


## Urteil des Landesarbeitsgerichts Berlin-Brandenburg 25 Sa 646/12

	<h1>Ausfertigung</h1> <b>Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg</b>	Verkündet  am 06. September 2012
	Geschäftszeichen (bitte immer angeben) <b>25 Sa 646/12</b>  1 Ca 731/11 Arbeitsgericht Brandenburg an der Havel	  Heitmann Gerichtsbeschäftigte als Urkundsbeamter/in der Geschäftsstelle

### Im Namen des Volkes Urteil

In Sachen

**- Kläger und Berufungskläger -**

**Prozessbevollmächtigter:**

**Rechtsanwalt Simon Daniel Schmedes**, Bauhofstr. 50, 14776 Brandenburg an der Havel,

gegen

**- Beklagte und Berufungsbeklagte -**

**Prozessbevollmächtigte:**

hat das Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg, 25. Kammer, auf die mündliche Verhandlung vom 30. August 2012 durch den Direktor des Arbeitsgerichts Guth als Vorsitzender sowie die ehrenamtlichen Richter Nocht und Fiedler

für Recht erkannt:

- I. Auf die Berufung des Klägers wird das Urteil des Arbeitsgerichts

Brandenburg an der Havel vom 02.02.2012 -1 Ca  
731/11 - teilweise abgeändert.

Es wird festgestellt, dass auf das Arbeitsverhältnis der Parteien  
das Lohnrahmenabkommen vom 19.02.1975 sowie das  
Lohnabkommen vom 18.02.2010 über die Tariflöhne in der  
Metall- und Elektroindustrie Nordrhein-Westfalen ab dem  
01.01.2011 Anwendung finden.

Im Übrigen wird die Berufung zurückgewiesen.

- II. Die Kosten des Rechtsstreits erster Instanz haben der Kläger  
zu 92,85 % und die Beklagte zu 7,15 % zu tragen.  
Die Kosten des Rechtsstreits zweiter Instanz haben der Kläger  
zu 91,6 % und die Beklagte zu 8,4 % zu tragen.
- III. Die Revision wird nicht zugelassen.

Guth

Nocht

Fiedler

### **Tatbestand**

Der Kläger ist seit 11.12.1991 als gewerblicher Mitarbeiter bei der Beklagten  
bzw. bei deren Rechtsvorgänger, die Draht produziert, auf Grundlage eines am  
18.09.2003 schriftlich niedergelegten Arbeitsvertrages (Ablichtung Bl. 32 - 37  
d.A.) beschäftigt.

Bei dem nicht tarifgebundenen Rechtsvorgänger der Beklagten existierte eine  
nach Wertigkeiten der jeweils ausgeübten Tätigkeit differenzierende  
Lohnregelung (Ablichtung 81. 38 d.A.).

Am 30.06.2008 schloss die ...Unternehmensgruppe und die Gewerkschaft IG-  
Metall-Bezirksleitung Nordrhein-Westfalen einen Haustarifvertrag (Ablichtung Bl.  
132 - 134 d.A.), der einen Tarifvertrag vom 30.09.2002 ersetzte. Der  
Eingangssatz des Haustarifvertrages lautet:

„Dieser Tarifvertrag gilt für alle Standorte der .. GmbH und der N. GmbH  
Unternehmensgruppe.“

§ 2 des Haustarifvertrages lautet auszugsweise:

Die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses .Tarifvertrages geltenden

Tarifverträge für die Beschäftigten und Auszubildenden der Metallindustrie des Tarifgebietes Nordrhein-Westfalen, abgeschlossen zwischen der IG-Metall-NRW und dem Verband der Metall- und Elektroindustrie Nordrhein Westfalen e.V. sind mit den im § 4 benannten Änderungen Bestandteil dieses Tarifvertrages. Die unter Berücksichtigung der geänderten Bestimmungen in § 4 dieses Tarifvertrages geltenden Tarifverträge sind in der Anlage 1 näher bezeichnet.

In § 4 des Tarifvertrages heißt es:

Ab dem 01.07.2008 wird der Manteltarifvertrag für die Metallindustrie in der aktuellen Fassung für den genannten Geltungsbereich mit folgenden Änderungen anerkannt:

1. § 4 Ziffer 4 MTV NRW Absatz 2 (3 - Schicht - Pause) wird gestrichen.
2. Für die Betriebe in den neuen Bundesländern beträgt die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit abweichend von § 3 MN Metall NRW 38 Stunden.
3. Die Parteien verpflichten sich, unverzüglich Verhandlungen über eine Absenkung der Arbeitszeit aufzunehmen, wenn eine Absenkung der Arbeitszeit in den Flächentarifverträgen für die neuen Bundesländer vereinbart wird.
4. Die Höhe der Zuschläge für Mehr-, Spät-, Nacht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit gemäß § 6 des MN NRW bleiben für Betriebe, die nicht in NRW liegen, auf dem derzeitigen Niveau. Für Betriebe in NRW sowie für die Betriebe WDI Skye, Brotterode und Wurzen kommen die Bestimmungen des § 6 MTV Metall NRW zur Anwendung.
5. Für die ...- Betriebe Rothenburg, Staßfurt, Zwickau sowie Wurzen wird die Urlaubsvergütung gemäß Anerkennungstarifvertrag vom 30.09.2002 gezahlt.

Im Jahr 2009 werden die Einkommen um 2 % erhöht. Im Jahr 2010 erfolgt die Restaufstockung auf die volle Höhe der

Einkommenstarifverträge NRW. Diese Erhöhung dient zur Angleichung des Einkommens an das Westniveau. Bestehende Betriebsvereinbarungen werden durch diesen Tarifvertrag nicht außer Kraft gesetzt.

In der Anlage 1 zum Haustarifvertrag vom 30.06.2008 heißt es:

Folgende Tarifverträge finden mit Wirkung vom 01.07.2008 Anwendung unter Berücksichtigung der in § 4 des Haustarifvertrages vereinbarten Änderungen.

2. Lohnrahmenabkommen vom 19.02.1957

5. Lohnabkommen vom 08.05.2007

Im September 2008 überarbeitete die Beklagte die bei ihr bis zu diesem Zeitpunkt bestehende Vergütungsordnung (Ablichtung Bl. 40 d. A.), ordnete die Tätigkeit des Klägers der dort ausgewiesenen Lohngruppe 2 (Mitarbeiter Drahtproduktion) zu und schloss mit dem Kläger am 01.12.2008 unter Bezug auf die Neuregelung der betrieblichen Entgelte und dessen Einreihung in die Entlohnungsgruppe 2 einen Änderungsvertrag (Ablichtung Bl. 39 d.A.).

Der Kläger war zum Zeitpunkt des Abschlusses des Haustarifvertrages nicht Mitglied der tarifschließenden Gewerkschaft IG-Metall. Seit 01.2011 ist er deren Mitglied. Mit seiner vor dem Arbeitsgericht Brandenburg erhobenen Klage hat der Kläger die Feststellung begehrt, dass die Beklagte die Vergütung nach dem Entgeltrahmenabkommen (ERA) vom 18.03.2003 schuldet sowie sich ergebende Entgeltansprüche, Mehrarbeitsvergütung, Nachtarbeitszuschläge, die Korrektur von Entgeltabrechnungen, Gutschriften von Urlaubstagen auf seinem Urlaubskonto, hilfsweise die Feststellung begehrt, dass auf das Arbeitsverhältnis der Parteien das Lohnrahmenabkommen vom 19.02.1975 sowie das Lohnabkommen vom 18.02.2010 über die Tariflöhne in der Metall- und Elektroindustrie Nordrhein-Westfalen Anwendung finden. Höchst hilfsweise hat er die Feststellung begehrt, dass er von der Beklagten Vergütung nach Tariflohngruppe 6 des Lohnrahmenabkommens vom 19.02.1975 i. V. m. dem Lohnabkommen vom 18.02.2010 über die Tariflöhne in dem Metall- und Elektroindustrie Nordrhein-Westfalen zu beanspruchen hat. Er hat weiterhin hilfsweise die sich hieraus nach seiner Berechnung ergebenden Zahlungsansprüche in Höhe von 3.843,37 EUR brutto begehrt.

Die Parteien haben vor dem Arbeitsgericht Brandenburg einen Teilvergleich geschlossen, mit dem sie klargestellt haben, dass auf das Arbeitsverhältnis der bei der Beklagten existierende Haustarifvertrag vom 30.06.2008 mit den in der Anlage 1 genannten Tarifverträgen Anwendung findet und der Kläger auf dieser Grundlage eine wöchentliche Arbeitszeit von 38 Wochenstunden schuldet.

Der Kläger hat beantragt,

1. festzustellen, dass der Kläger von der Beklagten Vergütung nach der Entgeltgruppe E6 des Entgeltrahmenabkommens (EM) der Metall- und Elektroindustrie Nordrhein-Westfalen (ERA) vom 18.03.2003 zu beanspruchen hat,
2. die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger für die Zeit vom 01.07.2008 -30.06.2011 tarifliches Entgelt (Monatsgrundentgelt zuzüglich individueller Leistungszulage) in Höhe von 19.287,53 EUR brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz gemäß § 247 BGB seit Rechtshängigkeit zu zahlen,
3. die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger für die Zeit vom 01.07.2008 -30.06.2011 tarifliche Mehrarbeitsvergütung (Mehrarbeitsentgelt zuzüglich Mehrarbeitszulage) in Höhe von 5.103,12 EUR brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz gemäß § 247 BGB seit Rechtshängigkeit zu zahlen,
4. festzustellen, dass die Beklagte verpflichtet ist, für jede Arbeitsstunde, die der Kläger zwischen 20:00 Uhr und 06:00 Uhr leistet, einen Zuschlag Nachtarbeit in Höhe von 25 % des jeweils gültigen tariflichen Stundenentgelts der Entgeltgruppe 7 des Entgeltrahmenabkommens (ERA) vom 18.12.2003 zu zahlen.
5. die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger für die Zeit vom 01.07.2008 -30.06.2011 tarifliche Nachtzuschläge in Höhe von 537,76 EUR brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz gemäß § 247 BGB seit Rechtshängigkeit zu zahlen,

6. die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger für die Monate Juli 2008 -Juni 2011 jeweils korrigierte monatliche Verdienstabrechnungen in Textform nach § 108 Gewerbeordnung zu erteilen und zwar für die Zeit vom 01.07.2008 - 31.01.2009 auf der Basis einer monatlichen Grundvergütung in Höhe von 2.163,83 EUR nebst einer monatlichen Leistungszulage in Höhe von 54,10 EUR, für die Zeit vom 01.02.2009 -30.04.2009 auf Basis einer monatlichen Grundvergütung in Höhe von 2.209,43 EUR nebst einer monatlichen Leistungszulage in Höhe von 55,24 EUR für die Zeit vom 01.05.2009 - 31.03.2011 auf Basis einer monatlichen Grundvergütung in Höhe von 2.254,49 EUR nebst einer monatlichen Leistungszulage in Höhe von 56,36 EUR sowie für die Zeit ab dem 01.04.2011 auf Basis einer monatlichen Grundvergütung in Höhe von 2.315,29 EUR nebst einer monatlichen Leistungszulage in Höhe von 57,88 EUR sowie unter Berücksichtigung der nach den Klageanträgen zu 3. und zu 5. stehenden Vergütung für Nacht- und Mehrarbeit,

7. die Beklagte zu verurteilen, dem Urlaubskonto des Kläger zusätzlich 15 Urlaubstage gutzuschreiben, hilfsweise durch Zahlung in Höhe von 1.578,45 EUR brutto abzugelten,

hilfsweise, für den Fall des Unterliegens mit den Klageanträgen zu 1. bis 7.,

8. festzustellen, dass auf das Arbeitsverhältnis der Parteien - mit den in § 4 des Haustarifvertrages vom 30.06.2008 benannten Änderungen - die für die Beschäftigten und Auszubildenden der Metallindustrie des Tarifgebietes Nordrhein-Westfalen geltenden tariflichen Regelungen, abgeschlossen zwischen der IG-Metall Nordrhein-Westfalen und dem Verband der Metall- und Elektroindustrie Nordrhein-Westfalen e.V., insbesondere das Entgeltrahmenabkommen (ERA) in der Metall- und Elektroindustrie Nordrhein-Westfalen (ERA) vom 18.12.2003 sowie des ERA-Entgeltabkommen (EA) vom 18.02.2010 anwendbar sind,

hilfsweise für den Fall des Unterliegens auch mit dem Hilfsantrag zu 8.,

9. festzustellen, dass auf das Arbeitsverhältnis der Parteien das Lohnrahmenabkommen vom 19.02.1975 sowie das Lohnabkommen (LA) vom 18.02.2010 über die Tariflöhne in der Metall- und Elektroindustrie Nordrhein-Westfalens Anwendung finden,
10. festzustellen, dass der Kläger von der Beklagten Vergütungen nach der Tariflohngruppe 6 des Lohnrahmenabkommens vom 19.02.1975 i. V. m. dem Lohnabkommen (LA) vom 18.02.2010 über die Tariflöhne in der Metall- und Elektroindustrie Nordrhein-Westfalen Anwendung zu beanspruchen hat,
11. die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger 3.843,37 EUR brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz gemäß § 247 BGB seit Rechtshängigkeit zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Eine Vergütung nach dem Lohnrahmenabkommen vom 19.02.1975 bzw. dem ..Lohnabkommen vom 18.02.2010 könne der Kläger nicht beanspruchen. Nach dem Haustarifvertrag hätten die Tarifvertragsparteien vereinbart, dass Änderungen in der Eingruppierung und in den Leistungszulagen zum Zeitpunkt des Inkrafttretens des Haustarifvertrages nicht vorgenommen würden.

Mit Urteil vom 02.02.2012 - Aktenzeichen 1 Ca 731/11 - hat das Arbeitsgericht Brandenburg die Klage abgewiesen. Hinsichtlich der auf die Anwendbarkeit des Lohnrahmenabkommens vom 19.02.1975 sowie des Lohnabkommens vom 18.02.2010 und die auf die hieraus resultierenden Eingruppierungs- und Zahlungsfolgen gerichteten Anträge hat es die Klage als unbegründet abgewiesen.

Es hat ausgeführt, dass eine unmittelbare Anwendung der genannten Tarifverträge mangels beiderseitiger Tarifgebundenheit der Parteien scheitere.

Zwar sei der Kläger Mitglied der tarifschließenden Gewerkschaft IG-Metall, die Beklagte jedoch nicht Mitglied des Verbandes der Metall- und Elektroindustrie Nordrhein-Westfalen e.V.

Die Anwendung der vom Kläger herangezogenen Tarifverträge sei auch weder einzelvertraglich zwischen den Parteien vereinbart noch seien die genannten Tarifverträge allgemeinverbindlich, so dass ihre Geltung auch auf diesem Weg nicht erkennbar sei. Auch auf Basis des Haustarifvertrages vom 30.06.2008 finde das Lohnabkommen vom 18.02.2010 keine Anwendung. Zwar verweise § 2 Abs. 2 des Haustarifvertrages auf die in Anlage 1 aufgeführten tarifvertraglichen Regelungen, gleichwohl fänden die dort in Bezug genommenen Tarifverträge keine Anwendung, da § 5 Abs. 2 des Haustarifvertrages festlege, dass die derzeitigen individuellen Eingruppierungen und individuellen Leistungszulagen für die Beschäftigten in ihrer Höhe und Relation bis zur Regelüberleitung festgeschrieben werden. Der Regelungsgehalt der Vorschrift könne nur so verstanden werden, dass die dort genannte individuelle Eingruppierung bis zum In-Kraft-Treten der Eingruppierung nach den ERA-Entgeltabkommen fortbestehen sollte. Eine anderweitige Eingruppierung nach dem Lohnrahmenabkommen von 1975 sei nach Maßgabe des Haustarifvertrages nicht gewollt.

Gegen dieses ihm am 06.03.2012 zugestellt Urteil des Arbeitsgerichts hat der Kläger mit am 04.04.2012 beim Landesarbeitsgericht eingegangenen Schriftsatz Berufung eingelegt und diese - nach Verlängerung der Berufungsbegründungsfrist auf den 06.06.2012 - mit am 06.06.2012 beim Landesarbeitsgericht eingegangenen Schriftsatz begründet.

Mit der Berufung richtet sich der Kläger gegen die Abweisung der erstinstanzlich auf die Feststellung der Anwendbarkeit des Lohnrahmenabkommens vom 19.02.1975 und des Lohnabkommens vom 18.02.2010, die Abweisung der hierauf gestützten Eingruppierungsfeststellungsklage sowie der sich aus der begehrten Eingruppierung ergebenden und mit Zahlungsantrag geltend gemachten Zahlungsklage.

Er führt aus, dass die auf § 5 Abs. 2 des Haustarifvertrages gestützte Auffassung, dass die tariflichen Regelungen des Lohnrahmenabkommens und des Lohnabkommens vom 18.02.2010 keine Anwendung auf das Arbeitsverhältnis fänden, rechtsfehlerhaft sei, weil § 5 des Haustarifvertrages



keine Regelungslücke aufweise, die durch ergänzende Vertragsauslegung zu schließen sei. Die Tarifvertragsparteien seien bei Abschluss des Haustarifvertrages davon ausgegangen, dass das Lohnrahmenabkommen vom 19.02.1975 i. V. m. dem Lohnabkommen vom 18.02.2010 auch am Betriebsstandort Brandenburg Anwendung finde. Dem Wortlaut des § 5 Abs. 2 des Haustarifvertrages sei keine Einschränkung im Hinblick auf die Wirkung der in Anlage 1 genannten Tarifverträge zu entnehmen. Die Beklagte sei nach dem Wortlaut des Haustarifvertrages nicht berechtigt gewesen, am 18.11.2008 am Standort Brandenburg eine im Vergleich zum Lohnrahmenabkommen i. V. m. dem jeweils geltenden Lohnabkommen benachteiligende Lohnregelung einzuführen, diese sei gemäß § 4 TVG nichtig. Mangels des Vorliegens rechtmäßiger „individueller Eingruppierungen“ sei § 5 Abs. 2 des Haustarifvertrages deshalb auch nach dem Verständnis des Arbeitsgerichts nicht anwendbar. Zweck des Haustarifvertrages sei die Vorbereitung der ERA-Einführung im Wege einer Regelüberleitung. Durch die Vorgehensweise der Beklagten werde die bezweckte Überleitung aber nicht gefördert, sondern vereitelt. Soweit § 5 Abs. 2 des Haustarifvertrages vorsehe, dass bis zur Regelüberleitung die derzeitigen individuellen Eingruppierungen und individuellen Leistungszulagen dynamisch festgeschrieben werden, hätten die Tarifvertragsparteien erkennbar im Blick gehabt, einheitlich an allen Standorten das Lohnrahmenabkommen i. V. m. dem Lohnabkommen anzuwenden. Die Regelung in § 5 Abs. 2 des Haustarifvertrages setze die Anwendung des Lohnrahmenabkommens sowie des Lohnabkommens voraus, andernfalls seien die Regelungen in § 2 Abs. 2 und 5 Abs. 2 des Haustarifvertrages nicht in Einklang zu bringen.

Der Kläger verrichte als Mitarbeiter in der Drahtproduktion Arbeiten, die eine abgeschlossene Anlernausbildung in einem anerkannten Anlernberuf oder eine gleich zu bewertende betriebliche Ausbildung erfordere. Dies entspreche nach dem Lohnrahmenabkommen vom 19.02.1975 der Tariflohngruppe 6.

Der Kläger beantragt,

das Urteil des Arbeitsgerichts Brandenburg an der Havel vom 02.02.2012 - Aktenzeichen: 1 Ca 731/11 - aufzuheben und

1. festzustellen, dass auf das Arbeitsverhältnis der Parteien das Lohnrahmenabkommen vom 19.02.1975 sowie das Lohnabkommen (LA) vom 18.02.2010 über die Tariflöhne in der

Metall- und Elektroindustrie Nordrhein-Westfalen Anwendung finden, hilfsweise spätestens ab dem 01.01.2011 Anwendung finden,

2. festzustellen, dass der Kläger von der Beklagten Vergütungen nach der Tariflohngruppe .6 des Lohnrahmenabkommens vom 19.02.1975 in Verbindung mit dem Lohnabkommen (LA) vom 18.02.2010 über die Tariflöhne in der Metall- und Elektroindustrie Nordrhein-Westfalen zu beanspruchen hat, Anwendung finden, hilfsweise spätestens ab dem 01.01.2011 Anwendung finden,
3. die Beklagte zu verurteilen an den Kläger 3.843,37 EUR brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über den Basiszinssatz gemäß § 247 BGB seit Rechtshängigkeit zu zahlen.

Die Beklagte beantragt,

die Berufung zurückzuweisen.

Die Beklagte verteidigt die erstinstanzliche Entscheidung. § 5 des für die Parteien geltenden Haustarifvertrages enthalte eine tarifliche Regelung, wie bis zur Einführung des Entgeltrahmenabkommens zu verfahren sei. Durch die Vorschrift solle für alle dem Geltungsbereich des Haustarifvertrages unterfallenden Betriebe klargestellt werden, dass eine Überprüfung der Eingruppierung der in den Betrieben der Beklagten beschäftigten Mitarbeiter wegen der bevorstehenden Eingruppierung nach ERA nicht erfolgen sollte. Die individuelle Eingruppierung sei dynamisch festgeschrieben worden bis zur Regelüberleitung. Die Beklagte habe dementsprechend auch die Vergütung der Mitarbeiter - auch des Klägers - um den jeweiligen Prozentsatz erhöht, um den die Tarifentgelte in Nordrhein-Westfalen angehoben worden seien. Der Haustarifvertrag enthalte keine Verpflichtung der Beklagten, Arbeitsaufgaben der bei ihr am Standort Brandenburg beschäftigten tarifgebundenen Arbeitnehmer entsprechend des Lohnrahmensabkommens in der zum Zeitpunkt der Eingruppierung geltenden Fassung einzugruppieren. Vor dem Hintergrund, dass das Entgeltrahmenabkommen (ERA) eine völlig neue Entgeltstruktur mit sich bringe sei eine derartige Vorgehensweise weder

sinnvoll noch erforderlich. Der Kläger sei in eine Entgeltordnung auch eingruppiert, da hierzu auch die Einreihung in ein vom Arbeitgeber verwendetes, nach abstrakten Merkmalen gekennzeichnetes Vergütungssystem gehöre. Im Zeitpunkt des Eintritts der Tarifbindung sei die Arbeitsaufgabe des Klägers eingruppiert im Sinne des § 5 Abs. 2 Haustarifvertrag. Darüber hinaus ergebe sich auch aus § 4 Ziffer 5 Abs. 2 des Haustarifvertrages, der lediglich die Standorte Rothenburg, Staßfurt, Zwickau und Wurzen nenne, dass das Lohnabkommen und das Lohnrahmenabkommen am Standort Brandenburg keine Anwendung finde. Selbst bei einer Anwendung der tariflichen Vorschriften sei eine Einreihung des Klägers in Lohngruppe 6 nicht gerechtfertigt. Aufgrund der vom Kläger ausgeübten Helfertätigkeit käme allenfalls eine Einreihung in Lohngruppe 4 in Betracht.

### **Entscheidungsgründe**

Die gem. §§ 8 Abs. 2, 64 Abs. 1 und 2 ArbGG statthafte Berufung des Klägers ist form- und fristgerecht eingelegt und begründet worden (§§ 519, 520 Abs. 1 und 3 ZPO, 66 Abs. 1 Satz 1 und 2 ArbGG). Die Berufung ist daher zulässig.

Die Berufung ist teilweise, soweit sie auf Feststellung der Anwendbarkeit des Lohnabkommens vom 18.02.2010 über die Tariflöhne in der Metall- und Elektroindustrie Nordrhein - Westfalen, abgeschlossen zwischen dem Verband der Metall- und Elektroindustrie Nordrhein - Westfalens e. V. und der IG Metall -Bezirksleitung Nordrhein - Westfalen und des Lohnrahmenabkommens in der Eisen-, Metall - und Elektroindustrie Nordrhein - Westfalens i. d. Fassung vom 19. Februar 1975, abgeschlossen zwischen dem Verband metallindustrieller Arbeitgeberverbände Nordrhein - Westfalens e. V. und der IG Metall (im Folgenden: Lohnabkommen und Lohnrahmenabkommen) auf das Arbeitsverhältnis der Parteien ab dem 01.01.2011 gerichtet ist, begründet, im Übrigen unbegründet.

1.

Der im Berufungsverfahren gestellte Klageantrag zu 1), gerichtet auf die Feststellung der Anwendbarkeit des Lohnabkommens und des Lohnrahmenabkommens ist neben der mit dem Antrag zu 2) verfolgten Eingruppierungsklage und dem mit dem Antrag

zu 3) verfolgten Zahlungsklage zulässig, da das hierfür erforderliche Feststellungsinteresse, § 256 Abs. 1 ZPO, besteht.

#### 1.1.

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 (BAG 14.12.2011 - 4 AZR 25/10 - 22.10.2010 - 4 AZR 784/07 juris Rn. 11). 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 (BAG 14.12.2005 - 4 AZR 522/04 - Rn. 12, AP ZPO 1977 § 256 Nr. 94; 29.11.2001 - 4 AZR 757/00 - BAGE 100, 43). Es fehlt, wenn durch die Entscheidung kein Rechtsfrieden geschaffen wird, weil nur einzelne Elemente eines Rechtsverhältnisses zur Entscheidung des Gerichts gestellt werden. Die Rechtskraft der Entscheidung muss weitere gerichtliche Auseinandersetzungen über die zwischen den Parteien strittigen Fragen um denselben Fragenkomplex ausschließen (BAG 14.12.2011 - 4 AZR 26/10 - BB 2012, 1791).

#### 1.2.

Hiervon ausgehend ist das erforderliche Feststellungsinteresse gegeben. Mit der Entscheidung, ob ein Tarifwerk auf das Arbeitsverhältnis der Parteien anzuwenden ist, werden eine Vielzahl von Einzelfragen dem Streit der Parteien entzogen, die sich daran knüpfen, ob überhaupt das Lohnabkommen und das Lohnrahmenabkommen auf das Arbeitsverhältnis anzuwenden sind und es können Leistungsklagen über einzelne Tarifregelungen vermieden werden. Das rechtfertigt die Annahme eines rechtlichen Interesses (BAG 20.03.1991 - 4 AZR 455/90 - NZA 1991, 736). Hierfür sprechen auch dann prozessökonomische Gründe (BAG 2. Oktober 1990 - 4 AZR 106/90 - BAGE 66, 95), wenn es nachfolgend doch noch zu Rechtsstreitigkeiten über die

zutreffende tarifgerechte Eingruppierung des Klägers kommen sollte.

2.

Der Feststellungsantrag zu 1) ist teilweise, im Umfang der hilfsweise begehrten Feststellung, dass das Lohnabkommen und das Lohnrahmenabkommen ab dem 01.11.2011 auf das Arbeitsverhältnis der Parteien Anwendung finden, begründet; soweit die Feststellung der Anwendbarkeit der Tarifvorschriften für den vor diesem Zeitpunkt liegenden Zeitraum begehrt wird, ist der Feststellungsantrag unbegründet

2.1.

Der Anwendbarkeit des Lohnabkommens und des Lohnrahmenabkommens steht nicht die fehlende Einhaltung des Schriftformerfordernisses des § 1 Abs. 2 TVG entgegen.

2.1.1..

Nach § 1 Abs. 2 TVG bedürfen Tarifverträge der Schriftform. Das Tarifvertragsrecht kennt keinen eigenständigen Schriftformbegriff. Die Schriftform richtet sich damit grundsätzlich nach § 126 BGB und nach den in der Rechtsprechung entwickelten Konkretisierungen dieser Norm. Hiernach muss die Urkunde eigenhändig durch Namensunterschrift oder mittels notariell beglaubigten Handzeichens unterzeichnet werden. Es reicht bei Dokumenten mit Anlagen aber aus, wenn die sachliche Zusammengehörigkeit von unterzeichneter Haupturkunde und Anlage zweifelsfrei feststeht (BAG 06.10.2010 - 7 ABR 80/09 - NZA 2012, 50; 03.05.2006 -1 ABR 2/05 - juris; BGH 29.11.1999 - XII ZR 313/98 - NJW 2000, 354). Dem Schriftformerfordernis des § 1 Abs. 2 TVG ist daher genügt, wenn die Tarifvertragsurkunde klar und zweifelsfrei auf - nicht selbst unterzeichnete - Schriftstücke verweist, selbst wenn diese nicht körperlich mit der Urkunde verbunden sind. Dies ist anzunehmen, wenn der Tarifvertrag in seinem Wortlaut unmittelbar oder mittelbar auf die Anlage Bezug nimmt (BAG 06.10.2010 a. a. O.; BAG 03.05.2006 -1 ABR 2/05 - a. a. O.).

2.1.2.

Nach diesen Grundsätzen enthält § 2 Abs. 1 Satz 2 des Haustarifvertrages vom 30.06.2008 eine dem Schriftformerfordernis des § 1 Abs. 2 TVG genügende Bezugnahme, da die unterzeichnete Tarifvertragsurkunde zweifelsfrei auf die in der Anlage 1 zum Haustarifvertrag bezeichneten

Tarifverträge, in der unter Ziffer 2) das Lohnrahmenabkommen und unter Ziffer 5) das Lohnabkommen aufgeführt sind, Bezug nimmt.

## 2.2.

Das Lohnabkommen und des Lohnrahmenabkommen finden nach Maßgabe des Haustarifvertrages vom 30.06.2008 auch am Standort Brandenburg Anwendung. Dies folgt aus der Auslegung des Haustarifvertrages.

### 2.2.1.

Die Auslegung des normativen Teils eines Tarifvertrags folgt den für die Auslegung von Gesetzen geltenden Regeln. Somit ist zunächst vom Tarifwortlaut auszugehen, wobei der maßgebliche Sinn der Erklärung zu erforschen ist, ohne am Buchstaben zu haften. Bei nicht eindeutigem Tarifwortlaut ist der wirkliche Wille der Tarifvertragsparteien mit zu berücksichtigen, soweit er in den tariflichen Normen seinen Niederschlag gefunden hat. Abzustellen ist ferner auf den tariflichen Gesamtzusammenhang, weil dieser Anhaltspunkte für den wirklichen Willen der Tarifvertragsparteien liefern und nur so der Sinn und Zweck der Tarifnorm zutreffend ermittelt werden kann. Lässt dies zweifelsfreie Auslegungsergebnisse nicht zu, können die Gerichte für Arbeitsachen ohne Bindung an die Reihenfolge weitere Kriterien wie die Entstehungsgeschichte des Tarifvertrags, gegebenenfalls auch die praktische Tarifübung ergänzend hinzuziehen. Auch die Praktikabilität denkbarer Auslegungsergebnisse gilt es zu berücksichtigen; im Zweifel gebührt derjenigen Tarifauslegung der Vorzug, die zu einer vernünftigen, sachgerechten, zweckorientierten und praktisch brauchbaren Regelung führt (BAG 11.07.2012 - 10 AZR 236/11 - juris; 16.06.2010 - 4 AZR 944/08 - NZA 2011, 480; 23.09.2009 - 4 AZR 382/08 - NZA 2010, 588).

### 2.2.2.

Bei Berücksichtigung dieser Grundsätze ist von einer Anwendung der in der Anlage 1 zum Haustarifvertrag genannten Tarifverträge, zu denen das Lohnabkommen und das Lohnrahmenabkommen gehören, auf den Standort Brandenburg auszugehen.

Schon nach dem Wortlaut des Eingangssatzes des Haustarifvertrages gilt dieser für alle Standorte der .. Unternehmensgruppe. § 2 Abs. 1, Abs. 2 des Haustarifvertrages verweist darauf, dass die geltenden Tarifverträge für die Beschäftigten und Auszubildenden der Metallindustrie des Tarifgebietes Nordrhein - Westfalen in der jeweils geltenden Fassung Bestandteil des

Haustarifvertrages - unter:Berücksichtigung der in § 4 des Haustarifvertrages geänderten Bestimmungen - sind. Eine Herausnahme des Standorts Brandenburg der WDI GmbH lässt sich diesen Bestimmungen nicht entnehmen.

Auch aus § 4 des Haustarifvertrages lässt sich nicht ableiten, dass der Betriebsstandort Brandenburg aus dem Geltungsbereich des Lohnabkommens und des Lohnrahmenabkommens ausgenommen sein soll. § 4 des Haustarifvertrages regelt lediglich Abweichungen im Hinblick auf den ebenfalls mit dem Haustarifvertrag in Bezug genommenen Manteltarifvertrag vom 24.08.2001 (Anlage 1 Ziffer 1 des Haustarifvertrages) für die Arbeiter, Angestellten und Auszubildenden, abgeschlossen zwischen dem Verband der Metall- und Elektro-Industrie Nordrhein-Westfalen e.V. und der IG Metall Bezirksleitung Nordrhein-Westfalen hinsichtlich der dort in § 4 Z. 4 Manteltarifvertrag enthaltenen Sonderregelung zu Pausen im Dreischichtbetrieb, zur Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit (§ 3 Manteltarifvertrag), zur Höhe der Zuschläge für Mehr-, Spät-, Nacht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit (§ 6 Manteltarifvertrag) und zur Höhe der Urlaubsvergütung für die Betriebe an den Standorten Rothenburg, Staßfurt, Zwickau und Wurzen (§ 14 Manteltarifvertrag). Aus der Benennung der Standorte Rothenburg, Staßfurt, Zwickau und Wurzen in § 4 Z. 5 des Haustarifvertrages zur Regelung der Urlaubsvergütung kann nicht geschlossen werden, dass der Betriebsstandort Brandenburg aus dem Geltungsbereich des Lohnabkommens und des Lohnrahmenabkommens, wie im Eingangssatz des Haustarifvertrages festgelegt, herausgenommen werden sollte. § 4 Ziffer 5 Satz 1 des Haustarifvertrages bezieht sich erkennbar nur auf die vom Manteltarifvertrag abweichende Urlaubsregelung für die dort genannten Standorte.

#### 2.2.3.

Der Haustarifvertrag vom 30.06.2008 einschließlich der in Bezug genommenen weiteren tariflichen Regelungen ist auf das Arbeitsverhältnis der Parteien ab dem 01.01.2011 anzuwenden, da der Kläger unstreitig ab diesem Zeitpunkt Mitglied der tarifschließenden Gewerkschaft war. Der Beitritt des Klägers zur tarifschließenden Gewerkschaft führt ab dem Zeitpunkt des Beitritts dazu, dass er Anspruch auf die Anwendung des Tarifvertrages hat (BAG 22. 11. 2000 - 4 AZR 688/99 - NZA 01, 980; 04.08.1993 - 4 AZR 499/92 - AP TVG § 3 Nr. 15; ErfKom/Franzen TVG § 3 Rn 18).

#### 2.2.4.

Eine Anwendung des Haustarifvertrages auf das Arbeitsverhältnis der Parteien vor dem 01.01.2011 scheidet mangels zuvor bestehender Tarifbindung des Klägers bzw. vertraglicher Inbezugnahme des Haustarifvertrages im Arbeitsvertrag der Parteien aus, so dass der auf Feststellung der Anwendbarkeit des Lohnabkommens und Lohnrahmenabkommens gerichtete weitergehende Antrag des Klägers abzuweisen war.

Eine nach § 3 Abs. 1 TVG die beiderseitige Verbandsmitgliedschaft voraussetzende Tarifbindung der Parteien, mit der Wirkung, dass die Rechtsnormen des Haustarifvertrages unmittelbar und zwingend für die Parteien gelten, § 4 Abs. 1 TVG, bestand vor dem 01.01.2011 nicht. Zwar war die Beklagte als Partei des Haustarifvertrages tarifgebunden, nicht aber der Kläger, der der tarifschließenden Gewerkschaft nicht angehörte.

Der Arbeitsvertrag des Klägers vom 18.09.2003 und der diesen ergänzende Änderungsvertrag vom 01.12.2008 enthält keine Bezugnahme auf bei der Beklagten anwendbares Tarifrecht, so dass der Haustarifvertrag vom 30.06.2008 trotz fehlender Tarifbindung auch nicht über eine vertragliche Einbeziehung vor dem 01.01.2011 zur Geltung gekommen ist.

Wegen der fehlenden, die beiderseitige Tarifbindung voraussetzenden, unmittelbaren und zwingenden Geltung der Rechtsnormen des Haustarifvertrages, § 4 Abs. 1 TVG war auch die mit dem Änderungsvertrag vom 01.12.2008 vereinbarte abweichende Regelung zulässig. Der Kläger hatte zu diesem Zeitpunkt als nichtorganisierter Arbeitnehmer keinen Anspruch auf die im Haustarifvertrag vom 30.06.2008 vorgesehenen tariflichen Leistungen.

#### 2.2.5.

Mit dem Beitritt des Klägers zur IG Metall zum 01.01.2011 sind der Haustarifvertrag vom 30.06.2011 sowie die darin in § 2 unter Verweisung auf die Anlage 1 in Bezug genommenen tarifvertraglichen Regelungen auf das Arbeitsverhältnis der Parteien anzuwenden (BAG 22. 11. 2000 - 4 AZR 688/99 - NZA 01, 980; 04:08.1993 - 4 AZR 499/92 - AP TVG § 3 Nr. 15; ErfKom/Franzen TVG § 3 Rn 18).

§ 5 Abs. 2 des Haustarifvertrages steht der Anwendung des Lohnabkommens und des Lohnrahmenabkommens nicht entgegen. Bei der im September 2008 durch die Beklagte für den Betriebsstandort Brandenburg neu geregelten Vergütungsordnung, deren arbeitsvertragliche Inbezugnahme mit



Änderungsvertrag zum Arbeitsvertrag der Parteien am 01.12.2008 erfolgte, handelt es sich nicht um die derzeitige individuelle Eingruppierung i. S. d § 5 Abs. 2 des Haustarifvertrages.

Im Zeitpunkt des Inkrafttretens des Haustarifvertrages am 30.05.2008 war der Kläger nach Maßgabe der Lohnregelung für gewerbliche Arbeitnehmer der Medra Drahtverarbeitung GmbH & Co. KG eingruppiert. Nach dem Sinn und Zweck des § 5 Abs. 1 des Haustarifvertrages sollte in allen Betrieben der Beklagten, auch am Standort Brandenburg, das Vergütungssystem ERA eingeführt werden. Soweit zum Zeitpunkt des Abschlusses des Haustarifvertrages eine andere - von den im Haustarifvertrag in Bezug genommenen Lohnabkommen und Lohnrahmenabkommen abweichende - Vergütungsordnung an einzelnen Betriebsstandorten zur Anwendung kam, eröffnete § 5 Abs. 2 des Haustarifvertrages die Möglichkeit, diese bis zur Regelüberleitung in die Vergütungsordnung ERA beizubehalten. Die Veränderung bzw. Ablösung einer im Zeitpunkt des Abschlusses des Haustarifvertrages bestehenden betrieblichen Vergütungsordnung nach dessen Inkrafttreten ist dagegen nach § 5 Abs. 2 des Haustarifvertrages nicht zulässig. Dies haben die Tarifvertragsparteien durch die Verwendung der Begriffe „derzeitige Eingruppierung“ klargestellt, dem nach dem allgemeinen Sprachverständnis der Bedeutungsgehalt der im Zeitpunkt des Abschlusses des Haustarifvertrages gegenwärtig bestehenden Eingruppierung nach • dem ebenfalls zu diesem Zeitpunkt bestehenden betrieblichen Vergütungssystem zukommt. Die Eingruppierung des Klägers richtete sich bei Inkrafttreten des Haustarifvertrages nach der Lohnregelung für gewerbliche Arbeitnehmer der Medra Drahtverarbeitung GmbH & Co. KG, die nach dem Haustarifvertrag nur durch das Vergütungssystem ERA abgelöst werden konnte.

Die Einreihung des Klägers in die im Zeitpunkt des Inkrafttretens des Haustarifvertrages nicht existente Vergütungsordnung vom September 2008 ist deshalb nicht zulässig und vom Wortlaut des § 5 Abs. 2 nicht im Bestand geschützt.

### 3.

Die zulässige (vgl. BAG 22.1.2003 - 4 AZR 700/01 - NZA 2003, 1111; ErfK/Koch § 46 ArbGG Rn. 31) Eingruppierungsfeststellungsklage des Klägers ist unbegründet, weil seine Tätigkeit nicht die Voraussetzungen der Lohngruppe 6 des Lohnrahmenabkommens erfüllt.

#### 3.1.

Die Eingruppierung richtet sich im Anwendungsbereich des Lohnrahmenabkommens nach den dort in den §§ 2 ff festgelegten Grundsätzen. Danach sind die Arbeitnehmer entsprechend ihren ausgeführten Arbeiten und nicht entsprechend ihrer Berufsbezeichnung in eine Lohngruppe einzugruppieren. § 3 des Lohnrahmenabkommens setzt für die Eingruppierung in Lohngruppe 6 die Ausführung von Arbeiten voraus, die eine abgeschlossene Anlernausbildung in einem anerkannten Anlernberuf oder eine gleichzubewertende betriebliche Ausbildung erfordern.

Unter einer abgeschlossenen Anlermausbildung in einem anerkannten Anlernberuf im Sinne der Lohngruppe 6 des Lohnrahmenabkommens ist die Spezialausbildung in einem gegenüber einem Lehrberuf engeren Fachgebiet zu sehen, bei der nach einem Ausbildungsplan systematisch' erforderliche Kenntnisse und Fertigkeiten über einen Zeitraum von in der Regel nicht weniger als zwei Jahren vermittelt werden und die mit einer Abschlussprüfung beendet wird. Einer solchen Anlermausbildung ist in Lohngruppe 6 gleichgestellt "eine gleichzubewertende betriebliche Ausbildung" (BAG 15.10.1986 - 4 AZR 572/85 - EzA § 4 TVG Metallindustrie Nr. 27).

Für die Darlegung der die Eingruppierung rechtfertigenden Tatsachen trägt der Arbeitnehmer die Beweislast (BAG 20.10.1993 - 4 AZR 47/93 - NZA 1994, 514). Er hat deshalb substantiiert und detailliert darzulegen, welche Tätigkeiten er regelmäßig ausführt und welche Qualifikationen diese erfordern.

### 3.2.

Unter Anwendung dieses Maßstabs ist die Eingruppierungsklage, gerichtet auf eine Einreihung in Lohngruppe 6 des Entgeltrahmenabkommens unbegründet, da es schon an einem subsumtionsfähigen Tatsachenvortrag des Klägers für die hierfür geforderte Ausführung von Arbeiten, die eine abgeschlossene Anlermausbildung in einem anerkannten Anlernberuf oder eine gleichzubewertende betriebliche Ausbildung erfordern, fehlt.

Eine Eingruppierung in die Lohngruppe 6 ist weder dadurch gerechtfertigt, dass der Kläger das Unternehmen als gelernter Schweißer mit aufgebaut hat, noch dadurch dass er darauf hingewiesen hat, dass die Tätigkeit eines Maschinenführers Tätigkeiten voraussetze, die ein Anlernen von 6 Monaten erfordere.

3.3.

Der aus dem Eingruppierungsbegehren resultierende Zahlungsantrag des Klägers war deshalb ebenfalls abzuweisen.

Die Kostenentscheidung folgt aus § 64 Abs. 6 ArbGG in Verbindung mit § 92 Abs. 1 ZPO nach Maßgabe des jeweiligen Obsiegens und Unterliegens unter Berücksichtigung der jeweiligen Streitwerte. Die Kosten des Rechtsstreits erster Instanz hat der Kläger bei einem Gesamts Streitwert von 41950,23 € zu 92,85 %, die Beklagte zu 7,15 % zu tragen. Die Kosten des Rechtsstreits zweiter Instanz hat der Kläger bei einem Gesamts Streitwert zweiter Instanz i. H. v. 27984,24 € zu 91,6% und die Beklagte zu 8,4% zu tragen.

IV.

Die Zulassung der Revision kam gemäß § 72 Abs. 2 ArbGG nicht in Betracht. Es handelt sich um eine am Einzelfall orientierte Entscheidung ohne grundsätzliche rechtliche Bedeutung. Die insoweit maßgeblichen Rechtsfragen sind höchstrichterlich bereits geklärt. Der zu beurteilende Sachverhalt wirft keine neuen Gesichtspunkte auf. Eine Divergenz zu anderen obergerichtlichen Entscheidungen ist nicht erkennbar.

Guth

Nocht

Fiedler

