

Bundesarbeitsgericht
Vierter Senat

Urteil vom 11. November 2020
- 4 AZR 210/20 -
ECLI:DE:BAG:2020:111120.U.4AZR210.20.0

I. Arbeitsgericht Bonn

Urteil vom 18. Oktober 2019
- 2 Ca 747/19 -

II. Landesarbeitsgericht Köln

Urteil vom 29. Januar 2020
- 3 Sa 637/19 -

Entscheidungsstichworte:

Anerkennungshaustarifvertrag - Reichweite der Verweisung auf Verbandstarifverträge - Auslegung eines Tarifvertrags

Hinweis des Senats:

Führende Entscheidung zu einer weiteren Parallelsache

BUNDESARBEITSGERICHT



4 AZR 210/20
3 Sa 637/19
Landesarbeitsgericht
Köln

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
11. November 2020

URTEIL

Freitag, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Kläger, Berufungskläger und Revisionskläger,

pp.

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der Beratung vom 11. November 2020 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Prof. Dr. Treber, den Richter am Bundesarbeitsgericht Reinfelder, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Dr. Rinck sowie den ehrenamtlichen Richter Kiefer und die ehrenamtliche Richterin Mayr für Recht erkannt:

1. Auf die Revision des Klägers wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Köln vom 29. Januar 2020 - 3 Sa 637/19 - aufgehoben.
2. Auf die Berufung des Klägers wird das Urteil des Arbeitsgerichts Bonn vom 18. Oktober 2019 - 2 Ca 747/19 - abgeändert:

Es wird festgestellt, dass dem Kläger aus dem Jahr 2019 ein Anspruch auf Freistellung von der Arbeitsleistung im Umfang von acht Arbeitstagen zusteht.
3. Die Beklagte hat die Kosten des Rechtsstreits zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

- Die Parteien streiten über einen Anspruch auf tarifliche Freistellungstage. 1
- Der Kläger ist mit einer Arbeitszeit von mindestens 35 Stunden langjährig 2
bei der Beklagten beschäftigt und seit mehr als fünf Jahren im Dreischichtmodell
tätig. Er ist Mitglied der Industriegewerkschaft Metall (IG Metall). Die Beklagte ist
Mitglied im Arbeitgeberverband der Chemischen und Gemischten Industrie von
Düren, Jülich, Euskirchen und Umgebung e.V., nicht aber im METALL NRW, Ver-
band der Metall- und Elektro-Industrie Nordrhein-Westfalen e.V. (METALL
NRW).
- Am 8. Mai 2015 vereinbarten die Beklagte und die IG Metall - Bezirkslei- 3
tung Nordrhein-Westfalen - einen am 1. Juni 2015 in Kraft getretenen Haustarif-
vertrag (HTV), der auszugsweise wie folgt lautet:

„Präambel

Die Firma Jopp Plastics Technology GmbH wendet aufgrund ihrer Historie bisher kein einheitliches Eingruppierungsschema an. Die Löhne und Gehälter sind seit dem Austritt des Arbeitgebers aus dem tarifgebundenen Arbeitgeberverband 2002 individuell vereinbart worden.

Gemeinsamer Wille der Parteien ist es, allen Beschäftigten ihre individuelle Bruttovergütung anzuheben. Wegen der o.g. zum Teil großen Unterschiedlichkeiten gibt es zu diesem Tarifvertrag jedoch, wie sonst üblich, keine betriebliche Entgelttabelle.

...

§ 2

Anerkennung der Tarifverträge

Die Parteien sind sich einig, dass mit sofortiger Wirkung die folgenden Tarifverträge zur Anwendung kommen:

- (1) Tarifvertrag über die tarifliche Absicherung eines Teiles eines 13. MEK in der Eisen- Metall- und Elektroindustrie Nordrhein Westfalen vom 11.12.1996, gültig ab 01.01.1997 i. V. mit dem Einheitlichen Tarifvertrag über die tarifliche Absicherung eines Teiles eines 13. Monateinkommens (ETV 13. ME) vom 18.12.2003.
- (2) Manteltarifvertrag vom 24.08./11.09.2001 für die Arbeiter, Angestellten und Auszubildenden der Eisen-, Metall-, Elektro und Zentralheizungsindustrie Nordrhein-Westfalen, gültig ab 01.01.2002
 - a) Im Manteltarifvertrag wird in § 3, Ziffer 3, Abs. 5 die Zahl 18 % durch die Zahl 36 % ersetzt.
 - b) ...

§ 3

Erhöhung der Löhne, Gehälter, Entgelte und Auszubildendenvergütung

- (1) Zukünftige Erhöhungen der Entgelte und Auszubildendenvergütungen verhandelt zwischen METALL NRW Verband der Metall- und Elektro-Industrie Nordrhein-Westfalen e.V. und der IG Metall Bezirk Nordrhein-Westfalen werden automatisch an die Beschäftigten weitergegeben.
- (2) Mit Wirkung ab 01.06.2015 werden die Löhne/Gehälter aller Mitarbeiter um 3,4 % erhöht.

Zum 01.06.2015 werden zusätzlich die Löhne der Mitarbeiter wie folgt überproportional angehoben:

...

§ 4

Anerkennung weiterer Tarifverträge

- (1) Zu den Tarifverträgen in der Anlage 1 verpflichten sich die Parteien bezüglich einer Anerkennung, mit dem festen Willen zur Einigung zu verhandeln. Es herrscht Arbeitskampffreiheit und keine Friedenspflicht. Die Verhandlungen sollen bis zum 31.12.2017 aufgenommen sein.
- (2) Soweit in den in diesem Tarifvertrag genannten Tarifverträgen zur Regelung von Streitfällen die tarifliche Einigungsstelle/tarifliche Schlichtungsstelle genannt ist, tritt an deren Stelle die betriebsverfassungsrechtliche Einigungsstelle gem. § 76 ff. BetrVG.

§ 5

Rechtsstatus der Tarifverträge

- (1) Die in Bezug genommenen Tarifverträge gelten mit dem jeweils gültigen Rechtsstatus.
- (2) Werden diese Tarifverträge oder Teile von ihnen gekündigt, gelten sie auch zwischen den Parteien dieses Anerkennungstarifvertrages als gekündigt.
- (3) Forderungen, die zu den in Bezug genommenen Tarifverträgen gestellt werden, gelten auch gegenüber der Partei dieses Tarifvertrages als gestellt.
- (4) Arbeitskampffreiheit und Friedenspflicht regeln sich so, als wäre die Firma Mitglied des Arbeitgeberverbandes, der die in Bezug genommenen Tarifverträge abgeschlossen hat.
- (5) Es gelten alle Abkommen, Zusatzabkommen, Änderungen und Neufassungen von Tarifverträgen sowie alle neuen Tarifverträge und -bestimmungen, die zwischen METALL NRW Verband der Metall- und Elektro-Industrie Nordrhein-Westfalen e.V. und der IG Metall Bezirk Nordrhein-Westfalen für das Tarifgebiet Nordrhein-Westfalen vereinbart werden.

...“

Die Anlage 1 zu § 4 Abs. 1 HTV enthält eine Liste von 22 Tarifverträgen, ua. den Einheitlichen Manteltarifvertrag vom 18. Dezember 2003 (EMTV), das Entgeltrahmenabkommen vom 18. Dezember 2003 (ERA) und das Entgeltabkommen vom 24. Februar 2015 (TV EA). Mit der „Änderungsvereinbarung zum Haustarifvertrag“ vom 16. August 2017 verlängerten die Tarifvertragsparteien die

4

Frist zur Aufnahme von Verhandlungen nach § 4 Abs. 1 HTV bis zum 31. Dezember 2019.

Am 14. Februar 2018 schlossen METALL NRW und die IG Metall - Bezirksleitung Nordrhein-Westfalen - den am 1. Januar 2019 in Kraft getretenen Tarifvertrag Tarifliches Zusatzgeld (TV T-ZUG) sowie einen Änderungstarifvertrag (ÄTV), der ua. den EMTV betraf. Nach dem ua. neu eingefügten § 3d EMTV konnten die Beschäftigten unter bestimmten Umständen anstatt des tariflichen Zusatzgeldes die Gewährung von Freistellungstagen verlangen. Anträge für das Jahr 2019 konnten danach bereits im Jahr 2018 gestellt werden.

Dieselben Tarifvertragsparteien vereinbarten am 8. November 2018 einen Manteltarifvertrag (MTV 2018), der am 1. Januar 2019 in Kraft trat und den EMTV ersetzte. In § 25 MTV 2018 heißt es ua.:

„§ 25 Freistellungstage statt T-ZUG (A)

Beschäftigte können nach Maßgabe nachfolgender Bestimmungen verlangen, statt des tariflichen Zusatzgeldes nach § 2 Nr. 2 a) TV T-ZUG eine Freistellung in Anspruch zu nehmen.

25.1 Anspruchsberechtigte

Die Möglichkeit eine bezahlte Freistellung in Anspruch zu nehmen, besteht für folgende Beschäftigtengruppen:

- a) Beschäftigte mit einer individuellen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von mindestens 35 Stunden, die
 - in drei oder mehr als drei Schichten oder nur in der Nachtschicht arbeiten (nach einer Betriebszugehörigkeit von mindestens 5 Jahren und nachdem sie mindestens 3 Jahre beim derzeitigen Arbeitgeber üblicherweise in Schicht gearbeitet haben),
 - ...

und voraussichtlich im Folgejahr in einem der vorgenannten Schichtmodelle beschäftigt sein werden.

b) ...

25.2 Geltendmachung

Beschäftigte können bis zum 31. Oktober eines Jahres den Anspruch für das Folgejahr geltend machen.

...

25.3 Freistellungsumfang

Der Freistellungsanspruch beträgt acht Tage für Beschäftigte, bei denen sich die Arbeitszeit regelmäßig auf fünf Tage pro Woche verteilt.

Grundsätzlich erfolgt die Inanspruchnahme in Form von ganzen freien Tagen, vergleichbar dem Verfahren bei der Urlaubsnahme. ...

Bei der zeitlichen Festlegung der Freistellung sind die Wünsche des Beschäftigten im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten zu berücksichtigen.

Kann der Freistellungsanspruch aus personenbedingten Gründen nicht oder nicht vollständig im Kalenderjahr genommen werden, geht der Freistellungsanspruch unter. Im Umfang der nicht realisierten Freistellungstage besteht der Anspruch auf das tarifliche Zusatzgeld nach § 2 Nr. 2 a) TV T-ZUG.

...

25.5 Kompensation des entfallenden Arbeitsvolumens

Betriebsrat und Arbeitgeber haben bis zum 31. Dezember eines Kalenderjahres anhand der vorliegenden Anträge zu erörtern, wie das entfallende Arbeitsvolumen betriebsintern ausgeglichen werden kann. Dabei ist die Nutzung der vorhandenen betrieblichen und tariflichen Instrumente zu erörtern, insbesondere:

- ...

Stellen die Betriebsparteien fest, dass der Anspruch nicht für alle Antragsteller realisiert werden kann, können sie eine Reihenfolge festlegen. Dabei sollen folgende Kriterien berücksichtigt werden:

- ...

Die Betriebsparteien können darüber hinaus weitere Kriterien festlegen. Kommt keine Einigung zustande und kann das entfallende Arbeitsvolumen nicht mit der entsprechenden Qualifikation betriebsintern kompensiert werden, kann der Arbeitgeber solche Anträge ablehnen.

...“

Der Kläger machte mit einem am 30. Oktober 2018 bei der Beklagten eingegangenen Schreiben für das Jahr 2019 an Stelle des tariflichen Zusatzgeldes erfolglos die Gewährung von acht Freistellungstagen geltend. Er hat die Auffassung vertreten, der TV T-ZUG und der MTV 2018 würden nach § 5 Abs. 5 HTV im Arbeitsverhältnis der Parteien gelten. Die tariflichen Anspruchsvoraussetzungen für die Gewährung der Freistellungstage seien erfüllt. 7

Der Kläger hat zuletzt beantragt festzustellen, dass ihm für das Jahr 2019 ein Anspruch auf Freistellung von der Arbeitsleistung im Umfang von acht Arbeitstagen zustand. 8

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt. Sie hat gemeint, die Geltung von Tarifverträgen sei abschließend in den §§ 2 bis 4 HTV geregelt. Insbesondere aufgrund der Verhandlungsverpflichtung über die Anerkennung weiterer Tarifverträge könne nicht angenommen werden, § 5 Abs. 5 HTV regele die automatische Geltung sämtlicher neuen Verbandstarifverträge. Bei der Aufnahme von § 5 Abs. 5 HTV handele es sich um ein Redaktionsversehen. 9

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Klägers zurückgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt der Kläger sein Klagebegehren weiter. 10

Entscheidungsgründe

- Die zulässige Revision ist begründet. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Klägers zu Unrecht zurückgewiesen. Die zulässige Klage ist begründet. Dem Kläger steht aus dem Kalenderjahr 2019 ein tariflicher Anspruch auf Freistellung von der Arbeitsleistung im Umfang von acht Arbeitstagen zu. 11
- I. Der Klageantrag in der zuletzt gestellten Fassung ist - nach gebotener Auslegung - zulässig. Hiervon ist auch das Landesarbeitsgericht zutreffend ausgegangen. 12
1. Der Feststellungsantrag ist hinreichend bestimmt iSv. § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO. Aus dem Klageantrag und seiner Begründung ergibt sich, welcher tarifliche Freistellungsanspruch festgestellt werden soll. 13
2. Nach seinem Wortlaut ist der Klageantrag auf die Feststellung gerichtet, dass dem Kläger für das Jahr 2019 ein Freistellungsanspruch im Umfang von acht Arbeitstagen „zustand“. Für eine solche rein vergangenheitsbezogene Feststellung könnte es allerdings an einem Feststellungsinteresse fehlen (*vgl. dazu BAG 3. Dezember 2019 - 9 AZR 54/19 - Rn. 13*). Aus der Begründung des Anspruchs wird jedoch deutlich, dass der Kläger die zukunftsorientierte Feststellung begehrt, dass ihm der tarifliche Freistellungsanspruch aus dem Jahr 2019 weiterhin zusteht. Für diese Feststellung besteht das erforderliche rechtliche Interesse, da die Beklagte das Bestehen eines solchen Anspruchs bestreitet. Die Freistellung könnte im fortbestehenden Arbeitsverhältnis auch noch erfolgen. 14
3. Der Kläger muss sich zur Durchsetzung seines Freistellungsanspruchs nicht auf die Erhebung einer Leistungsklage verweisen lassen. Die dafür notwendige Klage nach § 894 ZPO würde dem Klageziel nicht hinreichend gerecht (*vgl. die st. Rspr. für auf Urlaubsansprüche bezogene Feststellungsklagen, zuletzt zB BAG 19. März 2019 - 9 AZR 406/17 - Rn. 10 mwN, BAGE 166, 176*). 15

II. Dem Kläger steht aus dem Jahr 2019 ein Anspruch auf Freistellung von der Arbeitsleistung im Umfang von acht Arbeitstagen nach § 5 Abs. 5 HTV iVm. § 25 MTV 2018, § 2 Nr. 1, Nr. 2 Buchst. a TV T-ZUG zu. 16

1. Der HTV gilt im Arbeitsverhältnis der Parteien kraft beiderseitiger Tarifgebundenheit unmittelbar und zwingend, § 3 Abs. 1, § 4 Abs. 1 TVG. Gleiches gilt für den TV T-ZUG und den MTV 2018 als inkorporierte Teile des HTV (*zur Rechtsnatur in Bezug genomener Tarifverträge zB BAG 22. März 2017 - 4 AZR 462/16 - Rn. 17, BAGE 158, 322; 22. Februar 2012 - 4 AZR 8/10 - Rn. 25*). 17

a) Wie das Landesarbeitsgericht noch zutreffend erkannt hat, kann sich die für einen Anspruch auf die tariflichen Freistellungstage notwendige Geltung sowohl des TV T-ZUG als auch des MTV 2018 nur aus § 5 Abs. 5 HTV ergeben. § 2 HTV enthält bereits nach seinem Wortlaut keine dynamische Verweisung auf nachfolgende manteltarifvertragliche Regelungen, die eine Geltung des MTV 2018 vermitteln würde. Die - teilweise modifizierte - Anerkennung des Manteltarifvertrags vom 24. August/11. September 2001 (MTV 2001) erfasst - wie auch aus § 5 Abs. 1 HTV deutlich wird - nur dessen Regelungsbestand, wirkt also nicht dynamisch. Das ergibt sich auch aus dem Umstand, dass zum Zeitpunkt des Abschlusses des HTV bereits der EMTV als Nachfolgetarifvertrag des MTV 2001 in Kraft getreten war. Dem entspricht, dass § 4 Abs. 1 HTV iVm. Anlage 1 die Anerkennung des EMTV zum Gegenstand von Verhandlungen der Tarifvertragsparteien machen wollte. Ebenso wenig ergibt sich - auch unter Berücksichtigung des Inhalts der Präambel - eine Verweisung auf auch nur einen der maßgeblichen Tarifverträge aus den Bestimmungen über Entgelterhöhungen (§ 3 HTV). 18

b) Entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts erfasst § 5 Abs. 5 HTV aber sowohl den TV T-ZUG als auch den MTV 2018 als zeitlich nachfolgend geschlossene neue Tarifverträge. Dies ergibt die Auslegung des HTV. 19

- aa) Die Auslegung des normativen Teils eines Tarifvertrags folgt nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts den für die Auslegung von Gesetzen geltenden Regeln. Auszugehen ist zunächst vom Tarifwortlaut. Zu erforschen ist der maßgebliche Sinn der Erklärung, ohne am Buchstaben zu haften. Dabei sind der wirkliche Wille der Tarifvertragsparteien und damit der von ihnen beabsichtigte Sinn und Zweck der Tarifnorm mit zu berücksichtigen, soweit sie in den tariflichen Normen ihren Niederschlag gefunden haben. Auch auf den tariflichen Gesamtzusammenhang ist abzustellen. Verbleiben noch Zweifel, können weitere Kriterien berücksichtigt werden. Im Zweifel ist die Tarifauslegung zu wählen, die zu einer vernünftigen, sachgerechten, zweckorientierten und praktisch brauchbaren Lösung führt (*st. Rspr.*, zB BAG 12. Dezember 2018 - 4 AZR 147/17 - Rn. 35 mwN, BAGE 164, 326). Diese Auslegungsgrundsätze gelten in vollem Umfang auch für die Auslegung von Anerkennungstarifverträgen; Gründe für die Anwendung anderer Maßstäbe sind nicht erkennbar. Soweit der Senat in einer vereinzelt gebliebenen Entscheidung (BAG 16. Juni 2010 - 4 AZR 944/08 - Rn. 29) ohne weiter gehende Begründung die Auffassung vertreten hat, eine Verweisung auf andere Tarifverträge sei im Zweifel eng auszulegen, hält er hieran nicht mehr fest. 20
- bb) Die Auslegung einer Tarifnorm durch das Landesarbeitsgericht ist in der Revisionsinstanz in vollem Umfang nachprüfbar (BAG 12. Dezember 2018 - 4 AZR 147/17 - Rn. 35 mwN, BAGE 164, 326). Sie hält einer solchen Überprüfung nicht stand. Vielmehr ergibt eine Auslegung nach den genannten Grundsätzen, dass § 5 Abs. 5 HTV alle zeitlich nachfolgend geschlossenen Tarifverträge inkorporiert, es sei denn, der HTV enthält eigenständige Regelungen über ihre Anwendung oder sie sind in der Anlage 1 zur Verhandlungsklausel des § 4 Abs. 1 HTV aufgeführt. 21
- (1) Der Wortlaut des § 5 Abs. 5 HTV, von dem vorrangig auszugehen ist, spricht deutlich für eine Verweisung sowohl auf den MTV 2018 als auch auf den TV T-ZUG. Dies stellt auch die Beklagte nicht in Abrede. 22

- (a) Nach Abs. 5 sollen alle Abkommen, Zusatzabkommen, Änderungen und Neufassungen von Tarifverträgen sowie alle neuen Tarifverträge und -bestimmungen gelten, die zwischen METALL NRW und der IG Metall Bezirk Nordrhein-Westfalen für das Tarifgebiet Nordrhein-Westfalen vereinbart werden. Das Verb „gelten“ wird im allgemeinen Sprachgebrauch verwandt, um auszudrücken, dass etwas Gültigkeit hat (*Duden Deutsches Universalwörterbuch 8. Aufl. Stichwort „gelten“*). In diesem Sinne wird der Begriff auch im juristischen Sprachgebrauch genutzt. Im Zusammenhang mit Tarifverträgen bestimmt § 4 Abs. 1 TVG, dass deren Rechtsnormen, die den Inhalt, den Abschluss oder die Beendigung von Arbeitsverhältnissen ordnen, unmittelbar und zwingend zwischen den beiderseits Tarifgebundenen gelten (*vgl. zum Begriff auch BAG 16. Oktober 2019 - 4 AZR 66/18 - Rn. 25*). Schon nach dem Wortlaut der Vorschrift („vereinbart werden“) sollen aber nur solche Tarifvereinbarungen gelten, die nach dem Inkrafttreten des HTV geschlossen werden, und zwar diejenigen, die bisherige Tarifvereinbarungen ändern oder neufassen sowie weiterhin „Tarifverträge und -bestimmungen“, die neu vereinbart werden und zum bisherigen Regelungsbestand hinzutreten. Zusammengefasst bringt die Norm nach ihrem Wortlaut zum Ausdruck, dass alle Vereinbarungen zwischen METALL NRW und der IG Metall für das Tarifgebiet Nordrhein-Westfalen, die nach dem 1. Juni 2015 geschlossen werden, unmittelbar in den HTV inkorporiert werden und damit für die vom persönlichen Geltungsbereich des HTV erfassten tarifgebundenen Beschäftigten gelten. 23
- (b) Sowohl der TV T-ZUG und der ÄTV zum EMTV - beide vom 14. Februar 2018 - als auch der am 8. November 2018 geschlossene MTV 2018 fallen unter den Wortlaut der Norm. Es handelt sich jeweils um Tarifverträge zwischen den dort genannten Tarifvertragsparteien für das Tarifgebiet Nordrhein-Westfalen, die nach Inkrafttreten des HTV vereinbart wurden. 24
- (2) Systematik und Gesamtzusammenhang des HTV gebieten ein engeres Verständnis von § 5 Abs. 5 HTV. Andernfalls käme den §§ 2 bis 4 HTV entgegen deren Sinn und Zweck keine hinreichende Bedeutung mehr zu. § 5 Abs. 5 HTV 25

verweist danach nur auf solche zeitlich nachfolgend geschlossenen Tarifverträge, für die der HTV keine spezifischen Geltungsbestimmungen enthält und die nicht unmittelbar unter die Verhandlungsklausel des § 4 Abs. 1 HTV fallen.

(a) Die Präambel des HTV lässt - worauf die Revision zutreffend hinweist - den Willen erkennen, die individuelle Bruttovergütung der Beschäftigten anzunähern. Ebenso macht sie jedoch deutlich, dass wegen der zum Teil großen Unterschiedlichkeiten bei der individuellen Vergütung keine betriebliche Entgelttabelle vereinbart wird. Das kommt in der Sonderregelung des § 3 HTV (*dazu Rn. 28*) zum Ausdruck. Damit deutet bereits die Präambel darauf hin, dass § 5 Abs. 5 HTV entgegen dem weiten Wortlaut jedenfalls nicht uneingeschränkt sämtliche Entgeltfragen erfasst. Andernfalls verlöre die Präambel bereits durch das erste nach dem 1. Juni 2015 geschlossene Entgeltabkommen jede Bedeutung. Über die Anwendung des TV T-ZUG und des MTV 2018 oder über die sonstige Heranführung an die Verbandstarifverträge verhält sich die Präambel weder direkt noch indirekt. Entgegen der Auffassung der Revision lässt sich auch aus dem Umstand, dass die Freistellungstage äquivalent für einen Entgeltanspruch (das Tarifliche Zusatzgeld (A)) stehen, nichts über die Geltung der entsprechenden Tarifnormen im Arbeitsverhältnis des Klägers ableiten. 26

(b) § 2 HTV bestimmt (nur) die sofortige Anerkennung von zwei Tarifverträgen, und zwar des Tarifvertrags über die tarifliche Absicherung eines Teiles eines 13. Monatseinkommens vom 11. Dezember 1996 (iVm. dem ETV 13. ME, § 2 Abs. 1 HTV) und des MTV 2001 mit bestimmten Modifikationen (§ 2 Abs. 2 HTV). Der MTV 2001 galt dabei zum Zeitpunkt des Abschlusses des HTV bereits nicht mehr, sondern war durch den EMTV vom 18. Dezember 2003 abgelöst worden. Dessen Anerkennung ist wiederum nach Anlage 1 Nr. 1 Gegenstand der Verhandlungsklausel des § 4 Abs. 1 HTV. Damit wird deutlich, dass im Hinblick auf manteltarifliche Regelungen jedenfalls zunächst nur ein älterer und zudem modifizierter Rechtsstand gelten sollte. Eine automatische Ablösung des MTV 2001 durch den EMTV - und sei es auch in geänderter Form - war damit erkennbar nicht beabsichtigt. Keine Aussage trifft § 2 HTV - auch iVm. § 4 Abs. 1 HTV - aber 27

darüber, ob und unter welchen Voraussetzungen ein ggf. zukünftig abzuschließender neuer Manteltarifvertrag gelten sollte.

(c) § 3 HTV lässt sich zur Anwendung des TV T-ZUG oder des MTV 2018 nichts entnehmen. Die Norm knüpft an die bereits zitierte Präambel an und bestimmt, dass unmittelbar mit Inkrafttreten des HTV eine Erhöhung der Löhne, Gehälter und Ausbildungsvergütungen erfolgt. Darüber hinaus sind Maßnahmen zur Vereinheitlichung der Entgeltstruktur vorgesehen (§ 3 Abs. 2 und Abs. 3 HTV). Außerdem ist festgelegt, dass zukünftige Erhöhungen der Entgelte und Ausbildungsvergütungen der Verbandstarifverträge automatisch an die Beschäftigten weitergegeben werden (§ 3 Abs. 1 HTV). Die Vorschrift enthält aber - entsprechend der Präambel - weder selbst eine Entgelttabelle noch nimmt sie auf die Tabelle des aktuellen oder des jeweiligen Entgeltabkommens auf Verbandsebene Bezug. Das damals aktuelle Entgeltabkommen vom 24. Februar 2015 ist vielmehr ebenfalls in der Anlage 1 zu § 4 Abs. 1 HTV enthalten, dessen Anwendung also gesondert zu verhandeln. Ein Verständnis des § 5 Abs. 5 HTV, wonach auch die jeweiligen, idR jährlich abzuschließenden Entgeltabkommen automatisch in Bezug genommen werden, stünde hiermit nicht im Einklang und würde § 3 Abs. 1 HTV überflüssig machen.

28

(d) Die Verhandlungsklausel des § 4 Abs. 1 HTV iVm. der Anlage 1 macht schließlich deutlich, dass über die Anerkennung der dort genannten Tarifverträge des Tarifgebiets Nordrhein-Westfalen „mit dem festen Willen zur Einigung“ zu verhandeln ist und insoweit Arbeitskampffreiheit besteht. Die Frist zur Aufnahme von Verhandlungen ist dabei durch die Änderungsvereinbarung zum HTV auf den 31. Dezember 2019 verlängert worden. Da in der Anlage 1 alle zum Zeitpunkt des Inkrafttretens des HTV vereinbarten Verbandstarifverträge aufgeführt sind, lässt sich dieser Klausel jedenfalls das Ziel einer vollständigen - wenn auch ggf. modifizierten - Heranführung an den - damaligen - Tarifstand des Tarifgebiets Nordrhein-Westfalen im Wege von Verhandlungen und ggf. Arbeitskampfmaßnahmen entnehmen. Für eine automatische Geltung der genannten Tarifverträge im Fall ihrer bloßen Änderung oder für die isolierte Geltung geänderter Teile die-

29

ser Tarifverträge spricht dies gerade nicht. Über die Inkorporierung anderer, zukünftig von IG Metall und METALL NRW abzuschließender Tarifverträge verhält sich § 4 HTV hingegen nicht. Weder ergibt sich aus der Norm eine automatische Geltung solcher Tarifverträge noch schließt sie eine solche - soweit sie sich aus anderen Bestimmungen des HTV ergibt - aus.

(e) § 5 HTV enthält unter der Überschrift „Rechtsstatus der Tarifverträge“ in den Absätzen 1 bis 4 allgemeine Bestimmungen im Hinblick auf durch den HTV in Bezug genommene Tarifverträge. Dies waren zum Zeitpunkt des Abschlusses des HTV zunächst diejenigen nach § 2 Abs. 1 und Abs. 2 HTV. Die Wirkung der Regelung ist aber nicht auf bereits in Bezug genommene beschränkt, sondern offen für weitere Tarifverträge. Die Norm bestimmt insoweit, welchen „Rechtsstatus“ diese Tarifverträge haben sollen und stellt hinsichtlich Kündigung, Forderungen, Friedenspflicht und Arbeitskampffreiheit einen Gleichlauf mit dem Geltungszustand der Tarifnormen der in Bezug genommenen Verbandstarifverträge her. Damit knüpft die Vorschrift an die Rechtsprechung des Senats an, wonach bei einem Anerkennungstarifvertrag häufig mit der Verweisung eine Gleichstellung mit der Entwicklung der in Bezug genommenen Tarifnormen in der Weise gewollt ist, dass der Verweisungstarifvertrag (lediglich) die Verbandszugehörigkeit des Arbeitgebers ersetzen soll und deshalb auch der Geltungszustand der in Bezug genommenen Tarifnormen auf die Arbeitsverhältnisse im Geltungsbereich des Verweisungstarifvertrags durchschlägt (*vgl. zuletzt zu einer gleichlautenden Formulierung BAG 27. September 2017 - 4 AZR 630/15 - Rn. 13 ff. mwN, BAGE 160, 273*). Die Überschrift des § 5 HTV steht entgegen der Auffassung der Beklagten einem Verständnis des Abs. 5, wonach zukünftig zu vereinbarende Tarifverträge automatisch in Bezug genommen werden, nicht entgegen. Auch hinsichtlich solcher Tarifverträge handelt es sich um eine Regelung über den Rechtsstatus, dh. die Geltung in einem bestimmten Rechtszustand.

(f) Die Gesamtschau der Bestimmungen des HTV zeigt damit eine Dreiteilung: Bestimmte tarifliche Bestimmungen der Verbandstarifverträge gelten unmittelbar (§ 2 HTV) bzw. unmittelbar nach ihrem zukünftigen Abschluss (§ 3 Abs. 1 HTV). Über die Geltung anderer, bei Abschluss des HTV bereits geltender Verbandstarifverträge ist zwischen den Parteien des HTV zu verhandeln (§ 4 Abs. 1 HTV iVm. Anlage 1). Nach Inkrafttreten des HTV vereinbarte neue Tarifverträge gelten hingegen mit deren Inkrafttreten nach § 5 Abs. 5 HTV unmittelbar auch im Geltungsbereich des HTV. 31

(3) Danach ist der TV T-ZUG von § 5 Abs. 5 HTV erfasst. Die dort enthaltenen Regelungen sind weder in einer anderen Norm des HTV geregelt noch ist dieser Tarifvertrag von der Verhandlungsklausel des § 4 Abs. 1 HTV erfasst. Dasselbe gilt für den MTV 2018, nicht jedoch für den ÄTV zum EMTV. 32

(a) Durch den ÄTV vom 14. Februar 2018 wurden Teile des EMTV geändert und erstmals mit § 3d EMTV ein Anspruch auf eine tarifliche Freistellungszeit als Äquivalent zum tariflichen Zusatzgeld nach § 2 Nr. 2 Buchst. a TV T-ZUG eingeführt. Zwar würde auch dieser ÄTV unter den Wortlaut des § 5 Abs. 5 HTV fallen, da es sich um die Änderung eines Tarifvertrags handelt. Gegen ein solches Verständnis spricht allerdings, dass der EMTV ausdrücklich unter die Verhandlungsklausel des § 4 Abs. 1 HTV fällt und die nicht geänderten Vorschriften des EMTV keine Geltung beanspruchen würden. Vielmehr wäre insoweit weiter der nach § 2 Abs. 2 HTV in Bezug genommene MTV 2001 anwendbar. Dafür, dass ein solches „Mischsystem“ aus zwei verschiedenen Manteltarifverträgen gewollt gewesen wäre, gibt das Gesamtverständnis des HTV keine Anhaltspunkte. 33

(b) Bei dem MTV 2018 handelt es sich hingegen um einen neuen Tarifvertrag, der weder unter § 2 HTV noch unter § 4 HTV fällt oder von einer dieser Normen erfasst wird. Deshalb ist der Anwendungsbereich des § 5 Abs. 5 HTV eröffnet. Entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts wird damit auch nicht die Verhandlungsklausel des § 4 Abs. 1 HTV obsolet. Der neue MTV war weder ausdrücklich in der Anlage 1 zu § 4 Abs. 1 HTV aufgeführt noch enthält die Tarifnorm einen Hinweis darauf, dass sie auch für alle ersetzenden Tarifverträge gelten sollte. Vor dem Hintergrund des Wortlauts des § 5 Abs. 5 HTV hätte 34

es aber solcher Anhaltspunkte bedurft, um diese Bestimmung ganz oder teilweise unangewendet zu lassen.

(4) Sinn und Zweck des HTV stehen in einer Gesamtschau seiner Bestimmungen einem solchen Verständnis des § 5 Abs. 5 HTV nicht entgegen. Zwar wird durch den Neuabschluss des MTV 2018 mit dessen Inkrafttreten die Bezugnahme des HTV auf den MTV 2001 gegenstandslos. § 5 Abs. 5 HTV bezweckt aber insoweit eine zukunftsorientierte Anpassung an die Verbandstarifverträge. Die Norm erhöht dabei auch den Verhandlungsdruck auf die Parteien des Haustarifvertrags sowohl im Hinblick auf die Tarifverträge, die unter die Verhandlungsklausel des § 4 Abs. 1 HTV fallen, als auch im Hinblick auf neue Verbandstarifverträge, wenn Modifikationen gewollt sind. Entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts besteht bei diesem Verständnis auch kein „unvereinbarer Widerspruch“ zwischen den verschiedenen Teilen des HTV, sondern diese erhalten sämtlich einen jeweils rechtssicher abgrenzbaren Anwendungsbereich. 35

(5) Anhaltspunkte dafür, dass es sich bei der Aufnahme von § 5 Abs. 5 HTV um ein bloßes Redaktionsversehen handelt, bestehen entgegen der Auffassung der Beklagten nach diesem Gesamtverständnis des HTV nicht. Es ist zwar anerkannt, dass bei der Auslegung von Tarifverträgen eine Bindung an den möglichen Wortsinn eines Begriffs dann nicht besteht, wenn sich aus dem Gesamtzusammenhang der Tarifnormen das Vorliegen eines Redaktionsversehens ergibt (*vgl. dazu zB BAG 19. Juni 2018 - 9 AZR 564/17 - Rn. 32 mwN; 5. Juli 2017 - 4 AZR 831/16 - Rn. 31 mwN*). Von einem solchen geht die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts aus, wenn die Tarifvertragsparteien lediglich versehentlich einen anderen Ausdruck gewählt oder im Text belassen haben, als sie beabsichtigten (*BAG 13. Dezember 1995 - 4 AZR 615/95 - zu II 4 der Gründe, BAGE 82, 1*). Auf den vorliegenden Fall übertragen bedeutet dies, dass sie § 5 Abs. 5 HTV aufgenommen haben müssten, obwohl der erkennbare gemeinsam gewollte Regelungszweck dem entgegenstünde. Davon ist - wie dargelegt - nicht auszugehen. Es sind weder aus Systematik und Gesamtzusammenhang des HTV noch 36

aus dessen Sinn und Zweck Anhaltspunkte dafür erkennbar, dass neue Tarifver-
einbarungen trotz des klaren Wortlauts des § 5 Abs. 5 HTV generell nicht in Be-
zug genommen werden sollten.

2. Die Verweisung in § 5 Abs. 5 HTV auf den TV T-ZUG und den MTV 2018 37
ist rechtswirksam.

a) Nach der Rechtsprechung des Senats umfasst die Rechtssetzungsbe- 38
fugnis der Tarifvertragsparteien grundsätzlich auch das Recht, auf jeweils gel-
tende andere tarifliche Vorschriften zu verweisen, sofern deren Geltungsbereich
mit dem Geltungsbereich der verweisenden Tarifnorm in einem engen sachlichen
Zusammenhang steht (*BAG 29. August 2001 - 4 AZR 332/00 - zu 1 2 b der
Gründe, BAGE 99, 10*). Darüber hinaus müssen die Tarifvertragsparteien die
Verweisungsbestimmungen jederzeit aufheben, modifizieren oder ersetzen kön-
nen und durch die Ausgestaltung der Kündigungsregelungen darf nicht eine zu
lange zeitliche Bindung ohne Lösungsmöglichkeit eingegangen werden (*BAG
29. August 2007 - 4 AZR 561/06 - Rn. 28; 10. November 1982 - 4 AZR 1203/79 -
BAGE 40, 327, 343*).

b) Diese Voraussetzungen sind erfüllt. 39

aa) § 6 HTV sieht eine Kündigungsmöglichkeit mit dreimonatiger Frist, erst- 40
mals zum Ende einer Mindestlaufzeit von zwei Jahren und sieben Monaten zum
31. Dezember 2017 vor. Diese Bestimmung blieb durch die Änderungsvereinba-
rung zum HTV vom 16. August 2017 unberührt und begegnet keinen rechtlichen
Bedenken.

bb) Auch ein enger Sachzusammenhang zwischen dem Geltungsbereich der 41
verweisenden Tarifnormen und dem der in Bezug genommenen Tarifverträge be-
steht. Der Geltungsbereich sowohl des TV T-ZUG als auch des MTV 2018 unter-
scheidet sich inhaltlich nicht von dem jeweiligen Geltungsbereich der Tarifver-
träge, die die Tarifvertragsparteien des HTV in § 2 HTV und § 3 Abs. 1 HTV aus-
drücklich in Bezug genommen haben und die nach der Anlage 1 unter die Ver-
handlungsklausel fallen. Deren Sachnähe wird zu Recht von keiner Seite in Frage

gestellt. Der Betrieb der Beklagten liegt räumlich im Geltungsbereich der in Bezug genommenen Tarifverträge der Metall- und Elektroindustrie Nordrhein-Westfalen. Dafür, dass er nicht unter deren fachlichen Geltungsbereich fiele oder dem nicht jedenfalls nahestünde, gibt es keine Anhaltspunkte. Dieser erfasst sowohl die Metall- und Elektroindustrie als auch damit in Verbindung stehende Betriebe der kunststoffverarbeitenden Industrie. Entgegenstehendes hat auch die Beklagte nicht konkret behauptet.

3. Der Kläger fällt unter den persönlichen Geltungsbereich des TV T-ZUG und des MTV 2018. Dieser wird durch § 1 HTV bestimmt. Der verweisende und der in Bezug genommene Tarifvertrag bilden eine Einheit, dh. die Normen des Bezugstarifvertrags sind Teil des Verweisungstarifvertrags (*vgl. zB BAG 22. März 2017 - 4 AZR 462/16 - Rn. 17 mwN, BAGE 158, 322*). Maßgeblich sind deshalb entgegen der Auffassung der Beklagten nicht der jeweilige persönliche Geltungsbereich des TV T-ZUG und des MTV 2018, sondern derjenige des HTV (*vgl. zum räumlichen Geltungsbereich in Bezug auf einen Anerkennungstarifvertrag BAG 3. Juli 2013 - 4 AZR 961/11 - Rn. 15, BAGE 145, 324*). Der Kläger fällt unter diesen. Das steht nicht im Streit. Im Übrigen entspricht der persönliche Geltungsbereich nach § 1 Nr. 3 des Entgeltrahmenabkommens (ERA), auf das § 1 Nr. 3 TV T-ZUG und § 1 Nr. 3 MTV 2018 Bezug nehmen, hinsichtlich der „Beschäftigten (gewerbliche Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen sowie Angestellte), [...] die Mitglied der IG Metall sind“ wortwörtlich der Formulierung in § 1 HTV. 42

4. Der Kläger erfüllt die Anspruchsvoraussetzungen für die begehrten acht Freistellungstage aus dem Jahr 2019 nach § 25 MTV 2018 iVm. § 2 Nr. 2 Buchst. a TV T-ZUG. Dies steht zwischen den Parteien auch nicht im Streit. 43

a) Nach den nicht angegriffenen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts verfügt der Kläger über eine Betriebszugehörigkeit von mindestens fünf Jahren und arbeitet ebenso lange im Dreischichtmodell (§ 25.1 Buchst. a Alt. 1 MTV 2018). Zum Zeitpunkt der Klageerhebung im April 2019 war er nach seinem unbestrittenen Vortrag weiterhin in diesem Schichtmodell eingesetzt (§ 25.1 Buchst. a letzter Halbs. MTV 2018). Den Anspruch für das Jahr 2019 hat er mit 44

seinem bei der Beklagten am 30. Oktober 2018 eingegangenen Schreiben fristgemäß iSv. § 25.2 MTV 2018 geltend gemacht. Der Freistellungsanspruch betrug daher für das Jahr 2019 bei einer Arbeitszeitverteilung auf fünf Wochentage acht Tage (§ 25.3 Abs. 1 MTV 2018).

b) Dem Anspruch stehen die Bestimmungen über die Kompensation des entfallenden Arbeitsvolumens (§ 25.5 MTV 2018) nicht entgegen. Danach haben Betriebsrat und Arbeitgeber bis zum 31. Dezember eines Kalenderjahres anhand der vorliegenden Anträge zu erörtern, wie das entfallende Arbeitsvolumen betriebsintern ausgeglichen werden kann. Soweit die Betriebsparteien feststellen, dass der Anspruch nicht für alle Antragsteller realisiert werden kann, können sie eine Reihenfolge festlegen. Ob solche Verhandlungen zwischen den Betriebsparteien stattgefunden haben, ist weder vorgetragen noch festgestellt. Hiergegen spricht, dass die Arbeitgeberin von Beginn an eine Anwendung des TV T-ZUG und des MTV 2018 abgelehnt hat. Letztlich kann dies aber dahinstehen, da § 25.5 MTV 2018 keine weitere (kollektivrechtliche) Anspruchsvoraussetzung für den individualrechtlichen Freistellungsanspruch aufstellt. Allenfalls in den Fällen, in denen die Betriebsparteien nach § 25.5 Abs. 2 Satz 1 MTV 2018 eine bestimmte Reihenfolge der Antragsteller festlegen, könnte dies dem individualrechtlichen Anspruch entgegengehalten werden. Die rechtliche Bedeutung einer solchen Festlegung kann im vorliegenden Rechtsstreit aber dahinstehen, da eine entsprechende Vereinbarung zwischen Betriebsrat und Arbeitgeberin weder vorgetragen noch festgestellt wurde. Im Übrigen zeigt § 25.5 Abs. 3 Satz 2 MTV 2018, dass die Arbeitgeberin im Fall der Nichteinigung mit dem Betriebsrat Anträge ablehnen darf, wenn das anfallende Arbeitsvolumen nicht qualifikationsentsprechend kompensiert werden kann. Letztlich ist also - jedenfalls bei Fehlen einer durch die Betriebsparteien aufgestellten Reihenfolge - entscheidend, ob bestimmte, vom Tarifvertrag näher definierte betriebliche Umstände tatsächlich vorliegen und dem Freistellungsanspruch des Arbeitnehmers entgegengehalten werden können. Solche Einwendungen hat die Beklagte nicht erhoben.

45

c) Der Anspruch ist schließlich nicht mit Ablauf des Jahres 2019 erloschen. Gemäß § 25.3 Abs. 3 MTV 2018 geht der Freistellungsanspruch unter, wenn er

46

aus personenbedingten Gründen nicht oder nicht vollständig im Kalenderjahr genommen werden kann. Im Umfang der nicht realisierten Freistellungstage besteht dann allerdings der Anspruch auf das tarifliche Zusatzgeld. Solche personenbedingten Gründe sind weder festgestellt noch von der Beklagten behauptet worden. Nach Wortlaut und Systematik der Tarifnorm besteht der Anspruch auf Gewährung der Freistellungstage in allen anderen Fällen über das Kalenderjahr hinaus fort. Die Gewährung von Freistellungstagen, deren Anspruch aus einem früheren Kalenderjahr stammt, ist im fortbestehenden Arbeitsverhältnis regelmäßig auch ohne Weiteres noch möglich. Ein Fall der objektiven oder subjektiven Unmöglichkeit iSv. § 275 BGB (vgl. dazu BAG 21. März 2018 - 10 AZR 560/16 - Rn. 18 mwN, BAGE 162, 221) liegt deshalb nicht vor.

III. Die Beklagte hat nach § 91 Abs. 1 Satz 1 ZPO die Kosten des Rechtsstreits zu tragen.

47

Treber

Rinck

W. Reinfelder

Kiefer

Mayr