BAG v. 12.06.2013 - 4 AZR 526/12

Einmalzahlungen - ERA-Strukturkomponenten

Instanzenzug:
ArbG Karlsruhe 6. Juli 2011 24. Januar 2012

Tatbestand

1 Die Parteien streiten über die Zahlung der sog. „ERA-Strukturkomponente".

2 Der nicht gewerkschaftlich organisierte Kläger ist seit September 1999 bei der nicht tarifgebundenen Beklagten, einem Unternehmen der baden-württembergischen Metallindustrie, als Entwicklungsingenieur in deren Betrieb in B beschäftigt. Im schriftlichen Arbeitsvertrag vom 25. September 2000 heißt es ua.:

3 Die Beklagte zahlte dem Kläger das jeweilige Entgelt nach den Lohn- und Gehaltsrahmentarifverträgen der Metallindustrie in Baden-Württemberg (LGRTV).

4 Im Jahr 2003 vereinbarten die Tarifvertragsparteien der Metall- und Elektroindustrie in Baden-Württemberg den Entgeltrahmen-Tarifvertrag vom 16. September 2003 (ERA-TV) sowie weitere, ihn begleitende Tarifverträge. Diese Tarifverträge sahen die Einführung eines neuen Entgeltsystems während einer dreijährigen Einführungsphase vor. Die Tarifvertragsparteien legten in der Tarifrunde 2004 diese Einführungsphase auf die Zeit vom 1. März 2005 bis 29. Februar 2008 fest. Zur Finanzierung von mit der Umstellung systembedingt verbundenen Kosten sehen die Tarifregelungen vor, dass ein Teil der für den Zeitraum 2002 bis 2005 vereinbarten Entgeltsteigerungen einem betrieblichen Anpassungsfonds - dem „ERA-Anpassungsfonds" - zugeführt wird (grundlegend im Tarifvertrag ERA-Anpassungsfonds vom 18. Dezember 2003 für die Metall- und Elektroindustrie Baden-Württemberg (TV ERA-APF)). Weiter regeln die später vereinbarten Tarifverträge über die ERA-Strukturkomponente vom 1. Februar 2008 (TV ERA-SK 2008) und über die ERA-Strukturkomponente vom 28. Mai 2009 (TV ERA-SK 2009) einen Anspruch der Beschäftigten auf Einmalzahlungen zu bestimmten Zeitpunkten, wenn das ERA-Entgeltsystem nicht bis zum 29. Februar 2008 bzw. 28. Februar 2009 eingeführt worden ist (vgl. § 2.1 TV ERA-SK 2008; § 2.1 TV ERA-SK 2009).

5 Die Beklagte nahm zunächst an, zur Einführung des neuen Entgeltsystems verpflichtet zu sein. Sie bildete deshalb einen Anpassungsfonds. Im Jahr 2008 gab sie ihre Einführungsabsicht auf.

6 Nach erfolgloser Geltendmachung hat der Kläger mit seiner Klage Einmalzahlungen (ERA-Strukturkomponenten) für den Zeitraum März 2008 bis Februar 2010 - und zwar für den Zeitraum März bis August 2008 iHv. 1.000,37 Euro, für September 2008 bis Februar 2009 iHv. 1.006,54 Euro, für März bis August 2009 iHv. 1.026,33 Euro und für September 2009 bis Februar 2010 iHv. 1.004,34 Euro - verlangt. Er hat die Auffassung vertreten, die Leistung stehe ihm zu, da die Beklagte das ERA-Entgeltsystem nicht bis zum 29. Februar 2008 eingeführt habe, obwohl sie hierzu auch als nicht tarifgebundenes Unternehmen aufgrund der arbeitsvertraglichen dynamischen Bezugnahmeklausel verpflichtet gewesen sei. Die Einführung des ERA-Entgeltsystems sei auch hinsichtlich einzelner Arbeitsverhältnisse möglich.

7 Der Kläger hat beantragt,

8 Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat die Ansicht vertreten, die Vergütung des Klägers sei individuell und abschließend im Arbeitsvertrag geregelt worden. Die Vergütung der Beschäftigten richte sich ausschließlich nach dem bisherigen und weiter geltenden LGRTV. Die arbeitsvertragliche Bezugnahmeklausel erfasse die ERA-Tarifverträge nicht. Ein Anspruch auf Zahlung der ERA-Strukturkomponente bestehe schon deshalb nicht, weil sie aus keinem rechtlichen

© NWB Verlag. Das Dokument darf ausschließlich im vertraglich vereinbarten Rahmen und in den Grenzen des Urheberrechts genutzt werden. Die Veröffentlichung im Internet ist nicht gestattet.

Gesichtspunkt zur Einführung des ERA-Entgeltsystems verpflichtet sei. Zudem könne sie dieses System auch deshalb nicht einführen, weil es nur für eine betriebseinheitliche Einführung bei tarifgebundenen Arbeitgebern geschaffen sei und zahlreiche betriebliche und betriebsverfassungsrechtliche Normen enthalte. Ohne eine tarifliche Einführungspflicht gebe es keine Pflicht zur Zahlung der ERA-Strukturkomponente, die eine reine Warte- und Strafzahlung für eine nicht rechtzeitige Einführung sei. Im Übrigen sei weder die Höhe der geltend gemachten Ansprüche zutreffend noch die tarifliche Ausschlussfrist eingehalten. Schließlich bestehe auch kein individueller Anspruch auf erhöhte Beträge der Tabellenentgelte.

9 Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Auf die Berufung der Beklagten hat das Landesarbeitsgericht die Klage abgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt der Kläger die Wiederherstellung der erstinstanzlichen Entscheidung.

Gründe

10 Die zulässige Revision des Klägers ist begründet.

11 Der Kläger hat dem Grunde nach einen Anspruch auf Zahlung der begehrten ERA-Strukturkomponenten nach § 2 TV ERA-SK 2008 und § 2 TV ERA-SK 2009. Diese tariflichen Regelungen finden auf das Arbeitsverhältnis der Parteien aufgrund der vertraglichen Bezugnahmeregelung in § 1 des Arbeitsvertrags Anwendung. Der Senat kann jedoch mangels ausreichender Feststellungen zur Höhe der Klageforderung und ihrer rechtzeitigen Geltendmachung iSd. tariflichen Ausschlussfrist in der Sache nicht abschließend entscheiden. Dies führt zur Aufhebung des Urteils (§ 562 Abs. 1 ZPO) und zur Zurückverweisung der Sache zur neuen Verhandlung und Entscheidung an das Landesarbeitsgericht (§ 563 Abs. 1 ZPO).

12 I. Der geltend gemachte Anspruch ist dem Grunde nach gegeben. Er ergibt sich aus § 2.1 TV ERA-SK 2008 und § 2.1 TV ERA-SK 2009, deren Tatbestandsvoraussetzungen erfüllt sind. Die Beklagte ist seit dem 1. März 2008 arbeitsvertraglich verpflichtet, den Kläger auf der Grundlage der Entgeltregelungen des ERA-TV zu vergüten. Da sie dieser Verpflichtung nicht nachgekommen ist, hat sie die geforderten ERA-Strukturkomponenten zu zahlen.

13 1. Die Entgeltregelungen der ERA-Tarifverträge einschließlich der TV ERA-SK 2008 und 2009 gelten zwar nicht normativ (§ 3 Abs. 1, § 4 Abs. 1 TVG) für das Arbeitsverhältnis der Parteien, finden darin aber aufgrund der vertraglichen Bezugnahmeregelung in § 1 des Arbeitsvertrags Anwendung. Das ergibt die Auslegung dieser Bezugnahmeregelung (zu den Maßstäben der Auslegung einer solchen Allgemeinen Geschäftsbedingung BAG 12. Dezember 2012 - 4 AZR 65/11 - Rn. 18; 19. Mai 2010 - 4 AZR 796/08 - Rn. 15, BAGE 134, 283), die vom Revisionsgericht uneingeschränkt überprüft oder selbst vorgenommen werden kann (vgl. nur BAG 12. Dezember 2012 - 4 AZR 65/11 - Rn. 18; 30. August 2000 - 4 AZR 581/99 - zu I 1 b der Gründe mwN, BAGE 95, 296).

14 a) Mit der Bezugnahmeklausel in § 1 des Arbeitsvertrags sind nach ihrem Inhalt und typischen Sinn die Tarifverträge der Metallindustrie Baden-Württemberg dynamisch einbezogen.

15 aa) Nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ist bei Bezugnahme in einem Arbeitsvertrag auf Tarifverträge einer bestimmten Branche, einen bestimmt benannten Tarifvertrag oder einen Teil davon und bei Fehlen anderer eindeutiger Hinweise, die für eine statische Bezugnahme sprechen, regelmäßig anzunehmen, die jeweilige Fassung solle Anwendung finden (BAG 23. März 2011 - 10 AZR 831/09 - Rn. 16; 10. November 2010 - 5 AZR 633/09 - Rn. 13; 16. Dezember 2009 - 5 AZR 888/08 - Rn. 14; 13. November 2002 - 4 AZR 351/01 - zu III 1 b bb der Gründe, BAGE 103, 338). So ist eine fehlende Angabe einer konkret nach Datum festgelegten Fassung des in Bezug genommenen Tarifvertrags als dynamische Vereinbarung zu verstehen (zB BAG 12. Dezember 2012 - 4 AZR 65/11 - Rn. 25; 17. Januar 2006 - 9 AZR 41/05 - Rn. 30 mwN, BAGE 116, 366). Einer

© NWB Verlag. Das Dokument darf ausschließlich im vertraglich vereinbarten Rahmen und in den Grenzen des Urheberrechts genutzt werden. Die Veröffentlichung im Internet ist nicht gestattet.

ausdrücklichen „Jeweiligkeits-Klausel“ bedarf es nicht (BAG 20. April 2012 - 9 AZR 504/10 - Rn. 26 mwN).

16 bb) Mangels ausreichender Anhaltspunkte, die für eine vereinbarte statische Inbezugnahme sprechen - wie etwa eine konkret nach Datum benannte Tarifvertragsfassung -, ist die in § 1 des Arbeitsvertrags der Parteien vereinbarte Bezugnahmeregelung als dynamische Verweisung zu verstehen. Dafür spricht iÜ auch die praktische Durchführung des bisherigen Arbeitsverhältnisses. Die Parteien haben ihr Arbeitsverhältnis entsprechend der Dynamik der vertraglichen Vereinbarungen vollzogen und Änderungen im normativen Bereich ihres Arbeitsverhältnisses jeweils umgesetzt.

17 b) Die Dynamik der Bezugnahmeklausel in § 1 des Arbeitsvertrags erfasst die Entgeltregelungen des ERA-TV und die der ihn begleitenden weiteren Tarifverträge der Metallindustrie Baden-Württemberg, darunter die der TV ERA-SK 2008 und 2009.

18 aa) Die Bezugnahmeklausel in § 1 des Arbeitsvertrags verweist auf die Tarifverträge der Metallindustrie in Baden-Württemberg. Dazu gehören auch die baden-württembergischen ERA-Tarifverträge.

19 bb) Aus § 1 des Arbeitsvertrags und der darin enthaltenen Formulierung - „soweit unten nichts anderes vereinbart“ - ergibt sich keine Einschränkung der Bezugnahme hinsichtlich des Entgelts. Entgegen der Auffassung der Beklagten handelt es sich bei der Regelung des § 4 des Arbeitsvertrags nicht um eine spezielle Vergütungsregelung, der Vorrang vor der Bezugnahme in § 1 des Arbeitsvertrags zukäme. Diese vertragliche Regelung schränkt die Bezugnahmeklausel in § 1 des Arbeitsvertrags in keiner Weise ein; ihre Formulierungen - „als Vergütung für seine Tätigkeit erhält Herr S ein Monatsgehalt mit folgender Aufgliederung“ und „Tarifgehalt nach Tarifgruppe T 6/4“ - stellen vorliegend eine in einem Formulararbeitsvertrag durchaus übliche Information für den Arbeitnehmer zu den bei Vertragsabschluss maßgebenden Entgeltbeträgen dar, der aufgrund des übrigen Vertragsinhalts kein eigenständiger Regelungsgehalt zukommt (vgl. ua. BAG 9. November 2005 - 5 AZR 128/05 - Rn. 19 mwN, BAGE 116, 185; 13. November 2002 - 4 AZR 351/01 - BAGE 103, 338).

20 2. Die Tatbestandsvoraussetzungen von § 2.1 TV ERA-SK 2008 und § 2.1 TV ERA-SK 2009 sind erfüllt. Die Beklagte ist ihrer arbeitsvertraglichen Verpflichtung, den Kläger auf der Grundlage der Entgeltregelungen des ERA-TV zu vergüten, nicht nachgekommen.

21 a) Der TV ERA-SK 2008 lautet auszugsweise:

22 Der TV ERA-SK 2009 lautet auszugsweise:

23 b) Die Voraussetzungen für die begehrten Einmalzahlungen (ERA-Strukturkomponenten), die sich - je nach Streitzeitraum - jeweils aus § 2.1 TV ERA-SK 2008 sowie § 2.1 TV ERA-SK 2009 ergeben, sind im streitgegenständlichen Zeitraum von März 2008 bis Februar 2010 dem Grunde nach erfüllt. Die Beklagte war jedenfalls ab dem 1. März 2008 zur Anwendung der Inhaltsnormen des ERA-TV und insbesondere des ERA-Entgeltsystems im Arbeitsverhältnis der Parteien verpflichtet. Sie ist dem nicht nachgekommen.

24 aa) § 2.1 TV ERA-SK 2008 und § 2.1 TV ERA-SK 2009 setzen eine Verpflichtung zur Einführung und Anwendung des ERA-Entgeltsystems voraus. Diese muss nicht unbedingt betriebseinheitlich bestehen. Auch in dem einzelnen normativ an diese Tarifverträge und deren Entgeltsystem gebundenen Arbeitsverhältnis hat der Arbeitnehmer einen Anspruch auf die tariflichen Arbeitsbedingungen (Inhaltsnormen), ua. auf ein tarifgerechtes Entgelt. Das folgt aus einer Auslegung der Entgeltbestimmungen des ERA-TV einschließlich der diese ergänzenden Regelungen von § 2.1 TV ERA-SK 2008 und § 2.1 TV ERA-SK 2009.

25 (1) Voraussetzung eines Anspruchs auf Einmalzahlungen (ERA-Strukturkomponenten) gemäß § 2.1 TV ERA-SK 2008 und § 2.1 TV ERA-SK 2009 ist ein „fruchtloser“ Ablauf der Einführungsphase des ERA-TV, die von den Tarifvertragsparteien auf die Zeit vom 1. März 2005 bis 29. Februar 2008 fest-

© NWB Verlag. Das Dokument darf ausschließlich im vertraglich vereinbarten Rahmen und in den Grenzen des Urheberrechts genutzt werden. Die Veröffentlichung im Internet ist nicht gestattet.

gelegt worden ist, sofern der Einführungstermin nicht mit Zustimmung der Tarifvertragsparteien verschoben worden war. Nur während dieser Einführungsphase war die Tariflage in der Metallindustrie Baden-Württemberg durch das grundsätzliche Nebeneinander zweier unterschiedlicher Tarif- und auch Entgeltsysteme - LGRTV und ERA - gekennzeichnet. Diese Übergangszeit der fakultativen Einführung von ERA in den tarifgebundenen Betrieben endete mit Ablauf des 29. Februar 2008 (vgl. auch BAG 6. Juli 2011 - 4 AZR 424/09 - Rn. 37 und 42, BAGE 138, 287). Ab dem 1. März 2008 gilt der ERA-TV verbindlich für alle Betriebe (§ 24.3 ERA-TV; § 2.1.3 ETV ERA (Einführungstarifvertrag zum ERA-Tarifvertrag vom 16. September 2003)). Auch die bis dahin dem bisherigen System angehörigen Betriebe fielen zu diesem Zeitpunkt zwingend unter den tariflichen Geltungsbereich des ERA-TV (vgl. auch BAG 6. Juli 2011 - 4 AZR 424/09 - Rn. 42, aaO).

26 (2) Ein tarifgebundener Arbeitgeber wäre zur Einführung und Anwendung des ERA-Entgeltsystems auf einzelne tarifgebundene Arbeitsverhältnisse verpflichtet, wenn er keine der tariflich vorgesehenen Ausnahmeregelungen in Anspruch nehmen kann.

27 (a) § 2.1 TV ERA-SK 2008 und § 2.1 TV ERA-SK 2009 setzen eine Pflicht zur Einführung des ERA-Entgeltsystems voraus (vgl. zur Einführungspflicht im Zusammenhang mit § 4 Buchst. c TV ERA-APF: BAG 16. Januar 2013 - 5 AZR 266/12 - Rn. 17 für das Tarifgebiet Nordrhein-Westfalen; 14. November 2012 - 5 AZR 778/11 - Rn. 11 für das Tarifgebiet Saarland; 23. Februar 2011 - 5 AZR 143/10 - Rn. 20 für das Tarifgebiet Hessen; 17. Februar 2010 - 5 AZR 192/09 - Rn. 14 und - 5 AZR 191/09 - Rn. 13 für das Tarifgebiet Bayern; 14. Januar 2009 - 5 AZR 174/08 -, - 5 AZR 175/08 - und - 5 AZR 380/08 - jeweils Rn. 16 für das Tarifgebiet Berlin und Brandenburg). Besteht keine solche Verpflichtung, fehlt es an der Grundlage für einen Anspruch auf die ERA-Strukturkomponente.

28 (b) Entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts scheidet eine Verpflichtung zur Einführung für einzelne Arbeitsverhältnisse nicht schon deshalb aus, weil das ERA-Entgeltsystem nur „betriebseinheitlich“ eingeführt werden könnte oder für nur einzelne Arbeitsverhältnisse nicht durchführbar wäre.

29 (aa) Zwar sind einige Regelungen der ERA-Tarifverträge auf eine betriebseinheitliche Einführung durch tarifgebundene Arbeitgeber ausgerichtet (bspw. die Regelungen zur paritätisch besetzten Einstufungs- und Reklamationskommission, §§ 7, 10 ERA-TV). Daraus lässt sich aber kein Zwang zu einer betriebseinheitlichen Einführung und Anwendung sämtlicher in diesen Tarifverträgen vereinbarten Regelungen - insbesondere der Inhaltsnormen des Entgeltsystems - herleiten. Dem steht bereits der Umstand entgegen, dass es der Regelungsmacht der Tarifvertragsparteien - mit Ausnahme der Bestimmungen von § 3 Abs. 2, § 4 Abs. 2 TVG - nur entspricht, Regelungen für tarifgebundene Arbeitsverhältnisse zu schaffen, nicht aber für tarifungebundene (§ 3 Abs. 1, § 4 Abs. 1 TVG). Von einer einheitlichen Tarifgebundenheit aller Beschäftigten der Belegschaften der tarifgebundenen Betriebe konnten die Tarifvertragsparteien nicht ausgehen. Dementsprechend konnten sie auch nicht eine umfassende Regelungsmacht für jedes einzelne Arbeitsverhältnis der tarifgebundenen Arbeitgeber für sich reklamieren, und sie haben dies auch nicht getan.

30 (bb) Im Hinblick auf die Entgeltregelungen ist eine betriebseinheitliche Einführung des ERA-TV zudem nicht zwingend erforderlich, selbst wenn im ERA-TV betriebliche und betriebsverfassungsrechtliche Normen iSd. § 1 Abs. 1, § 3 Abs. 2 TVG enthalten und teilweise mit den Entgeltregelungen verbunden sind, deren Durchführung der einzelne - auch tarifgebundene - Arbeitnehmer nicht verlangen kann (für Letzteres ua. BAG 22. Februar 2012 - 4 AZR 527/10 - Rn. 33, 39, 41). Ein Tarifvertrag kann stets neben Inhaltsnormen auch betriebliche und betriebsverfassungsrechtliche Normen enthalten (ua. BAG 22. Februar 2012 - 4 AZR 527/10 - Rn. 33; 7. Juli 2010 - 4 AZR 549/08 - Rn. 44, BAGE 135, 80). Selbst wenn diese durch einen tarifgebundenen Arbeitgeber nicht umgesetzt wurden, schließt dies die Anwendung der in demselben Tarifvertrag enthaltenen Inhaltsnormen iSd. § 1 Abs. 1 TVG nicht aus.

31 Zwar weist das Entgeltsystem des ERA-TV eine Reihe von betrieblichen und betriebsverfassungsrechtlichen Normen iSd. § 1 Abs. 1, § 3 Abs. 2 TVG auf, bezüglich derer kein individualrechtlicher

© NWB Verlag. Das Dokument darf ausschließlich im vertraglich vereinbarten Rahmen und in den Grenzen des Urheberrechts genutzt werden. Die Veröffentlichung im Internet ist nicht gestattet.

Einführungs- und Umsetzungsanspruch besteht (wie bspw. die Regelungen zur paritätisch besetzten Einstufungs- und Reklamationskommission, §§ 7, 10.3 bis 10.6 ERA-TV). Daneben enthält dieses Entgeltsystem aber zahlreiche Inhaltsnormen, bspw. zum Grundentgelt, zum Leistungsentgelt und zur Belastungszulage (§ 2 ERA-TV), mit denen tarifliche Rechte und Pflichten der tarifgebundenen Arbeitnehmer und Arbeitgeber iSv. § 4 Abs. 1 iVm. § 1 Abs. 1 Halbs. 2 TVG unmittelbar begründet werden. Zu den Inhaltsnormen gehören neben § 9.1 ERA-TV zum Grundentgeltanspruch der Beschäftigten Regelungen im Tarifvertragsabschnitt zum Grundentgelt (Teil II des ERA-TV), insbesondere § 4 ERA-TV (Grundsätze der Grundentgeltermittlung), § 5 ERA-TV (Einstufung der Arbeitsaufgabe) und § 6 ERA-TV (System der Bewertung und Einstufung) sowie die gemäß §§ 6.1.2, 6.1.3 und 6.3 ERA-TV zugehörigen Anlagen 1 (Stufenwertzahlverfahren zur Bewertung und Einstufung von Arbeitsaufgaben) und 2 (Belastungen) und gemäß § 6.2 ERA-TV der Anhang mit den tariflichen Niveaubeispielen.

32 Diese Inhaltsnormen im Entgeltsystem des ERA-TV können grundsätzlich auch ohne die mit dem Entgeltsystem im Zusammenhang stehenden betrieblichen und betriebsverfassungsrechtlichen Normen angewandt werden. Das ergibt sich aus den weiteren tariflichen Regelungen des ERA-TV, wie bspw. dem sog. vereinfachten Einstufungsverfahren des § 8 ERA-TV. Danach ist eine ständige Paritätische Kommission ohnehin nur für Betriebe ab einer bestimmten Größenordnung vorgesehen (ab 500 Beschäftigte, in konzernabhängigen Betrieben bereits ab 300 Beschäftigte); in Betrieben, die unter diesen Beschäftigtenzahlen liegen, ist erst im Fall einer Reklamation der Entgeltgruppe eine Paritätische Kommission zu bilden (§§ 7, 8.3, 8.4 ERA-TV). In solchen Fällen obliegt die - verbindliche - Einstufung bestehender, aber noch nicht bewerteter Arbeitsaufgaben sowie die Einstufung neu entstehender oder veränderter Arbeitsaufgaben dem Arbeitgeber (§ 8.2 ERA-TV). Ggf. kommen auch die Rechte des Betriebsrats nach § 99 BetrVG zur Geltung, falls ein solcher besteht.

33 Für den Fall, dass ein Betriebsrat nicht gebildet ist, spricht nichts im ERA-TV dafür, dass die Tarifvertragsparteien eine Anwendung des ERA-Entgeltsystems ausschließen wollten. Auch in betriebsratslosen Betrieben ist eine - ggf. reduzierte, auf die für die Entgeltfindung wesentlichen Normen beschränkte - Anwendung des Entgeltsystems möglich und von den ERA-Tarifvertragsparteien offensichtlich nicht ausgeschlossen.

34 Entgegen der Auffassung der Beklagten scheitert eine auf einzelne Arbeitsverhältnisse bezogene Vergütungsfindung zudem nicht daran, dass der ERA-TV nur einen Entgeltrahmen schaffen wollte, das ERA-Entgeltsystem keine abschließend bestimmten Entgeltgruppen enthält und in der Folge wegen seiner inhaltlichen Anforderungen zwangsläufig nur betriebseinheitlich anwendbar wäre (so aber Wisskirchen/Jordan/Bissels BB 2007, 2289). Die auf die Einstufung von Arbeitsaufgaben bezogenen Methoden der Arbeitsbewertung des ERA-Entgeltsystems als Grundlage für die Ermittlung des Grundentgeltanspruchs des Beschäftigten können nach den tarifvertraglichen Vorgaben (ua. der §§ 4, 5 und 6 ERA-TV) auch auf einzelne Arbeitsverhältnisse angewandt werden. Dafür stehen jedenfalls das Stufenwertzahlverfahren (§ 5.2 iVm. § 6.1 und § 6.4.1 ERA-TV) und die Vergleichsbewertung anhand tariflicher Niveaubeispiele (§ 5.2.2 iVm. § 6.2 und § 6.4.2 ERA-TV sowie dem Katalog tariflicher Niveaubeispiele im Anhang des ERA-TV) zur Verfügung.

35 (cc) Nach allem ergibt sich aus dem System der ERA-Tarifverträge eine Verpflichtung zur Einführung auch für einzelne tarifgebundene Arbeitsverhältnisse. Die Nichteinhaltung dieser Verpflichtung begründet einen Anspruch der Beschäftigten auf Leistung von Einmalzahlungen (ERA-Strukturkomponenten) nach § 2.1 TV ERA-SK 2008 und § 2.1 TV ERA-SK 2009.

36 bb) Entsprechendes trifft auch auf Arbeitsverhältnisse zu, in denen die ERA-Tarifverträge zwar nicht normativ gelten, aber aufgrund arbeitsvertraglicher Inbezugnahme so Anwendung finden, als wenn eine Tarifgebundenheit vorläge (offengelassen ua. in BAG 16. Januar 2013 - 5 AZR

© NWB Verlag. Das Dokument darf ausschließlich im vertraglich vereinbarten Rahmen und in den Grenzen des Urheberrechts genutzt werden. Die Veröffentlichung im Internet ist nicht gestattet.

266/12 - Rn. 21). Diese Rechtsfolge herbeizuführen ist Sinn und Zweck der vertraglichen Verweisungsklausel im Arbeitsvertrag der Parteien.

37 cc) Dem Grunde nach sind deshalb die Voraussetzungen von § 2.1 TV ERA-SK 2008 und § 2.1 TV ERA-SK 2009 hier erfüllt. Wie die Auslegung der vertraglichen Bezugnahmeregelung in § 1 des Arbeitsvertrags ergeben hat, ist das ERA-Entgeltsystem im Arbeitsverhältnis der Parteien umzusetzen und hätte seit dem 1. März 2008 Anwendung finden müssen. Das Entgeltsystem des ERA-TV ersetzt die entsprechenden Bestimmungen der zuvor bestehenden Tarifverträge, darunter die des LGRTV (§ 2.1.2 ETV ERA iVm. § 24 ERA-TV). Da die Beklagte ihrer arbeitsvertraglich begründeten Umsetzungsverpflichtung nicht nachgekommen ist, hat der Kläger dem Grunde nach Anspruch auf Zahlung der geltend gemachten Einmalzahlungen (ERA-Strukturkomponenten) nach § 2.1 TV ERA-SK 2008 und § 2.1 TV ERA-SK 2009, die die Funktion haben, die tatsächliche Auszahlung des erhöhten Tarifvolumens an die Arbeitnehmer insoweit sicherzustellen, als es aufgrund der unterbliebenen Einführung des neuen Entgeltsystems nicht tabellenwirksam geworden ist (vgl. zu § 4 Buchst. c TV ERA-APF für das Tarifgebiet Hessen BAG 23. Februar 2011 - 5 AZR 143/10 - Rn. 22).

38 Die Zahlungspflicht ist auch nicht nach § 2.1 TV ERA-SK 2008 und § 2.1 TV ERA-SK 2009 entfallen, weil die Betriebsparteien eine freiwillige Betriebsvereinbarung iSv. § 4 Buchst. c Abs. 2 TV ERA-APF abgeschlossen haben. Eine solche ist weder vorgetragen noch ersichtlich.

39 II. Ob dem Kläger der geltend gemachte Anspruch in voller Höhe zusteht, bleibt einer weiteren instanzrichterlichen Überprüfung vorbehalten. Die Beklagte hat die Höhe der geltend gemachten Forderung bestritten und die Einhaltung der anzuwendenden tariflichen Ausschlussfrist ausdrücklich gerügt. Zu beiden Gesichtspunkten hat das Landesarbeitsgericht - aus seiner Sicht konsequent - keine Feststellungen getroffen. Dies wird es nachzuholen haben.

Fundstelle(n):
[PAAAE-54306]

© NWB Verlag. Das Dokument darf ausschließlich im vertraglich vereinbarten Rahmen und in den Grenzen des Urheberrechts genutzt werden. Die Veröffentlichung im Internet ist nicht gestattet.