



LANDESARBEITSGERICHT DÜSSELDORF
IM NAMEN DES VOLKES
URTEIL

In dem Rechtsstreit

des Herrn S. E., P. weg 36, E.,

- Kläger und Berufungskläger -

Prozessbevollmächtigte: Rechtsanwälte I. I. & Kollegen,
N. Straße 37, E.,

g e g e n

die J. Industrie-Service GmbH & Co. KG, vertreten durch die persönlich haftende Gesellschafterin, J.-Industrie-Service Verwaltungs GmbH, diese vertreten durch die Geschäftsführer P. E. und B. G., Am J. feld 34, E.,

- Beklagte und Berufungsbeklagte -

Prozessbevollmächtigte: Rechtsanwälte L., T. & Partner,
N. 2, F.,

hat die 12. Kammer des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf auf die mündliche Verhandlung vom 11.05.2016 durch den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht Dr. Gotthardt als Vorsitzenden sowie den ehrenamtlichen Richter Esperschidt und den ehrenamtlichen Richter Wesendonk

für R e c h t erkannt:

- 1. Die Berufung des Klägers gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Duisburg vom 27.08.2015 - 1 Ca 662/15 - wird zurückgewiesen.**
- 2. Die Kosten des Berufungsverfahrens werden dem Kläger auferlegt.**

3. Die Revision wird nicht zugelassen.

TATBESTAND:

Die Parteien streiten über die Anwendbarkeit eines neuen Entgelttarifvertrags sowie hilfsweise über die richtige Eingruppierung des Klägers.

Die Beklagte gehörte der S.-Unternehmensgruppe an. Sie betrieb einen Industrieservice und erbrachte beispielsweise für Kunden aus der Industrie Wartungs- und Instandhaltungsarbeiten an Maschinen. Der am 05.02.1968 geborene Kläger war seit dem 21.01.1987 bei der Beklagten beschäftigt. Im Arbeitsvertrag der Parteien hieß es u.a.:

„Die Arbeitsbedingungen des Arbeitnehmers richten sich nach den Firmentarifverträgen, die zwischen der IG-Bau-Steine-Erden und der Firma J. Industrieservice GmbH & Co. KG mit Wirkung ab 01.04.1988 abgeschlossen wurden, in der jeweils gültigen Fassung.“

Der als Helfer eingestellte Kläger wurde als Reiniger in der Kokerei eingesetzt.

Ende 1994 oder im Verlauf des Jahres 1995 wurde der Unternehmerverband Industrieservice + Dienstleistungen e.V. (V.), der mittlerweile als „Unternehmerverband Umweltschutz und Industrieservice e.V.“ firmiert, gegründet. Seit der Gründung war die Beklagte Mitglied dieses Verbandes. Zwischen der Beklagten und der IG Bau-Steine-Erden wurde unter dem Datum des 02.06.1995 ein Überleitungstarifvertrag geschlossen, der u.a. die Überführung der Mitarbeiter der Beklagten in die Tarifverträge des V. regelte. Wegen der weiteren Einzelheiten wird auf den zur Anlage gereichten Überleitungstarifvertrag (Anlage B1 zum Schriftsatz der Beklagten vom 22.02.2016) Bezug genommen. In der Folge fanden die Entgelttarifverträge dieses Verbandes in der jeweils gültigen Fassung, zuletzt der Entgelttarifvertrag für Arbeitnehmer des V. e.V. vom 08.06.2010, abgeschlossen zwischen dem V. und der IG Bauen-Agrar-Umwelt (im Folgenden: ERTV 2010) Anwendung. Der Kläger war in die Entgeltgruppe 6 dieses Tarifvertrages eingruppiert. Insoweit hieß es in § 4 ERTV 2010 u.a.:

„Entgeltgruppe 6

Arbeitnehmer, die Tätigkeiten verrichten, welche nur allgemeiner Aufsicht bedürfen und Kenntnisse voraussetzen, die durch eine abgeschlossene 3-jährige Berufsausbildung, eine entsprechende andere Ausbildung oder durch längere Berufs- oder Betriebserfahrung erworben worden sind.

Entgeltgruppe 7

Arbeitnehmer, die Tätigkeiten verrichten, die Kenntnisse und Fertigkeiten erfordern, für die über die Entgeltgruppe 6 hinaus zusätzliche Berufspraxis erforderlich ist oder Arbeitnehmer ohne entsprechende fachgerechte Berufsausbildung, die aufgrund mehrjähriger Erfahrung entsprechende Tätigkeiten ausüben.“

Wegen der weiteren Einzelheiten des ERTV 2010 wird auf die als Anlage zur Klageschrift überreichte Kopie Bezug genommen. Unter dem Datum des 06.08.2012 vereinbarte die Beklagte gemeinsam mit dem V. auf der einen und der IG Bauen-Agrar-Umwelt auf der anderen Seite einen Sanierungstarifvertrag, der seit dem 01.08.2012 auf das Arbeitsverhältnis Anwendung fand. Wegen der weiteren Einzelheiten des Sanierungstarifvertrags wird auf die Anlage B2 zum Schriftsatz der Beklagten vom 22.02.2016 Bezug genommen.

Seit dem 19.05.2014 wurden Tarifvertragsverhandlungen über einen neuen Entgelttarifvertrag geführt, der neu strukturierte und definierte Entgeltgruppen für die Unternehmen der S.-Gruppe enthalten sollte. Insoweit hat die Beklagte Ablichtungen eines Entgelttarifvertrages für die Beschäftigten der Unternehmen der S.-GRUPPE (im Folgenden: ERTV-R), der als Vertragsparteien den V., die Unternehmen der S.-Gruppe, darunter die Beklagte, und die IG Bauen-Agrar-Umwelt nennt, zur Akte gereicht. Die insoweit zur Akte gereichten Ablichtungen des Textes des Tarifvertrags nebst Anlagen waren auf den 09.12.2014 datiert. Wegen der weiteren Einzelheiten wird zunächst auf die als Anlagen zum Schriftsatz der Beklagten vom 20.05.2015 zur Akte gereichten Texte Bezug genommen. In § 2 des zur Akte gereichten Textes des ERTV-R hieß es unter der Überschrift „Einführung des neuen Tarifwerks“:

„Hinsichtlich der Arbeitnehmer der J. Industrie-Service GmbH & Co. KG und der D. S. GmbH & Co KG tritt das neue Tarifwerk an die Stelle der alten Tarifwerke. Die alten tarifvertraglichen Regelungen verlieren also mit der Einführung des neuen Tarifwerks ihre Wirkung.¹

¹ Die insoweit abgelösten Tarifwerke sind in der beigelegten Protokollnotiz deklaratorisch aufgelistet.“

Der zur Akte gereichte Text der o.g. Protokollnotiz lautete auszugsweise:

„Durch das neue Tarifwerk für die Betriebe der S.-GRUPPE werden folgende Tarifverträge vollständig ersetzt:

bei der J. Industrie-Service GmbH & Co. KG:

...

Entgelt-Rahmentarifvertrag für die Beschäftigten der Betriebe des Unternehmerverbandes Industrieservice + Dienstleistungen e.V. vom 08. Juli 2010,

Sanierungstarifvertrag für die Beschäftigten der J. Industrie-Service GmbH & Co KG vom 6. August 2012 ...“

Der zur Akte gereichte Text des ERTV-R enthielt u.a. folgende weitere Bestimmungen:

”...

§ 5 Entgeltgruppen

...

Entgeltgruppe 4

Arbeitnehmer, die anspruchsvolle Tätigkeiten verrichten, die Kenntnisse bzw. Fertigkeiten erfordern, die den Arbeitsablauf in einem Baubetrieb kennen und einfache Kran- oder Abschmierarbeiten ab dem zweiten Jahr der jeweiligen Tätigkeit ausführen oder mit entsprechender Fahrerlaubnis einen kleinen Radlader (bis 6 t) oder Stapler fahren und Arbeitnehmer mit Grundkenntnissen im Verwaltungsbereich.

Entgeltgruppe 5

Arbeitnehmer, die Tätigkeiten verrichten, die über die Anforderungen der Entgeltgruppe 4 hinaus zusätzliche Spezialkenntnisse und Fertigkeiten voraussetzen und in der Regel nach allgemeinen Anweisungen ausgeführt werden.

Spezialkenntnisse sind z.B. durch Berufserfahrung erworbene qualifizierte Kenntnisse im Baubetrieb, Hochofen- oder Schlosserbereich (Hilfsschlosser), im Umgang mit Kränen, hinsichtlich der Bedienung von Anlagen oder Kleingeräten und der Durchführung von Abschmierarbeiten.

Entgeltgruppe 6

Arbeitnehmer, die Tätigkeiten verrichten, welche nur allgemeiner Aufsicht bedürfen und Kenntnisse voraussetzen, die durch eine abgeschlossene tätigkeitsrelevante 3-jährige Berufsausbildung oder bei Einsätzen in den Fachbereichen Klima/Sanitär, Isolierung und HD-Wartung und -Reparatur, Schlosser oder Schweißer (Abschmierarbeiten, Rollenwechsel) oder durch längere Berufs- oder Betriebserfahrung in dem jeweiligen Fachbereich erworben worden sind.

Arbeitnehmer, die sich wiederholende Vorgänge in der Verwaltung bearbeiten.

Außerdem Arbeitnehmer, die nicht allein die Anforderungen der Entgeltgruppe 5 erfüllen, sondern darüber hinaus auch noch in den Bereichen Hochofen (Rinnenausbruch) und OCP-Becken auf Kleinbaggern eingesetzt werden oder im Umgang mit mittelgroßen Radladern (über 6 t – 15 t) in allen Bereichen oder mit mittelgroßen Baggern (über 6 t – 15 t) geübt sind.

Entgeltgruppe 7

Arbeitnehmer, die Tätigkeiten verrichten, die Kenntnisse und Fertigkeiten erfordern, für die über Entgeltgruppe 6 hinaus zusätzliche langjährige Berufspraxis erforderlich ist oder Arbeitnehmer ohne eine entsprechende fachgerechte Berufsausbildung, die aufgrund mehrjähriger Erfahrung entsprechende spezielle Tätigkeiten in den Fachbereichen Klima/Sanitär, Isolierung und HD-Wartung und -Reparatur ausüben.

Arbeitnehmer, die auf großen Radlagern (über 15 t) in allen Bereichen und auf großen Baggern (über 15 t) in Beet 7 (Locheisen) eingesetzt werden.

...

§ 8 Tarifüberführung

1. Die Eingruppierung der am 1. Januar 2015 (Stichtag) beschäftigten Arbeitnehmer in die Entgeltgruppenstruktur dieses Tarifvertrages erfolgt tätigkeitsbezogen gemäß der zwischen den Betriebsparteien abgestimmten Liste, die dem Tarifvertrag als Anlage 2 beigefügt ist (**Anlage 2 ERTV**). Die Tarifvertragsparteien sind sich einig, dass die insoweit vorgenommenen Eingruppierungen zutreffend sind.

2. Bei den Arbeitnehmern, die laut Liste (**Anlage 2 ERTV**) in die Entgeltgruppen 4 und 11 eingruppiert worden sind, wird unterstellt, dass sie die Voraussetzungen der genannten Entgeltgruppen aufgrund der bei der Einführung des Tarifwerks ausgeübten Tätigkeiten erfüllen.

...“

Im Text der Anlage 2 zum ERTV-R war der Kläger unter der laufenden Nummer 30 mit der Entgeltgruppe 4 aufgeführt. Der Text des ERTV-R sah außerdem die Gewährung von Besitzstandszulagen vor. Gemäß § 8 Ziffer 3. a) des Textes des ERTV-R wurden die *„neuen monatlichen Entgelte der Arbeitnehmer gemäß den neuen Entgeltgruppen ... zum Zeitpunkt der Einführung des neuen Tarifwerkes auf Basis der Jahresentgelte unter Berücksichtigung der individuellen alten Jahressondervergütung mit den alten monatlichen Entgelten verglichen.“* Ergab sich aus Sicht des jeweiligen Arbeitnehmers eine negative Differenz, so wurde diese Differenz gemäß § 8 Ziffer 3 c) ERTV-R durch eine zweigeteilte Besitzstandszulage ausgeglichen. 50% der errechneten Differenz wurde als monatliche *„Besitzstandszulage 1“* unwiderruflich und dynamisch, d.h. unter Teilnahme an künftigen Entgelterhöhungen gezahlt. Die weitere Differenz in Höhe von 50% wurde als monatliche *„Besitzstandszulage 2“* statisch gezahlt und in fünf gleichen Teilen zu je 20% nach jeweils 12 Monaten, beginnend mit dem 01.01.2016, abgeschmolzen. Die Höhe der Besitzstandszulagen war gemäß § 8 Ziffer 3 d) ERTV-R im Text der Anlage 3 zum ERTV-R festgelegt. Unter der laufenden Nummer 30 befand sich dort der Name des Klägers. Seine Besitzstandszulagen 1 und 2 zu wurden jeweils mit 139,45 Euro beziffert, so dass sich eine Besitzstandszulage gesamt von 278,89 Euro ergab.

Mit Schreiben vom 15.01.2015 teilte die Beklagte dem Kläger mit, dass er ab dem 01.01.2015 in die Entgeltgruppe 4 des neuen Tarifwerks eingruppiert sei. Zugleich informierte sie ihn über das neue Brutto-Stundenentgelt von 13,86 Euro anstelle von bislang 15,40 Euro sowie die Höhe der beiden Besitzstandszulagen. Außerdem wies sie ihn darauf hin, dass das neue Tarifwerk im Personalbüro eingesehen werden könne. Tatsächlich lag der Beklagten ein ERTV-R zu diesem Zeitpunkt noch nicht vor. Mit einem an den jetzigen Prozessbevollmächtigten des Klägers gerichteten Schreiben vom 16.02.2015 teilte sie mit, derzeit würden auf Basis des Verhandlungsergebnisses vom 18.11.2014 der Rahmen- und der Entgelttarifvertrag erarbeitet. Mit Aushang vom 26.03.2015 wurden die Mitarbeiter der Beklagten informiert, dass Gelegenheit bestehe, den ERTV-R einzusehen.

Der Kläger hat die Auffassung vertreten, der ERTV-R finde schon deshalb keine Anwendung, weil er nicht von denselben Tarifvertragsparteien vereinbart worden sei, welche die im Arbeitsvertrag in Bezug genommenen Tarifverträge geschlossen hätten.

Die von der Beklagten zum 01.01.2015 vorgenommenen Umgruppierungen in das neue Tarifwerk seien unwirksam, weil der ERTV-R zwar auf den 09.12.2014 datiert sei, tatsächlich aber zu diesem Zeitpunkt noch nicht ausverhandelt und ausformuliert, geschweige denn in schriftlich lesbarer und damit verbindlicher Form vorgelegen habe. Es habe sich um eine in die Zukunft gerichtete Blanko-Protokollnotiz gehandelt, die unwirksam sei und den ERTV 2010 nicht ersetzen könne. Die ausformulierten Verträge hätten frühestens Mitte/Ende März 2015 vorgelegen.

Der Kläger hat mit Nichtwissen bestritten, dass die Mitbestimmungsverfahren nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 und § 99 BetrVG ordnungsgemäß durchgeführt worden seien. Eine etwaige Zustimmung des Betriebsrats vor Abschluss des Tarifvertrages sei unwirksam.

Sofern entgegen seiner Ansicht der ERTV-R zur Anwendung komme, sei er mindestens in die Entgeltgruppe 6 eingruppiert. Hierzu hat er behauptet, dass er in der Kokerei unter schwierigen Bedingungen (Keller, kein Licht, Hitze, Förderbänder) eingesetzt sei. Aus seinen Stundenzetteln sei ersichtlich, mit welchen Geräten er täglich seine Arbeit ausübe. Seine Tätigkeit erfülle mindestens die neue Entgeltgruppe 6 des ERTV-R. Er erfülle aber auch die Voraussetzungen der Entgeltgruppe 7, weil er selbständig ohne allgemeine Aufsicht Arbeiten verrichte, die Kenntnisse und Fähigkeiten erforderten, für die eine langjährige Erfahrung notwendig ist (28 Jahre im Betrieb). Im Übrigen sei er bereits bisher falsch eingruppiert gewesen, weil er die gleiche Tätigkeit wie der Kläger Z. ausübe, der in die Entgeltgruppe 7 des ERTV 2010 eingruppiert gewesen sei.

Der Kläger hat zuletzt beantragt,

- 1. festzustellen, dass auf das Arbeitsverhältnis der Parteien der Entgelttarifvertrag vom 08.07.2010 zwischen der IG Bau und dem Unternehmerverband Industrie-Service und Dienstleistung e.V. anzuwenden ist;**
- 2. hilfsweise festzustellen, dass er ab dem 01.01.2015 in die Entgeltgruppe 6 des Entgelttarifvertrages für die Beschäftigten der Unternehmen der S.-Gruppe vom 09.12.2014 mit einem Bruttostundenlohn von derzeit 15,40 Euro einzugruppiert und danach zu entlohnen ist.**

Die Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Sie hat behauptet, nachdem die Tarifvertragsparteien sich in den Verhandlungen grundsätzlich auf die neuen Entgeltgruppendefinitionen verständigt hätten, habe man noch vor Abschluss der Tarifverhandlungen sämtliche Arbeitnehmer neu eingruppiert. Dies sei erforderlich gewesen, damit sie habe kalkulieren können, wie sich die Personalkosten durch Einführung des damals noch angedachten Tarifwerks verändern würden. Weiter hat sie vorgetragen, die neue Eingruppierung habe – unstreitig – für einige Mitarbeiter zu einem Entgeltgruppenaufstieg, für andere zu einem Entgeltgruppenabstieg geführt, während bei einer dritten Mitarbeitergruppe die bisherige Entgeltgruppe ungefähr der alten entsprochen habe. Dem Betriebsrat sei im Oktober 2014 eine Liste aller Mitarbeiter mit den bisherigen und den beabsichtigten neuen Eingruppierungen vorgelegt worden. Auf einer Sitzung vom 23.10.2014 habe sodann der Betriebsrat den einzelnen Neueingruppierungen ausdrücklich zugestimmt. Anschließend seien in einer Verhandlungsrunde am 18.11.2014 die letzten Meinungsverschiedenheiten ausgeräumt und unter dem 09.12.2014 die Endfassung des Entgelttarifvertrages unterschrieben worden. Eine Blanko-Protokollnotiz habe es zu keinem Zeitpunkt gegeben. Soweit der ERTV-R im Januar 2015 noch nicht im Personalbüro einsehbar gewesen sei, habe dies daran gelegen, dass ein organisatorischer Nachlauf erforderlich gewesen sei, so z.B. diverse Ausfertigungen benötigt und Tarifverträge registriert werden müssten. Das für sie bestimmte Exemplar des ERTV-R habe sie am 26.03.2016 erhalten. Selbst wenn der ERTV-R erst im März 2015 unterzeichnet worden sei, ändere dies an der Anwendbarkeit ab dem 01.01.2015 nichts. Auf Vertrauensschutz könne der Kläger sich nicht berufen. Das neue Tarifwerk sei von ihr gemeinsam mit dem zuständigen Gewerkschaftssekretär und dem Betriebsrat auf Betriebsversammlungen am 02.12.2014 und 19.02.2015 erläutert worden.

Weiter hat die Beklagte auf die Satzung der IG Bauen-Agrar-Umwelt hingewiesen, aus der – unstreitig – hervorgehe, dass diese Rechtsnachfolgerin der IG Bau-Steine-Erden sei. Das neue Tarifwerk finde wie zuvor der ERTV 2010 aufgrund der arbeitsvertraglichen Bezugnahmeklausel auf den Kläger Anwendung und zwar ab dem 01.01.2015. Soweit der ERTV-R zunächst nicht im Betrieb ausgelegt habe, verstoße dies zwar gegen § 8 TVG. Bei dieser Norm handele es sich aber nur um eine sanktionslose Ordnungsvorschrift.

Die Beklagte hat gemeint, die Eingruppierung des Klägers in Entgeltgruppe 4 ERTV-R sei zutreffend. Dafür spreche bereits die Anlage 2 ERTV-R. Sie hat gerügt, der Vortrag der Kläger zur begehrten höheren Eingruppierung sei unsubstantiiert und unzutreffend. Sie hat hierzu behauptet, es würden in der Kokerei lediglich einzelne Betriebsbereiche der Reihe nach gereinigt. Sie hat gemeint dies hätte möglicherweise sogar nur zur Entgeltgruppe 2 ERTV-R geführt. Die von den Betriebsparteien gewählte Eingruppierung in Entgeltgruppe 4 ERTV-R sei mehr als angemessen. Sie hat behauptet, dass der Kläger jedenfalls keine besondere Fähigkeiten oder Kenntnisse für seine Tätigkeit benötige und er auch nicht unter besonders schwierigen Bedingungen zum Einsatz komme. Sie hat gemeint, der Arbeitnehmer Z. sei zutreffend in Entgeltgruppe 4 ERTV-R eingruppiert worden.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Der ERTV-R finde kraft arbeitsvertraglicher Bezugnahme ab dem 01.01.2015 auf das Arbeitsverhältnis des Klägers Anwendung. Das Arbeitsgericht hat dahinstehen lassen, ob der ERTV-R bereits am 09.12.2014 unterzeichnet worden sei oder – wie der Kläger mutmaße – erst Ende März 2015. Bei späterer Unterzeichnung sei auch eine rückwirkende In-Kraft-Setzung zum 01.01.2015 zulässig. Die Voraussetzungen einer Eingruppierung in die Entgeltgruppe 6 des ERTV-R habe der Kläger nicht dargelegt. Gegen das ihm am 28.09.2015 zugestellte Urteil hat der Kläger am 26.10.2015 Berufung eingelegt und diese am 25.11.2015 begründet.

Der Kläger ist der Ansicht, zum Gang der Tarifvertragsverhandlungen habe das Arbeitsgericht Beweis erheben müssen. Es gehe insoweit betreffend die Frage der Unterzeichnung des ERTV-R nicht um eine Frage der Rückwirkung sondern um die Grundfrage, ob der ERTV-R überhaupt wirksam zustande gekommen sei. Nach den äußeren Anzeichen sei der ERTV-R nämlich am 09.12.2014 unterzeichnet worden. Da der ERTV-R aber erst im März veröffentlicht worden sei, sei davon auszugehen, dass am 09.12.2014 nur „Eckpunkte“ einer Einigung vorhanden gewesen seien, was zur Wirksamkeit des Tarifvertrags nicht ausreiche. Mangels Einhaltung der Schriftform habe am 09.12.2014 kein wirksamer Tarifvertrag vorgelegen. Dass zu einem späteren Zeitpunkt der ERTV-R erneut von den Tarifvertragsparteien unterzeichnet worden sei, habe die Beklagte nicht vorgetragen. Dies sei auch unwahrscheinlich, denn sie spreche immer von einem Tarifabschluss am 09.12.2014. Er rüge, dass die Unterschriften am 09.12.2014 geleistet worden seien, obwohl noch kein Text, d.h. noch kein Tarifvertrag, vorhanden gewesen sei. Da es keinen wirksamen ERTV-R gebe, bleibe es bei der Anwendung des ERTV 2010. Da auch die Anlage 2 zum ERTV-R das Datum 09.12.2014 trage, könne sie keine Wirkung entfalten, zumal eine Eingruppierung der einzelnen Mitarbeiter ohne Tarifwerk nicht möglich sei.

Selbst wenn es den ERTV-R wirksam abgeschlossen gebe, verletze er den Vertrauensschutz. Dass der ERTV 2010 bereits in 2013/2014 gekündigt sei, könne als bekannt vorausgesetzt werden. Er habe auch gewusst, dass Tarifvertragsverhandlungen geführt werden. Dass ein gekündigter Tarifvertrag Veränderungen sowohl im Positiven wie im Negativen mit sich bringe, sei diesem immanent. Die Besonderheit dieses Falles sei aber der Sanierungstarifvertrag vom 06.08.2012, der den Besonderheiten der Beklagten bereits Rechnung getragen habe. Er habe deshalb nicht damit rechnen müssen, mit dem neuen ERTV-R noch schlechter gestellt zu werden. Den durch den Sanierungstarifvertrag gesetzten Vertrauensschutz könne man nicht mit laufenden Verhandlungen zu einem „normalen“ Tarifvertrag erschüttern, zumal über den Inhalt des neuen Tarifvertrags zunächst nichts bekannt geworden sei.

Jedenfalls hätte das Arbeitsgericht dem Hilfsantrag stattgeben müssen. Dies folge schon daraus, dass der Betriebsrat betreffend die Eingruppierung nicht ordnungsgemäß beteiligt worden sei. Die Beklagte oder die Tarifvertragsparteien hätten im Falle eines wirksamen ERTV-R eine Rückgruppierung vorgenommen. Es müsse deshalb die Beklagte die Richtigkeit der neuen Eingruppierung darlegen und beweisen. Aber selbst wenn man dies anders sähe, habe er ausreichend zur Eingruppierung in die Entgeltgruppe 6 ERTV-R vorgetragen. Die Stundenzettel gäben Aufschluss darüber, mit welchen Geräten er tätig gewesen sei, woraus sich wiederum ableiten lasse, ob und welche Ausbildung bzw. Berufserfahrung für seine Tätigkeit erforderlich sei. Er habe in erster Instanz ausreichend vorgetragen. Er behauptet weiter, dass er selbständig ohne Aufsicht arbeite. Die Reinigung der Förderbänder setze Kenntnisse voraus, welche nur durch längere Berufserfahrung in diesem Bereich erworben worden könnten. Es seien besonderes Geschick und besondere Fertigkeiten erforderlich. Hinzu kämen die Erschwernisse. Die längere Berufserfahrung habe er, weil er – unstreitig – seit Jahren als Reiniger eingesetzt werde. Weiterer Vortrag könne nicht verlangt werden. Es könnten nur die Stundenzettel und die Arbeitsplatzbesichtigung Aufschluss geben.

Der Kläger beantragt,

unter Abänderung des Urteils des Arbeitsgerichts Duisburg vom 27.08.2015

- 1. festzustellen, dass auf das Arbeitsverhältnis der Parteien der Entgelttarifvertrag vom 08.07.2010 zwischen der IG Bau und dem Unternehmerverband Industrie-Service und Dienstleistungen e.V. anzuwenden ist;**

- 2. hilfsweise festzustellen, dass er ab dem 01.01.2015 in die Entgeltgruppe 6 des Entgelttarifvertrages für die Beschäftigten der Unternehmen der S.-Gruppe vom 09.12.2014 mit einem Bruttostundenlohn von derzeit 16,17 Euro einzugruppiert und danach zu entlohnen ist.**

Die Beklagte beantragt,

die Berufung des Klägers zurückzuweisen.

Sie meint, das Arbeitsgericht habe zutreffend offen gelassen, wann der ERTV-R unterzeichnet worden sei. Unabhängig davon liege ein inhaltlich vollständiger Tarifvertragstext vor, der von allen Tarifvertragsparteien unterzeichnet worden sei. Die Unterschriften seien im Umlaufverfahren im ersten Quartal 2015 auf den Tarifvertrag und seine Anlagen gesetzt worden. Für den V. hätten die Herren T. und K. am 13.03.2015 unterzeichnet. Für die IG Bauen-Argar-Umwelt sei die Unterschrift am 17.03.2015 durch die Bundesvorstände G. und T. geleistet worden. Sie habe durch ihre Geschäftsführer am 13.03.2015 in den Räumlichkeiten des V. unterzeichnet. Sämtliche Beteiligten hätten den vollständigen ERTV-R unterzeichnet und keine Blankounterschrift geleistet. Aufgrund der von ihm eingeräumten Kenntnis der Tarifvertragsverhandlungen habe der Kläger keinen Vertrauensschutz besessen.

Dem Hilfsantrag habe das Arbeitsgericht zu Recht nicht stattgegeben. Die Darlegungslast für die richtige Eingruppierung in den ERTV-R liege beim Kläger. Es gehe nicht um eine Rückgruppierung sondern um die Eingruppierung in eine neue Vergütungsordnung. Der Kläger habe nach wie vor nicht die Voraussetzungen der Entgeltgruppe 6 ERTV-R vorgetragen. Sie meint Entgeltgruppe 6 Abs. 1 ERTV-R sei nicht einschlägig. Konkreter Vortrag des Klägers zu den Kenntnissen fehle. Auf die Schwierigkeit der Arbeitsbedingungen komme es nicht an. Die Beklagte behauptet, dass diese unabhängig davon auch nicht vorlägen. Dem Kläger würden die Arbeiten, welche er auszuführen hat, im Übrigen vorgegeben. Der Kläger trage auch in der Berufungsinstanz nicht vor, welche Tätigkeiten er ausübe, die mit einer dreijährigen Berufsausbildung vergleichbar sei. Sie meint, Entgeltgruppe 6 Abs. 3 ERTV-R sei nicht einschlägig. Der Kläger habe schon nicht vorgetragen, auf den dort genannten Geräten eingesetzt zu werden.

Die erkennende Kammer hat Beweis erhoben durch Vernehmung der Zeugen G., T., K. und X.. Wegen der weiteren Einzelheiten des Sachvortrags wird auf die gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen sowie die Sitzungsprotokolle in beiden

Instanzen und für das Ergebnis der Beweisaufnahme auf das Sitzungsprotokoll vom 11.05.2016 Bezug genommen.

ENTSCHEIDUNGSGRÜNDE:

Die zulässige Berufung des Klägers ist unbegründet, weil die Klage weder mit dem Hauptantrag noch mit dem Hilfsantrag Erfolg hat. Die Anträge sind zulässig aber unbegründet.

A. Der Hauptantrag des Klägers ist zulässig aber unbegründet.

I. Der Hauptantrag ist zulässig, bedarf jedoch der Auslegung.

1. Der Hauptantrag bedarf zunächst der Auslegung. Dem Antrag selbst ist nicht zu entnehmen, auf welchen Zeitpunkt sich die Feststellung beziehen soll. Regelmäßig bezieht sich eine Feststellungsklage nach § 256 ZPO auf den Zeitpunkt der letzten mündlichen Verhandlung in der Tatsacheninstanz. Dabei kommt es aber auch auf den gestellten Antrag sowie darauf an, was der Kläger erkennbar gewollt hat (vgl. BAG 0.10.2002 – 2 AZR 622/01, AP Nr. 49 zu § 4 KSchG 1969 Rn. 29; BAG v. 01.07.2009 – 4 AZR 261/08, AP Nr. 14 zu § 3 TVG Verbandsaustritt Rn. 17). Es ist nicht erkennbar, dass der Kläger eine rückwirkende Feststellung bereits für die Zeit ab dem 01.01.2015 begehrt. Er hat in der mündlichen Verhandlung am 24.02.2016 ausdrücklich klargestellt, dass der Feststellungsantrag zu 1. keine Ansprüche aus der Vergangenheit betrifft, sondern dahingehend, dass – anders als beim Hilfsantrag, der ausdrücklich ab dem 01.01.2015 gestellt ist – es um die weitere Anwendung des ERTV 2010 zum jetzigen Zeitpunkt, d.h. zum 24.02.2016, geht.

2. Der so verstandene Hauptantrag ist gemäß § 256 ZPO zulässig. Es handelt sich um einen nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts als sog. Elementenfeststellungsklage zulässigen Antrag auf Feststellung der Anwendung tariflicher Regelungen auf ein Arbeitsverhältnis (BAG 22.10.2008 – 4 AZR 784/07, AP Nr. 66 zu § 1 TVG Bezugnahme auf Tarifvertrag Rn. 11). Durch die gerichtliche Entscheidung kann der Streit der Parteien über die Anwendbarkeit des ERTV 2010 insgesamt beseitigt und das Rechtsverhältnis der Parteien im Umfang des gestellten Antrags geklärt werden.

II. Der Hauptantrag ist unbegründet. Der ERTV 2010 ist auf das Arbeitsverhältnis nicht mehr anwendbar, weil er wirksam durch den ERTV-R abgelöst worden ist. Der ERTV-R ist wirksam, insbesondere unter Wahrung der gesetzlichen Schriftform des § 1 Abs. 2 TVG abgeschlossen worden. Die Ablösung des ERTV 2010 durch den ERTV-R verletzt die Grundsätze des Vertrauensschutzes nicht. Der ERTV-R findet kraft arbeitsvertraglicher Bezugnahme auf das Arbeitsverhältnis der Parteien Anwendung.

1. Der ERTV-R ist wirksam, insbesondere unter Wahrung der gesetzlichen Schriftform des § 1 Abs. 2 TVG abgeschlossen worden.

a) Das Tarifvertragsrecht kennt keinen eigenständigen Schriftformbegriff. Die Schriftform des § 1 Abs. 2 TVG richtet sich grundsätzlich nach § 126 BGB und nach den in der Rechtsprechung entwickelten Konkretisierungen dieser Norm (BAG 03.05.2006 – 1 ABR 2/05, AP Nr. 31 zu § 99 BetrVG Eingruppierung Rn. 30; BAG 06.10.2010 – 7 ABR 80/09, AP Nr. 45 zu § 99 BetrVG 1972 Eingruppierung Rn. 19). § 126 Abs. 1 BGB erfordert eine eigenhändig vom Aussteller mit Namensunterschrift oder mittels notariell beglaubigten Handzeichens unterzeichnete Urkunde. Bei einem Vertrag muss nach § 126 Abs. 2 Satz 1 BGB die Unterzeichnung der Parteien auf derselben Urkunde erfolgen. Für die Beurteilung, ob ein aus mehreren Teilen bestehendes Vertragswerk eine einheitliche Urkunde bildet mit der Folge, dass die Unterzeichnung eines Vertragsbestandteils auch die schriftformbedürftigen Inhalte eines anderen Vertragsbestandteils abdeckt, kommt es nicht entscheidend darauf an, ob die Blätter des Vertrags nebst Anlagen bei dessen Unterzeichnung mit einer Heftmaschine körperlich derart miteinander verbunden sind, dass eine Lösung nur durch Gewaltanwendung (Lösen der Heftklammer) möglich ist. Nach der sog. „Auflockerungsrechtsprechung“ ist eine feste körperliche Verbindung der einzelnen Blätter einer Urkunde nicht erforderlich, wenn sich deren Einheitlichkeit aus anderen eindeutigen Merkmalen ergibt. Die allgemeine Warn-, Klarstellungs- und Beweisfunktion, die der Schriftform nach § 126 BGB zukommt, lässt eine körperliche Verbindung der einzelnen Blätter einer Urkunde zwar wünschenswert, aber nicht unbedingt erforderlich erscheinen. Die Warn- bzw. Übereilungsfunktion ist erfüllt, wenn dem Erklärenden der formbedürftige Inhalt seiner Erklärung hinreichend verdeutlicht wird. Auch ohne körperliche Verbindung ist den Anforderungen an die Schriftform nach § 126 BGB bei einer aus mehreren Blättern bestehenden und am Ende des Textes unterzeichneten Urkunde genügt, wenn sich die Einheit der Urkunde aus fortlaufender Paginierung, fortlaufender Nummerierung der einzelnen Bestimmungen, einheitlicher graphischer Gestaltung, inhaltlichem Zusammenhang des Textes oder vergleichbaren Merkmalen zweifelsfrei ergibt (BAG 04.11.2015 – 4 AZR 933/13, juris Rn. 18 m.w.N.). Es reicht bei Dokumenten mit Anlagen aus, wenn

die sachliche Zusammengehörigkeit von unterzeichneter Haupturkunde und Anlage zweifelsfrei feststeht. Dem Schriftformerfordernis des § 1 Abs. 2 TVG ist genügt, wenn eine Tarifvertragsurkunde klar und zweifelsfrei auf – nicht selbst unterzeichnete – Schriftstücke verweist, selbst wenn diese nicht körperlich mit der Urkunde verbunden sind. Dies ist anzunehmen, wenn der Tarifvertrag in seinem Wortlaut unmittelbar oder mittelbar auf die Anlage Bezug nimmt (BAG 03.05.2006 a.a.O. Rn. 30; BAG 06.10.2010 a.a.O. Rn. 19). Die Unterschriftsleistung selbst kann dabei – auch bei Tarifverträgen – in Abwesenheit der anderen Vertragsparteien bzw. im Umlaufverfahren erfolgen (vgl. BAG 07.07.2010 – 4 AZR 1023/08 – NZA-RR 2011, 30 Rn. 14).

b) Die Kammer hat nach der durchgeführten Beweisaufnahme die richterliche Überzeugung gewonnen, dass die Schriftform des § 1 Abs. 2 TVG i.V.m. § 126 BGB bei Abschluss des ERTV-R gewahrt worden ist.

aa) Für die Frage, ob eine tarifliche Norm wirksam ist, sind die Grundsätze des § 293 ZPO anzuwenden. Ergibt sich aus dem Vortrag der Parteien im Rechtsstreit, dass tarifliche Normen bestehen könnten, die für die Entscheidung des Rechtsstreits erheblich sind, so muss das Gericht diesem Vortrag nach Maßgabe des § 293 ZPO nachgehen. Seine Aufgabe ist es, diese Normen zu ermitteln und zu prüfen, ob sie das der Entscheidung unterliegende Arbeitsverhältnis betreffen. Zur tatrichterlichen Ermittlungspflicht gehört auch die Prüfung der Wirksamkeit der Norm (BAG 07.07.2010 a.a.O. Rn. 17 m.w.N.). Die Ermittlung der Wirksamkeit der tariflichen Norm kann die Tatsacheninstanz im Wege des Strengbeweises durch Zeugeneinvernahme vornehmen (BAG 07.07.2010 a.a.O. Rn. 19). Um zur Wirksamkeit der Tarifvorschrift zu gelangen, ist es erforderlich, dass das Gericht nach der durchgeführten Beweisaufnahme die gemäß § 286 ZPO erforderliche richterliche Überzeugung (vgl. insoweit BAG 07.07.2010 a.a.O. Rn. 20) von der Wirksamkeit der Tarifnorm – hier der Einhaltung des gesetzlichen Schriftformerfordernisses – erlangt.

Nach dem in § 286 ZPO verankerten Grundsatz der freien Beweiswürdigung hat das Gericht unter Berücksichtigung des gesamten Inhalts der Verhandlungen und des Ergebnisses einer etwaigen Beweisaufnahme nach freier Überzeugung zu entscheiden, ob eine tatsächliche Behauptung für wahr oder für nicht wahr zu erachten sei. Angesichts der Unzulänglichkeit der menschlichen Erkenntnismöglichkeiten ist eine jeden Zweifel ausschließende Gewissheit kaum je erreichbar; sie kann daher auch nicht gefordert werden. Es kommt auf die persönliche Überzeugung des entscheidenden Richters an, der sich jedoch in zweifelhaften Fällen mit einem für das praktische Leben brauchbaren Grad von Gewissheit begnügen

muss. Die Bestimmung des § 286 Abs. 1 ZPO verlangt einen Grad an Überzeugung, der Zweifeln Schweigen gebietet, ohne sie völlig auszuschließen (BAG 25.02.1998 – 2 AZR 327/97, juris Rn. 18; BAG 25.06.2014 – 7 AZR 847/12, DB 2014, 246 Rn. 40; BGH 13.09.2012 – I ZR 14/11, MDR 2013, 616 Rn. 13). § 286 Abs. 1 ZPO gebietet die Berücksichtigung des gesamten Streitstoffes (BGH 15.11.1976 – VIII ZR 125/75, DB 1977, 1181 Rn. 12; BAG 20.08.2014 – 7 AZR 924/12, DB 2014, 2973 Rn. 37). Zu würdigen sind auch die prozessualen und vorprozessualen Handlungen, Erklärungen und Unterlassungen der Parteien und ihrer Vertreter. In der Rechtsprechung ist anerkannt, dass der Richter u.U. auch bestrittene Parteibehauptungen mittels Schlussfolgerungen aus anderen unbestrittenen oder bereits festgestellten Tatsachen ohne Beweiserhebung für wahr halten kann, wenn kein zulässiger Beweisantritt vorliegt. Der Richter kann im Einzelfall auch allein aufgrund von Indizien, sogar trotz anderslautender Zeugenaussagen, zu einer bestimmten Überzeugung gelangen (BAG 25.02.1998 a.a.O. Rn. 19).

bb) In Anwendung dieser Grundsätze ist die Kammer gemäß § 286 ZPO davon überzeugt, dass am 09.12.2014 keine Blankounterschriften geleistet worden sind. Sie ist vielmehr überzeugt, dass sämtliche für dieses Verfahren relevanten Tarifvertragsparteien, d.h. der V. – vertreten durch die Herren T. und K. – , die Beklagte – vertreten durch ihre Geschäftsführer – und die IG Bauen-Agrar-Umwelt – vertreten durch die Herren G. und T. den ERTV-R nebst Anlagen und zwar den jeweils vollständigen Text und keine Blankoseiten – im Umlaufverfahren im ersten Quartal 2015, jedenfalls spätestens bis zum 20.04.2015 unterzeichnet haben. Auf die genaue Reihenfolge der Unterzeichnung kam es nicht an. Trotz der im Sachvortrag und der Beweisaufnahme zu Tage getretenen Ungenauigkeiten im Hinblick auf den zeitlichen Ablauf der Unterzeichnungen ist die Kammer von der wirksamen Unterzeichnung des ERTV-R gemäß § 286 ZPO überzeugt. Dies ergibt sich unter Berücksichtigung der Aussagen der vernommenen Zeugen unter Berücksichtigung des gesamten übrigen Streitstoffes einschließlich der in der Beweisaufnahme der Kammer übergebenen Unterlagen insbesondere aus Folgendem:

Keiner der vernommenen Zeugen hat bekundet, dass er eine Blankounterschrift geleistet hat. Vielmehr haben allen Zeugen letztlich bekundet, ein gesamtes Tarifwerk unterzeichnet zu haben. Daran bestehen aufgrund der Gesamtumstände zur Überzeugung der Kammer keine Zweifel. Das Verfahren auf Seiten der IG Bauen-Agrar-Umwelt hat glaubwürdig und nachvollziehbar zunächst der Zeuge G. geschildert. Er hat bekundet, dass er für die Gewerkschaft eine ganze Reihe von Tarifverträgen im Jahr unterzeichne und dass es dazu im Hause der Gewerkschaft ein abgestimmtes Prüfverfahren gebe. So werde ein Tarifvertrag zunächst

durch das Justizariat geprüft, z.B. anhand der tarifpolitischen Leitlinien. Erst dann unterzeichne er den Tarifvertrag. Der Zeuge hatte außerdem ein Exemplar des ERTV-R einschließlich der Anlagen 1, 2 und 3 mit. Er hat bekundet, dass er auf Seite 10 seine Unterschrift geleistet habe und dass daneben die Unterschrift seines Stellvertreters T. sei. Das Gericht hat die Anlagen 1, 2 und 3 in Augenschein genommen und festgestellt, dass sich dort bei den Anlagen 2 und 3 die Unterschriften entsprechend der Gerichtsakte befinden. Die Kammer hat gewürdigt, dass der von dem Zeugen G. vorgelegte Tarifvertrag offenbar einmal geheftet war, aber entheftet worden ist. Sie hat weiter gewürdigt, dass die Protokollnotiz vom Zeugen G. nicht mitgebracht worden ist und auch die Seite der Anlage 1 mit den Unterschriften fehlte. Der Zeuge hat dies betreffend die Protokollnotiz damit erklärt, dass diese möglicherweise gesondert im Tarifregister geführt werde. Letztlich steht dies zur Überzeugung der Kammer der Unterschriftsleistung unter den ETV-R, alle Anlagen und die Protokollnotiz nicht entgegen. Der Zeuge X. hat nachvollziehbar bekundet, dass es sein könne, dass der ERTV-R kopiert wurde und deshalb entheftet worden sein kann. Zwar sollte man in einem solchen Fall – davon geht das Gericht aus – das entheftete Exemplar wieder ordnungsgemäß heften. Dass dies einmal nicht geschieht auch mit der Folge, dass der Zeuge G. nunmehr den ERTV-R insbesondere ohne die Protokollnotiz mitbrachte, ist aber möglich und stellt die Unterzeichnung des ERTV-R einschließlich der Anlagen und der Protokollnotiz zur Überzeugung der Kammer nicht in Frage. Die Aussage des Zeugen G. stimmt zunächst mit den übrigen Umständen überein. Er hat bekundet, die Unterschrift in Frankfurt geleistet zu haben, was die Ortsangabe „E./Frankfurt“ über den jeweiligen Unterschriften erklärt. Er hat bekundet, dass er keine Blankounterschrift geleistet hat und bekundet den ERTV-R nicht am 09.12.2014 blanko unterschrieben zu haben. Er hat auch dies nachvollziehbar erklärt. Es sei durchaus üblich, dass er die Unterschrift zeitlich versetzt nach der Tarifeinigung leiste, so dass es dazu komme, dass der Tarifvertrag ein anderes Datum trägt als dasjenige, an dem die tatsächliche Unterschrift erfolgt. Dies ist nachvollziehbar, weil Herr G. nicht bei der tatsächlichen Einigung von – so der Zeuge – gefühlt 1000 Tarifverträgen im Jahr anwesend sein kann. Das Datum gebe regelmäßig das Verhandlungsergebnis wieder. Die Kammer glaubt dem Zeugen auch im Übrigen. Er hat klar bekundet, dass er selbst keine Erinnerung mehr an das Datum der Unterzeichnung hat, sondern dass er unterzeichne, wenn die Freigabe durch das Justizariat erfolgt sei. Er hat nachvollziehbar bekundet, dass er vorher im Justizariat nachgefragt habe, wann ihm der Tarifvertrag vorgelegt worden sei. Das Datum 19.03.2015 kenne er, weil der Freigabevermerk vom 17.03.2015 datiere und der Tarifvertrag am Tag danach zunächst bei seinem Stellvertreter und dann bei ihm im Büro war. Es ist glaubwürdig, dass der Zeuge nach so langer Zeit keine eigene Erinnerung mehr an das Unterzeichnungsdatum, das nicht auf dem ERTV-R und seinen Anlagen

oder Protokollnotiz vermerkt ist, hat. Insoweit ist es auch nachvollziehbar, dass er nicht wusste, ob in diesem Falle zunächst die Gewerkschaft oder die Arbeitgeberseite unterzeichnet hat. Er konnte auch nur vermuten von wem die Paraphen sind, nämlich vom Justizariat. Die Kammer hat weiter gewürdigt, dass der Zeuge angegeben hat, dass bei seiner Unterschriftsleistung der ERTV-R nicht geheftet war und angegeben hat, nicht jeden Tarifvertrag vor der Unterzeichnung vollständig zu lesen. Dass in der gedruckten und vom Kläger überreichten Version des ERTV-R nebst Anlagen vorne der Stand Januar 2015 vermerkt ist, hat der Zeuge G. nachvollziehbar erklärt, weil dies die Wiedergabe des aktuellen Standes des Tarifvertrages sei. Dies ist zur Überzeugung der Kammer nachvollziehbar, weil der ERTV-R gemäß § 15 zum 01.01.2015 in Kraft getreten ist.

In Verbindung mit der Aussage des Zeugen X. und den weiteren äußeren Umständen ergibt sich auch unter Berücksichtigung der weiteren Zeugenaussagen zur Überzeugung der Kammer die ordnungsgemäße Unterzeichnung des ERTV-R nebst allen Anlagen – auch der Anlage 1 – und der Protokollnotiz durch alle hier relevanten Tarifvertragsparteien. Zwar war der Zeuge X. bei der Unterzeichnung durch die jeweils handelnden Personen nicht anwesend. Er hat die Verhandlungen des ERTV-R und auch dessen abschließende Unterzeichnung aber organisiert und dies mit entsprechenden Dokumenten belegt. Er hat nachvollziehbar erklärt, dass er selbst das Verhandlungsergebnis am 09.12.2014 unterzeichnet habe. Dies sei aber noch nicht der Text des Tarifvertrages gewesen. Er hat ebenso wie der Zeuge G. bekundet, dass der endgültige Text am 17.03.2015 im Hause der Gewerkschaft freigegeben worden ist. Er hat dies durch die überreichten E-Mails zwischen ihm und O. C. aus dem Justizariat vom 16.03.2015 und 17.03.2015 belegt. Danach hat er dieser den ERTV-R als Text am 16.03.2015 übersandt und Frau C. hat am 17.03.2015 um 15.33 Uhr die Freigabe erteilt. Der Zeuge hat diese dann mit einer weiteren E-Mail von 16.12 Uhr darum gebeten, die Tarifverträge auszudrucken und in achtfacher Ausfertigung im Hause unterschreiben zu lassen. Dieser waren ausweislich der Anlagenbezeichnung der E-Mail der ERTV-R selbst, die Protokollnotiz und sämtliche Anlagen beigefügt. Auf die ansonsten bestehenden terminlichen Schwierigkeiten von „S. und E.“ hatte der Zeuge bereits am 16.03.2015 hingewiesen. Nach Einholung der beiden Unterschriften auf Seiten der Gewerkschaften sollten dann die Tarifverträge zum V.-Verband zur Unterschrift gesandt werden. Die E-Mail belegt, dass das Unterschriftenverfahren seitens der Gewerkschaft in Gang gesetzt worden ist, wie es auch Herr G. bekundet hat. Dies ist nachvollziehbar, nachdem Herr X. vom V. mit E-Mail vom 16.03.2015 um 15:45 Uhr Herrn X. „Entwürfe der Tarifverträge inklusive sämtlicher Anlagen“ – nicht etwa bereits die Tarifverträge – übersandt und außerdem darum gebeten hat, die von der Gewerkschaft unter-

zeichneten Tarifverträge an ihn zurückzusenden. Nachdem nunmehr die Unterschriften auf Seiten der Gewerkschaften geleistet worden waren, hat Herr X. genau dies getan, wie sich aus dem Schreiben vom 19.03.2015, das er zur Akte gereicht hat, ergibt. Danach hat er an Herrn X. den ERTV-R nebst Anlagen und Protokollnotiz als acht „von uns“ unterzeichnete Originale versandt und um Unterzeichnung und Rücksendung von jeweils vier Originalen gebeten. Ausweislich der vom Zeugen zur Akte gereichten Dokumente ist ersichtlich, dass das Unterschriftenverfahren ordnungsgemäß seitens der Gewerkschaft in Gang gesetzt und innerhalb der Gewerkschaft abgeschlossen worden ist. Angesichts der Gesamtumstände hat die Kammer an der Echtheit der vom Zeugen überreichten Unterlagen keinen Zweifel. Der Zeuge konnte in seiner Aussage auch die auf den Tarifverträgen befindlichen Paraphen erklären, hat für die fehlenden Paraphen auf den Anlagen 2 und 3 zumindest einen Erklärungsansatz geliefert und ist auch auf Vorhalt dabei geblieben, dass erst die Gewerkschaft unterzeichnet hat. Dies ist glaubwürdig. Er ist sogar auf den – bedauerlicherweise – von der Kammer unzutreffend gemachten Vorhalt, Herr G. habe ausgesagt, dass erst die Arbeitgeberseite unterzeichnet habe, bei seiner Version des zeitlichen Ablaufs geblieben. Dies hat der Zeuge G. nicht bekundet, sondern ausgesagt, dass er sich an eine zeitliche Reihenfolge nicht erinnere. Und auch auf den Vorhalt, dass seitens des Unternehmerverbandes ausgesagt worden sei, dass bei deren Unterschriftsleistung keine Paraphen vorhanden waren – so Herr K. –, die nach Aussage des Zeugen X. ja von der Gewerkschaft stammten, ist der Zeuge X. bei seiner Version geblieben. Die vom Zeugen X. bekundete Reihenfolge stimmt mit den von ihm zur Akte gereichten Dokumenten überein. Der Zeuge hat außerdem bekundet, dass die Tarifverträge dann mit den Unterschriften der Arbeitgeberseite zurückgekommen sind. Er konnte auch dies mittels eines zur Akte gereichten Schreibens vom 20.04.2015 belegen. Ausweislich dieses Schreibens hat er den ERTV-R nebst Anlagen und Protokollnotiz zur Registrierung an das Ministerium für Wirtschaft, Arbeit, Energie und Verkehr in Saarbrücken übersandt und im Schreiben ausdrücklich ausgeführt, dass dies erfolge, nachdem die Gewerkschaft die Originalausfertigungen erhalten habe. Er hat nachvollziehbar erklärt, dass er keine Tarifverträge zur Registrierung einreiche, wenn diese nicht unterzeichnet worden sind. Er hat insoweit auch ausgeführt, dass die Originale alle getackert sind und er – wenn dem nicht so wäre – eine Abmahnung bekommen hätte. Und auch auf Vorhalt des Gerichts ist er dabei geblieben, dass die Tarifverträge nebst Anlagen vollständig unterzeichnet zurückgekommen sind. Bereits diese beiden Aussagen und die vom Zeugen X. zur Akte gereichten Unterlagen sprechen deutlich für einen ordnungsgemäßen Ablauf des Unterschriftenprozesses. Dafür sprechen aber auch weitere äußere Umstände, die ebenfalls deutlich gegen eine Blanko-unterschrift sprechen. Diese wäre nämlich technisch einfach ohnehin nur bei dem

ERTV selbst und der Anlage 1 möglich, deren letzte Seite jeweils nur Ortsangabe, Datum und die Unterschriften – beim ERTV-R selbst noch eine Seitenzahl – enthalten. Die Protokollnotiz ist nur eine Seite und enthält auf dieser die Unterschriften. Und auch die Anlagen 2 und 3 enthalten auf der letzten Seite Tabellen und Text. Die Kammer verkennt nicht, dass es angesichts der heutigen technischen Möglichkeiten möglich wäre, auch insoweit über etwaige zuvor blanko geleistete Unterschriften einen Text aufzukopieren oder aufzudrucken. Dies ist allerdings ein größerer Aufwand als vor der letzten Seite Textblätter hinzuzufügen. In Ansehung der Zeugenaussagen und der weiteren Umstände bestehen zur Überzeugung der Kammer auch unter Würdigung der vom Zeugen X. geschilderten und belegten Abläufe keine Anhaltspunkte für eine Blankounterschrift einer der hier relevanten Tarifvertragsparteien. Vielmehr hat sich die Kammer die Überzeugung gebildet, dass der ERTV-R selbst nebst aller Anlagen und die Protokollnotiz ordnungsgemäß unterzeichnet wurden.

Die Aussagen der Zeugen T. und K. führen zur Überzeugung der Kammer zu keinem anderen Ergebnis. Blankounterschriften sind nicht geleistet worden. Der ERTV-R nebst Anlagen und die Protokollnotiz sind ordnungsgemäß von den hier relevanten Tarifvertragsparteien unterzeichnet worden. Der Zeuge T. hat die Unterschrift für das erste Quartal 2015 bekundet. Es ist nachvollziehbar, dass er sich angesichts des Zeitablaufs an das genaue Datum nicht mehr erinnern konnte und dies nur aufgrund der Recherche von Begleitschreibern rekonstruieren konnte. Die konkrete zeitliche Reihenfolge der Unterzeichnung hat er betreffend den ERTV-R nicht bekunden können. Er hat lediglich ausgeführt, dass „im Regelfall“ erst die Firma und der Unternehmerverband unterzeichnen. Dies schließt nicht aus, dass dies einmal anders ist. Damit stimmt überein, dass der Zeuge meinte, dass die Paraphen nicht aus seinem Hause stammten und bekundet hat, dass es sein könne, dass sie aus dem Justizariat von Herrn G. stammten. Der Zeuge hat außerdem den Originaltarifvertrag aus seinem Hause mitgebracht, den das Gericht in Augenschein genommen hat. Der ERTV-R war getackert. Auch die Anlage 1 und die Anlage 3 waren getackert. Der Zeuge hat auf den Originalen des ERTV-R, den Anlagen und der Protokollnotiz seine Unterschrift und die von Herrn K. wiedererkannt und bestätigt. Er hat außerdem bekundet, keine Blankounterschrift am 09.12.2014 geleistet zu haben. Dies sei lediglich der Ablauf der Erklärungsfrist gewesen. Im Übrigen sei auch nicht ungewöhnlich, dass ein Tarifvertrag nach der erfolgten Einigung erst später unterzeichnet werde. Er habe den Tarifvertrag vor Unterzeichnung noch einmal vollständig gelesen. Und auch der Zeuge K. hat seine Unterschriften auf dem ERTV-R, den Anlagen und der Protokollnotiz bekundet. Er hat weiter ausgesagt, dass ihm die Tarifverträge in zwei Mappen vorgelegt worden seien, was angesichts von ERTV-R nebst Anlagen und Protokollnotiz nachvollziehbar ist. Er hat bekundet, Mitte

März 2015 und nicht am 09.12.2014 unterzeichnet zu haben. Er habe auch nicht blanko unterzeichnet, sondern den Tarifvertrag vorher überschlägig gelesen. Er hat erklärt, dass der Tarifvertrag mit dem 09.12.2014 als Ablauf der Erklärungsfrist, d.h. letztlich mit dem Datum der inhaltlichen Einigung betitelt worden sei. Dass zwischen Einigung und Unterzeichnung eines Tarifvertrags mehrere Monate liegen, sei nicht ungewöhnlich. Und auch er konnte nicht genau sagen, wo genau der Text ausgestellt worden ist. Er gehe lediglich davon aus, dass er in seinem Hause („bei uns“) ausgedruckt worden sei. Angesichts der vorherigen Aussage ist das eher Spekulation. Richtig ist allerdings, dass der Zeuge bekundet hat, dass der Tarifvertrag nicht paraphiert gewesen sei, als er ihn unterzeichnete. Dies kann nach den anderen Aussagen und auch nach den vom Zeugen X. vorgelegten Unterlagen allerdings nur schwerlich der Fall sein. Letztlich wird aus der Gesamtaussage deutlich, dass dies nur eine Schlussfolgerung daraus war, dass ja sonst er oder Herr T. hätten paraphieren müssen. Er wisse nicht, woher die Paraphen kämen. Angesichts dieser konkreten Aussage besteht kein Anhalt für eine bewusste Falschaussage. Es handelt sich eher um eine bloße Spekulation. Sie entwertet deshalb die Tatsache der Unterzeichnung nicht. Der zeitliche Ablauf ist vom Zeugen X. mit den zur Akte gereichten Unterlagen gut belegt worden. Außerdem hat auch Herr T. letztlich eine Reihenfolge nicht bekunden können und nicht gewusst, ob im Zeitpunkt seiner Unterschrift bereits Paraphen vorhanden waren, was angesichts des Zeitablaufs und der nur kleinen Größe der Paraphen nachvollziehbar ist.

Auch der weitere Sachverhalt führt zu keiner anderen Bewertung. Allerdings ist es tatsächlich so, dass den Mitarbeitern – auch dem Kläger – mit Schreiben vom 15.01.2015 mitgeteilt worden ist, dass das neue Tarifwerk nach Absprache im Personalbüro eingesehen werden kann. Dies war objektiv unzutreffend, weil der ERTV-R zu diesem Zeitpunkt noch nicht existierte. Das Schreiben haben die Zeugen teilweise mit Erstaunen zur Kenntnis genommen, z.B. der Zeuge X., weil – so dieser – zu diesem Zeitpunkt ja noch kein Tarifvertrag, sondern nur ein erster Entwurf vorgelegen habe. Der Zeuge K. hat hinter das Schreiben zu diesem Punkt „ein großes Fragezeichen“ gemacht. Dass die Beklagte insoweit bereits Zahlen mitteilen konnte, ist nicht verwunderlich und nachvollziehbar, stand doch die Einigung inhaltlich bereits fest. Dies hat auch der Zeuge T. bekundet, der ausgeführt hat, dass ihn das Schreiben nicht überrasche, weil das Zahlenwerk ja festgestanden habe. Dass vor einer inhaltlichen Einigung am 09.12.2014 auch der Betriebsrat mit den Eingruppierungen befasst sein soll, ist insoweit ebenfalls denkbar. Auch für die Kammer ist allerdings nicht nachvollziehbar, aus welchem Grund die Beklagte den Mitarbeitern mitteilte, dass ein Tarifvertrag eingesehen werden kann, obwohl es ihn noch gar nicht gab. Eine Erklärungsalternative wäre,

dass sie nicht offen legen wollte, dass der geringere Stundenlohn bereits auf einer zu diesem Zeitpunkt erst erfolgten Tarifeinigung, die aber noch nicht schriftlich vorlag, erfolgte. Allerdings provozierte sie mit dieser Angabe gleichzeitig Nachfragen, die sie dann mit Schreiben vom 16.02.2015 zunächst durchaus zutreffend beantwortete. In das mögliche Erklärungsmuster passt allerdings, dass die Beklagte zunächst falsch vorgetragen und behauptet hat, der Tarifvertrag sei am 09.12.2014 unterzeichnet worden. Dies lässt letztlich eher den Schluss zu, dass man nicht mit offenen Karten spielen wollte, um eine eventuelle – aber im Ergebnis nicht bestehende – Rückwirkungsproblematik zu kaschieren. Dafür spricht, dass es ein Leichtes gewesen wäre, von Anfang an offen vorzutragen, dass der ERTV-R im Umlaufverfahren im ersten Quartal 2015 unterzeichnet worden ist und mitzuteilen, dass die Abrechnung auf der erzielten aber noch nicht abschließend unterzeichneten Tarifeinigung beruhte. Den richtigen Vortrag der Unterzeichnung hat die Beklagte erst im zweitinstanzlichen ersten Kammertermin gehalten. Dies verwundert, ändert aber nichts daran, dass nach der durchgeführten Beweisaufnahme von der ordnungsgemäßen Unterzeichnung im ersten Quartal 2015, spätestens bis 20.04.2015 auszugehen ist. Den Zeugen ist der zunächst falsche Vortrag der Beklagten vorgehalten worden. Sie haben sämtlich ihre Aussage nicht korrigiert. Dies gilt insbesondere für die beiden Zeugen des V., denn der Verband hatte die Schriftsätze erster Instanz gefertigt. Diese waren allerdings nicht von den beiden Zeugen, sondern von Herrn X. gefertigt worden. Insoweit hat der Zeuge K. eingeräumt, dass der nicht von ihm gefertigte Vortrag wirklich schwer nachzuvollziehen sei. In Anbetracht der Gesamtumstände, der weiteren Aussagen und der vom Zeugen X. zur Akte gereichten Unterlagen besteht für die Kammer gleichwohl – auch in Ansehung des Schreibens vom 15.01.2015 – unter Würdigung der dazu ergangenen Aussagen kein Zweifel, dass der ERTV-R nebst Anlagen einschließlich Protokollnotiz im Umlaufverfahren wirksam unterzeichnet worden ist. Die Kammer hat dabei auch den zuletzt schriftsätzlichen Vortrag der Beklagten zum zeitlichen Ablauf gewürdigt sowie die Äußerungen der beiden Geschäftsführer dazu. Angesichts der von dem Zeugen X. vorgelegten Unterlagen fällt es schwer, nachzuvollziehen, dass die abschließende Unterschrift seitens der Beklagten und des V. am 13.03.2015 geleistet worden sein soll. Allerdings hat an diesem Tag ein Termin im V. stattgefunden, den auch der Zeuge X. im Kalender seines Handys hatte. Es ging nämlich um die Schlussabstimmung des Tarifvertrages. An diesem Tag sei die Endfassung vereinbart worden. Er habe an diesem Tag aber keinen unterzeichneten Tarifvertrag mitgenommen. An dem Gesamtergebnis ändert dies alles nichts. Herr E. hat insoweit einschränkend erklärt, dass er aus seiner Erinnerung den ERTV-R nebst Anlagen am 13.03.2015 unterzeichnet habe. Er relativiert das Datum insoweit als aus seiner Erinnerung heraus. Allerdings ist der Geschäftsführer G. ausdrücklich dabei geblieben, dass alles am 13.03.2015 unterzeichnet sein soll. Insoweit ist

nicht auszuschließen, dass er nicht erneut einen unzutreffenden zeitlichen Vortrag einräumen wollte oder aber angesichts des Zeitablaufs davon ausging, dass tatsächlich am 13.03.2015 unterzeichnet worden war, weil er eben gerade die Schlussabstimmung als Termin im Kopf hatte.

Insgesamt bleibt die Kammer dabei, dass am Ende, d.h. spätestens am 20.04.2015 der ERTV-R nebst allen Anlagen und Protokollnotiz von allen Beteiligten wirksam unterzeichnet vorlag. Dies ergibt sich – wie ausgeführt – aus der Würdigung der Aussagen der Zeugen, der vom Zeugen X. zur Akte gereichten Unterlagen und den übrigen Gesamtumständen. Eine weitere Beweiserhebung oder Ermittlungstätigkeit gemäß § 293 ZPO war nicht erforderlich, wobei die Kammer nicht verkennt, dass es im Anwendungsbereich des § 293 ZPO keine subjektive Beweislast gibt (vgl. BAG 09.08.1995 – 6 AZR 1074/94, NZA 1996, 994 Rn. 25). Insbesondere war nicht noch der Zeuge T. zu vernehmen, der entschuldigt fehlte. Das Schreiben des Justizariats der IG Bauen-Agrar-Umwelt vom 10.05.2015 stimmt mit dem gefundenen Ergebnis der Kammer überein und gibt keinen Anlass, von einer Blankounterschrift auszugehen. Im Übrigen hat der Zeuge G. die Unterschrift des Herrn T. bestätigt und bekundet, dass der Tarifvertrag zuerst im Büro von Herrn T. war. Herr X. hat bestätigt, dass letztlich von allen unterzeichnete Originale vorlagen. Die Kammer hat nach der streitigen Verhandlung zur Beweisaufnahme den Parteien das vorläufige Ergebnis der Kammerberatung mitgeteilt und außerdem bekundet, dass sie eine weitere Beweisaufnahme nicht für erforderlich hält. Rügen hat danach keine der Parteien erhoben.

cc) Soweit der Zeuge G. bekundet hat, dass der ERTV-R nebst Anlagen bei seiner Unterzeichnung nicht geheftet war, steht dies der Wahrung der Schriftform des § 1 Abs. 2 TVG nach der zitierten Auflockerungsrechtsprechung nicht entgegen. Die Einheit der Urkunde kann sich – wie ausgeführt – aus fortlaufender Paginierung, fortlaufender Nummerierung der einzelnen Bestimmungen, einheitlicher graphischer Gestaltung, inhaltlichem Zusammenhang des Textes oder vergleichbaren Merkmalen zweifelsfrei ergeben. Dies ist im konkreten Fall aufgrund der Umstände gegeben. Der ERTV-R selbst ist zunächst vom Deckblatt bis zur letzten Seite mit den Unterschriften durchgehend paginiert. Enthalten ist außerdem zu Beginn ein Inhaltsverzeichnis und die einzelnen Bestimmungen werden durchgehend mit Paragraphen betitelt fortgeführt. Auf der Seite 10 ist allerdings kein Text mehr, sondern sind nur die Unterschriften vorhanden. Die Zusammengehörigkeit wird zur Überzeugung der Kammer indes nicht nur aufgrund der fortlaufenden Paginierung klar. Es geht ausweislich Seite 1 und dem Kopf Seite 3 um den ERTV-R vom 09.12.2014. Dieses Datum befindet sich auch auf der letzten Seite. Genannt sind im Kopf auf Seite 3 für den V. der Ort E. und für die Gewerkschaft der Ort Frankfurt. Genau diese Ortsangaben befinden sich auf

Seite 10. Und auf der letzten Seite befinden sich bei den Unterschriften jeweils gedruckt Vertreter genau der im Kopf auf Seite 3 genannten vertragsschließenden Parteien. In Ansehung all dieser konkreten Umstände bestand für die Kammer an der Zusammengehörigkeit der Urkunde auch ohne Heftung kein Zweifel. Der ERTV-R nimmt in §§ 7, 8 Ziffern 2 und 3 Buchstabe d die Anlagen 1, 2 und 3 in Bezug. Diese wiederum nehmen in ihren Kopfzeilen jeweils auf den ERTV-R Bezug. Durch die wechselnde Bezugnahme ist die Zusammengehörigkeit klar. Es hätte nach der Auflockerungsrechtsprechung keiner Unterschriften unter die Anlagen bedurft. Aber unabhängig davon und selbständig tragend, sind die Anlagen außerdem selbst unterzeichnet. Richtig ist allerdings, dass die Seite 2 der Anlage 1 nicht paginiert ist und keine Kopfzeile enthält. Allerdings ist insoweit unter Berücksichtigung der konkreten Gesamtumstände die Bezugnahme dadurch klar, dass auf der Seite zwei erneut genau die vertragsschließenden Tarifvertragsparteien genannt sind und außerdem erneut die Angabe E./Frankfurt mit dem Datum 09.12.2014 genannt ist. Die Zusammengehörigkeit der Anlagen 2 und 3 ist durch die durchgehend verwandte Kopfzeile und die durchlaufend nummerierten Tabellen eindeutig. Auch hier tauchen dann wieder die Ortsangaben, das Datum und Angaben zu den Tarifvertragsparteien auf. Die Protokollnotiz selbst enthält ohnehin nur eine einzige Seite, auf der auch die Unterschriften sind.

2. Die Kammer hatte auch keine Zweifel daran, dass die Gewerkschaft ordnungsgemäß vertreten war. Gemäß § 25 Nr. 1 Satz 2 der zur Akte gereichten Satzung der IG Bau-Agrar-Umwelt wird diese nach innen und außen vom Bundesvorstand vertreten, wobei gemäß § 25 Nr. 6 der Satzung die Unterschrift eines Vorsitzenden und eines anderen Vorstandsmitglieds erforderlich ist. Diese Voraussetzung ist erfüllt. Nach der durchgeführten Beweisaufnahme hat die Kammer auch die Überzeugung gewonnen, dass allen drei hier maßgeblichen Tarifvertragsparteien vollständige Exemplare des ERTV-R nebst Anlagen und Protokollnotiz zugegangen sind. Dies ergibt sich aus den Zeugenaussagen und insbesondere auch den vom Zeugen X. vorgelegten Unterlagen. Die Beklagte selbst hatte bereits im ersten Kammertermin vor dem Landesarbeitsgericht ein Original exemplar vorgelegt. Eine Verstoß gegen § 8 TVG führt nicht zur Unwirksamkeit des ERTV-R.

3. Der ERTV-R hat den ERTV 2010 auch im Übrigen wirksam abgelöst. Hierzu hat die 6. Kammer in ihrem Urteil vom 12.02.2016 (– 6 Sa 1055/15) bereits Folgendes ausgeführt:

„bbb) Im Verhältnis des ERTV S.-GRUPPE zum ERTV 2010 gilt das sog. Ablösungsprinzip.

Das Ablösungsprinzip bedeutet, dass die spätere Norm die frühere Norm ersetzt. Regelt ein Tarifvertrag einen bestimmten Komplex von Arbeitsbedingungen insgesamt neu, ersetzt er nach dem Ablösungsprinzip den vorangehenden Tarifvertrag insoweit grundsätzlich insgesamt. Tarifliche Normen stehen stets unter dem Vorbehalt, durch tarifliche Folgeregelungen verschlechtert oder aufgehoben zu werden. Dieses Prinzip gilt regelmäßig im Verhältnis zweier zeitlich aufeinander folgender gleichrangiger Tarifnormen (vgl. BAG v. 14.09.2011 – 10 AZR 358/10 – Rn. 17, NZA 2011, 1358; BAG v. 15.04.2008 – 9 AZR 159/07 – Rn. 50, AP Nr. 38 zu § 1 TVG Altersteilzeit; BAG v. 24.10.2007 – 10 AZR 878/06 – Rn. 18, NZA 2008, 131). Die Zeitkollisionsregel des Ablösungsprinzips ist nicht nur dann anzuwenden, wenn Normen für den identischen Geltungsbereich aufeinanderfolgen, sondern auch im Verhältnis von Verbands- und Firmentarifverträgen (vgl. BAG v. 15.04.2008 Rn. 50 aaO; BAG v. 23.03.2005 – 4 AZR 203/04 – zu I 1 b dd der Gründe, AP Nr. 29 zu § 4 TVG Tarifkonkurrenz).

Die wirksame Ablösung eines Tarifvertrags durch eine Neuregelung setzt allerdings voraus, dass die aufeinanderfolgenden Tarifregelungen von denselben Tarifparteien vereinbart werden (BAG v. 19.11.2014 – 4 AZR 761/12 – Rn. 28, AP Nr. 33 zu § 1 TVG Tarifverträge: Luftfahrt; BAG v. 24.10.2010 – 4 AZR 708/08 – Rn. 20, AP Nr. 2 zu § 2 TVÜ). Andernfalls läge lediglich ein Fall der Tarifkonkurrenz vor (BAG v. 19.11.2014 Rn. 28 aaO).

Die Voraussetzungen einer wirksamen Ablösung sind erfüllt. Der ERTV 2010 und der ERTV S.-GRUPPE betreffen den gleichen Regelungsgegenstand, nämlich die Festlegung der Grundlagen für die Entgeltfestsetzung, insbesondere die Regelung von Entgeltgruppen. Die beiden Tarifvertragspartner, die den ERTV 2010 vereinbart haben, nämlich der V. auf der einen und die IG Bauen-Agrar-Umwelt auf der anderen Seite, waren auch Vertragspartner des ERTV S.-GRUPPE. Unschädlich ist, dass auch die Beklagte als Vertragspartner an dem neuen Tarifvertrag beteiligt ist. Die Beteiligung eines Dritten ändert nämlich nichts am Vorliegen übereinstimmender Willenserklärungen der ursprünglichen Tarifvertragsparteien zur Aufhebung der bisherigen Tarifnormen.

Zudem ist es unerheblich, dass die Ablösung nicht für den gesamten Geltungsbereich des ERTV 2010, sondern nur für die vom ERTV S.-GRUPPE erfassten Unternehmen gelten sollte. So wie die Tarifvertragsparteien darin frei sind, eine bestehende Regelung gänzlich aufzuheben, können sie eine solche Wirkung auch nur partiell für bestimmte Unternehmen vereinbaren. Dies

ist typischerweise der Fall, wenn Firmentarifverträge Verbandstarifverträge ablösen.

ccc) Der Wirksamkeit der Ablösung des ERTV 2010 steht nicht entgegen, dass der ERTV S.-GRUPPE zu dem vereinbarten Zeitpunkt des Inkrafttretens – dem 01.01.2015 – noch nicht unterzeichnet war. Mit der schriftlichen Annahme des Tarifvertrages durch sämtliche Tarifvertragsparteien im Verlaufe des ersten Quartals 2015 kam der ERTV S.-GRUPPE zustande mit der Folge, dass die Regelungen des ERTV 2010 rückwirkend abgelöst wurden.

(1) Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts können die Tarifvertragsparteien die Regelungen des von ihnen abgeschlossenen Tarifvertrags während dessen Laufzeit rückwirkend ändern, was sich zu Lasten der Arbeitnehmer oder der Arbeitgeber auswirken kann (vgl. BAG v. 24.03.2011 – 6 AZR 765/09 – Rn. 19, juris; BAG v. 11.10.2006 – 4 AZR 522/05 – Rn. 20, juris). Dabei ist für die Beantwortung der Frage, ob ein Tarifvertrag rückwirkend in einen tariflichen Anspruch eingreifen kann, maßgeblich auf den Zeitpunkt der Anspruchsentstehung und nicht auf den ggf. später liegenden Zeitpunkt der Fälligkeit abzustellen. Bereits von diesem Zeitpunkt an hat der Arbeitnehmer nicht nur eine Anwartschaft, sondern einen Rechtsanspruch erworben, auf dessen Bestand er grundsätzlich vertrauen kann (BAG v. 24.03.2011 aaO; BAG v. 11.10.2006 aaO). Aber auch in Ansprüchen, die sowohl entstanden als auch fällig, aber noch nicht abgewickelt sind (sog. wohlverworbene Rechte), kann eingegriffen werden (vgl. nur BAG v. 22.10.2003 – 10 AZR 152/03 – zu II. 2. a der Gründe, AP Nr. 21 zu § 1 TVG Rückwirkung). Die Gestaltungsfreiheit der Tarifvertragsparteien zu einem rückwirkenden Eingriff in ihr Regelwerk ist durch den Grundsatz des Vertrauensschutzes für die Normunterworfenen begrenzt. Insofern gelten die gleichen Regeln wie nach der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts bei der Rückwirkung von Gesetzen. Ob und wann die Tarifunterworfenen mit einer rückwirkenden Regelung rechnen müssen, ist eine Frage des Einzelfalls (BAG v. 24.03.2011, Rn. 19, 20, aaO; BAG v. 11.10.2006, Rn. 20, aaO; BAG v. 22.10.2003 aaO; BAG v. 17.05.2000 – 4 AZR 216/99 – AP Nr. 19 zu § 1 TVG Rückwirkung). Dabei hat der Wegfall des Vertrauensschutzes nicht zur Voraussetzung, dass der einzelne Tarifunterworfene positive Kenntnis von den zugrunde liegenden Umständen hat. Entscheidend und ausreichend ist vielmehr die Kenntnis der betroffenen Kreise (BAG v. 24.03.2011, Rn. 21, aaO; BAG v. 22.10.2003 aaO; BAG v. 14.11.2001 – 10 AZR 698/00 – EzA TVG § 4 Tarifkonkurrenz Nr. 16). Das Vertrauen in den Bestand des tariflichen Anspruchs ist

unabhängig davon schutzwürdig, ob der Tarifvertrag für das Arbeitsverhältnis kraft beiderseitiger Tarifgebundenheit der Parteien gilt oder ob dessen Anwendung vertraglich vereinbart ist (vgl. nur BAG v. 24.03.2011 aaO). Liegen die Voraussetzungen für die rückwirkende Ablösung eines Tarifvertrages vor, so ist auch eine rückwirkende Lohnsenkung zulässig (BAG v. 11.10.2006 aaO; BAG v. 22.10.2003 aaO; BAG v. 23.11.1994 – 4 AZR 879/93 – AP Nr. 12 zu § 1 TVG Rückwirkung).

(2) Danach bestand hier kein schutzwürdiges Vertrauen in den Fortbestand des ERTV 2010.

Die Arbeitnehmer der Beklagten hatten bereits seit Mai 2014 Kenntnis davon, dass über einen neuen Entgelttarifvertrag verhandelt wird. Auf der Betriebsversammlung vom 02.12.2014 sind die Mitarbeiter zumindest über den Fortgang der Verhandlungen und damit über den unmittelbar bevorstehenden Abschluss eines neuen Entgelttarifvertrages informiert worden. Ob es weitergehende Erläuterungen des Tarifwerks gegeben hat, wie die Beklagte behauptet, ist unerheblich. Schon infolge der unstreitig erfolgten Informationen konnten sich die Arbeitnehmer nicht darauf verlassen, dass es keine – gegebenenfalls verschlechternden – Veränderungen geben würde. Dem steht nicht entgegen, dass bereits ein Sanierungstarifvertrag bestand. Erstens fehlt es bereits an einer konkreten Darlegung des Klägers, dass er seit dem 01.01.2015 schlechter stünde als nach dem Sanierungstarifvertrag. Er vergleicht vielmehr ausschließlich den Stundenlohn, ohne die Besitzstandszulagen zu berücksichtigen. Zweitens gibt es ohnehin keinen Grundsatz, dass die Leistungen eines Sanierungstarifvertrages nicht auf Dauer unterschritten werden können. Drittens beinhaltet der Sanierungstarifvertrag ohnehin keine Eingruppierungsregelungen. Ein Vertrauen dahingehend, dass durch neue Entgeltgruppen erforderliche Neueingruppierungen nicht zu Verschlechterungen führen können, konnte auch deshalb durch den Sanierungstarifvertrag nicht aufgebaut werden.

(3) Selbst wenn es aber entgegen den obigen Ausführungen ein schutzwürdiges Vertrauen gegeben hätte, so endete dies spätestens mit der Mitteilung vom 15.01.2015.

Darin wurde der Kläger dezidiert darüber informiert, welche Vergütung sich für ihn aus der neuen Eingruppierung ab dem 01.01.2015 ergibt.

(4) Aber auch, wenn man – entgegen der dargestellten Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts – eine Rückwirkung gänzlich ausschliesse, würde dies der Klage nicht zum Erfolg verhelfen. Jedenfalls zum Zeitpunkt der letzten mündlichen Verhandlung vor der erkennenden Kammer war der ERTV S.-GRUPPE in Kraft getreten.“

Diesen Ausführungen schließt sich die erkennende Kammer in vollem Umfang an. Sie gelten auch dann, wenn der ERTV-R erst am 20.04.2015 abschließend unterzeichnet gewesen sein sollte. Letztlich kommt es auch in diesem Verfahren im Ergebnis auf die Frage des Vertrauensschutzes nicht an. Der Antrag des Klägers ist nämlich aufgrund der konkreten Klarstellung dahingehend zu verstehen, dass es – bezogen auf den Kammertermin am 24.02.2016 – um die aktuelle Feststellung der nach wie vor geltenden Anwendbarkeit des ERTV 2010 geht. Am 24.02.2016 war der ERTV-R aber längst unterzeichnet.

4. Der ERTV-R nebst Anlagen und Protokollnotiz findet auf das Arbeitsverhältnis der Parteien aufgrund der arbeitsvertraglichen Bezugnahmeklausel Anwendung.

a) Zu einer anders ausgestalteten arbeitsvertraglichen Bezugnahmeklausel hat die 6. Kammer im Urteil vom 12.02.2016 (a.a.O.) Folgendes ausgeführt:

„Im Arbeitsvertrag wird auf den jeweils gültigen Entgelttarifvertrag verwiesen. Diese Regelung ist so verstehen, dass nicht nur der jeweilige Tarifvertrag der I.-Umweltschutz GmbH in Bezug genommen wird, zu deren Unternehmensverbund die Beklagte bei Abschluss des Arbeitsvertrages gehörte, sondern der jeweils maßgebliche Entgelttarifvertrag Anwendung finden sollte. Es handelt sich um eine sog. große dynamische Klausel.

Während sich die Dynamik bei der sog. kleinen dynamischen Bezugnahmeklausel allein auf das zeitliche Moment bezieht, wird bei der großen dynamischen Verweisung auf den jeweils für den Betrieb fachlich bzw. betrieblich geltenden Tarifvertrag verwiesen (vgl. BAG v. 22.10.2008 – 4 AZR 784/07 – Rn. 21, AP Nr. 66 zu § 1 TVG Bezugnahme auf Tarifvertrag; BAG v. 29.08.2007 – 4 AZR 767/06 – Rn. 17, AP Nr. 61 zu § 1 TVG Bezugnahme auf Tarifvertrag; BAG v. 25.09.2002 – 4 AZR 294/01 – AP Nr. 26 zu § 1 TVG Bezugnahme auf Tarifvertrag). In Zweifelsfällen hat eine Auslegung der Verweisungsklausel zu erfolgen.

Die einschlägige arbeitsvertragliche Verweisungsklausel ist nach den für allgemeine Geschäftsbedingungen geltenden Regelungen auszulegen. Bei dem Arbeitsvertrag vom 25.09.1991 handelt es sich schon vom optischen Eindruck her um ein für eine Vielzahl von Verträgen vorgegebenes Formular. Dies wird u.a. an den zahlreichen durch „...“ gekennzeichneten Lücken deutlich, die von dem Verwender im jeweiligen Einzelfall auszufüllen sind. Zudem werden unter Ziffer 1 mehrere Einstellungsvarianten alternativ genannt, von denen im konkreten Fall nur eine – lit. c) – einschlägig war und ausgefüllt wurde. Unter Ziffer 4. wird mit der außertariflichen Zulage ein Vergütungsbestandteil genannt, der im konkreten Arbeitsverhältnis gar nicht einschlägig war. Bestätigt wird dieses Ergebnis schließlich dadurch, dass sich entsprechende Klauseln in den Arbeitsverträgen der Kläger anderer Verfahren finden, so etwa in dem Rechtsstreit vor dem Arbeitsgericht Duisburg mit dem Aktenzeichen 3 Ca 850/15, wie der Bezugnahme in den Entscheidungsgründen des im vorliegenden Verfahrens angefochtenen erstinstanzlichen Urteils zu entnehmen ist.

Allgemeine Geschäftsbedingungen sind nach ihrem objektiven Inhalt und typischen Sinn einheitlich so auszulegen, wie sie von verständigen und redlichen Vertragspartnern unter Abwägung der Interessen der normalerweise beteiligten Verkehrskreise verstanden werden, wobei die Verständnismöglichkeiten des durchschnittlichen Vertragspartners des Verwenders zugrunde zu legen sind (vgl. nur BAG v. 16.04.2015 – 6 AZR 352/14 – Rn. 25, juris; BAG v. 03.09.2014 – 5 AZR 109/13 – Rn. 14, AP Nr. 219 zu § 242 BGB Gleichbehandlung). Zweifel bei der Auslegung gehen zu Lasten des Verwenders (§ 305c Abs. 2 BGB).

Danach spricht bereits der Wortlaut dafür, dass es sich um eine große dynamische Klausel handelt. Anders als hinsichtlich des Rahmentarifvertrages wird hinsichtlich des Entgelts nämlich kein konkreter Tarifvertrag genannt, sondern lediglich allgemein auf den „jeweils gültigen Entgelttarifvertrag“ Bezug genommen. Damit wird nicht nur auf die Tarifverträge verwiesen, welche die Entgelthöhe festsetzen, sondern auch auf die typischerweise die Entgeltgruppen festlegenden Tarifverträge. Eine Trennung würde nämlich keinen Sinn machen, weil sich die Entgelthöhe erst feststellen lässt, soweit durch den zugrunde liegenden Entgelttarifvertrag die Zuordnung zu einer entsprechenden Entgeltgruppe erfolgt ist.

Selbst wenn hiernach hinsichtlich der Auslegung der Verweisungsklausel noch Zweifel verblieben, so wird das gefundene

Auslegungsergebnis durch die tatsächliche Handhabung bestätigt. Haben die Parteien eine Bezugnahme Klausel übereinstimmend in einem bestimmten Sinne verstanden, so geht diese übereinstimmende Vorstellung wie eine Individualvereinbarung selbst einer etwaigen abweichenden Auslegung vor (§ 305b BGB), und zwar auch zugunsten des Verwenders (so ausdrücklich BAG v. 24.09.2008 – 6 AZR 76/07 – Rn. 25, AP Nr. 11 zu § 305c BGB; vgl. auch BAG v. 06.07.2011 – 4 AZR 706/09 – Rn. 31, AP Nr. 92 zu § 1 TVG Bezugnahme auf Tarifvertrag; vgl. allgemein zum Vorrang der übereinstimmenden Vorstellung von Parteien bei der Auslegung allgemeiner Geschäftsbedingungen: BGH v. 09.03.1995 – III ZR 55/94 – NJW 1995, 1494, 1496).

Beide Parteien haben den Verweis auf die jeweils gültigen Entgelttarifverträge übereinstimmend im Sinne einer großen dynamischen Klausel verstanden. Sie haben nämlich tatsächlich die jeweils für den Betrieb einschlägigen Entgelttarifverträge zur Anwendung gebracht, und nicht etwa nur den jeweiligen Tarifvertrag, der zwischen der I. – Umweltschutz GmbH und der IG Bau Steine-Erden (heute IG Bauen-Agrar-Umwelt) vereinbart worden ist. Dementsprechend wurde der Kläger mit Gründung des V. in die Tarifverträge dieses Verbandes regelüberführt. Hiermit war er auch einverstanden, wie daraus hervorgeht, dass er mit dem Klageantrag zu 1) nicht etwa den Fortbestand eines Tarifvertrages der I.-Umweltschutz GmbH, sondern des Verbandstarifvertrages ERTV 2010 begehrt. Auch der ausschließlich für die Beklagte abgeschlossene Sanierungstarifvertrag fand Anwendung, was wiederum verdeutlicht, dass keineswegs nur diejenigen Tarifverträge gelten sollten, die für sämtliche Unternehmen des Verbandes abgeschlossen wurden.“

b) Auf der Grundlage der von der 6. Kammer dargestellten Auslegungsgrundsätze ergibt sich für diesen Fall im Ergebnis nichts anderes. Richtig ist allerdings, dass in der Bezugnahme Klausel auf die Formentarifverträge zwischen der Beklagten und der IG Bau-Steine-Erden in der jeweils gültigen Fassung verwiesen wird. Nun ist der ERTV-R kein reiner Firmentarifvertrag. An ihm ist neben der Beklagten auch der V. als Verband beteiligt. Es könnte sich mithin um einen firmenbezogenen Verbandstarifvertrag handeln. Dies ändert nichts. Beide Parteien haben die Verweisklausel dahingehend verstanden, dass auf die jeweils für die Beklagte gültigen Tarifverträge im Sinne einer großen dynamischen Bezugnahme Klausel Bezug genommen wird. Andernfalls wäre bereits der ERTV 2010 gar nicht zur Anwendung gekommen, weil es sich um einen Verbands- und Flächentarifvertrag, nicht aber um einen Firmentarifvertrag handelt. Bei dem Sanierungstarifvertrag vom 06.08.2012, von dessen Anwendung der Kläger ebenso wie die Beklagte ausgeht, handelt es sich um einen Tarifvertrag, der von dem V., der

Beklagten und der IG Bauen-Agrar-Umwelt abgeschlossen worden ist und der für die Arbeitnehmer der Beklagten gilt (vgl. § 1 des Sanierungstarifvertrags). Auf diesen beruft der Kläger sich sogar ausdrücklich zur Begründung des – nicht gegebenen – Vertrauensschutzes. Mit dem Berufungsvorbringen wendet der Kläger sich auch nicht über eine angeblich fehlende Bezugnahme gegen die Anwendbarkeit des ERTV-R. Diese wäre in Ansehung der gemachten Ausführungen auch nicht folgerichtig. Der Umstand, dass die IG Bauen-Agrar-Umwelt Rechtsnachfolgerin der IG Bau-Steine-Erden ist, war im Berufungsrechtszug nicht mehr streitig. Die Kammer hat den Parteien außerdem bereits in der Kammerverhandlung am 24.02.2016 das von ihr zu Grunde gelegte Verständnis der Bezugnahme Klausel mitgeteilt. U.a. darauf basierte der Hinweis am Ende der Kammerverhandlung, dass die Berufung allenfalls im Hinblick auf die Frage der Unterschriftsleistung zum Erfolg führen kann. Weiterer Sachvortrag des Klägers ist danach im Berufungsrechtszug nicht mehr erfolgt.

5. Unerheblich ist, ob der Betriebsrat hinsichtlich der Umgruppierung ordnungsgemäß nach § 99 BetrVG beteiligt worden ist. Eine etwaige Verletzung von Mitbestimmungsrechten kann nicht zur Anwendung eines bereits abgelösten und auch arbeitsvertraglich nicht mehr anwendbaren Tarifvertrages führen. Eine Mitbestimmung des Betriebsrats gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG ist im Hinblick auf das Bestehen einer tariflichen Regelung ausgeschlossen (§ 87 Abs. 1 Eingangssatz BetrVG).

B. Der Hilfsantrag ist der Kammer aufgrund der Erfolglosigkeit des Hauptantrags zur Entscheidung angefallen. Er ist zulässig, aber unbegründet.

I. Der Hilfsantrag ist zulässig. Er ist als typischer Eingruppierungsfeststellungsantrag auszulegen und als solcher gemäß § 256 ZPO zulässig (vgl. nur BAG v. 22.10.2008 – 4 AZR 735/07 – Rn. 16, AP Nr. 20 zu § 1 TVG Tarifverträge: Chemie). Das Feststellungsinteresse besteht trotz der im ERTV-R vereinbarten Besitzstandszulagen. Da die Besitzstandszulage 2 jährlich um 20% abgeschmolzen wird, würde sich aus der Eingruppierung in die Entgeltgruppe 6 für den Kläger auf Dauer ein höheres Entgelt ergeben als nach der erfolgten Eingruppierung in die Entgeltgruppe 4. Der Streit der Parteien über die Höhe der Vergütung kann mit dem Hilfsantrag abschließend geklärt werden.

II. Der Hilfsantrag ist unbegründet.

1. Der vom Kläger begehrten höheren Eingruppierung steht bereits entgegen, dass die von den Tarifvertragsparteien vorgenommene Eingruppierung bindend ist. Hierzu hat die 6. Kammer in ihrem Urteil vom 12.02.2016 (a.a.O.) Folgendes ausgeführt:

„aaa) Die Tarifvertragsparteien müssen sich nicht darauf beschränken, abstrakte Eingruppierungsmerkmale festzulegen. Sie haben vielmehr auch das Recht, sich über die konkrete Einstufung von Arbeitnehmern in die Entgeltgruppen einer von ihnen geschaffenen Vergütungsordnung zu verständigen (ständige Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, vgl. etwa BAG v. 14.04.2015 – 1 ABR 66/13 – Rn. 27, NZA 2015, 1077; BAG v. 19.12.2012 – 7 ABR 52/10 – Rn. 50, AP Nr. 60 zu § 99 BetrVG 1972 Eingruppierung; BAG v. 12.11.2011 – 7 ABR 34/09 – Rn. 18, AP Nr. 50 zu § 99 BetrVG 1972 Eingruppierung). In diesem Fall besteht eine Verpflichtung zur Anwendung dieser tariflichen Zuordnung (vgl. für § 99 BetrVG: BAG v. 14.04.2015, Rn. 27, aaO). Eine solche Zuordnung ist selbst dann verbindlich, wenn die Anwendung der abstrakten Tätigkeitsmerkmale zu einem anderen Ergebnis führen würde (BAG v. 14.04.2015, Rn. 27, aaO; BAG v. 12.01.2011, Rn. 18, aaO). Rechtliche Bedenken hiergegen bestehen nicht, soweit nicht gegen höherrangiges Recht – etwa dem Gleichbehandlungsgrundsatz – verstoßen wird.

bbb) Eine derartige bindende Zuordnung ist gemäß § 8 Nr. 1 ERTV S.-GRUPPE in Verbindung mit der Anlage 2 erfolgt.

Damit wollten die Tarifvertragsparteien die Ersteingruppierung zum Stichtag 01.01.2015 abschließend regeln. Keineswegs sollte zusätzlich eine Überprüfung und gegebenenfalls korrigierende Eingruppierung anhand der abstrakten Merkmale möglich bleiben. Dies ergibt eine Auslegung der Tarifnorm.

(1) Die Auslegung des normativen Teils eines Tarifvertrags folgt nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, der die erkennende Kammer folgt, den für die Auslegung von Gesetzen geltenden Regeln. Danach ist zunächst vom Tarifwortlaut auszugehen, wobei der maßgebliche Sinn der Erklärung zu erforschen ist, ohne am Buchstaben zu haften. Bei einem nicht eindeutigen Tarifwortlaut ist der wirkliche Wille der Tarifvertragsparteien mit zu berücksichtigen, soweit er in den tariflichen Normen seinen Niederschlag gefunden hat. Abzustellen ist stets auf den tariflichen Gesamtzusammenhang, weil dieser Anhaltspunkte für den wirklichen Willen der Tarifvertragsparteien liefert und nur so der Sinn und der Zweck der Tarifnorm zutreffend er-

mittelt werden kann. Lässt dies zweifelsfreie Auslegungsergebnisse nicht zu, können die Gerichte für Arbeitssachen ohne Bindung an eine Reihenfolge weitere Kriterien wie die Entstehungsgeschichte des Tarifvertrags, ggf. auch die praktische Tarifübung ergänzend hinzuziehen. Auch die Praktikabilität denkbarer Auslegungsergebnisse ist zu berücksichtigen; im Zweifel gebührt derjenigen Tarifauslegung der Vorzug, die zu einer vernünftigen, sachgerechten, zweckorientierten und praktisch brauchbaren Regelung führt (vgl. nur BAG v. 18.02.2014 – 3 AZR 808/11, juris, BAG v. 26.03.2013 – 3 AZR 68/11, juris; BAG v. 16.11.2011 – 10 AZR 549/10, juris; BAG v. 11.11.2010 - 8 AZR 892/09; BAG v. 24.09.2008 – 10 AZR 669/07, NZA 2009, 45).

(2) Danach ergibt sich hier, dass die Erst-Eingruppierung abschließend geregelt wurde.

Dafür spricht schon der Wortlaut. Gemäß § 8 Ziffer 1 S. 1 ERTV S.-GRUPPE erfolgt die Eingruppierung der am Stichtag 1. Januar 2015 beschäftigten Arbeitnehmer nicht nach den abstrakten Merkmalen der in § 5 geregelten Entgeltgruppen, sondern anhand der als Anlage 2 zum Tarifvertrag beigefügten Liste. Lediglich bestätigend wird in § 8 Ziffer 1 S. 2 ERTV aufgeführt, dass sich die Tarifvertragsparteien darüber einig sind, dass die vorgenommenen Eingruppierungen zutreffend seien.

Diesem Verständnis steht nicht § 8 Ziffer 2 ERTV S.-GRUPPE entgegen. Hier wird für die Entgeltgruppen 4 und 11 klargestellt, dass die Tarifvertragsparteien davon ausgehen, dass die Voraussetzungen der jeweiligen Tätigkeitsmerkmale erfüllt sind. Offensichtlich bestanden hier – anders als bei den anderen Entgeltgruppen – Zweifel, ob nicht eine niedrigere Eingruppierung zutreffend wäre. Diese möglichen Zweifel wurden durch eine tarifvertragliche Fiktion abschließend beseitigt. Auf die Bindungswirkung gemäß § 8 Ziffer 1 ERTV S.-GRUPPE für die Entgeltgruppen, bei denen die Tarifvertragsparteien hinsichtlich der Erfüllung der abstrakten Tätigkeitsmerkmale zu einem übereinstimmenden Ergebnis gekommen sind, hat diese Sonderregelung keinen Einfluss.

Der Gesamtzusammenhang und der in der Tarifregelung zum Ausdruck gekommene Sinn und Zweck sprechen entscheidend für das sich schon aus dem Wortlaut ergebende Auslegungsergebnis. Die Tarifvertragsparteien wollten nämlich auch die Höhe der Besitzstandszulage abschließend regeln (vgl. § 8 Ziffer 3 d) ERTV S.-GRUPPE i.V.m. der Anlage 3). Dies war aber nur möglich, wenn zuvor die Eingruppierung abschließend vorgenommen

wurde. Aus der Tatsache, dass eine spätere Korrektur der Besitzstandszulage im Falle einer anderweitigen Ersteingruppierung nicht geregelt worden ist, ergibt sich zwingend, dass die Tarifvertragsparteien von einer solchen Möglichkeit nicht ausgegangen sind, weil die Ersteingruppierung bindend sein sollte.

Dieses Ergebnis führt auch nicht etwa dazu, dass die abstrakten Eingruppierungsmerkmale keine Bedeutung haben. Da lediglich die Ersteingruppierung der zum Stichtag 01.01.2015 beschäftigten Mitarbeiter bindend vorgenommen worden ist, finden die abstrakten Eingruppierungsmerkmale bei allen zukünftigen Umgruppierungen infolge Tätigkeitsänderungen sowie Eingruppierungen neu eingestellter Arbeitnehmer Anwendung.

(3) Ein Verstoß gegen höherrangiges Recht ist nicht erkennbar. Unabhängig von der zwischen den Parteien streitigen Frage der Erfüllung abstrakter Eingruppierungsmerkmale der Entgeltgruppe 7, ist die Zuordnung des Klägers zur Entgeltgruppe 6 jedenfalls nicht willkürlich erfolgt.

ccc) Da die Eingruppierung bindend ist, bedurfte es auch nicht der Beteiligung des Betriebsrats gemäß § 99 BetrVG (vgl. hierzu BAG v. 14.04.2015 – 1 ABR 66/13 – Rn. 27 u. 28, NZA 2015, 1077; BAG v. 12.01.2011 – 7 ABR 34/09 – Rn. 18, AP Nr. 50 zu § 99 BetrVG 1972 Eingruppierung). Wenn für den Arbeitgeber kein Beurteilungsspielraum verbleibt, besteht auch kein Bedürfnis für eine Überprüfung der richtigen Ausübung eines solchen durch den Betriebsrat.

ddd) Eine Tätigkeitsänderung für die Zeit ab dem 01.01.2015, die eine Höhergruppierung rechtfertigen würde, hat der Kläger nicht behauptet.“

Diesen Ausführungen schließt die erkennende Kammer sich in vollem Umfang an. Die Eingruppierung ist auch betreffend die hier einschlägige Entgeltgruppe 4 ERTV-R bindend. Dagegen spricht nicht § 8 Ziffer 2 ERTV-R. Vielmehr wird daraus ersichtlich, dass die Tarifvertragsparteien insoweit mit einer Fiktion arbeiten. Sie gehen davon aus, dass eigentlich eine niedrigere Entgeltgruppe anzuwenden gewesen wäre und die Tätigkeitsmerkmale nur unterstellt werden. Diese höhere Entgeltgruppe ist von den Tarifvertragsparteien – im Verhältnis zum anzuwendenden Eingruppierungsschema übertariflich – verbindlich festgesetzt. Daran sind auch die Arbeitsvertragsparteien gebunden.

2. Aber selbst wenn man dem nicht folgen wollte, ergibt sich kein anderes Ergebnis. Denn unabhängig und selbständig tragend von den vorherigen Ausführungen hat der Kläger nicht dargelegt, dass er die Merkmale der Entgeltgruppe 6 ERTV-R erfüllt.

a) Entgegen der Ansicht des Klägers obliegt ihm die Darlegungs- und Beweislast für die höhere Eingruppierung. Es handelt sich nicht um eine korrigierende Rückgruppierung. Hierzu hat die 6. Kammer im Urteil vom 12.02.2016 Folgendes ausgeführt:

„Grundsätzlich muss der Arbeitnehmer, der in einem Eingruppierungsrechtsstreit einen Anspruch auf eine höhere Vergütung geltend macht, die anspruchsbegründenden Tatsachen darlegen und ggf. beweisen (vgl. BAG v. 18.02.2015 – 4 AZR 778/13 – Rn. 50, juris; BAG v. 21.01.2015 – 4 AZR 253/13 – Rn. 34, juris). Etwas anderes ergibt sich hier nicht etwa daraus, dass der Kläger umgruppiert worden ist.

Allerdings gilt im Falle einer sog. korrigierenden Rückgruppierung, dh. bei einer beabsichtigten Einstufung in eine niedrigere als die bisher als zutreffend angenommene Vergütungsgruppe, dass der Arbeitgeber, wenn sich der Arbeitnehmer auf die ihm zuvor als maßgebend mitgeteilte und der Vergütung zugrunde gelegte Vergütungsgruppe beruft, die objektive Fehlerhaftigkeit dieser bisher gewährten Vergütung darlegen und ggf. beweisen muss (vgl. nur BAG v. 20.03.2013 – 4 AZR 521/11 – Rn. 18, AP Nr. 8 zu §§ 22, 23 BAT Rückgruppierung Nr. 8). Diese Fallkonstellation liegt hier aber nicht vor. Die bisherige Entgeltgruppe des Klägers kann nicht mehr herangezogen werden, da der Tarifvertrag, in dem diese Entgeltgruppe geregelt ist, keine Anwendung mehr findet. Dementsprechend macht der Kläger in seinem Hilfsantrag auch nicht etwa eine Eingruppierung in die Entgeltgruppe 8 ERTV 2010, sondern in die Entgeltgruppe 7 ERTV S.-GRUPPE geltend. In diese Entgeltgruppe war er aber noch niemals eingruppiert.

Die oben dargestellten Grundsätze, die zu einer Darlegungs- und Beweislast des Arbeitgebers führen, können auch nicht entsprechend herangezogen werden. Allerdings hat das Bundesarbeitsgericht entschieden, dass die für die korrigierende Rückgruppierung entwickelten Regularien nach ihrem Sinn und Zweck auch für solche Fälle gelten, in denen zwar eine – formelle – Umgruppierung aufgrund einer Überleitung aus einer Vergütungsordnung in eine andere erfolgt, dabei aber sowohl die Anforderungen des – bisher als erfüllt vorausgesetzten – Tätigkeitsmerk-

mals identisch sind als auch die maßgebenden allgemeinen Eingruppierungsregelungen in der alten wie in der neuen Vergütungsordnung einander weitgehend entsprechen (BAG v. 20.03.2013 Rn. 19 aaO). Diese Fallkonstellation liegt hier aber nicht vor. Die Tätigkeitsmerkmale der bisherigen Entgeltgruppe 8 ERTV 2010 finden sich in den Entgeltgruppen des ERTV S.-GRUPPE nicht wieder. Es gelten vielmehr gänzlich neue, abweichende Voraussetzungen. Für deren Darlegung bleibt es bei den allgemeinen Grundsätzen, wonach die anspruchsbegründenden Tatsachen von demjenigen vorzutragen und zu beweisen sind, der sich auf sie beruft.“

Diesen Ausführungen schließt die erkennende Kammer sich in vollem Umfang an.

b) Der Kläger hat die Voraussetzungen der Entgeltgruppe 6 ERTV-R nicht dargelegt.

aa) Der Kläger hat – wovon bereits das Arbeitsgericht zutreffend ausgegangen ist – die Voraussetzungen von Entgeltgruppe 6 ERTV-R nicht dargelegt. Entgeltgruppe 6 Abs. 2 ERTV-R kommt ersichtlich nicht in Betracht, weil der Kläger nicht in der Verwaltung beschäftigt ist. Der Kläger hat zu den Voraussetzungen der Entgeltgruppe 6 Abs. 3 ERTV-R nicht ausreichend vorgetragen. Er hat auch nach entsprechender Rüge durch die Beklagte in der Berufungserwiderung nicht vorgetragen, auf Kleinbaggern eingesetzt zu sein oder aber im Umgang mit mittelgroßen Radladern oder mittelgroßen Baggern geübt zu sein. Der pauschale Verweis auf die Stundenzettel oder eine Arbeitsplatzbesichtigung reichte nicht aus. Es ist nicht ersichtlich, dass der Kläger zu den entsprechenden Einsätzen bzw. dem „Geübtsein“ nicht konkreter vortragen könnte. Letztlich zielt sein Vortrag auf die Entgeltgruppe 6 Abs. 1 ERTV-R. Sein Sachvortrag kann unterstellt werden, erfüllt aber nicht die Anforderungen dieser Gruppe. Auf die behaupteten schweren Arbeitsbedingungen (Keller, kein Licht, Hitze, Förderbänder) kommt es für die Entgeltgruppe 6 Abs. 1 ERTV-R nicht an. Maßgeblich sind Tätigkeiten, die nur allgemeiner Aufsicht bedürfen und Kenntnisse voraussetzen, die u.a. durch eine abgeschlossene tätigkeitsrelevante dreijährige Berufsausbildung oder durch längere Berufs- oder Betriebserfahrung im jeweiligen Fachbereich erworben worden sind. Zu diesen Kenntnissen hat der Kläger nicht ausreichend konkret vorgetragen und diese benannt. Der Vortrag, dass seine Tätigkeit anspruchsvoll sei, reicht ebenso nicht aus wie der Hinweis darauf, dass die Reinigung der Förderbänder entsprechende Kenntnisse voraussetze. Alleine der Umstand, dass der Kläger seit dem Jahr 1987 als Reiniger eingesetzt ist und sich seine Tätigkeit seit

Jahren nicht geändert habe, lässt keinen Schluss auf die erforderlichen Kenntnisse zu. Auch insoweit gilt, dass der pauschale Verweis auf die Stundenzettel oder eine Arbeitsplatzbesichtigung den erforderlichen und auch im Übrigen nicht gehaltenen Sachvortrag nicht ersetzen kann. Ebenso wie konkreter Vortrag zu den Kenntnissen der Entgeltgruppe 6 Abs. 1 ERTV-R fehlt, fehlt ausreichender Vortrag zu zusätzlichen Spezialkenntnissen und Fertigkeiten im Sinne von Entgeltgruppe 5 ERTV-R. Dazu, dass der vom Kläger im Vergleich herangezogene Mitarbeiter Z. im neuen Tarifwerk ebenfalls in Entgeltgruppe 4 ERTV-R eingruppiert worden ist, hat er nicht weiter Stellung genommen. Daraus kann deshalb eine über Entgeltgruppe 4 ERTV-R hinausgehende Eingruppierung nicht abgeleitet werden.

bb) Nachdem bereits das Arbeitsgericht und die Beklagte in der Berufungserwiderung den nicht ausreichenden Sachvortrag des Klägers zur Eingruppierung gerügt haben, hat das Gericht hat den Kläger im ersten Kammertermin ausdrücklich darauf hingewiesen, dass es im Hinblick auf den Vortrag zur Eingruppierung derzeit keine Erfolgsaussichten für die Berufung sieht. Weiterer Sachvortrag ist nachfolgend nicht erfolgt.

c) Auf die Frage der ordnungsgemäßen Beteiligung des Betriebsrats gemäß § 99 BetrVG kommt es auch insoweit nicht an. Aus der etwaigen Verletzung von Mitbestimmungsrechten können keine Ansprüche begründet werden, die dem Arbeitnehmer bis dahin nicht zustanden (grundlegend BAG v. 20.08.1991 – 1 AZR 326/90 – AP Nr. 50 zu § 87 BetrVG 1972 Lohngestaltung). Der Kläger hatte zu keinem Zeitpunkt einen Anspruch auf Zahlung der Entgeltgruppe 7 ERTV-R.

C. Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 Abs. 1 ZPO.

D. Gründe, die Revision zuzulassen (§ 72 Abs. 2 ArbGG), waren nicht gegeben.

RECHTSMITTELBELEHRUNG:

Gegen dieses Urteil ist ein Rechtsmittel nicht gegeben.
Wegen der Möglichkeit der Nichtzulassungsbeschwerde wird auf § 72a ArbGG
verwiesen.

Dr. Gotthardt

Esperschidt

Wesendonk

Beglaubigt

Esser
Regierungsbeschäftigte

