

12 Sa 540/19
14 Ca 1632/19
Arbeitsgericht Düsseldorf

Beglaubigte Abschrift



Verkündet am 29.04.2020

Lochthowe
als Urkundsbeamtin der Ge-
schäftsstelle

**LANDESARBEITSGERICHT DÜSSELDORF
IM NAMEN DES VOLKES**

URTEIL

In dem Rechtsstreit

1. Q. I. Manufacturing Germany GmbH & Co. KG, gesetzlich vertreten durch die persönlich haftende Gesellschafterin Q. I. GmbH, diese wiederum gesetzlich vertreten durch die Geschäftsführer Dr.-Ing. I.-K. I. und L. W., G.-I.-Straße 56, C.

Klägerin und Berufungsklägerin

Prozessbevollmächtigter

Unternehmerverband der N.industrie Ostwestfalen, Am T. berg 8, C.

2. Verband der N.- und F.-Industrie Nordrhein-Westfalen e.V. N. NRW, vertreten durch den Vorstand, dieser vertreten den Präsidenten B. H. L. und den Hauptgeschäftsführer Prof. Dr. M. N., V. straße 58-62, E.

Kläger und Berufungskläger

Prozessbevollmächtigter

Verband der N.- und F.-Industrie Nordrhein-Westfalen e.V. N. NRW, vertreten durch den Vorstand, dieser vertreten den Präsidenten B. H. L. und den Hauptgeschäftsführer Prof. Dr. M. N., V. straße 58-62, E.

g e g e n

IG N. - Bezirksleitung Nordrhein-Westfalen, vertreten durch den Bezirksleiter L. H., S. straße 94, E.

Beklagte und Berufungsbeklagte

Prozessbevollmächtigte

Rechtsanwälte C. & X., N. str. 16, E.

hat die 12. Kammer des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf im schriftlichen Verfahren nach der Sachlage am 29.04.2020 durch den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht Dr. Gotthardt als Vorsitzenden und den ehrenamtlichen Richter Effertz und die ehrenamtliche Richterin Bruns-
mann

für Recht erkannt:

- 1. Die Berufungen der Klägerin und des Klägers gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Düsseldorf vom 26.07.2019 - 14 Ca 1632/19 - werden zurückgewiesen.**
- 2. Die gerichtlichen Kosten des Berufungsverfahrens und die außergerichtlichen Kosten der Beklagten werden der Klägerin und dem Kläger je zur Hälfte auferlegt. Ihre außergerichtlichen Kosten des Berufungsverfahrens tragen die Klägerin und der Kläger jeweils selbst.**
- 3. Die Revision wird zugelassen.**

TATBESTAND:

Die Parteien streiten über die Geltung eines Flächentarifvertrags zum tariflichen Zusatzgeld und der damit zusammenhängenden Freistellungsregelung im Manteltarifvertrag der N.- und F. industrie Nordrhein-Westfalen für einen Betrieb der Klägerin auf der Grundlage verschiedener für den Betrieb der Klägerin geltenden Tarifverträge.

Die Klägerin als Arbeitgeberin war Mitglied des Unternehmerverbandes der N. industrie Ostwestfalen C. - I. - N. e.V., der Mitglied des Klägers war. Der Betrieb F. E. Center der Klägerin in C. (F.) ging aus der Versandabteilung eines großen Produktionswerks der Klägerin mit originärer Tarifbindung hervor und entwickelte sich sodann zu einem eigenständigen Logistikstandort. Im Betrieb F. beschäftigte die Klägerin ca. 200 Mitarbeiter, die Logistikaufgaben für eine Vielzahl von europaweiten Produktionswerken des Q. I.-Konzerns wahrnahmen. Die Beklagte ist die Gewerkschaft IG N., vertreten durch ihre Bezirksleitung in E..

In einem Anerkennungstarifvertrag vom 02.06.2008, abgeschlossen zwischen der Rechtsvorgängerin der Klägerin, der Q. I. GmbH & Co KG und der Beklagten, (*im Folgenden TV 2008*) hieß es u.a.:

**„A.
Geltungsbereich und Anerkennung**

§ 1 Geltungsbereich

(1) Dieser Tarifvertrag wird abgeschlossen für die organisatorisch eigenständige Einheit F.. ...

§ 2 Anerkennung der Tarifverträge

(1) Die Tarifverträge für die Arbeiter/innen, Angestellte und Auszubildende der Metallindustrie des Tarifgebietes Nordrhein-Westfalen, abgeschlossen zwischen der Industriegewerkschaft N., Bezirksleitungen F., I., L. und N., ab dem 01. Januar 1988 E. und X. sowie ab dem 01. Januar 1997 Nordrhein-Westfalen und dem Verband der N.- und F. industrie Nordrhein-Westfalen e.V. gelten in ihrer jeweiligen Fassung für die unter dem jeweiligen Geltungsbereich aufgeführten Arbeitnehmer und Auszubildenden des F., soweit nachfolgend nichts anderes vereinbart ist.*

(2) Die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Anerkennungstarifvertrages geltenden Tarifverträge sind in der Anlage 1 bezeichnet, die Bestandteil dieses Tarifvertrages ist. ...

* Alle Verweisungen auf Tariftexte in diesem Dokument beziehen sich auf diejenigen der Metallindustrie NRW (vor ERA), soweit nichts anderes bestimmt ist. Verweisungen auf Paragraphen ohne Zusatz beziehen sich auf solche aus diesem Tarifvertrag.

§ 3 Rechtsstatus der Tarifverträge

(1) Die in Bezug genommenen Tarifverträge gelten mit dem jeweils gültigen Rechtsstatus. ...

(3) Es gelten alle Abkommen, Zusatzabkommen, Änderungen und Neufassungen von Tarifverträgen sowie alle neuen Tarifverträge und -Bestimmungen, die zwischen den in § 2 genannten Vertragsparteien für das Tarifgebiet Nordrhein-Westfalen vereinbart werden, soweit sie nicht Materien betreffen, deren Übernahme und/oder Regelung nachfolgend ausdrücklich ausgeschlossen wird.

...

**B.
Modifizierende Regelungen**

§ 4 ERA/Anpassungsfonds/ERA-Ausgleichspauschale

(1) Das Entgeltsystem ERA wird nicht eingeführt.

...

C. Neuregelungen zum Entgelt

...

§ 10 Entgeltlinie

Ab Beginn der Laufzeit dieses Tarifvertrages gilt eine neue Entgeltstruktur und Entgeltlinie, die sich aus der Anlage 4 ergibt. Die Anlage 4 ist Bestandteil dieses Tarifvertrages.

...

§ 12 Entgeltsteigerungen

(1) Während der Laufzeit dieses Tarifvertrages wird die Q. I. GmbH & Co KG für die Entgelte gemäß Entgeltlinie (§ 10) die prozentualen tariflichen Entgeltsteigerungen übernehmen und anerkennen, die zwischen der IG N. NRW und N. NRW vereinbart werden.

Diese Übernahmeverpflichtung betrifft sowohl die Steigerungshöhe wie auch das Datum des Wirksamwerdens der Steigerung*.

(2) Sofern die Praxis aus Abs. 1 dazu führt, dass sich der Abstand der Entgeltlinie aus § 10 zu derjenigen aus den von ver.di für die Logistikbranche abgeschlossenen Entgelttarifverträgen an einer Stelle auf mehr als +14 % vergrößert, verpflichtet sich die IG N., auf Wunsch der Q. I. GmbH & Co KG Verhandlungen über eine Modifikation des Abs. 1 aufzunehmen.

(3) ...

* Gemeinsame Auslegung der Tarifvertragsparteien: Sofern die Flächentarifabschlüsse für zurückliegende Leermonate ersatzweise Pauschalzahlungen anstelle prozentualer Steigerungen vorsehen, wird dies nicht übernommen. Vielmehr werden dann in den Leermonaten die flächentariflich vereinbarten Pauschalen durch die prozentualen tariflichen Steigerungen ersetzt.

§ 13 Sonderzahlungen etc.

Sofern in anerkannten Tarifverträgen (Anlage 1) zur Berechnung von Leistungen auf das regelmäßige Monatsentgelt abgestellt wird, wird dafür die neue Entgeltlinie (§ 10, Anlage 4) herangezogen. Dabei sind evtl. Spezialregelungen aus Abschnitt D. zu beachten.

...

...

E.
Zusagen, Laufzeit

§ 21 Laufzeit

Der Anerkennungstarifvertrag wird ab dem Monatsersten nach beiderseitiger Unterzeichnung wirksam. Seine Laufzeit ist befristet auf 36 Monate nach Wirksamwerden. Er entfaltet Nachwirkung.“

Die Anlage 4, Entgeltlinie zu § 10 TV 2008 enthielt unter der Überschrift Monatsgrundentgelte die Lohngruppen 1 bis 4 und die Gehaltsgruppen G III und GIV mit jeweils zugeordnetem Monatsgrundentgelt, das bei den Entgeltgruppen nach Beschäftigungsjahren differenziert war. Der TV 2008 war unterzeichnet von der Klägerin, der Beklagten und zusätzlich vom Unternehmerverband der Metallindustrie C. e.V. und der IG N. Verwaltungsstelle C.. Wegen der weiteren Einzelheiten wird auf die zur Akte gereichte Ablichtung des TV 2008 nebst Anlagen Bezug genommen.

Der weitere Anerkennungstarifvertrag vom 27.08.2012/16.07.2012, abgeschlossen zwischen dem Unternehmerverband der N. dustrie Ostwestfalen C. - I. - N. e.V. und der Beklagten für die Klägerin (*im Folgenden TV 2012*) enthielt u.a. folgende Regelungen:

„A.
Rangfolge, Geltungsbereich, Betriebsrat

§ 1 Rangfolge

Zwischen den zur Anwendung kommenden Tarifregelungen gilt folgende Rangordnung:

- a) Anwendungspriorität haben zunächst die Regelungen aus diesem Tarifvertrag. Sie verdrängen und ersetzen die jeweiligen Regelungsinhalte aus dem Anerkennungstarifvertrag vom 02.06.2008 sowie aus den Flächentarifverträgen.
- b) Sofern dieser Tarifvertrag zum jeweiligen Sachgebiet keine Regelung enthält, gelten die Regelungen aus dem Anerkennungstarifvertrag vom 02.06.2008 fort. Sie verdrängen und ersetzen die jeweiligen Regelungsinhalte aus den Flächentarifverträgen.
- c) Sofern die Regelungen zu a) und b) nicht greifen, gelten die gemäß §§ 3, 4 des Anerkennungstarifvertrag vom 02.06.2008 in Bezug genommenen Tarifregelungen.

§ 2 Geltungsbereich

(1) Dieser Tarifvertrag wird abgeschlossen für die organisatorisch eigenständige Einheit F. ...

...

...

**C.
Neuregelungen zum Entgelt**

§ 7 Entgeltlinie

(1) Die Entgelte in den Lohngruppen 1 bis 7 sind wie folgt gestaffelt:

Lohngruppe 1	1.980,00 EUR brutto
...	
Lohngruppe 7	2.817,00 EUR brutto

(2) Die Entgelte in den Gehaltsgruppen III und IV sind wie folgt gestaffelt:

Gehaltsgruppe III	
Im BeschJahr 1	2.194,00 EUR brutto
...	
Ab BeschJahr 3	2.894,00 EUR brutto.

...

**D.
Besitzstand, Kündigungsschutz, Laufzeit**

...

§ 10 Laufzeit

Dieser Anerkennungstarifvertrag samt dem in seinem § 1 in Bezug genommenen, sekundär wirkenden Tarifvertrag vom 02.06.2008 entfaltet Wirksamkeit ab dem 01. August 2012. Seine Laufzeit ist befristet auf 36 Monate, d.h. bis zum 31.07.2015.

Er entfaltet in vollem Umfang Nachwirkung.

Es besteht Einigkeit zwischen den Parteien, dass der Anerkennungstarifvertrag vom 02.06.2008 in seiner Laufzeit rückwirkend bis zum Datum beiderseitiger Unterzeichnung dieses Tarifvertrages verlängert wird. Dies gilt unbeschadet der in der Vergangenheit erfolgten rein gesellschaftsrechtlichen Umfirmierungen.

“

Der TV 2012 wurde unterzeichnet von der Klägerin, der Beklagten, dem Unternehmerverband der N. industrie Ostwestfalen C. - I. - N. e.V. und der IG N. Verwaltungsstelle C.. Wegen der weiteren Einzelheiten wird auf die zur Akte gereichte Ablichtung des TV 2012 Bezug genommen. Zum 31.12.2015 kündigte die Klägerin ihren Mitgliederstatus und wechselte zum 01.01.2016 in eine Mitgliedschaft ohne Tarifbindung. In den folgenden Tarifverhandlungen verfolgte die Klägerin zunächst das Ziel, die Abschlüsse der Metallindustrie künftig nicht mehr an ihre Belegschaft weiterzugeben, sondern stattdessen langfristig das ver.di-Entgeltniveau zu erreichen. Auf die von der Klägerin

...

zur Akte gereichten Verhandlungsmaterialien, insbesondere das Schreiben des Arbeitgeberverbandes vom 11.01.2016 (Anlagensammlung zum Schriftsatz vom 19.07.2019), wird Bezug genommen.

Unter dem 15.02.2017/22.02.2017 vereinbarten der Unternehmerverband der N. industrie Ostwestfalen C. - I. - N. e.V. als bevollmächtigter Vertreter des Klägers und die Beklagte einen weiteren Anerkennungstarifvertrag (*im Folgenden TV 2017*). In diesem hieß es u.a.:

„wird vereinbart, die **ANERKENNUNGSTARIFVERTRÄGE** vom 02.06.2008 („TV2008“) und vom 27.08.2012 („TV2012“) einschließlich der Ergänzung vom 10.02.2014 und einschließlich aller jeweiligen Anlagen, abgeschlossen für die Q. I. GmbH & Co. KG als Rechtsvorgängerin der Q. I. Manufacturing Germany GmbH & Co. KG, für die F. Standorte C.-P. und X. mit den nachfolgend beschriebenen Modifikationen lückenlos fortzuführen:

§ 1 Entgeltsteigerungen der Entgeltlinie aus dem TV 2012

(1) Abweichend von den Entgeltbeträgen der Flächentarifverträge der N.- und F. industrie NRW wird die am 30.06.2016 kraft Nachwirkung gültige Entgeltlinie (haustarifliche Entgelthöhe für jede haustarifliche Entgeltgruppe) aus dem TV 2012 mit Wirkung zum 01.07.2016 um 2,8 % erhöht. Die Regelungen zum Pauschalbetrag aus § 2 Ziffer 2) und § 5 des ERA-Entgeltabkommens vom 13.05.2016 finden Anwendung.

(2) Ab dem 01.04.2017 erfolgt eine weitere Anhebung dieser Entgeltlinie aus dem TV 2012 um 2 %.

(3) Die während der Laufzeit dieses Tarifvertrages zwischen der IG N. und N. NRW abgeschlossenen prozentualen Entgeltsteigerungen einschließlich eventueller Pauschalzahlungen werden – vorbehaltlich nachfolgender Sonderregelungen – für die Entgeltlinie aus (1) und (2) übernommen. Dies gilt auch für die eventuell während eines Nachwirkungszeitraums wirksam werdenden prozentualen Entgeltsteigerungen in der N.- und F. industrie NRW.

§ 2 Entgeltobergrenze aus dem TV 2008

(1) Die Entgeltobergrenze aus § 12 Abs. 2 TV 2008 wird auf 11 % festgelegt. Sie ist ab dem 01.07.2016 für die Laufzeit dieses Tarifvertrages (einschließlich eines Nachwirkungszeitraums) verbindlich zu beachten.

(2) Zur Berechnung dieser Entgeltobergrenze für die Lohngruppen 5, 6 und 7 wird auf den nach Mitarbeiteranzahl gewichteten Durchschnitt der Entgeltlinien-Überschreitungen der Lohngruppen 1 bis 4 zurückgegriffen.

...

§ 6 Laufzeit, Verhandlungsverpflichtung

Die Laufzeit dieses Tarifvertrages beträgt 4 Jahre, gerechnet ab dem Monatsersten nach beiderseitiger Unterzeichnung dieses Tarifvertrages.

...“

Der TV 2017 wurde unterzeichnet von dem Unternehmerverband der N. industrie Ostwestfalen C. - I. - N. e.V. und der Beklagten. Wegen der weiteren Einzelheiten wird auf die zur Akte gereichte Ablichtung des TV 2017 Bezug genommen.

In den Flächen-Tarifverhandlungen Ende des Jahres 2017 und Anfang 2018 forderte die Beklagte, den Beschäftigten, in deren Haushalt Kinder unter 14 Jahren leben und die pflegebedürftige Familienangehörige haben, einen tarifydynamischen Zuschuss in Form eines Festbetrages von um die 200 Euro pro Monat zu zahlen, soweit sie ihre wöchentliche Arbeitszeit um 3,5 Stunden oder mehr reduzieren, und den Beschäftigten im Schichtbetrieb und in anderen belastenden Arbeitszeitmodellen einen tarifydynamischen Zuschuss in Form eines Festbetrages von 750 Euro pro Jahr zu zahlen. Nachdem diese Forderung Gleichbehandlungsbedenken ausgesetzt war (vgl. hierzu etwa ArbG Krefeld 31.01.2018 - 1 Ga 1/18), vereinbarten der Kläger und die Beklagte am 14.02.2018 einen Flächentarifvertrag „Tarifliches Zusatzgeld“ („TV T-ZUG“), der zum 01.01.2019 in Kraft trat. In diesem hieß es u.a.:

„§ 1 Geltungsbereich

...

3. persönlich: für die Beschäftigten dieser Betriebe, die dem persönlichen Geltungsbereich des Entgeltrahmenabkommens unterfallen, sowie die Auszubildenden im Sinne der §§ 10 und 11 des Berufsbildungsgesetzes, wenn sie Mitglied der IG N. sind.

§ 2 Tarifliches Zusatzgeld

1. Beschäftigte und Auszubildende, die jeweils am 31. Juli eines Kalenderjahres in einem Arbeitsverhältnis stehen und zu diesem Zeitpunkt dem Betrieb ununterbrochen sechs Monate angehört haben, haben je Kalenderjahr einen Anspruch auf tarifliches Zusatzgeld (T-ZUG) nach Nr. 2.

Im Austrittsjahr besteht der Anspruch anteilig.

...

2. a) Das T-ZUG (A) beträgt 27,5% des monatlichen regelmäßigen Arbeitsentgelts / der regelmäßigen Ausbildungsvergütung.
Für die Berechnung ist das / die gem. § 14 Nr. 1 Abs. 3 EMTV*) ermittelte monatliche regelmäßige Arbeitsentgelt / Ausbildungsvergütung zugrunde zu legen.

b) Zusätzlich erhalten Vollzeitbeschäftigte im Jahr 2019 einen Betrag von 400 Euro als T-ZUG (B).

...

Ab dem Jahr 2020 beläuft sich das T-ZUG (B) auf 12,3 % des jeweils gültigen Grundentgelts der EG 8.

Bei Beschäftigten mit einer individuellen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von weniger als 35 Stunden erfolgt anteilige Bezahlung.

c) Die Auszubildenden erhalten im Jahr 2019 einen Betrag von 200 Euro als T-ZUG (B).

Ab dem Jahr 2020 erhalten die Auszubildenden 12,3 % ihrer jeweiligen Ausbildungsvergütung als T-ZUG (B).

3. Das T-ZUG wird als Einmalzahlung mit der Abrechnung für den Juli eines Kalenderjahres fällig.

...

§ 3 T-ZUG (A) Tarifliche Freistellungszeit

Nehmen Beschäftigte ihren Anspruch nach § 3d EMTV i.d.F. des Änderungstarifvertrages vom 14. Februar 2018 *) wahr, dann entfällt das T-ZUG gemäß § 2 Nr. 2a).

*) Der Verweis bezieht sich ab 1. Januar 2019 auf die Nachfolgeregelung § 25 MTV.

§ 4 Differenzierung

Ab dem Jahr 2019 kann das T-ZUG (B) in Abhängigkeit von der wirtschaftlichen Situation des Betriebs ganz oder teilweise nicht zur Auszahlung gebracht werden oder zeitlich um bis zu 5 Monate verschoben werden, wenn dies dem Erhalt oder der Wiedererlangung der Wettbewerbsfähigkeit dienlich ist. Voraussetzung ist die vorherige Zustimmung der Tarifvertragsparteien.

...“

Wegen der weiteren Einzelheiten wird auf die zur Akte gereichte Ablichtung des TV T-ZUG Bezug genommen. Gemäß § 25 des Manteltarifvertrags für die N.- und F. industrie Nordrhein-Westfalens vom 08.11.2018 in der ab dem 01.01.2019 geltenden Fassung (*im Folgenden § 25 MTV*) konnten Beschäftigte, die in Schichtmodellen arbeiten oder einen Angehörigen, Ehegatten oder Lebenspartner mit einem Pflegegrad von mindestens 1 pflegen oder ein Kind bis zu acht Jahren betreuen, anstelle des T-ZUG (A) eine bezahlte Freistellung von bis zu acht Tagen im Jahr in Anspruch zu nehmen. Gespräche zwischen der Klägerin und der Beklagten zur Frage der Geltung des TV T-ZUG und § 25 MTV im Betrieb F. führten zu keiner Annäherung.

Die Klägerin hat gemeint, der TV T-ZUG und § 25 MTV seien für sie nicht bindend, weil sie nach Abschluss des TV 2017 verhandelt und abgeschlossen worden seien. § 1 Abs. 3 TV 2017 enthalte eine abschließende Regelung für Entgeltsteigerungen. Daraus folge im Umkehrschluss, dass sie nur prozentuale Entgeltsteigerungen aus

...

den Flächentarifverträgen weitergeben müsse, nicht jedoch sonstige neue Entgelt-Zusatzleistungen. Verstärkt werde dies dadurch, dass § 1 Abs. 3 TV 2017 sie nicht nur zur Weitergabe der prozentualen Entgeltsteigerungen verpflichte, sondern auch zur Weitergabe „evtl. Pauschalzahlungen“. Nur diese beiden Regelungsgegenstände aus der Fläche seien daher während der Laufzeit des TV 2017 von ihrer Verpflichtung umfasst. Gleiches folge aus der in § 2 TV 2017 definierten Entgeltobergrenze, die im TV 2017 zu einer echten Entgeltgrenze umgewandelt worden und zugleich gesenkt worden sei. Schließlich zeige die Verhandlungshistorie rund um den § 2 TV 2017, dass sie aus Gründen der Wettbewerbsfähigkeit zu keinen weiteren Zugeständnissen bereit gewesen sei. Beiden Tarifvertragsparteien sei außerdem klar gewesen, dass zur Standortsicherung der elfprozentige Kostendeckel vom Konzern verlangt worden sei und man sich gleich welcher Art nur in diesem Rahmen bewegen dürfte. Dies hätte die Beklagte akzeptiert. Nur so sei es möglich gewesen, den zuvor ausgelaufenen Schutz der Belegschaft vor betriebsbedingten Kündigungen zu aktivieren.

Die Klägerin meint, bei der Auslegung von Tarifverträgen dürfe der Wortlaut nicht überbetont werden. Es seien auch der wirkliche Wille der Tarifvertragsparteien, Systematik, Regelungszweck und Entstehungsgeschichte zu beachten. Danach stelle § 1 Abs. 3 TV 2017 eine abschließende, alle denkbaren Entgeltsteigerungen ausschließende Bestimmung dar. Dies ergebe schon der Wortlaut, wobei insbesondere auf den Eingangssatz abzustellen sei. Der Wortlaut „Modifikationen“ belege, dass es sich um Abänderungen zum sonstigen Tarifrecht handele, was für alle nachfolgenden Regelungen gelte. § 1 TV 2017 nenne auch Pauschalzahlungen, ohne dass diese die Entgeltlinie verändern. So könne § 1 TV 2017 nicht ausschließlich prozentuale Erhöhungen der Entgeltlinie betreffen. Dies spreche gegen eine überschriftbasierte Auslegung von § 1 TV 2017. Die Modifikation in § 1 TV 2017 bestehe gerade darin, dass dort alle Entgeltsteigerungen, und zwar einschließlich von Pauschalzahlungen erfasst seien. Weitere Entgelterhöhungen, wie sie sich aus (neuen) Sonderzahlungen ergeben, sollten nicht zur Anwendung kommen. Das ganze werde durch die Entgeltobergrenze eingeschränkt. Die systematische Auslegung müsse die Entgeltobergrenze in § 2 TV 2017 beachten, die verschärft worden sei. Vor deren Hintergrund sei es wirtschaftlich unerheblich, ob die Personalkostensteigerung aus jährlich wiederkehrenden Einmalzahlungen oder Tabellensteigerungen bestehe.

Die Klägerin hat beantragt,

festzustellen, dass in ihrem Betrieb F. E. Center, G.-I.-Straße 56, C., der Tarifvertrag Tarifvertragliches Zusatzgeld (TV T-ZUG) für die N.- und F. industrie Nordrhein-Westfalens vom 14.02.2018 und damit auch der § 25 MTV für die N.- und F. industrie Nordrhein-Westfalens vom 08.11.2018 keine Anwendung findet.

Die Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Sie hat behauptet, sie hätte sich der Friedenspflicht hinsichtlich der Flächentarifverträge nicht unterworfen, wenn die Anerkennungstarifverträge keine große Anerkennungsklausel wie in § 3 Abs. 3 TV 2008 beinhaltet hätten, sondern stattdessen etwa der Klägerin gestattet hätten, einem Verhandlungsergebnis in der Fläche zu widersprechen. Das tarifliche Zusatzgeld stelle eine völlig neuartige, von den Anerkennungstarifverträgen nicht modifizierte Regelung dar, die insbesondere zum Ziel habe, einen Ausgleich für die besonderen Belastungen der Beschäftigten zu schaffen und damit zu einer langfristigen Förderung der Gesundheit beizutragen. Zudem sei es darauf gerichtet gewesen, Freiräume für wichtige gesellschaftliche Aufgaben zu schaffen und damit die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben zu fördern. Die Beklagte hat gemeint, aus Wortlaut und Systematik der Anerkennungstarifverträge ergebe sich die Bindung der Klägerin auch an die im Jahr 2018 neu abgeschlossenen Flächentarifverträge. Dies folge insbesondere aus dem eindeutigen Wortlaut von § 3 Abs. 3 TV 2008 sowie dem Umstand, dass keiner der Anerkennungstarifverträge Sonderregelungen zum tariflichen Zusatzgeld vorsehe. Aus § 1 Abs. 3 TV 2017 folge im Umkehrschluss nicht, dass die Klägerin nur prozentuale Entgeltsteigerungen aus den Flächentarifverträgen weiterzugeben verpflichtet sei, nicht jedoch sonstige neue Entgeltzusatzleistungen. Denn der Begriff der Entgeltlinie sei in den Anerkennungstarifverträgen definiert und beziehe sich jeweils nur auf die haustarifliche Entgelthöhe. Sie stelle aber keine absolute Grenze für die Gesamtsumme von Geldleistungen jeglicher Art dar, insbesondere nicht, wenn diese zum Ziel hätten, besondere Belastungen auszugleichen oder die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu verbessern.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Gegen das ihr am 02.08.2019 zugestellte Urteil hat die Klägerin am 26.08.2019 Berufung eingelegt und diese - nach Verlängerung der Berufungsbegründungsfrist bis zum 04.11.2019 - am 30.10.2019 begründet. Der Kläger ist dem Rechtsstreit am 28.04.2020 auf Seiten der Klägerin beigetreten und hat selbst Berufung eingelegt.

Die Klägerin weist zunächst darauf hin, dass ihrer Ansicht nach die Einmalzahlungen T-ZUG (A) und T-ZUG (B) in der Tarifrunde 2018 schlicht an die Stelle einer Tabellensteigerung getreten seien. Dies belege ein Auszug aus der Internetseite der Beklagten (Anlage 1 zur Berufungsbegründung). Und auch 2019 erfolge keine Tabellenentgeltsteigerung. Der Umstand, dass eine eng begrenzte Anzahl von Beschäftigten das T-ZUG (A) in freie Tage umwandeln könne, ändere nichts daran, dass beide Zusatzentgelte regelmäßig allen Belegschaftsmitgliedern in Geldform zufließen. Durch die Anknüpfung an die Tarifentgelte seien die tariflichen Zusatzentgelte außerdem tarifynammisch ausgestaltet. Deshalb dürfe die Umwandlungsbefugnis bei deren Bewertung keine Rolle spielen. Das Arbeitsgericht habe sich bei der Tarifauslegung nicht mit dem Eingangssatz des TV 2017 und der dort durch die Tarifvertragsparteien mittels Unterstreichung hervorgehobenen Passage befasset. Der Eingangssatz belege, dass es sich bei allen materiellen Regelungen des TV 2017 tatsächlich um Modifikationen zu den vorherigen Tarifbestimmungen bzw. zu flächentarifvertraglichen Bestimmungen handle. Auf die Auflistung auf Seite 4 f. der Berufungsbegründung wird Bezug genom-

men. Daraus ergebe sich, dass § 1 Abs. 3 TV 2017 eine Modifikation zu allen vorherigen Sondertarifverträgen darstelle. Etwas anderes ergebe sich nicht, wendete man die Prüfungskaskade aus den TV 2017 und TV 2012 an. Diese sei bereits bei § 1 Abs. 3 TV 2017 beendet. Die dortigen prozentualen Steigerungen bezögen sich nur auf die spezielle F.-Entgeltlinie und seien nur als „prozentuale“ gemeint. Andere Entgeltsteigerungen, gleich aus welchem Grund, sollten nicht übernommen werden. Aber selbst wenn man die Prüfung fortführen wollte, änderte sich nichts. Der TV 2012 enthalte keine Regelung. Aus § 2 TV 2008 mit der entsprechenden Fußnote folge, dass es nur um die Tariftexte vor Einführung von ERA gehe. Es sei für den Betrieb F. ein eigenes und von ERA losgelöstes Entgeltsystem vereinbart worden, so dass die Anwendung aller Tarifregelungen auch i.V.m. ERA ausscheide. Bereits dies widerspreche der Übernahme des TV T-ZUG. § 1 TV T-ZUG beziehe sich im Geltungsbereich auf Beschäftigte, die dem ERA unterfallen. Außerdem stelle § 2 Nr. 2 Buchstabe b TV T-ZUG für die Berechnung des T-ZUG (B) auf Entgeltgruppe 8 gemäß ERA ab. Außerdem sei der TV T-ZUG in Anlage 1 zum TV 2008 nicht aufgeführt. § 3 Abs. 3 TV 2008 schließe die Anwendung künftiger Bestimmungen aus dem Flächentarifvertrag aus, soweit sie Materien betreffen, deren Übernahme nachfolgend ausdrücklich ausgeschlossen ist. Dies gelte schon im TV 2008 für alle Entgeltsteigerungen, die nicht prozentualer Art seien. Dass im TV 2008 Pauschalzahlungen ausdrücklich ausgeschlossen wurden, verdeutliche, dass die tariflichen Regelungen sich schon damals nur auf die prozentualen Entgeltsteigerungen bezogen hätten.

Der Kläger macht sich das erst- und zweitinstanzliche Vorbringen der Klägerin zu eigen. Angesichts der Tatsache, dass der Unternehmerverband Ostwestfalen C. - I. - N. e.V. den TV 2017 als Bevollmächtigter für ihn abgeschlossen habe, könne an seinem eigenen Rechtsschutzinteresse kein Zweifel bestehen.

Die Klägerin und der Kläger beantragen,

das Urteil des Arbeitsgerichts Düsseldorf vom 26.07.2019 abzuändern und festzustellen, dass in ihrem Betrieb F. E. Center, G.-I.-Straße 56, 33619 C., der Tarifvertrag Tarifvertragliches Zusatzgeld (TV T-ZUG) für die N.- und F. industrie Nordrhein-Westfalens vom 14.02.2018 und damit auch der § 25 MTV für die N.- und F. industrie Nordrhein-Westfalens vom 08.11.2018 keine Anwendung findet.

Die Beklagte beantragt,

die Berufungen der Klägerin und des Klägers zurückzuweisen.

Sie verteidigt das Urteil des Arbeitsgerichts. Zwar modifiziere der TV 2017 die TV 2012 und TV 2008. Daraus folge aber nicht, dass § 1 Abs. 3 TV 2017 eine abschließende Regelung für Entgeltsteigerungen darstelle. § 1 Absätze 1 bis 3 TV 2017 modifizierten die Entgeltlinie bezogen auf prozentuale Steigerungen. Zur Sonderzahlung TV-ZUG sei keine Regelung enthalten, so dass es bei § 3 Abs. 3 TV 2008 bleibe. Entgegen der

Ansicht der Klägerin hebe der TV 2017 auch nicht alle anderen vorherigen Tarifbestimmungen auf. Außerdem handele es sich bei dem TV T-ZUG um eine neue tarifliche Regelung. Die Möglichkeit der Umwandlung in freie Tage stelle auch kein Randphänomen dar. Es handele sich bei dem TV T-ZUG nicht um einen Ersatz für eine Tabellenentgeltsteigerung. Davon gehe sie, die Beklagte selbst nicht aus. Die von der Klägerin zitierte Anlage 1 werde nicht in ihrem gesamten Kontext wiedergegeben. Vielmehr gehe es um mehr Selbstbestimmung bei der Arbeitszeit. Die Besonderheiten des neuen tariflichen Zusatzentgeltes ergäben sich auch aus § 25 MTV und aus § 4 TV T-ZUG. Daran ändere das Anknüpfen an die Tarifdynamik nichts. Auch andere Sonderzahlungen seien tarifdynamisch. Und andere Modifikationen im TV 2017 führten nicht zum Ausschluss des TV T-ZUG. So sei die Freistellung aus § 25 MTV strikt vom Urlaubsanspruch zu trennen.

Es bleibe bei § 3 Abs. 3 TV 2008, wonach alle neuen Tarifverträge aus der Fläche im Sinne dieser Bestimmung zur Anwendung kommen. Ein solcher sei der TV T-ZUG. An diesem Ergebnis ändere die Fußnote zu § 2 Abs. 1 TV 2008 nichts. Es sei auch nicht so, dass Tarifverträge nach Abschluss von ERA gar nicht zur Anwendung kämen. Dies belege der in Anlage 1 zum TV 2008 aufgeführte Tarifvertrag über altersvorsorgewirksame Leistungen aus 2006. Die Formulierung in der Fußnote rühre alleine daher, dass man ein eigenes Entgeltsystem im Betrieb F. der Klägerin etabliert habe. Dies bedeute aber nicht, dass alle Regelungen, die irgendwie mit ERA in Verbindung stehen, nicht zur Anwendung kämen. § 4 TV 2008 regule nur, dass das Entgeltsystem ERA nicht eingeführt werde. Nur tarifliche Regelungen, die unmittelbar die Einführung und Durchführung von ERA betreffen, würden ausgeschlossen. Die §§ 1 und 2 Nr. 2 Buchstabe b TV T-ZUG beträfen ERA aber nicht einmal mittelbar. Die Entgeltgruppe 8 gemäß ERA stelle nur eine Rechengröße dar, um in der Zukunft eine tarifdynamische Anpassung zu gewährleisten. Die Bezugsgröße sei deshalb gewählt worden, weil sie damals etwa 400,00 Euro entsprochen habe. Bestandteile von ERA würden so bei der Klägerin nicht eingeführt. Der in § 1 TV T-ZUG beschriebene persönliche Geltungsbereich führe zu keinem anderen Ergebnis. Das Entgeltsystem bei der Klägerin werde nicht in Frage gestellt. Außerdem gelte ERA schlicht für alle Beschäftigten, die Mitglied der IG N. sind. § 3 Abs. 3 TV 2008 sei umfassend. Eine Verhandlungspflicht bei Neuabschlüssen für die Fläche sei nicht vorgesehen. Außerdem trage die Klägerin in keiner Hinsicht vor, dass die Entgeltobergrenze aus dem TV 2017 überhaupt überschritten werde.

Die Klägerin und die Beklagte haben mit Schriftsätzen vom 14.04.2020 und vom 16.04.2020 einer Entscheidung im schriftlichen Verfahren zugestimmt. Mit Beschluss vom 20.04.2020 hat das Gericht Schlusstermin für die Einreichung von Schriftsätzen auf Freitag, den 24.04.2020 bestimmt sowie Termin zur Verkündung einer Entscheidung im schriftlichen Verfahren auf Mittwoch, den 29.04.2020 um 13.00 Uhr. Mit Beschluss vom 24.04.2020 ist der Schlusstermin zur Einreichung von Schriftsätzen auf Mittwoch, den 29.04.2020 um 10.00 Uhr verlängert worden. Der Kläger hat mit Schriftsatz vom 28.04.2020 einer Entscheidung im schriftlichen Verfahren zugestimmt.

Wegen der weiteren Einzelheiten wird auf die gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen sowie die Sitzungsprotokolle in beiden Instanzen Bezug genommen.

ENTSCHEIDUNGSGRÜNDE:

Die zulässigen Berufungen der Klägerin und des Klägers sind unbegründet.

A. Die zulässige Berufung der Klägerin ist unbegründet, weil der von ihr gestellte Feststellungsantrag unzulässig ist. Die Voraussetzungen des § 256 Abs. 1 ZPO sind auch unter Berücksichtigung von § 9 TVG nicht gegeben.

I. Die allgemeinen Voraussetzungen von § 256 ZPO sind nicht gegeben.

1. Nach § 256 Abs. 1 ZPO kann Klage auf Feststellung des Bestehens oder Nichtbestehens eines Rechtsverhältnisses erhoben werden, wenn die Klagepartei ein rechtliches Interesse daran hat, dass das Rechtsverhältnis durch richterliche Entscheidung alsbald festgestellt werde. Ein Rechtsverhältnis i.S.v. § 256 Abs. 1 ZPO wird durch die aus einem konkreten Lebenssachverhalt entstandenen Rechtsbeziehungen von Personen zu Personen oder Sachen gebildet (BAG 10.05.1989 - 4 AZR 80/89, juris Rn. 14; BAG 31.07.2018 - 3 AZR 731/16, juris Rn. 25). Vorausgesetzt wird ein grundsätzlich zwischen den Parteien des Feststellungsprozesses bestehendes klärungsfähiges und klärungsbedürftiges konkretes Rechtsverhältnis (BAG 04.07.2007 -4 AZR 491/06, juris Rn. 18).

2. An einem solchen konkreten klärungsfähigen konkreten Rechtsverhältnis fehlt es hier. Die Klägerin begehrt aus ihrer Rechtsstellung als Arbeitgeberin gegenüber der Beklagten als Tarifvertragspartei im Wege der negativen Feststellungsklage die Feststellung, dass in ihrem Betrieb F. bestimmte Tarifverträge, nämlich der TV T-Zug und § 25 MTV keine Anwendung finden. Streitgegenstand ist ein abstraktes Rechtsverhältnis. Wird von einer Arbeitgeberin geltend gemacht, dass ein bestimmter Tarifvertrag bezogen auf die bei ihr bestehenden Arbeitsverhältnisse keine Geltung entfaltet, so handelt es sich um ein abstraktes Rechtsverhältnis (vgl. dazu zur Geltung eines Anerkennungstarifvertrags BAG 04.07.2007 a.a.O. Rn. 28, 18; so auch für den fachlichen Geltungsbereich eines Tarifvertrages BAG 10.05.1989 a.a.O. Rn. 14). Die auf Klärung eines abstrakten Rechtsverhältnisses gerichtete Feststellungsklage ist nur unter den zusätzlichen Voraussetzungen des § 9 TVG zulässig.

3. Und selbst wenn man davon ausgeht, dass ein konkretes feststellungsfähiges Rechtsverhältnis zwischen der Klägerin als Arbeitgeberin und ihren (nicht am Rechtsstreit beteiligten) Arbeitnehmern besteht (vgl. dazu BAG 08.02.1963 - 1 AZR 511/61, juris Rn. 19), führt dies nicht zur Zulässigkeit des Feststellungsantrags gemäß § 256 ZPO. Es fehlt am erforderlichen eigenen Feststellungsinteresse der Klägerin. Diese Prüfung ist nicht aufgrund der Zuständigkeitsregelung in § 2 Abs. 1 Nr. 1 ArbGG entbehrlich, denn diese besagt nichts darüber, ob die Klagepartei ein rechtliches Interesse

an der begehrten Feststellung hat (BAG 08.02.1963 a.a.O. Rn. 16). Die Rechtsprechung lässt allerdings die Feststellungsklage auch bezogen auf Drittrechtsverhältnisse zu. Voraussetzung für die Zulässigkeit einer auf ein solches Vertragsverhältnis gerichteten Feststellungsklage soll sein, dass dieses Rechtsverhältnis zugleich für die Rechtsbeziehungen der Parteien untereinander von Bedeutung ist und der Kläger ein rechtliches Interesse an einer alsbaldigen Klärung dieser Frage hat (vgl. BGH 16.06.1993 - VIII ZR 222/92, juris Rn. 9; BAG 09.12.2009 - 4 AZR 190/08, juris Rn. 42; s.a. BAG 08.02.1963 a.a.O. Rn. 20: „eigenes Interesse“ erforderlich; abl. Zöller/Greger, ZPO 22. Aufl. 2020, § 256 Rn. 3 b m.w.N.). Zur Überzeugung der Kammer fehlt es an einem solchen eigenen rechtlichen Interesse der Feststellung des Drittrechtsverhältnisses gerade auch unter Berücksichtigung der für das Arbeitsrecht eröffneten besonderen Möglichkeit des § 9 TVG (vgl. Löwisch/Rieble, TVG 4. Aufl. 2017, § 9 Rn. 25). Es ist richtig, dass die Klägerin als Arbeitgeberin ein Interesse daran hat zu wissen, ob sie die im Antrag bezeichneten Tarifverträge im Verhältnis zu ihren Arbeitnehmern anwenden muss oder nicht. Dieses rechtliche Interesse bleibt aber genauso abstrakt wie das rechtliche Interesse einer Gewerkschaft daran, wie diese ihre Mitglieder zu beraten hat (dazu BAG 08.02.1963 a.a.O. Rn. 20 f.). Der hier gestellte Antrag läuft letztlich auf ein unzulässiges abstraktes Rechtsgutachten hinaus, denn im Verhältnis zu den einzelnen Arbeitnehmer besteht, wenn die Voraussetzungen von § 9 TVG nicht gegeben sind, keine Bindungswirkung einer Entscheidung zwischen der Klägerin und der Beklagten (vgl. zu diesem Aspekt BAG 08.02.1963 a.a.O. Rn. 23; BAG 10.05.1989 a.a.O. Rn. 17).

II. Der von der Klägerin gestellte Antrag ist nicht als Feststellungsantrag gemäß § 256 Abs. 1 ZPO unter Berücksichtigung von § 9 TVG zulässig, weil dessen Voraussetzungen nicht gegeben sind. Da die Klägerin nicht selbst Tarifvertragspartei ist, stehen ihr die Privilegierungen des § 9 TVG nicht zu.

1. § 9 TVG begründet keine eigenständige Klageart neben den in der Zivilprozessordnung vorgesehenen Klagen. Es handelt sich weiterhin um eine Feststellungsklage gemäß § 256 ZPO, welche über § 9 TVG erweiterten, d.h. privilegierten, Zulässigkeitsvoraussetzungen unterliegt. Die Vorschrift spezifiziert die Zulässigkeitsvoraussetzungen in einem zwischen den Tarifvertragsparteien über Bestand oder Inhalt des von ihnen geschlossenen Tarifvertrags geführten Prozess (BAG 04.07.2007 a.a.O. Rn. 16 ff.; BAG 18.04.2012 a.a.O. Rn. 27; BAG 15.06.2016 - 4 AZR 805/14, juris Rn. 15, 19).

2. Voraussetzung von § 9 TVG ist, dass es sich um eine Streitigkeit zwischen Tarifvertragsparteien handelt, d.h. auf beiden Seiten des Prozessrechtsverhältnisses muss es sich um Tarifvertragsparteien handeln. Dafür spricht schon der Wortlaut des § 9 TVG. Dieser setzt eine Streitigkeit zwischen Tarifvertragsparteien voraus (BAG 04.07.2007 a.a.O. Rn. 20). Dritte sind in § 9 TVG nur in Bezug auf die Rechtskrafterstreckung genannt, nicht aber als Parteien des Rechtsstreites, der die Wirkungen des § 9 TVG auslösen soll. Der Grund, warum § 9 die Tarifvertragsparteien privilegiert und ihnen die Feststellungsklage mit Rechtskrafterstreckung bezogen auf die Klärung abs-

trakter Rechtsverhältnisse erlaubt, beruht auf ihrer Normsetzungsbefugnis und erstreckt sich deshalb auf den Bestand und die Auslegung der von ihnen selbst gesetzten Normen (BAG 15.06.2016 a.a.O. Rn. 19). Gerade den Tarifvertragsparteien wird aus diesem Grunde ein besonderes berechtigtes Feststellungsinteresse i.S.v. § 256 Abs. 1 ZPO zugebilligt (BAG 04.07.2007 a.a.O. Rn. 18; BAG 15.12.2010 - 4 AZR 197/09, juris Rn. 19). Ergibt sich der tragende Grund für die erleichterten Anforderungen des § 9 TVG aus der Normsetzungsbefugnis, dann können sich auch nur die die Tarifnorm setzenden Tarifvertragsparteien auf diese Privilegierung berufen. Bei einem Firmentarifvertrag, den der Arbeitgeber selbst abgeschlossen hat, ist klagebefugte Partei der Arbeitgeber als Tarifvertragspartei selbst (vgl. BAG 15.06.2016 a.a.O. Rn. 20 für den Rechtsnachfolger, der selbst die Stellung als Tarifvertragspartei leugnet, die aber von der beklagten Gewerkschaft behauptet wird). Bei einem Verbandstarifvertrag sind dies die tarifschließenden Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände, nicht aber der einzelne Arbeitgeber oder der einzelnen Arbeitnehmer (HWK/Henssler, 8. Aufl. 2018, § 9 TVG Rn. 11; Reinecke/Rachor in Däubler, TVG 4. Aufl. 2016, § 9 Rn. 14). Auch für einen auf eine einzige Firma und diesbezüglich nur auf einen einzigen Betrieb bezogenen Verbandstarifvertrag gilt nichts anderes. Partei im Sinne von § 9 TVG ist alleine der Verband, der den Tarifvertrag abgeschlossen hat. Eine analoge Anwendung von § 9 TVG (angesprochen in HWK/Henssler a.a.O. Fußnote 17 a.E. unter Bezugnahme auf BAG 14.10.1960 - 1 AZR 233/58, juris) kommt nicht in Betracht. Es ist zwar richtig, dass der von dem Haustarifvertrag „betroffene“ Arbeitgeber auch ein Interesse daran hat mit Rechtskraftwirkung gegenüber Dritten, d.h. seinen Arbeitnehmern, feststellen zu lassen, ob ein bestimmter Tarifvertrag Geltung entfaltet und wie dieser wirkt. Wenn aber der tragende Grund für die privilegierte Klagemöglichkeit mit ihren weitreichenden Rechtskraftfolgen in der Normsetzung der Tarifvertragspartei liegt, dann spricht dies gegen eine entsprechende Anwendung. Zwar kann ein einzelner Arbeitgeber anders als ein Arbeitnehmer einen Tarifvertrag abschließen, d.h. er ist potenziell normsetzungsberechtigt. § 9 TVG knüpft aber nicht an eine potenzielle sondern an die konkret ausgeübte Normsetzungsbefugnis an. Daran fehlt es bezogen auf den Arbeitgeber bei einem firmenbezogenen Verbandstarifvertrag. Den Interessen des Arbeitgebers, auf den sich der firmenbezogene Verbandstarifvertrag bezieht, ist ausreichend dadurch Rechnung getragen, dass er kraft seines Mitgliedschaftsverhältnisses auf den tarifschließenden Verband einwirken kann (so Forst in Boecken/Düwell/Diller/Hanau, Gesamtes Arbeitsrecht, 1. Aufl. 2016, § 9 TVG Rn. 9; Löwisch/Rieble, a.a.O. § 9 Rn. 77, 78; a.A. für die Möglichkeit der Nebenintervention Reinecke/Rachor a.a.O. Rn. 18; GMP/Schlewing, ArbGG 9. Aufl. 2017, § 2 Rn. 23).

3. Die Klägerin ist keine antragsbefugte Tarifvertragspartei i.S.v. § 9 TVG. Streitgegenstand ist die Geltung von TV T-ZUG und § 25 MTV im Betrieb F. der Klägerin. Tarifvertragspartei dieser genannten Tarifverträge ist auf Arbeitgeberseite der Kläger als Arbeitgeberverband. Daran ändert sich nichts dadurch, dass sich die Geltung von TV T-ZUG und § 25 MTV in dem Betrieb F. der Klägerin nur aus der Präambel des TV 2017 i.V.m. § 1 Buchstabe c TV 2012 i.V.m. § 3 Abs. 3 TV 2008 ergeben kann. Maßgeblicher Tarifvertrag ist insoweit alleine der TV 2017, der nicht mehr von der Klägerin als Arbeitgeberin, sondern von dem Kläger als Arbeitgeberverband abgeschlossen

wurde. Richtig ist allerdings, dass der TV 2008 ein von der Klägerin selbst abgeschlossener Haustarifvertrag ist. Nach Ablauf von 36 Monaten nach dem 02.06.2008 entfaltete der TV 2008 zunächst Nachwirkung gemäß § 4 Abs. 5 TVG und ist dann durch den TV 2012 abgelöst worden. Dies gilt auch dann, wenn es sich insoweit um einen Verbandstarifvertrag handelte, der vom Unternehmerverband der Metallindustrie Ostwestfalen C. - I. - N. e.V. für die Klägerin abgeschlossen worden ist. Ein Verbandstarifvertrag löst im Nachwirkungszeitraum einen Haustarifvertrag ab (BAG 04.07.2007 - 4 AZR 439/06, juris Rn. 22). Zwar hat die Klägerin den TV 2012 ebenfalls unterzeichnet. Darin liegt aber kein Neuabschluss des TV 2008, vielmehr wird der TV 2008 zum über § 1 TV 2012 modifiziert geltenden Gegenstand des TV 2012 selbst. Anders ist dies nur für den Zwischenzeitraum bis zur Unterzeichnung des TV 2012 (§ 10 Abs. 3 TV 2012). Der TV 2012 war bis zum 31.07.2015 befristet und entfaltete danach Nachwirkung. Der TV 2012 ist sodann gemäß § 4 Abs. 5 TVG von dem TV 2017 abgelöst worden. Dabei handelte es sich alleine um einen zwischen dem Kläger als Arbeitgeberverband und der Beklagten als Gewerkschaft abgeschlossenen Tarifvertrag. Dies belegt schon das Rubrum des TV 2017. Der TV 2017 ist folgerichtig nicht von der Klägerin unterzeichnet ist. Regelungstechnisch haben die Verbandstarifvertragsparteien durch Bezugnahme die TV 2008 und TV 2012 mit den - so die Präambel - nachfolgenden Modifikationen des TV 2017 als eigenen (Gesamt-)tarifvertrag fortgeschrieben. Privilegiert klagebefugt i.S.v. § 9 TVG ist damit alleine der Kläger als tarifschließender Arbeitgeberverband und nicht die Klägerin als Arbeitgeberin. Die Klägerin macht im Übrigen nicht geltend, dass der maßgebliche unternehmensbezogene Verbandstarifvertrag TV 2017 in Wahrheit ein Haustarifvertrag ist (vgl. dazu Löwisch/Rieble a.a.O. § 9 Rn. 24), wofür keine Anhaltspunkte bestehen. Vielmehr geht sie selbst in der Klagebegründung davon aus, dass es sich um einen Rechtsstreit zwischen ihr als „Dritter“ und der Beklagten als tarifschließender Gewerkschaft handelt, worauf das Gericht mit Beschluss vom 24.04.2020 hingewiesen hat.

B. Die zulässige Berufung des Klägers ist unbegründet, weil dessen zulässiger Feststellungsantrag unbegründet ist.

I. Die Berufung des Klägers ist zulässig. Er konnte dem Verfahren innerhalb der Berufungsinstanz im Wege der Klageerweiterung beitreten.

1. Bei dem Beitritt weiterer Kläger im Berufungsrechtszug handelt es sich um eine Klageänderung, die unter deren Voraussetzungen, d.h. nunmehr derjenigen von § 533 ZPO, zulässig ist (vgl. BGH 13.11.1975 - VII ZR 186/73, juris Rn. 22 zum damaligen § 264 ZPO). Der ausdrücklichen Zustimmung der Beklagten bedarf es deshalb nicht. Dies ist jedenfalls dann unbedenklich, wenn der Streitgegenstand, auf den sich die Beklagte schon im ersten Rechtszug einzustellen hatte, der gleiche bleibt und lediglich von einem erweiterten Personenkreis begehrt wird. Die Beklagte hat sich dann nur mit der Frage der Aktivlegitimation des beigetretenen Klägers zu befassen. Gegen eine ihm im Einzelfall gleichwohl nicht zumutbare Einlassung auf die erweiterte Klage ist sie durch die Schranken, die jeder Klageänderung durch das Erfordernis der Sachdienlichkeit gezogen sind, ausreichend geschützt (BGH 13.11.1975 a.a.O. Rn. 24).

2. Die Voraussetzungen des § 533 ZPO sind gegeben. Der Beitritt des Klägers auf Klägerseite ist sachdienlich. Der Streitgegenstand hat sich gegenüber der ersten Instanz aber auch gegenüber dem gesamten Vorbringen in der Berufungsinstanz bis zum Beitritt nicht verändert. Es stellt sich alleine die Frage, ob der Kläger den von der Klägerin erhobenen Anspruch aus eigenem Recht verfolgen kann. Diese Frage, nämlich diejenige, wer den Antrag gemäß § 256 ZPO i.V.m. § 9 TVG stellen kann, ist ohnehin bereits für die Klägerin zu beantworten. Insoweit aber auch im Übrigen wird der bisherige unveränderte Prozessstoff verwertet, um eine Sachentscheidung zu ermöglichen. Dies ist prozesswirtschaftlich und deshalb sachdienlich i.S.v. § 533 Nr. 1 ZPO. Interessen der Beklagten, die dem entgegenstehen, sind nicht ersichtlich und von ihr auch nicht geltend gemacht. Im Übrigen hat sie sich dadurch, dass sie ohne schriftsätzliche Beanstandung die Abweisung des Feststellungsantrags in Gestalt des Berufungszurückweisungsantrags gegenüber dem Kläger beantragt hat, rügelos (§ 267 ZPO i.V.m. § 525 ZPO) eingelassen, was ihrer Einwilligung gleichsteht (BGH 13.11.1975 a.a.O. Rn. 25; zum schriftlichen Verfahren s. Zöller/Greger a.a.O: § 267 Rn. 2). Die Entscheidung kann auf den bisherigen unveränderten Streitstoff gestützt werden (§ 533 Nr. 2 ZPO). Da die Klägerin ihren Feststellungsantrag mit der Berufung weiter verfolgt, liegt eine zulässige Berufung vor, innerhalb derer der Beitritt des Klägers auf Klägerseite erfolgen kann.

II. Die Berufung des Klägers ist unbegründet, weil der von diesem gestellte Feststellungsantrag zulässig aber unbegründet ist.

1. Der Feststellungsantrag des Klägers ist gemäß § 256 Abs. 1 ZPO i.V.m. § 9 TVG zulässig.

a) Der mit dem negativen Feststellungsantrag dem Gericht gemäß § 256 Abs. 1 ZPO i.V.m. § 9 TVG unterbreitete Streitgegenstand ist hinreichend bestimmt im Sinne von § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO.

aa) Nach § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO muss der Streitgegenstand vom Antragsteller so genau bezeichnet werden, dass die Streitfrage mit Rechtskraftwirkung zwischen den Parteien entschieden werden kann. Auch beim Feststellungsantrag einer Verbandsklage muss - gerade wegen der Bindungswirkung des Urteils gemäß § 9 TVG - der Umfang der objektiven Rechtskraft einer auf den Antrag ergehenden Sachentscheidung hinreichend und zuverlässig erkennbar sein (BAG 04.07.2007 a.a.O. Rn. 26).

bb) Dies ist hier der Fall.

(1) Die Tarifverträge, welche keine Anwendung finden sollen, sind mit ihrem Namen und dem Datum genau bezeichnet. Es handelt sich um den TV T-ZUG und § 25 MTV. Diese sind, auch ohne ausdrückliche Nennung der abschließenden Tarifvertragsparteien genau und unverwechselbar gekennzeichnet (vgl. dazu BAG 04.07.2007 a.a.O. Rn. 27). Es gibt zu den hier genannten TV T-ZUG und § 25 MTV für den Bereich der

N.- und F. industrie des Landes Nordrhein-Westfalen nur die insoweit von Kläger und Beklagter abgeschlossenen Tarifverträge. Der Betrieb, in dem die Anwendbarkeit der genannten Tarifverträge geleugnet wird, ist im Antrag mit der Angabe der Anschrift genau bezeichnet.

(2) Richtig ist, dass der TV 2017 nicht im Antrag selbst genannt ist. Dies ist zur Überzeugung der Kammer deshalb unschädlich, weil dies nur den Geltungsgrund der im Antrag bezeichneten Tarifverträge betrifft, den der Kläger leugnet. Der von dem Kläger gestellte Feststellungsantrag ist in zulässiger Weise als negativer Feststellungsantrag formuliert. Ein solcher Antrag ist nur dann begründet, wenn das von im Antrag geleugnete Rechtsverhältnis nicht besteht. Bei der Frage der Anwendbarkeit eines Tarifvertrags muss diese für alle tatsächlich möglichen Konstellationen rechtlich ausgeschlossen sein. Sonst ist der Feststellungsantrag nicht begründet. Insoweit ist der Antrag einem Globalantrag vergleichbar (BAG 04.07.2007 a.a.O. Rn. 30). Dann müssen aber auch nicht alle möglichen tariflichen Geltungsgründe für den Tarifvertrag, dessen Anwendbarkeit geleugnet wird, im Antrag aufgeführt sein. Dies ist zur Überzeugung der Kammer auch dann nicht anders, wenn letztlich nur ein solcher Geltungsgrund - hier Präambel des TV 2017 i.V.m. § 1 Buchstabe c TV 2012 i.V.m. § 3 Abs. 3 TV 2008 - in Betracht kommt.

(3) Aus der Formulierung, dass der TV T-ZUG und § 25 MTV im Betrieb F. keine Anwendung finden, wird deutlich, dass jedwede Geltung in Bezug auf die in diesem Betrieb bestehenden Arbeitsverhältnisse bestritten wird und zwar abgeleitet aus der zwischen den Parteien vereinbarten tariflichen Geltung und der daraus folgenden Einwirkung auf die Arbeitsverhältnisse der bei der Arbeitgeberin im Betrieb F. beschäftigten Arbeitnehmer. Nicht erfasst von dem Antrag ist eine andere Anwendung oder Geltung von TV T-ZUG und § 25 MTV auf bei der Arbeitgeberin bestehenden Arbeitsverhältnisse, z.B. auf Grund einzelvertraglicher Inbezugnahme (vgl. dazu BAG 04.07.2007 a.a.O. Rn. 28, 30).

b) Für diesen Antrag liegen die Voraussetzungen des § 256 Abs. 1 ZPO i.V.m. § 9 TVG vor. Für die Feststellung des so verstandenen abstrakten Rechtsverhältnisses bezogen auf die Anwendbarkeit von TV T-ZUG und § 25 MTV ist der Kläger als Tarifvertragspartei aufgrund von § 9 TVG gegenüber der Beklagten als anderer Tarifvertragspartei klagebefugt. Es kann offen bleiben, ob das erforderliche Feststellungsinteresse alleine aus der Rechtskrafterstreckung von § 9 TVG folgt (vgl. dazu BAG 15.06.2016 a.a.O. Rn. 15), weil die Beklagte sich hier gerade der Geltung von TV T-ZUG und § 25 MTV in dem Betrieb F. der Beklagten berührt.

2. Der negative Feststellungsantrag des Klägers ist unbegründet, weil der TV T-ZUG und § 25 MTV im Betrieb F. der Arbeitgeberin gemäß Präambel des TV 2017 i.V.m. § 1 Buchstabe c TV 2012 i.V.m. § 3 Abs. 3 TV 2008 Anwendung finden. Dies ergibt die Auslegung dieser tariflichen Bestimmungen.

a) Die Auslegung des normativen Teils eines Tarifvertrags folgt nach ständiger Rechtsprechung 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 (BAG 19.02.2020 - 5 AZR 179/18, juris Rn. 16).

b) Auszugehen ist zunächst vom Wortlaut des TV 2017. Richtig ist, worauf der Kläger hinweist, dass die Präambel des TV 2017 durch Unterstreichung hervorhebt, dass der TV 2017 die nachfolgend beschriebenen Modifikationen enthält. Zugleich wird aber ausweislich der Präambel vereinbart, dass der TV 2008 und der TV 2012 „lückenlos“ fortgeführt werden, allerdings mit den nachfolgend beschriebenen Modifikationen. Daraus ergibt sich zur Überzeugung der Kammer, dass grundsätzlich sämtliche Bestimmungen der TV 2008 und 2012 zur Anwendung kommen, wenn sich aus den nachfolgenden Modifikationen im TV 2017 nichts anderes ergibt. Nichts anderes folgt aus Systematik und Aufbau des TV 2017. Aus der Präambel und dem Umstand, dass nachfolgend Modifikationen beschrieben sind, lässt sich nicht ableiten, dass § 1 Abs. 3 TV 2017 eine Modifikation zu allen vorherigen Sondertarifverträgen ist und so den streitigen Anspruch aus dem TV T-ZUG und § 25 MTV ausschließen kann.

aa) Maßgeblich muss vielmehr die Prüfung im Einzelnen sein, ob die in den §§ 1 bis 5 TV 2017 enthaltenen Modifikationen materiell den Rückgriff auf den TV T-ZUG und § 25 MTV ausschließen. Ist dies nicht der Fall, verbleibt es aufgrund der lückenlosen Fortführung der TV 2012 und TV 2008 bei der Prüfungskaskade aus § 1 TV 2012 i.V.m. § 3 Abs. 3 TV 2008.

(1) Die Regelungen in §§ 1, 2 TV 2017 enthalten keine Regelung, welche die Anwendung von TV T-ZUG und § 25 MTV ausschließen. Die tarifliche Vereinbarung betrifft alleine die Entgeltlinie, die im TV 2017 selbst definiert ist. Dies erfolgt durch den Klammerzusatz in § 1 Abs. 1 Satz 1 TV 2017. Danach ist die Entgeltlinie als die haustarifliche Entgelthöhe für jede haustarifliche Entgeltgruppe genannt. Dies knüpft an § 10 TV 2008 i.V.m. Anlage 4 an, wonach für jede Lohngruppe und jede Entgeltgruppe Monatsgrundentgelte festgelegt wurden, die durch § 7 TV 2012 neu festgelegt wurden. Nur darauf bezieht sich die Entgeltsteigerung in § 1 TV 2017, was die Überschrift von § 1 TV 2017 ebenso belegt wie § 1 Abs. 1 TV 2017. Aus § 1 Abs. 3 TV 2017 ergibt sich nichts anderes. Geregelt ist, dass die prozentualen Entgeltsteigerungen aus dem Flächentarifvertrag für die „Entgeltlinie“ übernommen werden. Zusätzlich werden allerdings auch Pauschalzahlungen übernommen, wobei anders als gemäß Fußnote zu § 12 TV 2008 die tariflichen Pauschalen nach dem Wortlaut nicht mehr durch die prozentualen tariflichen Steigerungen ersetzt werden sollen.

Weder handelt es sich bei dem TGV T-ZUG i.V.m. § 25 MTV um eine prozentuale Entgeltsteigerung noch um eine Pauschalzahlung. Richtig ist, dass es im Flächentarifvertrag keine Erhöhung der Tabellenentgelte gab, sondern stattdessen das tarifliche Zusatzgeld eingeführt wurde. Dies macht das tarifliche Zusatzgeld nicht zu einer verdeckten Gehaltssteigerung oder Pauschalzahlung - wobei, wenn es eine solche wäre - diese, wie auch immer, ja hätte weitergegeben werden müssen. Es handelt sich um eine vollständig neue und dauerhaft eingeführte tarifliche Leistung. Dies wird besonders an dem T-ZUG (A) deutlich. Dieses tarifliche Zusatzgeld entfällt, wenn die tarifliche Freistellungsoption des § 25 MTV für die dort genannten Beschäftigungsgruppen wahrgenommen wird. Es wird so bestimmten Arbeitnehmern die Möglichkeit gegeben, statt eines Gehaltsbestandteiles Freizeit in Anspruch zu nehmen. Auf diesen besonderen Zweck hat das Arbeitsgericht zu Recht abgestellt. Dies geht schon vom Ansatz her über die bloße prozentuale Gehaltserhöhung oder eine Pauschalzahlung anstelle einer prozentualen Gehaltserhöhung hinaus. Aber auch das T-ZUG (B) ist ein neues tarifliches Zusatzgeld. Ebenso wie das T-ZUG (A) setzt es gemäß § 2 Nr. 1 TV T-ZUG nur voraus, dass der Beschäftigte oder Auszubildende am 31. Juli eines Kalenderjahres im Arbeitsverhältnis stand und zu diesem Zeitpunkt dem Betrieb ununterbrochen sechs Monate angehört hat. Im Austrittsjahr besteht der Anspruch anteilig. Der Betrag wird auch nicht nur einmalig - wie eine Pauschalzahlung zur Abgeltung einer Tariflohnerhöhung - gezahlt, sondern ist als dauerhafter tariflicher Anspruch für die Zukunft ausgestaltet, wie sich z.B. auch aus § 2 Nr. 2 Buchstabe b Absatz 2 TV T-ZUG ergibt. Die Parteien des Flächentarifvertrags haben eine neue tarifliche Sonderzahlung geschaffen, die teilweise besondere Funktionen erfüllen kann, wie das TV T-ZUG (A) i.V.m. § 25 MTV oder unter dem Vorbehalt des § 4 TV T-ZUG steht, wie das T-ZUG (B). Die Tarifparteien bezeichnen sie im Übrigen selbst als Einmalzahlung (§ 2 Nr. 3 TV T-ZUG).

Auf eine solche neue tarifliche Sonderzahlung bezieht sich § 1 TV 2017 nicht. Dessen Anwendungsbereich ist auf die Entgeltlinie bezogene prozentuale Gehaltssteigerungen einschließlich von Pauschalzahlungen beschränkt. Die Vorschrift schließt damit die Anwendung anderer und neu eingeführter tariflicher Leistungen für den Betrieb F. nicht aus. Der in § 1 Abs. 3 TV 2017 enthaltene Vorbehalt bezieht sich nur auf die nachfolgenden Sonderregelungen. Aus diesen wird deutlich, dass eine neue tarifliche Sonderleistung wie das T-ZUG nicht ausgeschlossen ist. Der maßgebliche Vorbehalt ergibt sich zunächst aus § 2 TV 2017, der eine Entgeltobergrenze enthält. Diese ist während der Laufzeit des TV 2017 verbindlich zu beachten. Die Obergrenze bezieht sich aber, wie § 2 Abs. 2 TV 2017 zeigt, ebenfalls auf Überschreitungen der Entgeltlinie. Dies betrifft das T-ZUG (A) und (B) nicht. Dies wird auch dadurch belegt, dass die Tarifvertragsparteien schon vor der Einführung des TV T-ZUG von der Entgeltlinie zu unterscheidende tarifliche Sonderleistungen kannten. So sind z.B. in der Anlage 1 zu § 2 Abs. 2 TV 2008 die sonstigen für den Betrieb F. geltenden Flächentarifverträge genannt. Die betrifft z.B. das 13. Monatseinkommen, vermögenswirksame Leistungen oder altersvorsorgewirksame Leistungen. Wenn die Tarifvertragsparteien von der Entgeltlinie der TV 2008, 2012 und 2017 verschiedene tarifliche Sonderleistungen kennen

und die Gehaltsobergrenze ausdrücklich auf die Entgeltlinie beziehen, kann nicht davon ausgegangen werden, dass sonstige neue tarifliche Sonderleistungen von dieser ausgeschlossen sein sollen. Nichts anderes gilt für § 1 Abs. 3 TV 2017. Ohnehin fehlt es an Sachvortrag dazu, dass die Entgeltlinie überschritten ist. Darauf hat bereits das Arbeitsgericht in seinen Entscheidungsgründen hingewiesen. Weiterer Sachvortrag dazu ist seitens der klagenden Parteien nicht erfolgt.

(2) § 3 TV 2017 führt zu keinem anderen Ergebnis, denn die Vorschrift betrifft zunächst in § 3 Abs. 1 TV 2017 eine besondere Entgeltlinie für Neueinstellungen. Angesprochen sind im Übrigen erneut Pauschalen im Zusammenhang von Tarifabschlüssen und diejenige aus § 1 Abs. 1 Satz 2 TV 2017. Das T-ZUG als neue tarifliche Sonderleistung ist nicht betroffen. Soweit § 3 Abs. 2 TV 2017 den Urlaubsanspruch regelt, schließt dies das T-ZUG und insbesondere die Anwendung von § 25 MTV nicht aus. § 25 MTV beinhaltet keinen weiteren Anspruch auf Erholungsurlaub. Es handelt sich um eine Freistellungsoption, die an bestimmte Voraussetzungen geknüpft ist, nämlich an Schichtarbeit oder die Betreuung und Pflege von Angehörigen. Es handelt sich dabei um den Ausgleich für besondere Belastungen durch Schichtarbeit oder aber die Freistellung aus im weitesten Sinne „familienpolitischen Gründen“. Dies ist tariflich etwas anderes als Erholungsurlaub.

(3) In § 4 TV 2017 ist eine eigene tarifliche Regelung zum wöchentlichen Arbeitszeitvolumen enthalten. Danach erhöht sich die tarifliche wöchentliche Arbeitszeit auf 39 Stunden ohne Veränderung der Entgeltlinien. Es trifft zwar zu, dass § 25 MTV sich in Folge der Freistellungsoption auf das verfügbare betriebliche Arbeitszeitvolumen auswirkt. Dies belegt § 25.5. MTV, der Regelungen zur Kompensation des entfallenden betrieblichen Arbeitszeitvolumens enthält. Dies ist allerdings etwas anderes als die durch den TV 2017 erhöhte tarifliche Wochenarbeitszeit. Nur weil generell die tarifliche Wochenarbeitszeit erhöht ist, kann nicht darauf geschlossen werden, dass eine an bestimmte Voraussetzungen geknüpfte tarifliche Freistellungsoption keine Anwendung finden soll. Vielmehr ist die erhöhte tarifliche Arbeitszeit im Betrieb F. ggfs. im Rahmen der Kompensation zu berücksichtigen.

(4) Der Schutz vor betriebsbedingten Kündigungen in § 5 TV 2017 betrifft weder das T-ZUG noch § 25 MTV.

bb) Die Regelungen des TV 2012 schließen weder den TV T-ZUG noch den § 25 MTV aus.

(1) § 1 TV 2012, der, soweit wie hier sich aus dem TV 2017 nichts anderes ergibt, zur Anwendung kommt, definiert die Rangfolge der anwendbaren tariflichen Bestimmungen. Anwendungspriorität hat der TV 2012. Sofern der TV 2012 zum jeweiligen Sachgebiet keine Regelung enthält, gilt der TV 2008 fort. Ist dies nicht der Fall gelten die gemäß §§ 3, 4 TV 2008 eingezogenen tariflichen Regelungen. Eine Regelung zu dem „Sachgebiet“ des T-ZUG und des § 25 MTV enthält der TV 2012 nicht. Dies bestätigt im Übrigen das bisherige Auslegungsergebnis, denn der TV 2017 hat den TV

2012 nur modifiziert. Und für die Frage des Anwendungsvorrangs kommt es darauf an, ob zu dem jeweiligen „Sachgebiet“ eine Regelung getroffen ist. Dies ist betreffend den TV T-ZUG und betreffend § 25 MTV im TV 2017 ebenso nicht der Fall wie im TV 2012.

(2) § 4 TV 2012 betrifft ebenso wie § 4 TV 2017 das wöchentliche Arbeitszeitvolumen, das aus den oben genannten Gründen etwas anderes ist als das neue tarifliche Zusatzgeld, aber auch als die besondere neue Freistelloption aus § 25 MTV, die zwar Auswirkungen auf das betrieblich verfügbare Arbeitszeitvolumen hat, dieses Sachgebiet aber nicht regelt. Weder der Samstagszuschlag in 5 TV 2012 noch die Entgeltgruppensystematik noch die neu mit Monatsbeträgen in § 7 TV 2012 hinterlegte Entgeltlinie betreffen den TV T-ZUG oder § 25 MTV. Nichts anderes gilt für die Bestandswahrung aus § 8 TV 2012 oder den Kündigungsschutz aus § 9 TV 2012.

cc) Der TV T-ZUG und § 25 MTV werden durch den gemäß Präambel des TV 2017 i.V.m. § 1 Buchstabe c TV 2012 geltenden TV 2008 nicht ausgeschlossen. Vielmehr kommen die genannten neuen tariflichen Bestimmungen gemäß § 3 Abs. 3 TV 2008 im Betrieb F. zur Anwendung. § 3 Abs. 3 TV 2008 regelt, dass alle „neuen“ Tarifverträge und Bestimmungen, die zwischen dem Kläger und der Beklagten abgeschlossen werden, zur Anwendung kommen, soweit diese nicht Materien betreffen, deren Übernahme und/oder Regelung nachfolgend, d.h. im TV 2008, ausdrücklich ausgeschlossen ist. Der Tarifwortlaut des § 3 Abs. 3 TV 2008 ist unter Berücksichtigung der Systematik insoweit eindeutig, als dass nicht nur bestehende Tarifverträge erfasst werden, sondern ausdrücklich auch neue, d.h. neu vereinbarte tarifliche Regelungen. Da die Tarifvertragsparteien des TV 2017, der § 3 Abs. 3 TV 2008 hier im Ergebnis zur Anwendung bringt, mit denjenigen des über § 3 Abs. 3 TV 2008 i.V.m. § 2 TV 2008 zur Anwendung kommenden TV T-ZUG und § 25 MTV übereinstimmen, bestehen an der großen Anerkennungsklausel zur Überzeugung der Kammer keine rechtlichen Bedenken. Kläger und Beklagte haben nicht auf fremde Tarifverträge verwiesen, sondern im firmenbezogenen Verbandstarifvertrag auf die „eigenen“ Flächentarifverträge. Durch eine solche Bezugnahme wird bewirkt, dass sich die Arbeitsbedingungen der bei dem Außenseiter-Arbeitgeber beschäftigten Arbeitnehmer nach den jeweils einschlägigen Verbandstarifverträgen richten. Die Arbeitnehmer partizipieren im Falle einer dynamischen Verweisung ohne weiteres an dem zwischen den organisierten Arbeitnehmern und Arbeitgebern erzielten Tarifergebnis. Auch der Arbeitgeber macht sich, indem er die Arbeitsverhältnisse der bei ihm beschäftigten Arbeitnehmer den Verbandstarifverträgen unterstellt - hier modifiziert durch die TV 2017, TV 2012 und TV 2008 -, die Betätigung der Verbände zunutze und profitiert von der Stärke des am Kampf um den Verbandstarifvertrag beteiligten Arbeitgeberverbands (BAG 18.02.2003 - 1 AZR 142/02, juris Rn. 21; BAG 10.11.1982 - 4 AZR 1203/79, juris für die Zulässigkeit tariflicher Blankettverweisungen für neue Arten und Formen der Regelungen von Arbeitsbedingungen; allerdings offen gelassen in BAG 18.12.1996 - 4 AZR 129/96, juris Rn. 49 f. betreffend die Verweisung auf „neue“ Tarifverträge). Dies ist hier deshalb unproblematisch, weil die Tarifparteien des TV 2017, die auch diejenigen der Fläche sind, die Verweisungsfolgen selbst gestalten (vgl. Löwisch/Rieble a.a.O. § 1 TVG Rn. 26). Der Wille in der Verweisungsklausel des § 3 Abs. 3 TV 2017 ging außerdem ausdrücklich

dahin, auch neue, d.h. bislang unbekannte Regelungen zur Anwendung zu bringen. Es kann deshalb nicht davon ausgegangen werden, dass der TV T-ZUG und § 25 MTV nicht vom Willen der Tarifvertragsparteien des TV 2017 gedeckt gewesen seien. Aus der großen Verweisungsklausel ergibt sich vielmehr, dass die Tarifvertragsparteien des TV 2017 davon ausgegangen sind, dass neue Regelungen des Flächentarifvertrags, die nicht einem durch die TV 2017, TV 2012 und TV 2008 abweichend geregelten Sachgebiet zuzuordnen sind, auch für den Bereich des Betriebs F. sachgerecht sind (vgl. zu diesem Aspekt Däubler/Nebe a.a.O. § 1 TVG Rn. 208). Die Laufzeit des TV 2017, wie sie sich aus § 6 TV 2017 ergibt, ist auch nicht übermäßig lang. Die Bezugnahme ist hinreichend bestimmt, weil alle neuen Tarifverträge der genau in § 2 TV 2012 bezeichneten tarifschließenden Verbände gemeint sind. Die Frage, ob sich aus den TV 2017, TV 2012 und TV 2008 etwas anderes ergibt, ist eine Frage der Tarifauslegung. Dies ist für den TV T-ZUG und § 25 MTV zu verneinen.

(1) Ein Ausschluss von TV T-ZUG und § 25 MTV ergibt sich zunächst nicht daraus, dass für den Betrieb F. gemäß § 4 TV 2008 i.V.m. §§ 8 ff. TV 2008 das Entgeltsystem ERA nicht eingeführt wurde, sondern eine eigenständige Entgeltregelung mit eigener Eingruppierung und eigener Entgeltlinie vereinbart wurde (insoweit auch Fußnote zu § 2 Abs. 1 TV 2008). Weder der TV T-ZUG noch § 25 MTV sind Bestandteile der ERA-Entgeltregelung. Richtig ist, dass § 1 Nr. 3 TV T-ZUG für den persönlichen Anwendungsbereich darauf abstellt, dass es sich um Beschäftigte handelt, die dem persönlichen Geltungsbereich des ERA unterfallen. Damit wird der TV T-ZUG, der mit seinem T-ZUG (A) zudem über § 25 MTV mit dem Manteltarifvertrag verknüpft ist, nicht zu einer materiellen Regelung von ERA. Die dort genannten Grundsätze der Eingruppierung und Entgeltfindung sind nicht betroffen. Im Übrigen besagt die Bezugnahme auf den persönlichen Geltungsbereich von ERA nichts anderes, als dass die Mitglieder der IG N. gemeint sind. Soweit das T-ZUG (A) in § 2 Nr. 2 Buchstabe a TV T-ZUG an das regelmäßige monatliche Arbeitsentgelt anknüpft und im nachfolgenden Satz ausführt, dass das gemäß § 14 Nr. 1 Abs. 3 EMTV ermittelte Entgelt zu Grunde zu legen ist, ändert dies nichts. Diesen Fall hat der TV 2008 gesehen und für Sonderzahlungen in § 13 TV 2008 geregelt, dass, soweit für die Berechnung auf das regelmäßige Monatsentgelt abgestellt wird, die Entgeltlinie des TV 2008 herangezogen wird. Für das T-ZUG (A) gilt nichts anderes. Es handelt sich dabei zwar nicht um einen anerkannten Tarifvertrag, der in Anlage 1 zum TV 2008 aufgeführt ist. Die Anerkennung folgt für den TV T-ZUG als neuem Tarifvertrag, der deshalb auch noch nicht in Anlage 1 enthalten sein konnte, aus § 3 Abs. 3 TV 2008, so dass für die Berechnungsgröße des T-ZUG (A) nichts anderes gilt. Das T-ZUG (B) ist in 2019 mit 400,00 Euro festdefiniert. Danach sind es 12,3 % des jeweils gültigen Grundentgelts der EG 8. Auch dies ist keine Anwendung von ERA. Es wird lediglich eine Größe aus ERA unabhängig von deren tatsächlichem Anwendungsbereich für alle Beschäftigten als Rechengröße zur Bestimmung des T-ZUG (B) verwandt. Dadurch wird keine ERA-Komponente eingeführt, sondern das T-ZUG (B) für die Zukunft ausgehend von den ursprünglichen 400,00 Euro dynamisch ausgestaltet. Das T-ZUG (B) der Auszubildenden knüpft ab 2020 an deren Ausbildungsvergütung an, die wiederum sich gemäß der Entgeltlinie für F. bestimmt.

(2) Die Entgeltsteigerungen, die in § 12 TV 2008 genannt sind, betreffen erneut die Entgeltlinie. Und auch das tarifliche Abstandgebot aus § 12 Abs. 2 TV 2008 bezieht sich auf die Entgeltlinie. Ein Ausschluss von TV T-ZUG und § 25 MTV lässt sich so nicht begründen.

(3) Die Regelung zur wöchentlichen Arbeitszeit in § 5 TV 2008 betrifft aus den bereits genannten Gründen die spezifischen Leistungen aus TV T-ZUG und § 25 MTV nicht. Gleiches gilt für die in §§ 6, 7 TV 2008 geregelte Pausenbezahlung und Mehrarbeit sowie die Sonderregelungen zur Einführung aus §§ 14 ff. TV 2008.

C. Die Kostenentscheidung beruht auf §§ 97 Abs. 1, 100 Abs. 1 ZPO.

D. Die Kammer hat die Revision gemäß § 72 Abs. 2 Nr. 1 ArbGG insgesamt, d.h. für beide Klageparteien, zugelassen. Die Kammer verkennt nicht, dass alleine die Bindungswirkung nach § 9 TVG die Zulassung der Revision nicht gebietet (BAG 10.07.2014 - 10 AZN 307/14) und dass es vorliegend um die Auslegung eines Haustarifvertrages geht. Die Zulassung gemäß § 72 Abs. 2 Nr. 1 ArbGG erfolgte im Hinblick auf die Frage der Rechtsschutzmöglichkeit des einzelnen Arbeitgebers bei einem unternehmensbezogenen Verbandstarifvertrag im Rahmen von § 256 Abs. 1 ZPO bzw. von § 256 Abs. 1 ZPO i.V.m. § 9 TVG. Für den Kläger begründet sich die Zulassung insoweit aus dem Gebot der Widerspruchsfreiheit. Unabhängig davon erfolgte die Zulassung aufgrund der generellen Ausführungen zur Einordnung des neuen tariflichen Zusatzgeldes aus dem TV T-ZUG i.V.m. § 25 MTV sowie zur Frage der Grenzen einer großen Anerkennungsklausel in einem Anerkennungstarifvertrag. Das Gebot der Widerspruchsfreiheit gebot auch insoweit die Zulassung der Revision für beide Klageparteien.

RECHTSMITTELBELEHRUNG

Gegen dieses Urteil kann von den klagenden Parteien

REVISION

eingelegt werden.

Für die beklagte Partei ist gegen dieses Urteil ein Rechtsmittel nicht gegeben.

Die Revision muss **innerhalb einer Notfrist* von einem Monat** schriftlich oder in elektronischer Form beim

Bundesarbeitsgericht
Hugo-Preuß-Platz 1
99084 Erfurt
Fax: 0361 2636-2000

ingelegt werden.

Die Notfrist beginnt mit der Zustellung des in vollständiger Form abgefassten Urteils, spätestens mit Ablauf von fünf Monaten nach der Verkündung.

Die Revisionschrift **muss** von einem **Bevollmächtigten** unterzeichnet sein. Als **Bevollmächtigte** sind nur zugelassen:

1. Rechtsanwälte,
2. Gewerkschaften und Vereinigungen von Arbeitgebern sowie Zusammenschlüsse solcher Verbände für ihre Mitglieder oder für andere Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder,
3. Juristische Personen, deren Anteile sämtlich im wirtschaftlichen Eigentum einer der in Nummer 2 bezeichneten Organisationen stehen, wenn die juristische Person ausschließlich die Rechtsberatung und Prozessvertretung dieser Organisation und ihrer Mitglieder oder anderer Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder entsprechend deren Satzung durchführt, und wenn die Organisation für die Tätigkeit der Bevollmächtigten haftet.

In den Fällen der Ziffern 2 und 3 müssen die Personen, die die Revisionschrift unterzeichnen, die Befähigung zum Richteramt haben.

Eine Partei, die als Bevollmächtigter zugelassen ist, kann sich selbst vertreten.

Die elektronische Form wird durch ein elektronisches Dokument gewahrt. Das elektronische Dokument muss für die Bearbeitung durch das Gericht geeignet und mit einer qualifizierten elektronischen Signatur der verantwortenden Person versehen sein oder von der verantwortenden Person signiert und auf einem sicheren Übermittlungsweg gemäß § 46c ArbGG nach näherer Maßgabe der Verordnung über die technischen Rahmenbedingungen des elektronischen Rechtsverkehrs und über das besondere elektronische Behördenpostfach (ERVV) v. 24. November 2017 in der jeweils geltenden Fassung eingereicht werden. Nähere Hinweise zum elektronischen Rechtsverkehr finden Sie auf der Internetseite des Bundesarbeitsgerichts www.bundesarbeitsgericht.de.

*** eine Notfrist ist unabänderlich und kann nicht verlängert werden.**

Dr. Gotthardt

Effertz

Brunsmann

Beglaubigt
Urkundsbeamtin der Geschäftsstelle
Landesarbeitsgericht Düsseldorf

