



gez.: Lauff
Regierungsbeschäftigte
als Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

LANDESARBEITSGERICHT DÜSSELDORF
IM NAMEN DES VOLKES
URTEIL

In dem Rechtsstreit

des Herrn Q. L., T. weg 19, E.,

- Kläger und Berufungskläger -

Prozessbevollmächtigte: Rechtsanwälte Leifeld Niechoj Scholten,
Massenbergstr. 15 - 17, 44787 Bochum,

g e g e n

die B. GmbH & Co. KG, vertreten durch die B. Verwaltungs GmbH, diese
vertreten durch die Geschäftsführer N. C., B. von N. zu L., Dr. P. M., Dr. X.
S. und S. X., L. str. 94, G.,

- Beklagte und Berufungsbeklagte -

Prozessbevollmächtigte: Rölfs RP Rechtsanwaltsgesellschaft GmbH,
Friedrich-Ebert-Anlage 54, 60325 Frankfurt,

hat die 9. Kammer des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf
auf die mündliche Verhandlung vom 16.01.2012
durch den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht Dr. Ulrich als
Vorsitzenden sowie den ehrenamtlichen Richter Klingebiel und den
ehrenamtlichen Richter Mindemann

für R e c h t erkannt:

- 1. Die Berufung des Klägers gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Düsseldorf vom 18.07.2011 - 2 Ca 8117/10 - wird kostenpflichtig zurückgewiesen.**
- 2. Die Revision wird zugelassen.**

TATBESTAND:

Der Kläger begehrt die Zahlung einer ERA-Strukturkomponente für das Jahr 2009.

Die Beklagte betreibt ein Telekommunikationsunternehmen und war zunächst Mitglied im Arbeitgeberverband der Metall- und Elektroindustrie.

Der Kläger ist bei der Beklagten seit dem 01.04.1963 tätig. Die Einzelheiten der Beschäftigung regelte zuletzt der schriftliche Arbeitsvertrag vom 28.09.1992 (Bl. 66 ff. G.A.). In Nr. 7 dieses Arbeitsvertrages heißt es auszugsweise:

„Diesem Anstellungsvertrag liegen die Bestimmungen der Tarifverträge für Angestellte der Eisen-, Metall- und Elektroindustrie des Tarifgebietes Nordrhein-Westfalen sowie die gesetzlichen und betrieblichen Bestimmungen in der jeweils gültigen Fassung zugrunde.“

Das monatliche Bruttogehalt des Klägers betrug zuletzt 4.179,20 EUR.

Am 18.12.2003 vereinbarten die IG Metall sowie der Verband der Metall- und Elektroindustrie in Nordrhein Westfalen das Entgeltrahmenabkommen (im Folgenden: ERA) sowie begleitende Tarifverträge zur Einführung, darunter auch den ERA-Einführungstarifvertrag (im Folgenden: ERA-ETV) und den Tarifvertrag ERA-Anpassungsfonds (im Folgenden: TV ERA-APF).

Der TV ERA-APF regelt die Einrichtung eines Fonds, dessen Ziel die Sicherstellung eines gleitenden Übergangs vom bisherigen System der Tarifentlohnung auf das ERA-Entgeltsystem ist. Dazu wurden die Erhöhungen des Tarifvolumens auf zwei Komponenten verteilt. Eine Komponente diente der dauerhaften Erhöhung der Tabellenwerte, die andere floss in die sog. ERA-Strukturkomponenten, vgl. §§ 2, 3 TV ERA-APF. Durch die vorübergehende Einbehaltung nicht ausgezahlter ERA-Strukturkomponenten sollen spätere Verwerfungen bei der Umstellung vermieden werden.

Hierzu regelt § 4 b) und c) TV ERA-APF auszugsweise Folgendes:

„b) In den jeweils folgenden Tarifperioden nach ihrer erstmaligen Begründung/Entstehung werden die jeweiligen ERA Strukturkomponenten aus den vorhergehenden Tarifperioden zwar ebenfalls als Teil der Vergütung ermittelt, aber nicht ausgezahlt, sondern zunächst einbehalten und für die Monate bis einschließlich Februar 2006 nach Maßgabe des § 4 d dem ERA Anpassungsfonds zugeführt.

Die bei der betrieblichen ERA Einführung in dem ERA Anpassungsfonds befindlichen Beträge müssen entweder zur Deckung betrieblicher Mehrkosten aus der ERA Einführung oder zur Auszahlung an die Beschäftigten/Auszubildenden verwendet werden.

c) Ist das ERA im Betrieb noch nicht eingeführt worden, werden ab März 2006 bis zur betrieblichen ERA-Einführung die ERA-Strukturkomponenten in Höhe von 2,79 % als Einmalzahlungen geleistet. Die Berechnung erfolgt entsprechend der Methode für die Auszahlung der ERA-Strukturkomponente aus den Entgeltabkommen vom 16. Februar 2004.¹

Die Betriebsparteien können statt dessen durch freiwillige Betriebsvereinbarung vereinbaren, dass auch diese weiteren ERA-Strukturkomponenten vorläufig nicht ausgezahlt, sondern dem ERA-Anpassungsfonds zugeführt werden, um sie ebenso wie die auf jeden Fall zuvor anfallenden, jedoch nicht ausgezahlten ERA-Strukturkomponenten zu verwenden.

FN1: Die Tarifvertragsparteien werden Auszahlungszeitpunkte, die aktuelle Bezugsbasis und ggf. weitere Einzelheiten auf Basis der Ergebnisse der Entgeltabkommen 2006 regeln.“

§ 4 d regelt auszugsweise:

„In den der Auszahlungstarifperiode folgenden Tarifperioden werden die ERA-Strukturkomponenten pauschal (d.h. nicht individuell) zunächst wie folgt ermittelt:

.....

Sonderfall: Steht fest, dass das Entgeltrahmenabkommen betrieblich nicht eingeführt wird, findet eine Zuführung zu dem ERA-Anpassungsfonds nicht statt, vielmehr erhalten die Beschäftigten und Auszubildenden Einmalzahlungen in Höhe der vorstehend ansonsten für den Anpassungsfonds beschriebenen Zuführungen.“

§ 4 e bestimmt:

Die auf dem ERA-Konto befindlichen Beträge sind eine Verbindlichkeit des Arbeitgebers aus tariflichen Entgelten, die in früheren Tarifperioden entstanden sind, aber nicht ausgezahlt wurden. Die Beträge dürfen nach diesen verbindlichen Vereinbarungen nur für die in § 2 genannten Zwecke verwendet werden. Demgemäß sind sie

entweder zur Deckung betrieblicher Kosten im Rahmen der Regelungen zur betrieblichen Kostenneutralität, die im Einzelnen im Einführungstarifvertrag zum ERA geregelt sind, zu verwenden; hierbei dienen sie insbesondere der Deckung der Ausgleichsbeträge, die sog. Überschreitern für eine Übergangszeit zugesagt werden;

oder, soweit die Beträge hierfür nicht verbraucht werden, sind sie an diejenigen Beschäftigten / Auszubildenden auszuführen, die zum Aufbau des ERA-Anpassungsfonds beigetragen haben.

Im Einzelnen gilt Folgendes:

Die Auszahlung ist in einer Betriebsvereinbarung zu regeln.

Eine Auszahlung (auch von Teilbeträgen) vor der betrieblichen ERA-Einführung ist unzulässig. Sonderfall: Eine Auszahlung hat zu erfolgen, sobald feststeht, dass das ERA betrieblich nicht eingeführt wird. Die Betriebsparteien können für den Fall einer tiefgreifenden Strukturänderung, z. B. Teilschließung / Ausgliederung, eine Teilauszahlung für die betroffenen Beschäftigten regeln.

Zu Anspruchsberechtigten können nur diejenigen Beschäftigten / Auszubildenden bestimmt werden, die zum Aufbau des ERA-Anpassungsfonds beigetragen haben und zum Zeitpunkt der späteren Auszahlung in einem Arbeitsverhältnis im Betrieb stehen.

Individuelle Ansprüche auf Beträge aus dem ERA-Anpassungsfonds bestehen vor In-Kraft-Treten dieser Betriebsvereinbarung nicht. Individuelle Konten werden nicht geführt.

Demgegenüber befasst sich der ERA-ETV mit den Voraussetzungen der Einführung des ERA und insbesondere der Umsetzungsfristen. Zudem finden sich weitere grundsätzliche Regelungen. In § 5 ERA-ETV beschäftigt sich der Tarifvertrag mit der sog. „Betrieblichen Kostenneutralität“. Während eines Zeitraums

von 5 Jahren soll sichergestellt werden, dass durch ERA keine betrieblichen Mehrkosten entstehen, die die von den Tarifvertragsparteien im Durchschnitt des Tarifgebietes ermittelten 2,79% übersteigen. In der Regelung wird zudem der Rechenweg zur Herstellung der Kostenneutralität beschrieben. Dabei heißt es in Ziff. 6 ERA-ETV auszugsweise wie folgt:

„Im Falle von geringeren betrieblichen Kosten nach Nr. 1 sind Einsparungen gemäß Nr. 4 in folgenden Schritten an die Beschäftigten weiterzugeben:

- a) Auszahlung des ERA-Anpassungsfonds an die Beschäftigten
- b) Ausgleich der verbleibenden Differenz durch Erhöhung der tariflichen Jahressonderzahlung.“

Am 23.11.2005 schlossen die Tarifvertragsparteien die „Vereinbarung zum Umgang mit den ERA-Strukturkomponenten ab März 2006“. Am 13.11.2008 vereinbarten die Tarifvertragsparteien im Gehaltsabkommen für das Jahr 2008 die Einmalzahlungen der ERA-Strukturkomponenten und berechneten die Einmalzahlung nach einer konkreten Formel.

Die Beklagte war zum 31.12.2007 aus dem Arbeitgeberverband der Metall- und Elektroindustrie Nordrhein-Westfalen ausgeschieden. Sie beschloss nach ihrem Austritt, das ERA nicht bei sich einzuführen.

Sie zahlte auf Grundlage der Tarifverträge das entsprechende Entgelt an den Kläger. In den Jahren 2002 bis 2005 behielt die Beklagte auf Grundlage des ERA 2,8% der tariflichen Entgeltsteigerung als Strukturkomponente zur Auffüllung des ERA-Anpassungsfonds ein.

Im Jahr 2008 zahlte sie dem Kläger eine ERA-Strukturkomponente in Höhe von 1.531,43 EUR brutto (Abrechnung November 2008, Bl. 9 G.A.). Nach dem Austritt aus dem Arbeitgeberverband zahlte sie indes keine Strukturkomponenten mehr. Insbesondere auch nicht die Strukturkomponente für das Jahr 2009. Der Kläger machte die Zahlung mit Schreiben vom 14.1.2010 (Bl. 10 G.A.) geltend.

Mit seiner am 23.12.2010 beim Arbeitsgericht eingereichten Klage verfolgt er dieses Ziel weiter.

Zwischenzeitlich hat die Beklagte am 01.10.2011 einen Haustarifvertrag abgeschlossen. Dieser regelt die Ausschüttung der Mittel aus dem ERA-Anpassungsfonds an die berechtigten Mitarbeiter. Zwischen den Parteien ist unstreitig, dass die sich im Anpassungsfonds selbst befindlichen Mittel nun an die Mitarbeiter ausgekehrt werden. Dies ist zwischen den Parteien nicht streitig und auch nicht Streitgegenstand dieses Verfahrens.

Der Kläger hat erstinstanzlich die Auffassung vertreten, er habe Anspruch auf Zahlung des Strukturausgleiches für das Jahr 2009. In seiner Klageschrift stützte er den behaupteten Anspruch zunächst auf § 4 c) TV ERA-APF. Im Kammertermin erklärte er ausweislich des Protokolls vom 18.07.2011, den Anspruch nicht auf § 4 c) TV ERA-APF, sondern den Grundsatz der Kostenneutralität gemäß § 5 Ziff. 6 ERA-ETV stützen zu wollen. Entscheidend sei, dass die Beklagte durch den Einbehalt von Tariflohnerhöhungen nicht um 2,79% bereichert bleiben dürfe. Insoweit erfordere der in den tariflichen Regelungen zum Ausdruck gebrachte Grundsatz der Kostenneutralität, dass das einbehaltene tarifliche Entgelt den betroffenen Mitarbeitern ausgezahlt werde. Insoweit sei jedenfalls § 5 Ziff. 6 b) ERA-ETV jedenfalls analog heranzuziehen. Ebenso sei der Gesichtspunkt des Wegfalls der Geschäftsgrundlage zu beachten. Denn die tariflichen Regelungen sähen vor, dass eine Zahlung neben der Auszahlung des Anpassungsfonds zu erfolgen habe. Geschäftsgrundlage des Einhalts von Tarifentgelt in den Jahren 2002 bis 2005 sei die Einführung des ERA gewesen. Diese sei durch die endgültige Entscheidung zur Nichteinführung gestört. Diese Störung könne auch im Wege der ergänzenden Vertragsauslegung beseitigt werden.

Der Kläger hat erstinstanzlich zuletzt beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an ihn 1.531,43 € nebst Zinsen in Höhe von 5% - Punkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 01.01.2010 zu zahlen.

Die Beklagte hat erstinstanzlich beantragt,

die Klage abzuweisen.

Die Beklagte hat erstinstanzlich die Auffassung vertreten, dem Kläger stünde die begehrte Strukturkomponente für das Jahr 2009 nicht zu. Sie behauptet, sie habe die Zahlung 2008 irrtümlich geleistet und habe damals fehlerhaft angenommen, zur Zahlung verpflichtet zu sein. Indes gälten die tariflichen Regelungen zum Anpassungsfonds nur für den Fall, dass das ERA zu einem späteren Zeitpunkt auch tatsächlich eingeführt werde. Dies sei jedoch nicht der Fall. Tarifverträge, die nach dem 01.01.2008 abgeschlossen worden seien, könnten ohnehin nicht zur Anwendung kommen. Die Auszahlung des ERA-Anpassungsfonds selbst müsse darüber hinaus durch Betriebsvereinbarung geregelt werden. Dies sei nun geschehen. Der Kläger können den Anspruch zunächst nicht aus § 4 c) TV ERA-APF herleiten, weil diese Bestimmung eine sog. „Wartezahlung“ regele. Die ERA-Einführung habe nach der Vorstellung der Tarifvertragsparteien systembedingte Mehrkosten von 2,79% mit sich gebracht. Deshalb sei die Entgelterhöhung in zwei Teile aufgespalten worden. Insofern hänge die Zahlung aber davon ab, dass das ERA eingeführt werde, was jedoch nicht der Fall sei. Mangels Umsetzungsverpflichtung komme die Zahlung einer Wartezahlung nicht mehr in Betracht. Zudem enthalte § 4 c) TV ERA-APF auch selbst keine Anspruchsgrundlage. Auch aus § 5 Ziff. 6 b) ERA-ETV könne der Kläger keine Ansprüche herleiten. Bei dieser Regelung handele es sich nicht um eine Inhaltsnorm, sondern um eine schuldrechtliche Abrede zwischen den Tarifvertragsparteien, die keinen individuellen Anspruch begründe. Es sei auch ungeklärt, in welcher Höhe eine etwaige Differenz auszuführen sei. § 5 Ziff. 6 b) ERA-ETV wolle keine dauerhafte Entgeltzahlung sicherstellen. Eine analoge Anwendung der Vorschriften komme nicht in Betracht, weil es an einer tarifli-

chen Regelungslücke fehle. An keiner Stelle fände sich der Grundsatz, dass ersparte Aufwendungen des Arbeitgebers dauerhaft in Entgelt umgewandelt werden sollen. Auszuschütten sei lediglich der Anpassungsfonds, was aber durch Betriebsvereinbarungen zu erfolgen habe. Auch die Voraussetzungen einer betrieblichen Übung lägen nicht vor.

Das Arbeitsgericht Düsseldorf hat die Klage abgewiesen. Zunächst ist es der Auffassung, der Kläger mache keinen Anspruch nach § 4 c) TV ERA-APF, sondern nur noch auf Grundlage des Grundsatzes der Kostenneutralität gem. § 5 Ziff. 6 b) ERA-ETV geltend. Bei dieser Einschränkung handele es sich um eine zulässige Klageänderung. Allerdings könne der Kläger seine Ansprüche auf diese Rechtsgrundlage nicht stützen, weil sie den Arbeitnehmern keinen individuellen Anspruch gegen den Arbeitgeber gewähre, was das Arbeitsgericht einer Auslegung der Tarifregelung gemäß § 133, 157 BGB entnimmt. Dabei folgt das Arbeitsgericht im Ergebnis der Rechtsprechung der BAG zur Tarifauslegung. Auf dieser Grundlage fehle ein Normsetzungswille der Tarifvertragsparteien hinsichtlich § 5 Nr. 6 b) ERA-ETV. Dies zeige bereits der Wortlaut der Norm, die vorsehe, dass Einsparungen an „*die Beschäftigten*“ weiterzugeben seien. Der einzelne Arbeitnehmer werde nicht genannt. Eine konkrete Verpflichtung dem einzelnen Arbeitnehmer bzw. ein konkreter Anspruch des einzelnen Arbeitnehmers gegenüber dem Arbeitgeber sei nicht formuliert und es fehle Berechnungshöhe und Berechnungsmethode. Dafür spreche auch die Systematik der Regelung. Denn die Weitergabe von Einsparungen stehe unter der Bedingung, dass geringere betriebliche Kosten im Sinne des § 5 Nr. 1 u. 4 ERA-ETV anfallen. Auch aus einer analogen Anwendung der Regelung des § 5 Ziff. 6 b) ERA-ETV in Verbindung mit dem allgemeinen Grundsatz der Kostenneutralität könne der Kläger seinen Anspruch nicht stützen. Denn die Voraussetzungen einer ergänzenden Auslegung der Tarifregelungen lägen nicht vor. Diese komme nach der Rechtsprechung des BAG nur bei unbewussten Regelungslücken in Betracht. Zudem müssten sich ausreichende Anhaltspunkte für den mutmaßlichen Willen der Tarifvertragsparteien ergeben oder eine bestimmte Regelung muss nach objektiver Betrachtung zwingend geboten sein. Ebenso dürften nicht verschiedene Möglichkeiten zur Schließung der Lücke bestehen. In diesem Fall

müsse die Lösungsmöglichkeit den Tarifvertragsparteien überlassen bleiben. Insoweit sei von einer bewussten Regelungslücke auszugehen, weil den Tarifvertragsparteien die Probleme der Nichteinführung des ERA in einem Betrieb bekannt gewesen seien, was sich aus § 4 TV ERA-APF ergebe. Auch bestünden verschiedene Möglichkeiten, eine solche Lücke zu schließen. So könnten die Tarifvertragsparteien etwa den Betriebsparteien die Regelung der Auszahlung übertragen. Ebenso wenig läge eine Störung der Geschäftsgrundlage vor. Zunächst scheidet eine Anwendung des § 313 BGB auf Tarifverträge aus. Wenn man sie zuließe, wäre die Folge eine Anpassung des Tarifwerkes, was bei Rechtsnormen problematisch sei. Ein Wegfall der Geschäftsgrundlage könne deshalb nur ein Kündigungsrecht zur Folge haben und keinen individuellen Zahlungsanspruch begründen. Auch aus der neueren Rechtsprechung des BAG vom 15.12.2010 (4 AZR 197/09) ergebe sich nichts anderes. Denn auch das BAG gewähre dem Arbeitnehmer keinen individuellen Anspruch aus dem Grundsatz der Kostenneutralität in Verbindung mit § 5 Ziffer 6 b) ERA-ETV.

Gegen das ihm am 26.08.2011 zugestellte Urteil hat der Kläger mit einem am 26.09.2011 bei Gericht eingegangenen Schriftsatz Berufung eingelegt und diese nach Verlängerung der Berufungsbegründungsfrist bis zum 28.11.2011 mit einem am 25.11.2011 eingegangenen Schriftsatz begründet.

Der Kläger macht unter teilweiser Wiederholung seines erstinstanzlichen Vorbringens im Wesentlichen geltend, das Arbeitsgericht habe schon übersehen, dass er seinen Anspruch nicht ausschließlich auf den Grundsatz der Kostenneutralität gestützt habe. Eine solche Erklärung habe er zu keinem Zeitpunkt abgegeben. Vielmehr sei als Anspruchsgrundlage auch § 4 c) TV ERA-APF heranzuziehen. Zwischen § 4 c) TV ERA-APF und dem Grundsatz der Kostenneutralität bestünde ein „entweder-oder“-Verhältnis. Die Entscheidung hänge davon ab, ob das Gericht der Rechtsprechung des BAG zur sog. „Wartezahlung“ folge, oder nicht. Nur im erstgenannten Fall könne § 4 c) TV ERA-APF nicht als Anspruchsgrundlage herangezogen werden. Da das Arbeitsgericht offen gelassen habe, ob es der Rechtsprechung des BAG insoweit folge, hätten die Anspruchsgrundlagen nebeneinander bestanden. Vor diesem Hintergrund

ergebe sich sein Anspruch zunächst aus § 4 c) TV ERA-APF, weil es sich bei der darin geregelten Zahlung nicht um eine sog. Wartezahlung handele. Die Rechtsprechung des BAG sei unzutreffend. Soweit das Landesarbeitsgericht anderer Auffassung sein sollte, ergebe sich sein Anspruch jedenfalls aus § 5 Ziffer 6 b) ERA-ETV. Diese Norm enthalte entgegen der Auffassung des Arbeitsgerichtes eine selbständige Anspruchsgrundlage. Insoweit habe das Arbeitsgericht die Rechtsprechung des BAG in der Entscheidung vom 15.12.2010 (4 AZR 197/09) verkannt. Denn dort habe das BAG mögliche Individualansprüche für eine vergleichbare Norm jedenfalls nicht von vornherein ausgeschlossen. Dies ergebe sich auch aus der Systematik des tariflichen Regelwerkes. Insbesondere sei für die Auszahlung keine Betriebsvereinbarung erforderlich. Dieses Erfordernis bestünde lediglich bei § 4 e) TV ERA-APF. Ebenso spreche Ziffer 17 der Ergänzungsvereinbarung zum ERA-Einführungstarifvertrag (E-ERA-ETV) für die Auslegung als Individualanspruch. Denn diese Bestimmung regle, dass Einsparungen in vollem Umfang durch eine Erhöhung der tariflichen Sonderzahlung nach Ziffer 6 b) ERA-ETV auszugleichen seien. § 5 Ziffer 6 b) ERA-ETV erfasse den streitigen Fall auch unmittelbar. Zwar könnte man erwägen, die direkte Anwendung der Norm setze sachlogisch die Einführung des ERA voraus, dies sei jedoch nicht der Fall. Denn die ERA-Einführung sei im Wortlaut der Regelung nicht erwähnt. Die Norm setze nur „geringere betriebliche Kosten“ voraus. Dies erfordere eine Vergleichsberechnung. Zahle der Arbeitgeber nicht 102,79%, sei die Kostenneutralität nicht gewahrt. Dies gelte auch, wenn ERA nicht eingeführt werde. Denn die zu ermittelnden systembedingten Kosten „neu“ seien dann die Kosten, die entstünden, wenn ERA nicht eingeführt werde. Auch mit der Auszahlung im Jahre 2008 habe die Beklagte zu erkennen gegeben, dass das Entgeltniveau bis zu ERA-Einführung 102,79 % betragen habe. Für die direkte Anwendung der Bestimmung spreche auch, dass § 4 e) TV-ERA-APF den Fall der Nichteinführung des ERA regle. Denn danach habe die Auszahlung zu erfolgen wenn feststehe, dass ERA betrieblich nicht eingeführt werde. Dies beziehe sich nicht nur auf die Auszahlung des Anpassungsfonds, sondern auch auf die entstehenden Minderkosten. Es sei auch nicht ersichtlich, weshalb § 5 Ziffer 6 a) ERA-ETV zur Anwendung komme, b) aber nicht. Soweit man die unmittelbare Anwendung ablehnen wolle,

sei § 5 Ziffer 6 b) ERA-ETV jedenfalls ergänzend oder analog anzuwenden. Zwar komme eine ergänzende Tarifauslegung nur bei unbewussten Regelungslücken in Betracht. Die Parteien des Tarifvertrages hätten in § 4 d) TV ERA-APF Einmalzahlungen vorgesehen, wenn ERA nicht eingeführt werde. Dies betreffe den Fall, dass bereits vor Auffüllung des Anpassungsfonds feststehe, dass ERA nicht eingeführt werde. Nichts anderes ergebe sich aus § 4 e) TV ERA-APF. Auch dort sei der Fall der Nichteinführung von ERA angesprochen. Dies allerdings für den Fall, dass bereits in den Anpassungsfonds eingezahlt worden sei. Nicht geregelt worden sei lediglich der Fall, dass der Anpassungsfonds bereits gefüllt ist und die ERA-Strukturkomponenten, die nicht tabellenwirksam umgesetzt worden, als Einmalzahlung ausbezahlt seien. Es könne nicht sein, dass der Arbeitgeber in dem Fall, in dem die Entscheidung zur Nichtumsetzung des ERA erst nach der Einspeisung in den ERA-Anpassungsfonds treffe, die Strukturkomponente behalten dürfe und nur verpflichtet sei, den Anpassungsfonds ausbezahlen. Diese Situation sei auch vergleichbar mit dem Wegfall der Geschäftsgrundlage. Denn Grundlage des Einbehaltes der Strukturkomponente sei die Einführung des ERA gewesen. Diese Grundlage sei durch den Verbandsaustritt gestört worden. Konsequenz des Wegfalls der Geschäftsgrundlage sei eine Anpassung des Vertrages. Diese sei derart vorzunehmen, dass eine Gleichbehandlung mit dem Fall bestehe, in dem sich der Arbeitgeber von vornherein gegen die Anwendung des ERA entscheidet. Die Anpassung sei der Beklagten auch zuzumuten, weil sie andernfalls ungerechtfertigt bereichert sei. Der Arbeitgeber habe in den Jahren 2002 bis 2005 auf Grundlage des ERA 2,8% der tariflichen Entgeltsteigerung als Strukturkomponente zur Auffüllung des ERA-Anpassungsfonds einbehalten. In dieser Höhe sei er durch die unterbliebene Einführung des ERA zu Unrecht bereichert. Dies aber widerspreche dem ERA, der gerade zur Vermeidung derartiger Ungleichheiten den Grundsatz der Kostenneutralität in verschiedenen ERA-Regelungen aufgenommen habe. Besonders deutlich weise § 5 Ziffer 8 ERA-ETV auf diesen Grundsatz hin, wonach gerade die Einkommensverluste der Mitarbeiter ausgeglichen werden sollen. Die Arbeitnehmer hätten einen Anspruch darauf, dass das Entgeltniveau nicht 100%, sondern 102,79 % betrage. Es könne deshalb nicht richtig sein, dass die Belegschaft während der Wartezeit 102,79% erhalte,

und bei schlichter Nichteinführung auf 100% zurückfalle. Wenn ERA nicht eingeführt wird, bestünde umgekehrt erst recht ein Bedürfnis für die Rückgabe der einbehaltenen Beträge an die Belegschaft. Die Höhe des Anspruchs betrage 2,79%. Er begehere die Teilhabe an der Erhöhung der jährlichen tariflichen Jahressondergratifikation entsprechend seinem Anteil an den „Minderkosten“ bis zur Erreichung des Lohn- und Gehaltsniveaus i.H.v. 102,79 % bezogen auf das Jahr 2008.

Der Kläger beantragt,

das Urteil des Arbeitsgerichts Düsseldorf vom 18.7.2011, Az 2 Ca 8117/10 abzuändern und die Beklagte zu verurteilen, an ihn 1.531,43 € nebst Zinsen in Höhe von 5%-Punkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 1.1.2010 zu zahlen.

Die Beklagte beantragt,

die Berufung zurückzuweisen.

Die Beklagte verteidigt in erster Linie das angefochtene Urteil und macht unter Wiederholung ihres erstinstanzlichen Vorbringens ergänzend geltend: Zutreffend habe das Arbeitsgericht ermittelt, dass die Zahlung der Strukturkomponente nach § 4 c) TV ERA-APF und § 5 Ziffer 6 b) ERA-ETV unterschiedliche Streitgegenstände darstellten. Denn die Zahlung aus dem Anpassungsfonds sei eine Einmalzahlung, während aus § 5 Ziffer 6 b) ERA-ETV eine dauerhafte Lohnerhöhung folge. Ein Anspruch aus § 4 c) TV ERA-APF bestünde bereits deshalb nicht, weil es sich bei der in dieser Norm geregelten Zahlung um eine sog. „Wartezahlung“ handele. Diese habe ab März 2006 die Zeit bis zur Einführung der neuen Entgelte überbrücken sollen. Sobald der Arbeitgeber nicht mehr zur ERA-Einführung verpflichtet sei, entfalle die Wartezahlung. Der Kläger habe auch keinen Anspruch aus § 5 Ziff. 6 b) ERA-ETV. Denn bei dieser Bestimmung handele es sich lediglich um eine schuldrechtliche Abrede zwischen den Tarifvertragsparteien. Die Regelung sei hinsichtlich der angesprochenen Erhöhung der tariflichen Jahressonderzahlung zu unbestimmt. Es fehle insbesondere die Bestimmung der Höhe der Zahlungen. Selbst wenn es sich insoweit um eine

anspruchsbegründende Norm handeln sollte, könnte sich der Anspruch nicht unmittelbar aus § 6 b) ERA-ETV ergeben. Denn deren Anspruchsvoraussetzungen lägen nicht vor. Entscheidend sei, dass eine „verbleibende Differenz“ ausgeglichen werde. Dies setze wiederum zweierlei voraus. Zum einen müssten durch die Einführung des ERA geringere betriebliche Kosten entstanden sein, die zum anderen nicht vollständig und kostenneutral an die Beschäftigten weitergegeben worden seien. Hier fehle es indes schon am zeitlichen Moment. Denn vorausgesetzt sei die ERA-Einführung, die den Kostenvergleich erst ermögliche. Mangels Einführung des ERA scheide die unmittelbare Anwendung der Norm aus. Zudem sei der ERA-Anpassungsfonds auch vollständig an die Mitarbeiter ausgezahlt worden. Nur dies regle § 5 Ziffer 6 ERA-ETV. Die einbehaltenen Strukturkomponenten seien auszuzahlen, zunächst durch Auszahlung des ERA-Anpassungsfonds, falls dieser nicht ausreiche durch Erhöhung der tariflichen Sonderzahlung. Selbst wenn am Tage des Verbandsaustritts eine Ausgleichsrechnung vorzunehmen gewesen wäre, könne der Kläger nichts beanspruchen, weil es mangels ERA-Einführung nicht zu Systemkosten gekommen sei. Es sei auch nicht Sinn und Zweck, Kostenersparnisse in dauerhafte Vergütungserhöhungen umzuwandeln, wie das BAG bereits mehrfach entscheiden habe. Auch eine analoge Anwendung des § 5 Ziffer 6 b) ERA-ETV scheide aus, weil dies eine unbewusste Regelungslücke in den ERA-Tarifverträgen voraussetzen würde. Eine solche läge aber nicht vor. Es fehle bereits an dem Grundsatz, dass ersparte Aufwendungen zu dauerhaften Ansprüchen der Arbeitnehmer führen müssten. Im Übrigen sprengte diese Auslegung den Wortlaut, weil sie ihn in sein Gegenteil verkehre. Dass es sich im Gegenteil um eine bewusste Regelungslücke handele, zeige bereits § 4 e) Satz 7 TV ERA-APF. Die Tarifvertragsparteien hätten mit der Regelung entschieden, nur die im Anpassungsfonds befindlichen Strukturkomponenten auszuzahlen. Diese Regelung sei neben der in § 4 d) TV ERA-APF abschließend. Die Analogie rechtfertige sich auch nicht aus dem Gesichtspunkt der Kostenneutralität. Dies ergebe sich ebenfalls bereits aus den Regelungen des TV ERA-APF. Denn die Tariflohnerhöhungen der Jahre 2002 bis 2006 bestünden aus zwei Komponenten, zum einen die dauerhafte unmittelbare Entgelterhöhung, zum anderen die ERA-Strukturkomponenten. Dabei seien die Strukturkomponenten zur Deckung be-

trieblicher Mehrkosten der ERA-Einführung oder zur Auszahlung an die Beschäftigten bestimmt. Es gehe also um Kostendeckung, nicht um Verschaffung einer dauerhaften Entgelterhöhung. Der Anpassungsfonds diene als Puffer für die Mehrkosten des Arbeitgebers. Deshalb sei auch die Berechnung des Klägers unschlüssig. Er müsse die Differenz des nach seiner Ansicht nach der ERA-Einführung verminderten Entgeltes berechnen und geltend machen. Auf § 4 c) TV ERA-APF könne er nicht zurückgreifen. Der Kläger verkenne den Unterschied zwischen systembedingter und betrieblicher Kostenneutralität. Auf den Wegfall der Geschäftsgrundlage könne der Kläger sich schon deshalb nicht berufen, weil die Parteien des Rechtsstreits nicht die Parteien des Tarifvertrages seien.

Wegen der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstandes wird ergänzend Bezug genommen auf die in beiden Instanzen zu den Akten gereichten Schriftsätze der Parteien nebst Anlagen sowie die Protokolle der mündlichen Verhandlungen.

ENTSCHEIDUNGSGRÜNDE

I.

Die Berufung des Klägers ist zulässig (§§ 64 Abs. 1, Abs. 2 b, 66 Abs. 1, 64 Abs.6 ArbGG, 519, 520 Abs. 3 ZPO), jedoch unbegründet. Der Kläger hat gegen die Beklagten keinen Anspruch auf Zahlung von 1.531,43 € als Einmalzahlung der ERA-Strukturkomponente für das Jahr 2009. Zu Recht hat das Arbeitsgericht die entsprechende Zahlungsklage des Klägers abgewiesen. Ein Anspruch aus § 4 c) TV ERA-APF scheidet bereits deshalb aus, weil es sich bei dieser Zahlung um eine sog. „Wartezahlung“ handelt, die nicht mehr gewährt werden kann, wenn feststeht, dass das ERA nicht eingeführt wird. Nichts anderes ergibt sich im Zeitraum der Nachwirkung bzw. durch die Bezugnahmeklausel im Arbeitsvertrag. Auch auf § 5 Ziffer 6 b) ERA-ETV kann der Kläger seinen Anspruch nicht stützen. Die direkte Anwendung der Norm scheidet schon am

Vorliegen der entsprechenden Anspruchsvoraussetzungen, insbesondere der Einführung des ERA. Aber auch eine analoge Anwendung kommt mangels vorhandener planwidriger Regelungslücke nicht in Betracht. Nichts anderes gilt für die Grundsätze des Wegfalls der Geschäftsgrundlage.

Im Einzelnen:

1. Die Parteien streiten im Verfahren ausschließlich über die Zahlung einer Strukturkomponente als Einmalzahlung für das Jahr 2009.

Gem. § 253 Abs. 2 Nr.2, § 130 ZPO, § 46 Abs. 2 ArbGG erfordert die Klage einen bestimmten Klageantrag. Denn der eindeutige Antrag bestimmt Art und Umfang des Rechtsschutzbegehrens. Der Antrag ist dabei nur dann hinreichend bestimmt, wenn er den erhobenen Anspruch konkret bezeichnet, den Rahmen der gerichtlichen Entscheidung erkennbar abgrenzt und den Inhalt und Umfang der materiellen Rechtskraft erkennen lässt und er die Zwangsvollstreckung aus dem Urteil ohne eine Fortsetzung des Streites im Vollstreckungsverfahren erwarten lässt (BAG 15.07.2008 – 3 AZR 172/07, juris; BGH 24.01.2008 – VII ZR 46/07, NJW-Spezial 2008, 205; Zöller/Greger, § 253 ZPO Rdnr.13). Für das Verständnis eines Klageantrags ist dabei nicht an dem buchstäblichen Wortlaut der Antragsfassung zu haften. Bei Zweifeln ist der Antrag auszulegen. Das Gericht hat den erklärten Willen zu erforschen, wie er aus der Klagebegründung, dem Prozessziel und der Interessenlage hervorgeht. Die für Willenserklärungen geltenden Auslegungsregeln (§§ 133, 157 BGB) sind für die Auslegung von Klageanträgen heranzuziehen (BAG v. 16.12.2008 – 9 AZR 164/08 – DB 2009, 1246).

Die Parteien dieses Verfahrens streiten über die Zahlung einer ERA-Strukturkomponente für das Jahr 2009. Sie streiten dabei nicht darüber, ob der Kläger einen Anspruch auf Auszahlung der in den Anpassungsfonds eingezahlten Geldmittel hat. Darüber hat die Beklagte zwischenzeitlich am 01.11.2011 einen Haustarifvertrag abgeschlossen, der die Einzelheiten der Ausschüttung der Mittel aus dem ERA-Anpassungsfonds an die Berechtigten Mitarbeiter regelt.

Die Ansprüche hieraus sind zwischen den Parteien nicht streitig und auch nicht streitgegenständlich. Im Verfahren geht es nur um die Einmalzahlung einer Strukturkomponente für das Jahr 2009 aus den Mitteln, die gerade nicht unmittelbar in den ERA-Anpassungsfonds eingezahlt worden sind, sondern die als Tariflohnerhöhungen einbehalten worden sind. Dass sich der Anspruch nach der Auffassung des Klägers aus den unterschiedlichsten rechtlichen Regelungen ergeben soll rechtfertigt es noch nicht zwingend, von unterschiedlichen Streitgegenständen auszugehen. Schwierig ist allerdings zuweilen die Beurteilung, ob einer oder mehrere Streitgegenstände vorliegen. Denn ein und dieselbe Rechtsfolge kann aus ein und demselben Lebenssachverhalt und zugleich aus mehreren Normen des materiellen Rechts hergeleitet werden. Im letzteren Fall liegt Anspruchskonkurrenz und keine Verschiedenheit der Streitgegenstände vor. Entscheidend ist, ob von ein und demselben Lebenssachverhalt oder von verschiedenen Lebenssachverhalten und damit von verschiedenen Streitgegenständen auszugehen ist (BAG v. 23.11.2006 – 6 AZR 317/06 – NZA 2007, 630; BAG v. 13.03.2003 – 6 AZR 585/01 – BAGE 105, 205; LAG Düsseldorf v. 29.06.2007 – 9 Sa 447/07 – juris).

Insoweit liegt aus Sicht der Kammer den vom Kläger behaupteten Anspruchsgrundlagen letztlich ein Lebenssachverhalt zugrunde. Er begehrt die Auszahlung von einbehaltenen Entgeltbestandteilen als Einmalzahlung. Dies ist ein Fall der Anspruchskonkurrenz.

2. Der Kläger hat gegen die Beklagte keinen Anspruch auf Zahlung von 1.531,43 € gem. § 4 c) TV ERA-APF. Denn bei der Zahlung nach § 4 c) TV ERA-APF handelt es sich um eine sog. Wartezahlung, zu der der Arbeitgeber nur bis zur Einführung der ERA-Tarifverträge verpflichtet ist. Ist der Arbeitgeber – wie hier – endgültig nicht zur Einführung verpflichtet, scheidet der Anspruch aus. Die Norm kann zudem weder im Nachwirkungszeitraum herangezogen werden, noch findet sie aufgrund der arbeitsvertraglichen Verweisungsklausel Anwendung.

a) Der Kläger kann seinen Anspruch nicht unmittelbar auf § 4 c) TV ERA-APF herleiten. Denn die Norm findet mangels Einführung der ERA-Tarifverträge keine unmittelbare Anwendung.

Dem Kläger ist zuzugeben, dass § 4 c) TV ERA-APF eine jährliche Sonderzahlung regelt. Denn nach Ziff. 4 c) TV-ERA-APF wird, wenn der ERA-TV im Betrieb nach Ablauf der Tarifperiode 2005/2006 nicht eingeführt wird, in den folgenden Tarifperioden eine Einmalzahlung von 2,79 % bis zur betrieblichen Einführung des ERA ausgezahlt. Allerdings liegen die Anspruchsvoraussetzungen nicht vor. Die Zahlung setzt nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes, der sich die erkennende Kammer anschließt, voraus, dass das ERA trotz der Verpflichtung des Arbeitgebers zur Einführung nicht zu dem genannten Zeitpunkt im Betrieb eingeführt ist. Das ergibt sich – worauf das Bundesarbeitsgericht zutreffend hingewiesen hat – schon aus dem Wortlaut „bis zur betrieblichen Einführung des ERA-Tarifvertrages“. Besteht keine Verpflichtung zur betrieblichen Einführung, fehlt es an der Grundlage für einen Zahlungsanspruch. Ohne Einführungspflicht gibt es schon begrifflich keine Zahlung bis zur Einführung (BAG v. 17.02.2010 – 5 AZR 191/09, DB 2010, 1076; BAG v. 14.01.2009 – 5 AZR 175/08, NZA 2010, 64).

So liegt der Fall hier. Die Beklagte war aufgrund ihres Verbandsaustritts zum 31.12.2007 nicht mehr verpflichtet, die ERA-Tarifverträge einzuführen. Denn eine entsprechende tarifliche Verpflichtung besteht erst seit dem 01.03.2009. Dem steht auch nicht entgegen, dass die Beklagte zum Zeitpunkt des Abschlusses des TV ERA-APF noch tarifgebunden war. Denn der TV ERA-APF regelte in der damals geltenden Fassung nur die Möglichkeit der vorzeitigen, nicht die Pflicht zur Einführung.

b) Der Kläger kann seinen Anspruch auch nicht aus § 4 c) TV ERA-APF i.V.m. § 3 Abs. 3 TVG herleiten.

Zwar ist dem Kläger zuzugeben, dass die Beklagte nach dem Verbandsaustritt zum 31.12.2007 noch kraft Nachwirkung an die Regelung des § 4 c) TV ERA-

APF gebunden war. Indes regelt § 4 c) TV ERA-APF keinen abschließenden Zahlungsanspruch. Dies ergibt die Auslegung des Tarifvertrages.

aa) Die Auslegung des normativen Teils eines Tarifvertrags folgt nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, der die erkennende Kammer auch hier 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 ermittelt werden können. 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. 16.11.2011 – 10 AZR 549/10, juris; BAG v. 24.09.2008 – 10 AZR 669/07, NZA 2009, 45).

bb) Unter Berücksichtigung dieser Auslegungsgrundsätze ergibt sich folgendes: Die Norm regelt die begehrte Einmalzahlung für das Jahr 2009 nicht abschließend. Denn die Bestimmung enthält keinerlei konkreten Berechnungsmechanismus für die Einmalzahlung ab dem 01.03.2006. Dies zeigt besonders deutlich die in den Tarifvertrag zu § 4 b) Satz 2 TV-ERA-APF aufgenommene Fußnote „1“. Sie lautet: *„Die Tarifvertragsparteien werden Auszahlungszeitpunkte, die aktuelle Bezugsbasis und ggf. weitere Einzelheiten auf Basis der Ergebnisse der Entgeltabkommen 2006 regeln.“* Dies zeigt, dass die Tarifvertragsparteien selbst die weiteren Einzelheiten der Einmalzahlung erst auf Basis

der zukünftigen Entgeltabkommen des Jahres 2006 regeln wollten (so zutreffend LAG Hamm v. 29.07.2011 – 10 Sa 295/11, juris).

cc) Nichts anderes ergibt sich aus den Entgeltabkommen selbst. Denn diese waren weder bei Abschluss des TV ERA-APF am 18.12.2003 noch bei der ergänzenden Regelung am 05.03.2004 abgeschlossen. Vielmehr haben die Tarifvertragsparteien erst in der Folgezeit einzelne Regelungen abgeschlossen, die die Einzelheiten festlegten. So schlossen die Tarifvertragsparteien zunächst am 23.11.2005 die „Vereinbarung zum Umgang mit den ERA-Strukturkomponenten ab März 2006“. Darin regelten die Tarifvertragsparteien aber ausdrücklich nur den Zeitraum von März 2006 bis Dezember 2006. Eine Regelung für das Jahr 2009 trafen sie erst im Gehaltsabkommen vom 13.11.2008, also zu einem Zeitpunkt, als die Beklagte aufgrund ihres Verbandsaustritts zum 31.12.2007 nicht mehr an die Tarifverträge gebunden war.

Das Gehaltsabkommen für das Jahr 2006 kann insoweit von vornherein offensichtlich nicht zur Berechnung des Anspruchs herangezogen werden, weil mit diesem – wie die zeitlich nachfolgenden tariflichen Regelungen zeigen - nicht die Einmalzahlung für das Jahr 2009 geregelt werden sollte.

c) Der Kläger hat gegen die Beklagte auch keinen Anspruch aus § 4 c) TV ERA-APF in Verbindung mit der im Arbeitsvertrag enthaltenen Bezugnahmeklausel.

Der Arbeitsvertrag der Parteien vom 28.9.1992 enthält in Ziffer 7 eine Bezugnahmeklausel auf die Bestimmungen der Tarifverträge für Angestellte der Eisen- Metall- und Elektroindustrie des Tarifgebietes Nordrhein-Westfalen sowie die gesetzlichen und betrieblichen Bestimmungen in der jeweils gültigen Fassung.

aa) Bei dieser Regelung handelt es sich nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes um eine sog. Gleichstellungsabrede. Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes bis zum 14.12.2005 ist die

Bezugnahme in einem von einem tarifgebundenen Arbeitgeber vorformulierten Arbeitsvertrag auf die für das Arbeitsverhältnis einschlägigen Tarifverträge in der jeweiligen Fassung regelmäßig als Gleichstellungsabrede auszulegen, wenn andere für die Auslegung dieser vertraglichen Bezugnahme gem. §§ 133, 157 BGB bedeutsame Umstände dem nicht entgegenstehen. Diese Auslegungsregel beruht auf der Vorstellung, dass mit einer solchen Vertragsklausel nur die etwa fehlende Tarifgebundenheit des Arbeitnehmers ersetzt werden soll. Die Klausel soll zur schuldrechtlichen Anwendung der Tarifverträge auf das Arbeitsverhältnis mit dem Inhalt führen, wie er für die tarifgebundenen Arbeitnehmer gilt. Der Arbeitnehmer nimmt auf Grund einer Gleichstellungsabrede grundsätzlich an der Tarifentwicklung der in Bezug genommenen einschlägigen Tarifverträge teil. Diese vertragliche Anbindung an die dynamische Entwicklung der tariflich geregelten Arbeitsbedingungen endet aber, wenn sie tarifrechtlich auch für einen tarifgebundenen Arbeitnehmer endet, z. B. durch den Austritt des Arbeitgebers aus dem zuständigen Arbeitgeberverband, durch das Herausfallen des Betriebes aus dem Geltungsbereich oder durch den Übergang des Betriebes oder Teilbetriebes, in dem die betroffenen Arbeitnehmer beschäftigt sind, auf einen nicht tarifgebundenen neuen Arbeitgeber. Ebenso wie nach den einschlägigen tarifrechtlichen Regelungen (§ 3 Abs. 3, § 4 Abs. 5 TVG, § 613a Abs. 1 Satz 2 BGB) in solchen Fallkonstellationen für den tarifgebundenen Arbeitnehmer die weiteren Änderungen oder Ergänzungen der einschlägigen Tarifverträge mangels beiderseitiger Tarifgebundenheit tarifrechtlich nicht mehr gelten, finden diese auf Grund der Gleichstellungsabrede auch nicht mehr in den Arbeitsverhältnissen der nicht tarifgebundenen Arbeitnehmer Anwendung, (grundlegend: BAG v. 14.12.2005 – 4 AZR 536/04, NZA 2006, 607; BAG, v. 22.10.2008 – 4 AZR 784/07, NZA 2009, 151; BAG v. 18.06.2008 – 7 AZR 116/07, NZA 2008, 1302; BAG v. 18.04.2007 – 4 AZR 652/05, NZA 2007, 965).

Das BAG wendet für dynamische Verweisungen auf einschlägige Tarifverträge und Tarifwerke, die nach dem 31. Dezember 2001 abgeschlossen worden sind, nicht mehr die Auslegungsregel an, dass sie stets als bloße Gleichstellungsklauseln zu verstehen sind, wenn es keine innerhalb oder außerhalb der Ver-

tragsurkunde liegenden eine solche Annahme ausschließenden Anhaltspunkte gibt. Für Verträge aus der Zeit zuvor wendet der Senat aber diese Auslegungsregel aus Gründen des Vertrauensschutzes weiterhin an, (BAG v. 14.12.2005 – 4 AZR 536/04, NZA 2006, 607; BAG v. 22.10.2008 – 4 AZR 784/07, NZA 2009, 151; BAG v. 18.06.2008 – 7 AZR 116/07, NZA 2008, 1302; BAG v. 18.04.2007 – 4 AZR 652/05, NZA 2007, 965). Nach wie vor sind allerdings auch Gleichstellungsabreden möglich (BAG v. 29.08.2007 – 4 AZR 765/06).

bb) Da es sich hier um einen sog. „Altvertrag“ handelt, findet aus Gründen des Vertrauensschutzes also nach wie vor die Auslegungsregel Anwendung, wonach eine einfache dynamische Verweisungsklausel als Gleichstellungsabrede auszulegen ist.

Konsequenz dieser Auslegung ist aber, dass die tariflichen Regelungen nach dem Austritt der Beklagten aus dem Arbeitgeberverband nur noch statisch fortgelten. Auch insoweit ist die Beklagte an die weitere Entwicklung, insbesondere das Gehaltsabkommen vom 13.11.2008 nicht mehr gebunden.

d) Der Kläger hat gegen die Beklagte auch keinen Anspruch aus einer analogen Anwendung § 4 c) TV ERA-APF. Denn die Voraussetzungen für die Schließung einer planwidrigen Tariflücke liegen nicht vor.

Eine Tariflücke kann nach ständiger Rechtsprechung des BAG, der die erkennende Kammer in vollem Umfang folgt, nur unter bestimmten Voraussetzungen durch die Arbeitsgerichte geschlossen werden.

Es darf sich zum einen nicht um eine bewusste Auslassung der Tarifvertragsparteien handeln. Denn die Gerichte sind nicht befugt, gegen den Willen der Tarifvertragsparteien ergänzende tarifliche Regelungen zu „schaffen“ oder eine schlechte Verhandlungsführung einer Tarifvertragspartei dadurch zu prämiieren, dass ihr Vertragshilfe geleistet wird (BAG v. 14.01.2009 – 5 AZR 175/08, NZA 2010, 64; BAG v. 24.09.2008 – 4 AZR 642/07, n.v., BAG v. 16.10.2007 – 9 AZR 170/07, NZA 2008, 1012; *Wiedemann/Wank* TVG 7. Aufl. § 1 Rz. 1038). Dies

wäre ein unzulässiger Eingriff in die verfassungsrechtlich geschützte Tarifautonomie (BAG v. 24.09.2008 – 4 AZR 642/07, n.v.; BAG v. 16.10.2007 – 9 AZR 170/07, NZA 2008, 1012; Kempen/Zachert/Zachert TVG Grundlagen Rz. 402 mwN).

Aber auch eine unbewusste Tariflücke darf nicht in jedem Fall durch die Gerichte geschlossen werden. Bei Bestehen einer unbewussten Regelungslücke ist es den Gerichten für Arbeitssachen verwehrt, diese zu schließen, sofern mehrere Möglichkeiten der Lückenschließung bestehen (BAG v. 16.10.2007 – 9 AZR 170/07, NZA 2008, 1012; BAG v. 14.10.2004 – 6 AZR 564/03).

Auf dieser Grundlage fehlt es bereits an einer unbewussten Regelungslücke. Denn es ist schon nicht ersichtlich, dass die Nichteinführung des Entgeltrahmenabkommens die vom Kläger begehrte Rechtsfolge auslösen soll. Über die geregelte Wartezahlung hinaus haben die Tarifvertragsparteien nicht den Grundsatz normiert, dass ersparte Aufwendungen der Arbeitgeber zur Verpflichtung des Arbeitgebers führen, eine Einmalzahlung zu leisten (vgl. BAG v. 14.01.2009 – 5 AZR 175/08, NZA 2010, 64).

Insoweit liegt aus Sicht der Kammer gerade eine bewusste Tariflücke vor.

3. Der Kläger hat gegen die Beklagte keinen Anspruch auf Zahlung von 1.531,43 € gem. § 5 Ziffer 6 b) ERA-ETV. Die direkte Anwendung der Norm scheidet schon daran, dass die Anspruchsvoraussetzungen nicht vorliegen. Auch eine analoge Anwendung kommt nicht in Betracht.

a) Eine unmittelbare Anwendung von § 5 Ziffer 6 b) ERA-ETV scheidet bereits daran, dass die Norm die Einführung des ERA voraussetzt.

Nach der Bestimmung des § 5 Ziffer 6 b) ERA-ETV sind Einsparungen in bestimmten Fällen an die Beschäftigten durch eine Erhöhung der tariflichen Jahressonderzahlung weiterzugeben. Insoweit sind individuelle Ansprüche der

Arbeitnehmer nicht von vornherein ausgeschlossen. Entscheidend ist aber, dass die „verbleibende Differenz“ ausgeglichen werden soll. Dieser Ausgleich wiederum erfolgt nur bei „geringeren betrieblichen Kosten nach Nr. 1“. Die betrieblichen Kosten wiederum werden nach Nr. 1 erstmals zum Stichtag der betrieblichen ERA-Einführung berechnet. Dabei handelt es sich um die systembedingten Kosten und den Anpassungssaldo. Zur Feststellung dieser Rechengrößen wird nach Ziffer Nr. 2 die betriebliche Entgeltsumme auf Basis der bestehenden Tarifverträge mit der Entgeltsumme auf Basis des ERA zum Stichtag der betrieblichen ERA-Einführung auf Monatsbasis verglichen.

Nach den bereits dargelegten anzuwendenden allgemeinen Auslegungsgrundsätzen setzt ein unmittelbarer Anspruch aus § 5 Ziffer 6 b) ERA-ETV nach dem Wortlaut sowie sachlogisch die Einführung des ERA voraus. Denn erst in diesem Fall kann die erforderliche Vergleichsberechnung durchgeführt werden.

b) Eine analoge Anwendung von § 5 Ziffer 6 b) ERA-ETV scheitert bereits an der Wortlautgrenze. Auch insoweit wird zunächst auf die allgemeinen Voraussetzungen der Lückenfüllung verwiesen, wie sie unter 2. D) dargestellt worden ist. Die Bestimmung setzt nach dem Wortlaut die ERA-Einführung und eine darauf beruhende Vergleichsberechnung voraus. Wollte man die Bestimmung nun auf den Fall anwenden, dass ERA nicht eingeführt wird, wird der Wortlaut der Norm in sein Gegenteil verkehrt. Die Analogie aber ist die Übertragung eines konkreten Regelungstatbestandes auf einen ähnlichen. Diese Vergleichbarkeit liegt aber nicht vor, wenn der Regelungsgegenstand in sein Gegenteil verkehrt wird. Auch kann die sachlogisch erforderliche Vergleichsberechnung, wie sie die Tarifvertragsparteien ausführlich im Tarifvertrag geregelt haben, nicht durchgeführt werden (so zutreffend bereits ArbG Frankfurt – 11 Ca 8850/10, juris). Darüber hinaus fehlt es aber auch an einer planwidrigen Lücke, dazu sogleich unten 4. b).

4. Der Kläger hat gegen die Beklagte keinen Anspruch auf Zahlung von 1.531,43 € aufgrund des Grundsatzes der Kostenneutralität gem. § 5 Ziffer 8 ERA-ETV in Verbindung mit § 5 Ziffer 6 b) ERA-ETV.

a) Der Kläger meint, die Beklagte habe sich zu Unrecht auf seine Kosten infolge der unterbliebenen Einführung des ERA bereichert. Die Beklagte habe in den Jahren 2002 – 2005 2,79% der tariflichen Entgeltsteigerung einbehalten. Es könne nicht richtig sein, dass der Arbeitgeber diesen Anteil bei der Nicht-einführung des ERA behalten dürfe, während er ihn bei tatsächlicher Einführung des ERA hätte auskehren müssen. Um die in den tariflichen Regelungen zum Ausdruck kommende Kostenneutralität der ERA-Einführung zu verwirklichen, müsse ein Ausgleich erfolgen.

b) Bei dieser Argumentation ist schon der Ausgangspunkt unzutreffend. Es fehlt – worauf bereits hingewiesen worden ist – an einem Anhaltspunkt dafür, dass Kostenersparnisse stets und ausschließlich an die Arbeitnehmer weitergegeben werden sollten (so auch BAG v. 14.01.2009 – 5 AZR 175/08, NZA 2010, 64). Die tarifliche Regelung in § 5 Ziffer 8 ERA-ETV regelt dies jedenfalls nicht. Denn sie stellt lediglich klar, dass die Regelungen zur Gestaltung der betrieblichen Entgeltsysteme, zur Anpassung individueller Entgelte und zur betrieblichen Kostenneutralität zu keinem nominalen Entgeltverlust der Beschäftigten führen soll. Ein eigener Regelungsgehalt kommt der Vorschrift indes nicht zu. Sie kann auch nicht in Zusammenhang mit § 5 Ziffer 6 b) ERA-ETV gelesen werden, weil diese Bestimmung einen konkreten Fall des Ausgleiches regelt. Eine Ausdehnung käme einer analogen Anwendung der Bestimmung gleich. Es wurde bereits darauf hingewiesen, dass die Gerichte nicht befugt sind, gegen den Willen der Tarifvertragsparteien ergänzende tarifliche Regelungen zu „schaffen“ oder eine schlechte Verhandlungsführung einer Tarifvertragspartei dadurch zu prämiieren, dass ihr Vertragshilfe geleistet wird, weil dies ein Eingriff in die Tarifautonomie darstellen würde. (BAG v. 24.09.2008 – 4 AZR 642/07, n.v., BAG v. 16.10.2007 – 9 AZR 170/07, NZA 2008, 1012; *Wiedemann/Wank* TVG 7. Aufl. § 1 Rz. 1038; *Kempen/Zachert/Zachert* TVG Grundlagen Rz. 402 mwN). Eine bewusste Regelungslücke kann deshalb in keinem Fall durch die Gerichte geschlossen werden.

Zunächst kann – und darauf hat auch das Arbeitsgericht aus Sicht der Kammer zutreffend hingewiesen – nicht von einer unbewussten Tariflücke ausgegangen werden. Denn die Tarifvertragsparteien haben ein in sich geschlossenes System der Rückzahlungsmodalitäten auch für den Fall der Nichteinführung des ERA geregelt. Einerseits haben die Tarifvertragsparteien die Ansprüche aus dem Anpassungsfonds geregelt. Steht fest, dass das ERA nicht eingeführt wird, findet eine Zuführung zum Anpassungsfonds nicht mehr statt und die Beschäftigten erhalten Einmalzahlungen in Höhe der ansonsten dem Fonds zuzuführenden Beträge, § 4 d) TV ERA-APF. Befinden sich schon Beträge auf dem ERA-Konto, sind die dort vorhandenen Beträge an die Mitarbeiter durch eine Betriebsvereinbarung auszuzahlen. Der ERA-ETV regelt demgegenüber andererseits nicht die Folgen, die entstehen, wenn das ERA nicht eingeführt wird. Dort wird die Einführung vorausgesetzt und ein Kostenausgleich vorgenommen, wenn die ERA-Einführung tatsächlich geringere Kosten verursacht hat, als von den Tarifvertragsparteien prognostiziert.

Die analoge Anwendung der Bestimmungen des ERA-ETV würde diesen im Tarifvertrag selbst angelegten Regelungsmechanismus sprengen. Denn der ERA-ETV regelt die Folgen der Nichteinführung gerade nicht, sondern die Rechtsfolgen des Gegenteils.

5. Der Kläger hat gegen die Beklagte auch keinen Anspruch auf Zahlung von 1.531,43 € aus einer ergänzenden Vertragsauslegung der Gesamtschau der tariflichen Regelungswerke.

Der Kläger meint, dass sich jedenfalls aus der gesamten Regelungsstruktur des TV-ERA-APV und des ERA-ETV ergebe, dass die Tarifvertragsparteien den streitigen Fall nicht geregelt hätten, so dass sich jedenfalls aus der Gesamtschau der Regelungen ein Anspruch aus einer ergänzenden Tarifauslegung des Regelungswerkes ergeben müsse.

Auch diese Rechtsauffassung ist irrig. Der Regelungsmechanismus, wie ihn die erkennende Kammer ermittelt hat, lässt auch eine ergänzende Vertragsauslegung nicht zu.

Erforderlich ist zunächst eine unbewusste Lücke, die die Kammer schon nicht zu erkennen vermochte. Denn die gesamte Regelungsstruktur der beiden Tarifverträge zeigt, dass die Parteien eben nur die Einführung im ERA-ETV und den Ausgleich des Anpassungsfonds regeln wollten, oben 4. b).

Aber selbst wenn eine unbewusste Lücke vorhanden wäre, dürfte diese nicht in jedem Fall durch die Gerichte geschlossen werden. Bei Bestehen einer unbewussten Regelungslücke ist es den Gerichten für Arbeitssachen verwehrt, diese zu schließen, sofern mehrere Möglichkeiten der Lückenschließung bestehen (BAG v. 16.10.2007 – 9 AZR 170/07, NZA 2008, 1012; BAG v. 14.10.2004 – 6 AZR 564/03).

Denn es ist nicht ersichtlich, dass die Tarifvertragsparteien für den Fall individuelle Ansprüche der einzelnen Arbeitnehmer in der Höhe vereinbart hätten, die vom Kläger geltend gemacht wird. Im Gegenteil bestehen mehrere Möglichkeiten der Lückenschließung. Insbesondere ist es nicht unwahrscheinlich dass die Tarifvertragsparteien auch diese Ansprüche durch eine Regelung im Wege der Betriebsvereinbarung geregelt hätten. Die vom Kläger beanspruchte Variante ist jedenfalls nicht die Einzige.

6. Der Kläger hat gegen die Beklagte auch keinen Anspruch auf Zahlung von 1.531,43 € nach den Grundsätzen der Störung der Geschäftsgrundlage gem. § 313 BGB.

Der Kläger meint, durch die Nichteinführung des ERA sei die Geschäftsgrundlage für die von der Beklagten vorgenommenen Einbehalte der Lohnbestandteile entfallen.

a) Die Geschäftsgrundlage eines Vertrages wird nach ständiger Rechtsprechung des Bundesgerichtshofs gebildet durch die bei Vertragsschluss bestehenden gemeinsamen Vorstellungen beider Parteien oder die dem Geschäftspartner erkennbaren und von ihm nicht beanstandeten Vorstellungen der einen Vertragspartei vom Vorhandensein oder dem künftigen Eintritt gewisser Umstände, sofern der Geschäftswille der Parteien auf dieser Vorstellung aufbaut (BGH v. 07.07.2010 – VIII ZR 279/09, juris; BGH v. 8.2.2006 – VIII ZR 304/04, WM 2006, 828). Die Rechtsfolge des Wegfalls der Geschäftsgrundlage besteht in der Anpassung des Vertrages an die veränderten Verhältnisse. Soweit der Wegfall der Geschäftsgrundlage die Änderung der Arbeitsbedingungen notwendig macht, hat der Arbeitgeber eine Änderungskündigung auszusprechen; im Übrigen kommt eine ordentliche Beendigungskündigung und notfalls eine außerordentliche Kündigung in Betracht. Zur automatischen Auflösung des Vertrags führt der Wegfall der Geschäftsgrundlage nur in Ausnahmefällen, sogenannten Katastrophenfällen, z.B. Kriegsfolgen. Von diesen Ausnahmefällen abgesehen gibt der Wegfall der Geschäftsgrundlage der Vertragspartei nur das Recht zur außerordentlichen Kündigung mit der Begründung, die Grundlage sei entfallen.

b) Vertragsparteien des Tarifvertrages sind die Gewerkschaft und der Arbeitgeberverband. Die von ihnen gesetzten Regelungen entfalten normativen Charakter gegenüber den Tarifgebundenen. Entscheidend für den Wegfall der Geschäftsgrundlage kann daher aus Sicht der Kammer nur die Geschäftsgrundlage der Tarifvertragsparteien sein. Die Störung der Geschäftsgrundlage in diesem Verhältnis allein durch die Nichteinführung des ERA bei einem Arbeitgeber erscheint aus Sicht der Kammer fernliegend.

Rechtsfolge wäre im Übrigen die Anpassung des Vertrages. Auch dies aber nur im Verhältnis der Tarifvertragsparteien untereinander. Dies kommt indes, worauf bereits das Arbeitsgericht hingewiesen hat, bei normativen Regelungen nicht in Betracht. Denkbar wäre insoweit allenfalls ein Kündigungsrecht. Ein individueller Zahlungsanspruch des Arbeitnehmers gegen den Arbeitgeber kann durch den Wegfall der Geschäftsgrundlage nicht begründet werden.

Im Übrigen würde ein entsprechender Anspruch wiederum unmittelbar in die Tarifautonomie eingreifen.

II.

Die Kostenentscheidung beruht auf §§ 64 Abs. 6 ArbGG, 525, 97 Abs. 1 ZPO. Danach fallen die Kosten eines ohne Erfolg eingelegten Rechtsmittels der Person zur Last, die es eingelegt hat.

III.

Die gesetzlichen Voraussetzungen für eine Zulassung der Revision an das Bundesarbeitsgericht liegen vor. Die Kammer ist der Auffassung, dass dem Rechtsstreit grundsätzliche Bedeutung zukommt. Es geht um die Auslegung eines Tarifvertrages, der eine Vielzahl von vergleichbaren Arbeitnehmern betrifft. Damit besteht der Revisionsgrund des § 72 Abs. 2 Nr. 1 ArbGG.

RECHTSMITTELBELEHRUNG

Gegen dieses Urteil kann von dem Kläger

REVISION

eingelegt werden.

Für die Beklagte ist gegen dieses Urteil kein Rechtsmittel gegeben.

Die Revision muss **innerhalb einer Notfrist* von einem Monat** schriftlich beim

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

eingelegt 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.

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

gez. : Dr. Ulrich

gez. : Klingebiel

gez. : Mindemann