Weiteres mit den jetzigen ERA-Entgeltgruppen gleichgesetzt werden können. Der Fall der Klägerin zeigt jedenfalls, dass bei ihm die Absenkung nicht genau 1,65 % betrug. Die Beklagte hat die Flächenentgelte nur durchschnittlich um „ca. 1,65 Prozent“ gesenkt. Bei der Berechnung ist der Arbeitgeberverband - wie sich aus der E-Mail an die Beklagte vom 16. Mai 2008 ergibt - „von der üblichen Schlüsselmethode, also ausgehend vom Ecklohn und von den Eckgehältern“ ausgegangen. Im Weiteren hat der Arbeitgeberverband die Belegschaftsanteile und das Entgeltvolumen pro Beschäftigtengruppe, wie die Beklagte in der Revisionserwiderung erläutert hat, gewichtet. Bei der Ausfüllung des Begriffs „entsprechen“ wären aber auch andere Abstände als die früheren zwischen den Entgeltgruppen und andere Gewichtungen möglich. Die Festlegung der Beklagten führt, worauf die Revision zutreffend hinweist, zu unterschiedlichen Werten für die einzelnen Gruppen und stellt keine schematische Anpassung dar.

Aus dem Sinn und Zweck der Ergänzungstarifverträge folgt nichts anderes. Zwar sind die Tarifvertragsparteien bei Abschluss des ErgTV davon ausgegangen, dass Abweichungen zum Flächentarifvertrag und den dazu gehörenden Entgelttarifverträgen im Unternehmen der Beklagten geboten sind (*vgl. für den Zeitraum vor der ERA-Einführung, BAG 23. Februar 2011 - 5 AZR 143/10 -*). Mögliche Abweichungen vom Flächentarifvertrag waren, wie sich aus der Protokollnotiz Nr. 1 zum ErgTV ergibt, auch für die Zeit nach der ERA-Einführung geplant. Diese Verdrängung sollte aber auf einer gesonderten Vereinbarung, auf einem Tarifvertrag, beruhen. 2003 konnte die wirtschaftliche Lage der Beklagten bei der Einführung von ERA, die schließlich am 1. April 2009 stattfand, nicht sicher beurteilt werden. Weder die tarifgebundenen Arbeitnehmer noch die Beklagte konnten annehmen, dass die IG Metall ohne weitere Tarifverhandlungen auf Dauer Absenkungen zu den Entgelten des Flächenentgelttarifvertrags entsprechend der ausfüllungsbedürftigen Eckdaten der Protokollnotiz Nr. 1 zum ErgTV zulassen wollte und dass die Verfahrensweise einer einseitigen Festlegung der Entgelte durch den Arbeitgeberverband und der bloßen Mitteilung an die IG Metall auch für die Zeit nach der Einführung von

24

ERA dauerhaft Bestand haben sollte, falls es zu keiner „Vereinbarung“ im Sinne der Protokollnotiz Nr. 1 zum ErgTV kommen sollte.

2. Die Änderung zum Ergänzungstarifvertrag vom 30. September 2004 verdrängt die Flächenentgelttarifverträge ebenfalls nicht. Mit Rechtsnormcharakter regelt sie nur die Entgelterhöhungen des Jahres 2007. Zwar vereinbarten die Tarifvertragsparteien in § 4 Abs. 2 der Änderung zum Ergänzungstarifvertrag vom 30. September 2004, dass sie im dritten Quartal über eine weitere Heranführung an die für das Land Hessen geltenden Tabellen unter Berücksichtigung der zukünftigen ERA-Einführung beraten würden. Diese Regelung hat aber ebenso wie die Protokollnotiz Nr. 1 zum ErgTV nur schuldrechtliche Wirkung. 25

3. Zum Abschluss eines Tarifvertrags ist es für den Klagezeitraum nicht gekommen, Verhandlungen vor und anlässlich der ERA-Einführung sind gescheitert. Die Tarifvertragsparteien haben auch nicht im Nachhinein mit Rückwirkung entsprechende Rechtsnormen auf der Grundlage der Protokollnotiz Nr. 1 zum ErgTV geschaffen. 26

III. Die Klägerin hat damit Anspruch auf das monatliche Entgelt nach dem Entgelttarifvertrag für das Tarifgebiet Hessen. Das Landesarbeitsgericht hat zur Höhe der geforderten monatlichen Differenzvergütung, auch im Hinblick auf die Leistungszulage, noch Feststellungen zu treffen. Das Landesarbeitsgericht wird darüber hinaus festzustellen haben, ob und inwieweit die monatlichen Ansprüche nach § 29 MTV für die Metall- und Elektroindustrie des Landes Hessen vom 20. Juli 2005, gültig ab 1. Januar 2006, rechtzeitig geltend gemacht worden sind. Bei der Anwendbarkeit einer Ausschlussfrist handelt es sich um eine rechtsvernichtende Einwendung, die vom Schuldner darzulegen ist (*BAG 17. August 2011 - 5 AZR 490/10 - Rn. 25, EzA AEntG § 1a Nr. 8*). Wenn die Anwendbarkeit - wie im Streitfall - unstrittig ist, hat der Gläubiger die Voraussetzungen der Anspruchserhaltung als anspruchsbegründende Tatsache (wie zB schriftliche Geltendmachung) darzulegen. Unterbleibt dies, ist die Klage unschlüssig. Die Nichteinhaltung der Fristen ist - anders als die Verjährung 27

einer Forderung - eine Einwendung, die „von Amts wegen“ zu beachten ist und auf die sich der Schuldner nicht berufen muss (*BAG 25. Januar 2006 - 4 AZR 622/04 - Rn. 51 mwN, AP TVG § 1 Tarifverträge: Großhandel Nr. 22 = EzA TVG § 4 Einzelhandel Nr. 55; 25. Januar 2012 - 4 AZR 15/10 - Rn. 46*).

Müller-Glöge

Laux

Biebl

Dittrich

Busch