

Bundesarbeitsgericht
Fünfter Senat

Urteil vom 18. September 2019
- 5 AZR 335/18 -
ECLI:DE:BAG:2019:180919.U.5AZR335.18.0

I. Arbeitsgericht Nürnberg

Endurteil vom 6. Dezember 2016
- 8 Ca 4086/15 -

II. Landesarbeitsgericht Nürnberg

Urteil vom 27. April 2018
- 8 Sa 206/17 -

Entscheidungsstichworte:

Ergänzungstarifvertrag - Auslegung

BUNDESARBEITSGERICHT



5 AZR 335/18
8 Sa 206/17
Landesarbeitsgericht
Nürnberg

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
18. September 2019

URTEIL

Freitag, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Klägerin, Berufungsklägerin und Revisionsklägerin,

pp.

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 18. September 2019 durch den Vizepräsidenten des Bundesarbeitsgerichts Dr. Linck, die Richterinnen am Bundesarbeitsgericht Berger und Dr. Volk sowie den ehrenamtlichen Richter Ilgenfritz-Donné und die ehrenamtliche Richterin Mattausch für Recht erkannt:

1. Die Revision der Klägerin gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Nürnberg vom 27. April 2018 - 8 Sa 206/17 - wird zurückgewiesen.
2. Die Klägerin hat die Kosten des Revisionsverfahrens zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über eine Zulage und die Anrechenbarkeit von Tarifentgelterhöhungen hierauf. 1

Die Klägerin ist bei der Beklagten seit 1984 als Montiererin beschäftigt. Im Streitzeitraum war sie am Standort R tätig. Auf das Arbeitsverhältnis finden kraft beiderseitiger Tarifbindung die Tarifverträge für die Metall- und Elektroindustrie in Bayern Anwendung. 2

Am 26. September 2007 unterzeichneten die Rechtsvorgängerin der Beklagten, der bei dieser gebildete „Gemeinschaftsbetriebsrat“, der Verband der Bayerischen Metall- und Elektro-Industrie e.V. und die IG Metall, Bezirksleitung Bayern, ein „Verhandlungsergebnis“, in dem es - auszugsweise - heißt: 3

„Grundsatz:

Der ErgTV wird zur langfristigen und nachhaltigen Sicherung des Werks R und der dort bestehenden Arbeitsplätze abgeschlossen.

Auf der Grundlage und zur Umsetzung dieses Verhandlungsergebnisses wird bis spätestens Ende November 2007 ein Tarifvertrag vereinbart, ...

Eckpunkte:

...

1. Zusagen des Arbeitgebers:
 - a. Produktzusagen -

...

- b. Zusagen zu Personal und Beschäftigungssicherung:
 - ...
- 2. Betriebliche Themen: Auf betrieblicher Ebene werden folgende Themen geregelt:
 - ...
- 3. Beiträge der Arbeitnehmer:
 - ...
 - c. Umwandlung von 10 % des Monatsentgelts (Akkord, Leistungszulage etc.) in eine übertarifliche Zulage ab 2008 und Verrechnung in Höhe von maximal 2% mit den Tariferhöhungen 2008, 2009, 2010, 2011 und 2012 (beginnend ab 1.6.2008). Bei einer Leistungszulage unter 10% wird maximal der Zulagenbetrag umgewandelt. Übertarifliche Zulagen über die Laufzeit hinaus sind bis zur vollständigen Abschmelzung anrechenbar.“

Unter dem 29. Juli 2008 schlossen der Verband der Bayerischen Metall- und Elektro-Industrie e.V. und die Rechtsvorgängerin der Beklagten auf der einen sowie die IG Metall, Bezirksleitung Bayern, auf der anderen Seite einen Ergänzungstarifvertrag (ErgTV), dessen Präambel den im Verhandlungsergebnis enthaltenen „Grundsatz“ wiedergibt, und der nach seinem § 1 für alle Arbeitnehmer der A GmbH am Standort R gilt, die unter den Geltungsbereich der Manteltarifverträge für die bayerische Metall- und Elektroindustrie fallen. In § 2 ErgTV sind „Produktzusagen der A GmbH“, in § 3 ErgTV Festlegungen betreffend Auszubildende und in § 6 ErgTV Regelungen zur „Beschäftigungssicherung“ enthalten. Danach sind während der Laufzeit des ErgTV insbesondere betriebsbedingte Beendigungskündigungen „auf Basis einer mit Betriebsrat und IG Metall abgestimmten 3-Jahres-Planung“ ausgeschlossen und Änderungskündigungen nur mit Zustimmung des Betriebsrats möglich. Außerdem heißt es im ErgTV:

4

„...“

§ 6 Beiträge der Arbeitnehmer

...

3. (I) Der ERA-TV wird so schnell wie möglich, spätestens zum 1.10.2008, unter Anwendung einer ‚Regelüberleitung‘ bei der Eingruppierung und unter Berücksichtigung der Regelung in Absatz (II) eingeführt.

...

(II) Im Vorgriff auf die ERA-Einführung werden maximal 10% des tariflichen Monatsentgelts ausschließlich aus dem leistungsabhängigen Anteil des Monatsentgelts (d.h. Akkordmehrverdienst, Prämienmehrverdienst oder Leistungszulage) in eine übertarifliche Zulage umgewandelt. Bei einem Leistungsanteil unter 10% wird maximal der Leistungsanteil umgewandelt. Der durch diese Umwandlung entstehende Betrag wird mit den tabellenwirksamen Tariferhöhungen beginnend ab 1.6.2008 verrechnet, maximal jedoch in Höhe von 2% pro Kalenderjahr.

Tarifliche Einmalzahlungen sind nicht anrechenbar.

...

(V) Im Übrigen kommen für die Ermittlung des Entgelts die für die Fläche geltenden Tarifverträge zur Anwendung (insbesondere ERA-TV, ERA-ETV, TV ERA-Anpassungsfonds, Entgelttarifvertrag).

...

§ 7 Schlussbestimmungen

1. Dieser ErgTV gilt rückwirkend ab 01.10.2007 und endet - wenn er nicht vorher gekündigt wird - am 31.12.2012, ohne dass es einer Kündigung bedarf.
2. Dieser ErgTV kann von jeder Seite mit einer Frist von 3 Monaten zum Monatsende, frühestens jedoch zum 31.12.2010, gekündigt werden.

...

4. Unabhängig von der ordentlichen Kündigungsmöglichkeit gem. Ziff. 2 kann die IG Metall diesen ErgTV außerordentlich und ohne Einhaltung einer Frist in folgenden Fällen kündigen:

a. ...

b. Wenn die Entscheidung über die Herdplattform ‚Apollo‘ (Zeitraum CP 0 gemäß Anlage 2) nicht zugunsten des Standorts

R ausfällt oder eine zunächst für R erfolgte Entscheidung rückgängig gemacht wird. In diesem Fall entfällt die Umwandlung / Verrechnung gem. § 6 Ziff. 3 Abs. (II) rückwirkend zum 1.1.2008, d.h. alle seit Beginn des ErgTV geleisteten Beiträge sind an die Arbeitnehmer auszu zahlen. Ab dem auf die außerordentliche Kündigung folgenden Monatsersten wird das Leistungsentgelt auf den Stand ohne Umwandlung und unter Berücksichtigung aller Tarifierhöhungen seit 1.1.2008 angehoben (vorbehaltlich wirksamer, abweichender betrieblicher Regelungen zum Leistungsentgelt).

5. Dieser ErgTV entfaltet im Falle seiner Beendigung durch Kündigung oder Zeitablauf keine Nachwirkung. Ausgenommen hiervon ist eine gem. § 6 Ziff. 3 Abs. (VI) durchgeführte Auflösung des ERA-Strukturfonds im Jahre 2010, wenn der Serienanlauf der Herdplattform ‚Apollo‘ in R erfolgt ist.

...“

Bei ihren Verhandlungen gingen die Tarifvertragsparteien zunächst davon aus, dass bei regulärer wirtschaftlicher Entwicklung die Anrechnungsmöglichkeit den Wegfall der „RoSi-Zulage“ bis zum Ende der Laufzeit des ErgTV bewirken würde. Diese Erwartung bestätigte sich nicht. Zwar erfolgten in den Jahren 2008, 2009, 2011 und 2012 prozentuale Tarifentgeltsteigerungen, die die Beklagte bis zu einem Prozentwert von zwei mit der in § 6 Ziff. 3 Abs. (II) ErgTV geregelten Zulage verrechnete. Da die Tarifentgelte im Jahr 2008 lediglich um 1,7 vH angehoben wurden und im Jahr 2010 eine Tariflohnerhöhung entfiel, verblieb jedoch bei der Klägerin bis zum 31. Dezember 2012 eine nicht durch Anrechnung erloschene „RoSi-Zulage“ iHv. 62,00 Euro brutto monatlich. In diesem Umfang zahlte die Beklagte die Zulage als zusätzlichen Gehaltsbestandteil - neben dem tariflichen Grundgehalt und einer als „Leistung“ bezeichneten Position - bis einschließlich Juni 2013 fort. Im Juli 2013 wurde eine Tarifentgelterhöhung iHv. 3,4 vH wirksam. Den sich daraus ergebenden Erhöhungsbetrag rechnete die Beklagte gegenüber allen Arbeitnehmern vollständig

5

auf die „RoSi-Zulage“ an. Danach leistete sie keine entsprechenden Zahlungen mehr.

Nach erfolgloser außergerichtlicher Geltendmachung hat die Klägerin mit der am 18. März 2014 anhängig gemachten Klage die Zahlung einer „RoSi-Zulage“ von je 62,00 Euro brutto für die Monate Juli 2013 bis einschließlich Dezember 2013 verlangt und im Wege der Feststellungsklage Anspruch auf Weiterzahlung der Zulage erhoben. Sie hat die Auffassung vertreten, die Anrechnung von Tarifentgeltsteigerungen auf die Zulage sei nach dem 31. Dezember 2012 aufgrund der zeitlich befristeten Geltung des ErgTV ausgeschlossen. Der Leistung liege ein ursprünglich tariflicher Entgeltbestandteil zugrunde, der erst durch den ErgTV seinen „übertariflichen“ Charakter erhalten habe. Mangels Nachwirkung sei bei den Tarifbeschäftigten der bis Ende Dezember 2012 nicht „verbrauchte“ Teil der Zulage wieder Bestandteil des regulären Tarifentgelts geworden. Dieser Sichtweise widersprechende Festlegungen im „Verhandlungsergebnis“ vom 26. September 2007 seien unbeachtlich. Im Übrigen habe der Geschäftsführer der Rechtsvorgängerin der Beklagten im Rahmen des Zustandekommens des ErgTV zugesichert, dass ein etwaiges Ausbleiben von Tarifsteigerungen während der Laufzeit des Tarifvertrags zulasten der Arbeitgeberin gehe.

Die Klägerin hat beantragt,

1. die Beklagte zu verurteilen, an sie 372,00 Euro brutto nebst Zinsen iHv. fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz nach bestimmter Staffelung zu zahlen;
2. festzustellen, dass sie Anspruch auf den Gehaltsbestandteil in Form der „RoSi-Zulage“ iHv. 62,00 Euro brutto hat.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen.

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, während die Beklagte die Zurückweisung der Revision beantragt.

Entscheidungsgründe

Die zulässige Revision ist unbegründet. Das Landesarbeitsgericht hat im Ergebnis die Berufung der Klägerin gegen das die Klage abweisende Urteil des Arbeitsgerichts zu Recht zurückgewiesen. Die Klägerin hat im Streitzeitraum keinen Anspruch auf Zahlung eines Gehaltsbestandteils in Form der „RoSi-Zulage“.

I. Die Klage ist zulässig. 11

1. Der Klagegrund ist - bei gebotener Auslegung des Klagebegehrens - iSv. § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO hinreichend bestimmt. Das schließt den Feststellungsantrag ein, an dessen Bestimmtheit keine geringeren Anforderungen zu stellen sind als an einen Leistungsantrag (*vgl. BAG 18. Mai 2016 - 7 ABR 41/14 - Rn. 20 mwN*).

a) Der Gegenstand des Verfahrens bestimmt sich nach dem für das arbeitsgerichtliche Urteilsverfahren geltenden zweigliedrigen Streitgegenstandsbegriff durch den gestellten Antrag (Klageantrag) und dem ihm zugrunde liegenden Lebenssachverhalt (Klagegrund). Der Streitgegenstand iSd. § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO erfasst alle Tatsachen, die bei einer natürlichen, vom Standpunkt der Parteien ausgehenden, den Sachverhalt seinem Wesen nach erfassenden Betrachtungsweise zu dem zur Entscheidung gestellten Sachverhalt gehören, den die klagende Partei zur Stützung ihres Rechtsschutzbegehrens dem Gericht unterbreitet hat (*st. Rspr., zB BAG 30. Januar 2019 - 5 AZR 43/18 - Rn. 19 mwN*).

b) Danach sind Gegenstand des Verfahrens ausschließlich Ansprüche der Klägerin auf eine durch § 6 Ziff. 3 Abs. (II) ErgTV aus dem leistungsabhängigen Anteil des tariflichen Monatsentgelts gebildete „übertarifliche“ Zulage, sog. RoSi-Zulage, wobei sich der Leistungsantrag auf den Zeitraum Juli 2013 bis einschließlich Dezember 2013 und der Feststellungsantrag auf eine behauptete fortlaufende Zahlungspflicht der Beklagten ab Januar 2014 bezieht. Nicht umfasst sind demgegenüber tarifvertragliche Leistungen unmittelbar aus einschlä-

gigen flächentarifvertraglichen Regelungen. Insbesondere kann nicht davon ausgegangen werden, dass die Klägerin mit ihrer Klage hilfsweise (Differenz-)Ansprüche auf eine tarifvertragliche Leistungszulage nach § 7 des Lohn- und Gehaltsrahmentarifvertrags für Arbeiter, Angestellte und Auszubildende der Metallindustrie vom 24. Mai 2002 oder nach § 7 des Entgeltrahmentarifvertrags für die bayerische Metall- und Elektroindustrie (ERA-TV) erheben will. Für ein gegenteiliges Verständnis fehlt es an Anhaltspunkten. Weder hat die Klägerin zu Grund und Höhe einer ihr nach allgemeinen branchentarifvertraglichen Bestimmungen zustehenden Leistungszulage Vortrag geleistet, noch hat sie behauptet, die Beklagte habe den in den Gehaltsabrechnungen gesondert ausgewiesenen Entgeltbestandteil „Leistung“ zu niedrig angesetzt. Zudem benennt der Feststellungsantrag, der sich nach dem Klagevorbringen auf denselben Klagegrund wie der Leistungsantrag bezieht, ausdrücklich den „Gehaltsbestandteil in Form der RoSi-Zulage“, was es ausschließt, die Forderung auch als auf einen anderen Gegenstand gerichtet anzusehen. Aufgrund der unterschiedlichen Ausgestaltung und der damit verbundenen materiell-rechtlichen Verselbständigung von Ansprüchen auf eine „RoSi-Zulage“ nach Maßgabe von § 6 Ziff. 3 Abs. (II) ErgTV einerseits und Ansprüchen auf eine Leistungszulage nach den Regelungen in den Flächentarifverträgen andererseits bilden die verschiedenen Ansprüche zugleich prozessual verschiedene Streitgegenstände mit der Folge, dass bei gerichtlicher Geltendmachung des einen Anspruchs nicht auch die Rechtshängigkeit des anderen begründet wird (*vgl. Zöller/Vollkommer ZPO 32. Aufl. Einl. Rn. 70 mwN*).

2. Der Feststellungsantrag ist nach § 256 Abs. 1 ZPO zulässig. Die allgemeine Feststellungsklage kann sich - wie hier - auf einzelne Beziehungen oder Folgen aus einem Rechtsverhältnis, auf bestimmte Ansprüche oder Verpflichtungen beschränken, sog. Elementenfeststellungsklage (*st. Rspr., zB BAG 27. März 2019 - 5 AZR 94/18 - Rn. 29 mwN*). Das erforderliche besondere Feststellungsinteresse ist gegeben, weil durch die richterliche Entscheidung der Streit der Parteien über das Bestehen eines Anspruchs der Klägerin auf eine „RoSi-Zulage“ gemäß den Regelungen im ErgTV insgesamt beseitigt und ihr Rechtsverhältnis insoweit für die Zukunft abschließend geklärt werden kann

15

(vgl. BAG 12. Dezember 2018 - 5 AZR 124/18 - Rn. 13). Die Klägerin war auch, soweit die vom Feststellungsbegehren erfassten Forderungen zwischenzeitlich fällig geworden sind, nicht verpflichtet, auf Leistungsanträge überzugehen (vgl. BAG 9. Dezember 2015 - 10 AZR 423/14 - Rn. 13 mwN, BAGE 153, 378).

II. Die Klage ist unbegründet. Dies hat das Landesarbeitsgericht - wenn auch nicht in der Begründung, so doch im Ergebnis - zutreffend erkannt. 16

1. Das Berufungsgericht hat - zusammengefasst - gemeint, die Klägerin habe im Streitzeitraum deshalb keinen Anspruch auf Zahlung einer „RoSi-Zulage“, weil die Beklagte berechtigt gewesen sei, die Erhöhungen der Tarifentgelte zum 1. Juli 2013 vollumfänglich auf die Zulage zur Anrechnung zu bringen. Die in § 6 Ziff. 3 Abs. (II) ErgTV geregelte Zulage habe auch nach dem Ende der Laufzeit des ErgTV ihren Charakter als „übertarifliche“ behalten. Bei einer so definierten Leistung sei grundsätzlich von einer Möglichkeit zur Anrechnung von Tarifentgeltsteigerungen auszugehen. Für ein abweichendes Verständnis in dem Sinne, dass ein am 31. Dezember 2012 nicht durch Anrechnung „verbrauchter“ Zulagenbetrag mit Wirkung ab 1. Januar 2013 in ein anrechnungsfestes Tarifentgelt habe „rückumgewandelt“ werden sollen, fehle es im ErgTV an Anhaltspunkten. Die Beklagte habe die Anrechnung auch mitbestimmungsfrei vornehmen können. 17

2. Diese Würdigung ist nicht frei von Rechtsfehlern. 18

a) Zu folgen ist dem Landesarbeitsgericht noch insoweit, als es - stillschweigend - vom wirksamen Zustandekommen des ErgTV und von der Bindung der Parteien an diesen Tarifvertrag ausgegangen ist. Das sehen die Parteien selbst nicht anders. Ein Rechtsfehler ist diesbezüglich nicht zu erkennen. 19

aa) Nach den nicht angegriffenen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts finden auf das Arbeitsverhältnis der Parteien kraft beiderseitiger Tarifbindung die Tarifverträge für die Metall- und Elektroindustrie in Bayern Anwendung. Die A GmbH und der Verband der Bayerischen Metall- und Elektro-Industrie e.V. 20

konnten mit der IG Metall den ErgTV - als firmenbezogenen Tarifvertrag, der durch die beiden Vertragspartner auf Arbeitgeberseite gleichzeitig „Firmentarifvertrag“ und „firmenbezogener Verbandstarifvertrag“ ist (zu dieser Möglichkeit vgl. BAG 16. November 2011 - 4 AZR 856/09 - Rn. 21) - wirksam abschließen. § 2 Abs. 1 TVG verleiht dem Arbeitgeber die Tariffähigkeit unabhängig von der Zugehörigkeit zu einer Arbeitgebervereinigung. Ein Arbeitgeber kann trotz Verbandszugehörigkeit und trotz eines für ihn gültigen Verbandstarifvertrags einen konkurrierenden oder ergänzenden Firmentarifvertrag - im Außenverhältnis wirksam - abschließen (BAG 16. November 2011 - 4 AZR 856/09 - Rn. 21; Moll in Henssler/Moll/Bepler 2. Aufl. Teil 12 Rn. 6). Das gilt unabhängig davon, ob die allgemeinen Verbandstarifverträge eine Öffnungsklausel für einen Firmentarifvertrag enthalten (BAG 4. April 2001 - 4 AZR 237/00 - zu II 1 d der Gründe, BAGE 97, 263).

bb) Die Beklagte ist als Gesamtrechtsnachfolgerin der A GmbH in deren Stellung als Partei des ErgTV eingerückt. Nach den Eintragungen im Handelsregister vom 17. August 2010 wurde die A GmbH aufgrund des Verschmelzungsvertrags vom 16. Juni 2010 sowie des Beschlusses der Gesellschafterversammlung vom 21. Juli 2010 mit der E GmbH verschmolzen, die zeitgleich in die Beklagte umfirmiert worden ist. Sowohl bei der Verschmelzung im Wege der Neugründung gemäß § 2 Nr. 2 UmwG als auch bei der Verschmelzung durch Aufnahme nach § 2 Nr. 1 UmwG bewirkt die vom Gesetz in § 20 Abs. 1 Nr. 1 UmwG angeordnete Gesamtrechtsnachfolge, dass ein Firmentarifvertrag uneingeschränkt auf den neu gegründeten bzw. aufnehmenden Rechtsträger übergeht und danach kollektivrechtlich fortwirkt mit der Folge, dass insoweit § 613a Abs. 1 BGB nicht zur Anwendung kommt (BAG 15. Juni 2016 - 4 AZR 805/14 - Rn. 33 mwN, BAGE 155, 280).

21

cc) Der ErgTV fand auf das Arbeitsverhältnis der Parteien auch nach seinem persönlichen Geltungsbereich (§ 1 ErgTV) Anwendung. Im Fall eines firmenbezogenen Tarifvertrags ist der Verschmelzung und der damit verbundenen Gesamtrechtsnachfolge dadurch Rechnung zu tragen, dass die Bezeichnung des verschmolzenen Unternehmens jeweils durch diejenige des aufneh-

22

menden Unternehmens substituiert wird (*BAG 15. Juni 2016 - 4 AZR 805/14 - Rn. 37, BAGE 155, 280*). Danach wurden seit dem Wirksamwerden der Verschmelzung vom persönlichen Geltungsbereich nach § 1 ErgTV alle Arbeitnehmer der Beklagten am Standort R erfasst, die - wie unstreitig die Klägerin - unter den persönlichen Geltungsbereich der Manteltarifverträge für die bayerische Metall- und Elektroindustrie fielen.

b) Die Begründung, mit der das Landesarbeitsgericht die Klage abgewiesen hat, ist rechtsfehlerhaft. Seine Würdigung, der Beklagten sei auch nach Außerkrafttreten des Tarifvertrags eine Anrechnung von Tarifentgelterhöhungen auf die „RoSi-Zulage“ eröffnet gewesen, beruht auf einer unzutreffenden Auslegung des ErgTV. Das Berufungsgericht hat, wie die Revision zu Recht rügt, übersehen, dass mit dem Ende der Laufzeit des ErgTV am 31. Dezember 2012 die Regelung in § 6 Ziff. 3 Abs. (II) ErgTV insgesamt keine Wirkung mehr entfaltete. Damit ist nicht nur die Begrenzung der in § 6 Ziff. 3 Abs. (II) ErgTV geregelten Anrechnungsmöglichkeit auf den festgelegten Prozentsatz der Tarifsteigerungen weggefallen. Vielmehr ist bereits der „Umwandlung“ von leistungsabhängigem Tarifentgelt in eine „übertarifliche“ Zulage die Grundlage entzogen. Das ergibt die Auslegung der Tarifregelung (*zu den Maßstäben etwa BAG 20. Juni 2018 - 4 AZR 339/17 - Rn. 19*). Die gegenteilige Beurteilung wird der lediglich verdrängenden Wirkung des ErgTV als Standortsicherungstarifvertrag nicht gerecht.

23

aa) Der Wortlaut von § 6 Ziff. 3 Abs. (II) ErgTV ist, was die Wirkungen der dort geregelten „Umwandlung“ betrifft, nicht eindeutig. § 6 Ziff. 3 Abs. (I) ErgTV bestimmt die Einführung des ERA-TV bis spätestens zum 1. Oktober 2008 unter Anwendung einer „Regelüberleitung“ bei der Eingruppierung und „unter Berücksichtigung der Regelung in Absatz (II)“. § 6 Ziff. 3 Abs. (II) ErgTV sieht so dann „im Vorgriff auf die ERA-Einführung“ eine „Umwandlung“ eines näher definierten Gehaltsbestandteils aus dem leistungsabhängigen Teil des tariflichen Monatsentgelts in eine „übertarifliche“ Zulage vor. Dies lässt auf den ersten Blick durchaus den Schluss zu, die Tarifvertragsparteien hätten im Hinblick auf die anstehende Einführung von ERA den fraglichen Anteil aus dem tariflichen

24

Monatsentgelt herauslösen wollen mit der Folge, dass bei der Einführung von ERA von einem entsprechend verringerten leistungsabhängigen Monatsentgelt auszugehen sein sollte. Das wiederum könnte darauf deuten, dass der Regelung in § 6 Ziff. 3 Abs. (II) ErgTV hinsichtlich der angeordneten Umwandlung keine die bisherigen tarifvertraglichen Regelungen nur verdrängende, sondern insofern eine ablösende Wirkung zukommen sollte. Eindeutig ist dies jedoch nicht. Die Formulierung „im Vorgriff auf die ERA-Einführung“ kann ebenso gut als bloße Klarstellung in dem Sinne verstanden werden, dass der von Abs. (II) erfasste Entgeltbestandteil von der nach Abs. (I) „so schnell wie möglich“ vorzunehmenden ERA-Einführung nur einstweilen nicht umfasst sein sollte.

bb) Dem Verständnis, wonach der in § 6 Ziff. 3 Abs. (II) ErgTV angeordnete „Umwandlung“ Wirkung über die Laufzeit des Tarifvertrags hinaus zukommt, widersprechen indes die zu § 7 ErgTV getroffenen Regelungen. Nach § 7 Ziff. 1 gilt der ErgTV rückwirkend ab 1. Oktober 2007 und endet - wenn er nicht vorher gekündigt wird - am 31. Dezember 2012, ohne dass es einer Kündigung bedarf. Gemäß § 7 Ziff. 5 Satz 1 ErgTV entfaltet der Tarifvertrag im Falle seiner Beendigung durch Kündigung oder Zeitablauf keine Nachwirkung. Ausgenommen hiervon ist nach Satz 2 der Bestimmung - unter den dort näher angeführten Voraussetzungen - lediglich eine gemäß § 6 Ziff. 3 Abs. (VI) ErgTV durchgeführte Anpassung des ERA-Strukturfonds im Jahre 2010. Mit der Befristung des ErgTV unter Ausschluss der Nachwirkung haben die Tarifvertragsparteien unmissverständlich zum Ausdruck gebracht, dass die Regelungen im Tarifvertrag - bis auf explizit geregelte Ausnahmen - spätestens nach dem 31. Dezember 2012 keine Wirkung mehr entfalten sollen. Das schließt die in § 6 Ziff. 3 Abs. (II) ErgTV bestimmte „Umwandlung“ des dort bezeichneten tariflichen Gehaltsbestandteils ein. Entsprechend wurde bspw. die sich aus der „Regelüberleitung“ nach § 6 Ziff. 3 Abs. (I) ErgTV ergebende Eingruppierung - vorbehaltlich dessen, dass sich die Arbeitsaufgabe des Arbeitnehmers nicht ändert - auch nur für die Laufzeit des ErgTV festgeschrieben. Soweit das Landesarbeitsgericht stattdessen die in § 7 ErgTV geregelte Befristung unter Ausschluss einer Nachwirkung lediglich auf die Begrenzung der durch § 6 Ziff. 3 Abs. (II) ErgTV eröffneten Anrechnungsmöglichkeit, nicht aber auf die „Umwandlung“ des bestimmten

25

Anteils am leistungsabhängigen Gehalt in eine „übertarifliche“ Zulage beziehen will, findet diese Differenzierung in § 7 ErgTV keinen hinreichenden Anklang.

cc) Die vom Landesarbeitsgericht vorgenommene Auslegung lässt sich auch nicht mit dem Charakter einer „übertariflichen Zulage“ im Allgemeinen rechtfertigen. Mit der dahingehenden „Umwandlung“ haben die Tarifvertragsparteien nicht etwa einen bisher tariflichen Anspruch zu einem außertariflichen erhoben. Mit § 6 Ziff. 3 Abs. (II) Satz 1 ErgTV sollte vielmehr - wie sich aus dem Zusammenspiel mit Satz 3 der Bestimmung ergibt - lediglich zum Ausdruck gebracht werden, dass es sich insoweit nicht mehr um einen festen tariflichen Entgeltbestandteil, sondern um einen solchen handelt, der eine Abschmelzung durch die Anrechnung von Tariflohnerhöhungen erfahren kann. Eine solche Tarifregelung ist zulässig. Der Arbeitnehmer hat grundsätzlich keinen Anspruch auf Erhalt des Status quo in dem Sinne, dass eine tarifvertragliche Regelung nicht durch eine andere, für ihn ungünstigere ersetzt wird (*st. Rspr., zB BAG 7. Februar 2007 - 5 AZR 229/06 - Rn. 16*). In diesem Sinne können die Tarifvertragsparteien auch bestimmen, dass eine tarifvertragliche Leistung in bestimmtem Umfang mit einer anderen „verrechnet“ werden kann. 26

dd) Der tarifliche Gesamtzusammenhang bestätigt das Verständnis von einer zeitlich begrenzten, lediglich verdrängenden Wirkung der in § 6 Ziff. 3 Abs. (II) ErgTV angeordneten „Umwandlung“. Es entspricht zudem Sinn und Zweck des Tarifvertrags als Ganzem und der Regelungen in § 6 Ziff. 3 Abs. (II) ErgTV im Speziellen. 27

(1) Bei dem ErgTV handelt es sich um einen Sanierungstarifvertrag in Gestalt eines Standortsicherungstarifvertrags. Das drückt bereits die Präambel aus. Danach wurde der ErgTV aufgrund der besonderen Situation bei der Rechtsvorgängerin der Beklagten zur langfristigen und nachhaltigen Sicherung des Werks R und der dort bestehenden Arbeitsplätze geschlossen. Diesem Regelungszweck folgend enthält der Tarifvertrag zu §§ 2, 3 und 5 ErgTV Produktzusagen, Ausbildungsgarantien und Regelungen zur Beschäftigungssicherung durch den Ausschluss bzw. die Einschränkung des Rechts zur ordentlichen be- 28

triebsbedingten (Änderungs-)Kündigung, und - im Gegenzug - in § 6 ErgTV sog. Beiträge der Arbeitnehmer.

(2) Wird ein solcher Sanierungs- oder Standortsicherungstarifvertrag als firmenbezogener Verbandstarifvertrag abgeschlossen, könnte zwar grundsätzlich im Verhältnis dieses Tarifvertrags zum (älteren) Flächentarifvertrag das Ablösungsprinzip gelten (*dazu BAG 19. Dezember 2014 - 4 AZR 761/12 - Rn. 28*). Allerdings findet eine Ablösung nur statt, wenn und soweit die Parteien des jüngeren Tarifvertrags nichts Abweichendes bestimmen. Von einer solchen abweichenden Regelung ist bei einem Sanierungs- bzw. Standortsicherungstarifvertrag aber schon ohne den - hier sogar ausdrücklich geregelten - Ausschluss der Nachwirkung auszugehen. Bei einem solchen Tarifvertrag geht es typischerweise um eine vorübergehende, für den Arbeitgeber vorteilhafte Abweichung vom Niveau des Flächentarifvertrags. Vorbehaltlich anderweitiger Festlegungen ist deshalb vom Willen der Normgeber eines entsprechenden Tarifvertrags auszugehen, zu den vorübergehend außer Wirkung gesetzten, verdrängten flächentarifvertraglichen Regelungen zurückzukehren, wenn der Standortsicherungs- bzw. Sanierungstarifvertrag seine Wirkung verliert (*vgl. Moll in Henssler/ Moll/Bepler 2. Aufl. Teil 12 Rn. 54 bis 57; Bepler AuR 2010, 234, 235; jeweils mwN*). 29

(3) Im Streitfall kommt hinzu, dass der ErgTV auf Arbeitgeberseite nicht allein durch den Verband, sondern auch durch die Rechtsvorgängerin der Beklagten und damit zwischen Tarifvertragsparteien geschlossen wurde, die mit den Parteien der Flächentarifverträge nur teildentisch sind. Es handelt sich damit um einen spezielleren Tarifvertrag, der in seinem zeitlichen Geltungsbereich die nicht-firmenbezogenen, allgemeinen Verbandstarifverträge lediglich vorübergehend verdrängt. Diese Folge ergibt sich ohne Weiteres aus den allgemeinen, das Tarifvertragsrecht beherrschenden Konkurrenzregeln (*BAG 16. November 2011 - 4 AZR 856/09 - Rn. 42 mwN; Bepler AuR 2010, 234, 235 mwN*). 30

(4) Die Annahme einer lediglich verdrängenden Wirkung der in § 6 Ziff. 3 Abs. (II) ErgTV normierten „Umwandlung“ wird zudem gestützt durch Sinn und Zweck der Regelung selbst. 31

(a) § 6 ErgTV regelt die „Beiträge der Arbeitnehmer“ zu der mit dem Tarifvertrag angestrebten Standortsicherung. Diese bilden die „Gegenleistung“ für die seitens der Arbeitgeberin in §§ 2, 3 und 5 ErgTV gegebenen Produktzusagen, Ausbildungsgarantien und Maßnahmen der Beschäftigungssicherung, die ihrerseits auf die Laufzeit des Tarifvertrags begrenzt sind. Vor diesem Hintergrund lag es erkennbar im Willen der Tarifvertragsparteien, die Arbeitgeberin für einen gewissen Zeitraum finanziell zu entlasten, ohne allerdings den Arbeitnehmern einen Einkommensverzicht auf der Basis des bei Inkrafttreten des ErgTV erreichten Tarifniveaus aufzubürden. In diesem Sinne führt die Tarifregelung zu einer Begrenzung der effektiven Wirkung im Sanierungszeitraum erfolgreicher prozentualer Tarifentgeltsteigerungen, indem sie die Möglichkeit von deren Anrechnung auf leistungsabhängige Anteile des tariflichen Monatsentgelts schafft. Zur praktischen Umsetzung und Handhabbarkeit wurde der einer Anrechnung unterliegende Gehaltsbestandteil in eine „übertarifliche Zulage“ „umgewandelt“. Zugleich wurde mit der Festlegung, wonach die „übertarifliche Zulage“ ausschließlich aus dem leistungsabhängigen Anteil des tariflichen Monatsentgelts zu bilden ist, sichergestellt, dass den Arbeitnehmern mindestens das bei Inkrafttreten des ErgTV leistungsunabhängig zu zahlende Tarifentgelt verbleibt. 32

(b) Soweit das Landesarbeitsgericht demgegenüber gemeint hat, der Sanierungsbeitrag der Arbeitnehmer habe in einer dauerhaften Reduzierung des leistungsabhängigen Tarifentgelts um maximal 10 vH liegen sollen, wobei dieser Beitrag nicht sogleich habe erbracht, sondern die „finanzielle Belastung“ auf fünf Jahre habe verteilt werden sollen, findet dies im Tarifvertrag keinen Anklang. Die Beurteilung lässt außer Acht, dass sich der in § 6 Ziff. 3 Abs. (II) ErgTV festgelegte Prozentsatz von 10 vH am tariflichen Monatsentgelt orientiert und deshalb bei Arbeitnehmern, deren Leistungsanteil gemessen am Monatsentgelt weniger als 10 vH beträgt, der gesamte Leistungsanteil und nicht nur ein 33

Prozentsatz hiervon der „Umwandlung“ unterliegen sollte. Der reale „Beitrag“ der Arbeitnehmer zur Standortsicherung sollte erkennbar nicht in einer Aufopferung eines Teils der Leistungszulage als solcher, sondern im Verzicht auf die Steigerung ihres Gehalts entsprechend der Tarifentgelterhöhungen - insoweit allerdings nur bis zu einem Prozentsatz von zwei - liegen. Dafür spricht letztlich - wie die Revision zutreffend anführt - auch, dass andernfalls den Arbeitnehmern unterschiedlich hohe Sanierungsbeiträge abverlangt worden wären. Dass die Tarifvertragsparteien eine solche unterschiedliche Behandlung - und dies noch dazu über die Geltung des ErgTV hinaus - beabsichtigt hätten, kann ihnen nicht, zumindest nicht ohne konkrete und klare Anhaltspunkte, die im Streitfall fehlen, unterstellt werden.

(5) Die Regelungen zu § 7 Ziff. 4 Buchst. b) Satz 2 ErgTV und/oder die Festlegungen im „Verhandlungsergebnis“ vom 26. September 2007 geben kein abweichendes Verständnis vor. 34

(a) § 7 Ziff. 4 Buchst. b) Satz 2 ErgTV bestimmt die Folgen der Ausübung eines der IG Metall unter näher bezeichneten Voraussetzungen vorbehaltenen Rechts zur außerordentlichen fristlosen Kündigung des Tarifvertrags. Soweit nach einer solchen Kündigung die Umwandlung/Verrechnung gemäß § 6 Ziff. 3 Abs. (II) ErgTV rückwirkend zum 1. Januar 2008 entfallen und alle seit Beginn des ErgTV geleisteten „Beiträge“ an die Arbeitnehmer ausgezahlt werden sollten, und weiterhin das Leistungsentgelt ab dem folgenden Monatsersten auf den Stand ohne Umwandlung und unter Berücksichtigung aller Tarifierhöhungen seit dem 1. Januar 2008 angehoben werden sollte, kann daraus jedenfalls nicht geschlossen werden, bei Durchführung des ErgTV bis zum Ende seiner Laufzeit solle es - entgegen den üblichen Wirkungen des Ausschlusses der Nachwirkung - auch über den 31. Dezember 2012 hinaus bei der „Umwandlung“ des in § 6 Ziff. 3 Abs. (II) ErgTV bestimmten Entgeltbestandteils in eine „übertarifliche“ Zulage verbleiben. 35

(b) Die Festlegungen zu Ziff. 3 Buchst. c) des „Verhandlungsergebnisses“ sprechen zwar für einen anfänglichen Willen der Tarifvertragsparteien, der Umwandlung eines Teils der Leistungszulage in eine „übertarifliche“ Zulage über 36

die Laufzeit des Tarifvertrags hinaus Wirkung beizumessen und insoweit - wie sich aus Ziff. 3 Buchst. c) Satz 2 der Niederschrift ergibt - die Anrechenbarkeit von Tarifentgelterhöhungen bis zur vollständigen Abschmelzung der Zulage vorzusehen. Das „Verhandlungsergebnis“ ist aber selbst schon deshalb kein Tarifvertrag oder auch nur ein verbindlicher Vorvertrag zum Abschluss eines Tarifvertrags (*zur grundsätzlichen Befugnis der Tarifvertragsparteien, verbindliche Vorverträge abzuschließen BAG 5. Juli 2006 - 4 AZR 381/05 - Rn. 34 ff. mwN, BAGE 119, 1; zu den Anforderungen an eine solche Vereinbarung vgl. BAG 9. Dezember 2009 - 4 AZR 190/08 - Rn. 54*), weil es nicht nur von den späteren Tarifvertragsparteien, sondern auch von dem „Gemeinschaftsbetriebsrat“ der Rechtsvorgängerin der Beklagten, bei dem es sich nach den Klarstellungen im Termin der mündlichen Verhandlung vor dem Senat um deren Gesamtbetriebsrat handelte, unterzeichnet worden ist. Das „Verhandlungsergebnis“ kann deshalb auch nicht als Auslegungshilfe für die Auslegung des ErgTV herangezogen werden.

(c) Nichts anderes gilt mit Blick auf die Feststellung des Landesarbeitsgerichts, wonach die Tarifvertragsparteien bei ihren Verhandlungen zunächst von einer vollständigen Abschmelzung der „RoSi-Zulage“ im Geltungszeitraum des Tarifvertrags ausgegangen sind. Selbst wenn man darin einen Anhaltspunkt dafür sehen wollte, dass sie der „Umwandlung“ der „RoSi-Zulage“ Wirkung über die Geltung des Tarifvertrags hinaus beimessen wollten, hätten sie ihren dahingehenden Regelungswillen aber in Anbetracht des expliziten Ausschlusses einer Nachwirkung im ErgTV deutlich zum Ausdruck bringen müssen. Das ist nicht geschehen. 37

3. Der Rechtsfehler des Landesarbeitsgerichts bei der Auslegung des ErgTV wirkt sich im Ergebnis nicht aus. Die angefochtene Entscheidung stellt sich iSd. § 561 ZPO aus anderen Gründen als richtig dar. 38

a) Entgegen der Auffassung der Revision ist Konsequenz der Beendigung des ErgTV ohne Nachwirkung nicht, dass der zum 31. Dezember 2012 verbliebene „Rest“ der „RoSi-Zulage“ für die Zukunft in eine tarifliche Leistungszulage „rückumgewandelt“ worden wäre mit der Folge, dass die Klägerin den fraglichen 39

Betrag ohne Weiteres als tarifliches Leistungsentgelt beanspruchen könnte. Vielmehr entfällt schlicht die verdrängende Wirkung des ErgTV und richten sich die tarifvertraglichen Ansprüche der Klägerin einschließlich eines leistungsbezogenen Entgelts ausschließlich nach den Bestimmungen der einschlägigen Branchentarifverträge. Ob sich hieraus ab dem 1. Juli 2013 Differenzansprüche zugunsten der Klägerin ergeben, kann dahinstehen. Solche Forderungen sind, wie oben (*Rn. 14*) gezeigt, im hiesigen Rechtsstreit nicht Streitgegenstand. Entsprechendes gilt, soweit in der mündlichen Verhandlung vor dem Senat angeklungen ist, vor Inkrafttreten des ErgTV habe die Rechtsvorgängerin den Arbeitnehmern teils ein höheres Leistungsentgelt gezahlt als ihnen nach dem Tarifvertrag zugestanden hätte. Abgesehen davon, dass auch hiermit gegenüber dem geltend gemachten Anspruchsgrund ein anderer Lebenssachverhalt angesprochen ist, handelt es sich insoweit um neuen Vortrag, der in der Revisionsinstanz keine Berücksichtigung finden kann.

b) Die Klägerin kann die Zahlung eines Gehaltsbestandteils in Gestalt der „RoSi-Zulage“ mit dem am 31. Dezember 2012 verbliebenen Betrag nicht aufgrund der behaupteten Erklärungen des Geschäftsführers der Rechtsvorgängerin der Beklagten verlangen, wonach der Ausfall von Tariferhöhungen während der Laufzeit des ErgTV „das Problem des Arbeitgebers“ sei bzw. er „das“ „auf seine Kappe nehme“. Solche Äußerungen können, wie das Landesarbeitsgericht richtig gesehen hat, ganz unterschiedlich verstanden werden. Jedenfalls kann ihnen kein Rechtsbindungswille der Beklagten dahingehend entnommen werden, den Betrag einer zum 31. Dezember 2012 verbliebenen „RoSi-Zulage“ unabhängig von den Wirkungen der Regelungen zu § 6 Ziff. 3 Abs. (II) iVm. § 7 Ziff. 5 Satz 1 ErgTV als eigenständige anrechnungsfeste Zulage über die Laufzeit des ErgTV hinaus weiterzuzahlen. Die fraglichen Äußerungen geben lediglich wieder, von welchem Tarifverständnis die Rechtsvorgängerin der Beklagten im Zeitpunkt der Tarifvertragsverhandlungen ausgegangen ist.

40

c) Die Klägerin hat dadurch, dass die Beklagte ihren Arbeitnehmern von Januar 2013 bis Juni 2013 monatlich eine „RoSi-Zulage“ iHv. des am 31. Dezember 2012 verbliebenen Betrags gewährt hat, auch keinen Anspruch

41

auf Zahlung von 62,00 Euro brutto monatlich aus betrieblicher Übung erlangt. Ein solcher Anspruch kommt nicht in Betracht, wenn der Arbeitgeber zu den zu ihrer Begründung angeführten Verhaltensweisen durch andere Rechtsgrundlagen verpflichtet war oder sich auch nur zur Leistungserbringung verpflichtet glaubte (*st. Rspr., zB BAG 30. Januar 2019 - 5 AZR 450/17 - Rn. 92 mwN*). So liegt es hier. Die Beklagte hat mit der Fortzahlung der umstrittenen Zulage - für ihre Arbeitnehmer erkennbar - bezweckt, eine vermeintliche Leistungspflicht aus § 6 Ziff. 3 Abs. (II) ErgTV zu erfüllen.

III. Die Klägerin hat nach § 97 Abs. 1 ZPO die Kosten der Revision zu tragen. 42

Linck

Volk

Berger

Mattausch

Ilgenfritz-Donné