BUNDESARBEITSGERICHT

4 AZR 971/11
13 Sa 42/11
Landesarbeitsgericht
Baden-Württemberg

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
12. Juni 2013

Freitag, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

URTEIL

In Sachen

Klägerin, Berufungsbeklagte und Revisionsklägerin,

pp.

Beklagte, Berufungsklägerin und Revisionsbeklagte,

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 12. Juni 2013 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Eylert, den Richter am Bundesarbeitsgericht Creutzfeldt, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Dr. Winter sowie die ehrenamtlichen Richterinnen Kleinke und Pfeil für Recht erkannt:

1. Auf die Revision der Klägerin wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg - Kammern Mannheim - vom 2. November 2011 - 13 Sa 42/11 - aufgehoben.
2. Die Sache wird zur neuen Verhandlung und Entscheidung - auch über die Kosten der Revision - an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über die Zahlung der sog. „ERA-Strukturkomponente“. 1

Die nicht gewerkschaftlich organisierte Klägerin ist seit Juli 2003 bei der nicht tarifgebundenen Beklagten, einem Unternehmen der baden-württembergischen Metallindustrie, als Maschinenbedienerin in deren Betrieb in B beschäftigt. Im schriftlichen Arbeitsvertrag vom 19. Oktober 2004 heißt es ua.: 2

„3. Entlohnungsgrundsatz ist Zeitlohn. Der Monatslohn setzt sich wie folgt zusammen:

Tarifl. Monatsgrundlohn (LG 3)	€	1.619,43
Tarifl. Zulage (derzeit 11,90%)	€	192,71
Zeitzuschlag	€	258,88
Monatslohn	€	2.071,02

…

6. Im übrigen gelten die einschlägigen Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen.“

Die Beklagte zahlte der Klägerin das jeweilige Entgelt nach den Lohn- und Gehaltsrahmentarifverträgen der Metallindustrie in Baden-Württemberg *(LGRTV)*. 3

Im Jahr 2003 vereinbarten die Tarifvertragsparteien der Metall- und Elektroindustrie in Baden-Württemberg den Entgeltrahmen-Tarifvertrag vom 16. September 2003 *(ERA-TV)* sowie weitere, ihn begleitende Tarifverträge. 4

Diese Tarifverträge sahen die Einführung eines neuen Entgeltsystems während einer dreijährigen Einführungsphase vor. Die Tarifvertragsparteien legten in der Tarifrunde 2004 diese Einführungsphase auf die Zeit vom 1. März 2005 bis 29. Februar 2008 fest. Zur Finanzierung von mit der Umstellung systembedingt verbundenen Kosten sehen die Tarifregelungen vor, dass ein Teil der für den Zeitraum 2002 bis 2005 vereinbarten Entgeltsteigerungen einem betrieblichen Anpassungsfonds - dem „ERA-Anpassungsfonds“ - zugeführt wird *(grundlegend im Tarifvertrag ERA-Anpassungsfonds vom 18. Dezember 2003 für die Metall- und Elektroindustrie Baden-Württemberg (TV ERA-APF))*. Weiter regeln die später vereinbarten Tarifverträge über die ERA-Strukturkomponente vom 1. Februar 2008 *(TV ERA-SK 2008)* und über die ERA-Strukturkomponente vom 28. Mai 2009 *(TV ERA-SK 2009)* einen Anspruch der Beschäftigten auf Einmalzahlungen zu bestimmten Zeitpunkten, wenn das ERA-Entgeltsystem nicht bis zum 29. Februar 2008 bzw. 28. Februar 2009 eingeführt worden ist *(vgl. § 2.1 TV ERA-SK 2008; § 2.1 TV ERA-SK 2009)*.

Die Beklagte nahm zunächst an, zur Einführung des neuen Entgeltsystems verpflichtet zu sein. Sie bildete deshalb einen Anpassungsfonds. Im Jahr 2008 gab sie ihre Einführungsabsicht auf. 5

Nach erfolgloser Geltendmachung hat die Klägerin mit ihrer Klage Einmalzahlungen *(ERA-Strukturkomponenten)* für den Zeitraum März 2008 bis August 2010 - und zwar für den Zeitraum März bis August 2008 iHv. 596,04 Euro, für September 2008 bis Februar 2009 iHv. 566,78 Euro, für März bis August 2009 iHv. 582,56 Euro, für September 2009 bis Februar 2010 iHv. 585,54 Euro und für März bis August 2010 iHv. 621,52 Euro - verlangt. Sie hat die Auffassung vertreten, die Leistung stehe ihr zu, da die Beklagte das ERA-Entgeltsystem nicht bis zum 29. Februar 2008 eingeführt habe, obwohl sie hierzu auch als nicht tarifgebundenes Unternehmen aufgrund der arbeitsvertraglichen dynamischen Bezugnahmeklausel verpflichtet gewesen sei. Die Einführung des ERA-Entgeltsystems sei auch hinsichtlich einzelner Arbeitsverhältnisse möglich. Hilfsweise hat die Klägerin die Zahlung weiterer Gehaltserhöhungen iHv. 2,79 vH gegenüber dem Tabellenentgelt nach dem LGRTV für den Zeitraum März 2008 bis August 2010 geltend gemacht, da die Beklagte auf- 6

grund der Nichteinführung der ERA-Tarifverträge Lohnkosten in dieser Höhe eingespart habe.

Die Klägerin hat beantragt, 7

> die Beklagte zu verurteilen, an sie insgesamt 2.952,44 Euro brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz nach bestimmter zeitlicher Staffelung zu zahlen,
>
> hilfsweise,
>
> die Beklagte zu verurteilen, an sie insgesamt 2.671,32 Euro brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz nach bestimmter zeitlicher Staffelung zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat die Ansicht vertreten, die Vergütung der Klägerin sei individuell und abschließend im Arbeitsvertrag geregelt worden. Die Vergütung der Beschäftigten richte sich ausschließlich nach dem bisherigen und weiter geltenden LGRTV. Die arbeitsvertragliche Bezugnahmeklausel erfasse die ERA-Tarifverträge nicht. Ein Anspruch auf Zahlung der ERA-Strukturkomponente bestehe schon deshalb nicht, weil sie aus keinem rechtlichen Gesichtspunkt zur Einführung des ERA-Entgeltsystems verpflichtet sei. Zudem könne sie dieses System auch deshalb nicht einführen, weil es nur für eine betriebseinheitliche Einführung bei tarifgebundenen Arbeitgebern geschaffen sei und zahlreiche betriebliche und betriebsverfassungsrechtliche Normen enthalte. Ohne eine tarifliche Einführungspflicht gebe es keine Pflicht zur Zahlung der ERA-Strukturkomponente, die eine reine Warte- und Strafzahlung für eine nicht rechtzeitige Einführung sei. Im Übrigen sei weder die Höhe der geltend gemachten Ansprüche zutreffend noch die tarifliche Ausschlussfrist eingehalten. Schließlich bestehe auch kein individueller Anspruch auf die hilfsweise geltend gemachten erhöhten Beträge der Tabellenentgelte. 8

Das Arbeitsgericht hat nach dem Hauptantrag erkannt. Auf die Berufung der Beklagten hat das Landesarbeitsgericht die Klage insgesamt abgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt die Klä- 9

gerin ihre Anträge weiter und begehrt vorrangig die Wiederherstellung der erstinstanzlichen Entscheidung.

Entscheidungsgründe

Die zulässige Revision der Klägerin ist begründet. 10

Die Klägerin hat dem Grunde nach einen Anspruch auf Zahlung der begehrten ERA-Strukturkomponenten nach § 2 TV ERA-SK 2008 und § 2 TV ERA-SK 2009. Diese tariflichen Regelungen finden auf das Arbeitsverhältnis der Parteien aufgrund der vertraglichen Bezugnahmeregelung in Nr. 6 des Arbeitsvertrags Anwendung. Der Senat kann jedoch mangels ausreichender Feststellungen zur Höhe der Klageforderung und ihrer rechtzeitigen Geltendmachung iSd. tariflichen Ausschlussfrist in der Sache nicht abschließend entscheiden. Dies führt zur Aufhebung des Urteils *(§ 562 Abs. 1 ZPO)* und zur Zurückverweisung der Sache zur neuen Verhandlung und Entscheidung an das Landesarbeitsgericht *(§ 563 Abs. 1 ZPO)*. 11

I. Der geltend gemachte Anspruch ist dem Grunde nach gegeben. Er ergibt sich aus § 2.1 TV ERA-SK 2008 und § 2.1 TV ERA-SK 2009, deren Tatbestandsvoraussetzungen erfüllt sind. Die Beklagte ist seit dem 1. März 2008 arbeitsvertraglich verpflichtet, die Klägerin auf der Grundlage der Entgeltregelungen des ERA-TV zu vergüten. Da sie dieser Verpflichtung nicht nachgekommen ist, hat sie die geforderten ERA-Strukturkomponenten zu zahlen. 12

1. Die Entgeltregelungen der ERA-Tarifverträge einschließlich der TV ERA-SK 2008 und 2009 gelten zwar nicht normativ *(§ 3 Abs. 1, § 4 Abs. 1 TVG)* für das Arbeitsverhältnis der Parteien, finden darin aber aufgrund der vertraglichen Bezugnahmeregelung in Nr. 6 des Arbeitsvertrags Anwendung. Das ergibt die Auslegung dieser Bezugnahmeregelung *(zu den Maßstäben der Auslegung einer solchen Allgemeinen Geschäftsbedingung BAG 12. Dezember 2012 - 4 AZR 65/11 - Rn. 18; 19. Mai 2010 - 4 AZR 796/08 - Rn. 15, BAGE 134, 283)*, die vom Revisionsgericht uneingeschränkt überprüft oder selbst vorge- 13

nommen werden kann *(vgl. nur BAG 12. Dezember 2012 - 4 AZR 65/11 - Rn. 18; 30. August 2000 - 4 AZR 581/99 - zu I 1 b der Gründe mwN, BAGE 95, 296)*.

a) Von der Bezugnahmeklausel in Nr. 6 des Arbeitsvertrags sind die Tarifverträge der Metallindustrie Baden-Württemberg erfasst. Die Klausel verweist auf die „einschlägigen Tarifverträge“ und damit auf die Regelungen, die von ihrem fachlichen oder betrieblichen Geltungsbereich den Betrieb oder das Unternehmen, in dem die Klägerin jeweils tätig ist, erfassen. Einer ausdrücklichen „Jeweiligkeits-Klausel“ bedarf es dabei nicht *(BAG 20. April 2012 - 9 AZR 504/10 - Rn. 26 mwN)*. Dass die Bezugnahmeklausel in Nr. 6 des Arbeitsvertrags dynamisch wirkt und im streitgegenständlichen Zeitraum der Sache nach auf die Tarifverträge der Metallindustrie in Baden-Württemberg verweist, stellt auch die Beklagte nicht in Abrede. Dafür spricht iÜ auch die praktische Durchführung des bisherigen Arbeitsverhältnisses. Die Parteien haben ihr Arbeitsverhältnis entsprechend der Dynamik der vertraglichen Vereinbarungen vollzogen und Änderungen im normativen Bereich ihres Arbeitsverhältnisses jeweils umgesetzt. 14

b) Die Dynamik der Bezugnahmeklausel in Nr. 6 des Arbeitsvertrags erstreckt sich auch auf die Entgeltregelungen des ERA-TV und die der ihn begleitenden weiteren Tarifverträge der Metallindustrie Baden-Württemberg, darunter die der TV ERA-SK 2008 und 2009. 15

aa) Von der Bezugnahmeklausel in Nr. 6 des Arbeitsvertrags sind im Streitzeitraum alle Tarifverträge der Metallindustrie in Baden-Württemberg erfasst. Dazu gehören auch die baden-württembergischen ERA-Tarifverträge. Dies gilt umso mehr, als der Arbeitsvertrag am 19. Oktober 2004, also zu einem Zeitpunkt abgeschlossen wurde, zu dem der ERA-TV vom 16. September 2003 und die ihn ergänzenden Tarifverträge bereits vereinbart worden waren. Gleichwohl haben die Arbeitsvertragsparteien eine einschränkungslos formulierte Verweisungsklausel vereinbart. 16

bb) Die Bezugnahmeklausel in Nr. 6 des Arbeitsvertrags erfasst auch die Entgeltregelungen der ERA-Tarifverträge in Baden-Württemberg. Aus Nr. 3 des Arbeitsvertrags ergibt sich keine Einschränkung der Bezugnahme hinsichtlich des Entgelts. Entgegen der Auffassung der Beklagten handelt es sich bei Nr. 3 des Arbeitsvertrags nicht um eine eigenständige Vergütungsregelung, der Vorrang vor der Bezugnahme in Nr. 6 des Arbeitsvertrags zukäme. Ihre Formulierung „Der Monatslohn setzt sich wie folgt zusammen“ stellt vorliegend eine in einem Formulararbeitsvertrag durchaus übliche Information für den Arbeitnehmer zu den bei Vertragsabschluss maßgebenden Entgeltbeträgen - hier noch nach den tariflichen Regelungen des LGRTV - dar, der aufgrund des übrigen Vertragsinhalts kein eigenständiger Regelungsgehalt zukommt *(vgl. ua. BAG 9. November 2005 - 5 AZR 128/05 - Rn. 19 mwN, BAGE 116, 185; 13. November 2002 - 4 AZR 351/01 - BAGE 103, 338)*, und deren dynamischer Charakter im Übrigen durch die Kennzeichnung der „Tarifl. Zulage“ als „(derzeit 11,90%)“ zusätzlich verdeutlicht wird. 17

2. Die Tatbestandsvoraussetzungen von § 2.1 TV ERA-SK 2008 und § 2.1 TV ERA-SK 2009 sind erfüllt. Die Beklagte ist ihrer arbeitsvertraglichen Verpflichtung, die Klägerin auf der Grundlage der Entgeltregelungen des ERA-TV zu vergüten, nicht nachgekommen. 18

a) Der TV ERA-SK 2008 lautet auszugsweise: 19

„**§ 2**
ERA-Strukturkomponente

2.1 In Betrieben, die den ERA-TV bis zum 29.02.2008 nicht eingeführt haben und in denen keine freiwillige Betriebsvereinbarung gem. § 4 c) 2. Absatz TV ERA Anpassungsfonds besteht, erhalten die Beschäftigten und Auszubildenden für die Periode vom 1. März 2008 bis 28. Februar 2009 ERA-Strukturkomponenten als Einmalzahlung für den Zeitraum vom 1. März bis zum Stichtag der ERA-Einführung

a) vom 1. März 2008 bis 31. August 2008 mit der Abrechnung vom August 2008. Diese berechnet sich wie folgt:

6,66 x 2,79 % = 18,58 %

b) vom 1. September 2008 bis 28. Februar 2009 mit der Abrechnung vom Februar 2009. Diese berechnet sich wie folgt:

6,56 x 2,79 % = 18,31 %

jeweils multipliziert mit dem individuellen regelmäßigen Monatsentgelt (feste sowie leistungs- und zeitabhängige variable Bestandteile ohne Mehrarbeitsvergütung) bzw. der Ausbildungsvergütung des Auszahlungsmonats, soweit es Gegenstand der Erhöhung des jeweiligen TV Entgelte und Ausbildungsvergütungen war bzw. ist. Dabei ist die ERA-Strukturkomponente auf die Einmalzahlung nach § 2.6 TV Entgelte und Ausbildungsvergütungen vom 16. Mai 2007 in den Faktoren bereits berücksichtigt. Die Einmalzahlung ist deshalb im individuellen regelmäßigen Monatsentgelt nicht zu berücksichtigen.

...

Für die Berechnung der ERA-Strukturkomponente ist die jeweilige Prozentzahl verbindlich.

Abweichende Auszahlungszeitpunkte für diese Einmalzahlungen können betrieblich vereinbart werden. Bestehende Ergänzungstarifverträge zur ERA-Strukturkomponente und Betriebsvereinbarungen über abweichende Auszahlungszeitpunkte bleiben von diesem Tarifvertrag unberührt.

…“

Der TV ERA-SK 2009 lautet auszugsweise: 20

„**§ 2**
ERA-Strukturkomponente

2.1 In Betrieben, die den ERA-TV bis zum 28.02.2009 nicht eingeführt haben und in denen keine freiwillige Betriebsvereinbarung gem. § 4 c) 2. Absatz TV ERA Anpassungsfonds oder sonstige abweichende Regelung (s. Punkt 2.2) besteht, erhalten die Beschäftigten und Auszubildenden jeweils für den Zeitraum von März bis Februar des Folgejahres ERA-Strukturkomponenten als Einmalzahlung für den Zeitraum bis zum Stichtag der ERA-Einführung für

a) den Zeitraum vom 1. März bis 31. August mit der Abrechnung vom August

6,69 x 2,79 % = 18,67 %

b) den Zeitraum vom 1. September bis 28. Februar mit der Abrechnung vom Februar

6,55 x 2,79 % = 18,27 %

jeweils multipliziert mit dem individuellen regelmäßigen Monatsentgelt (feste sowie leistungs- und zeitabhängige variable Bestandteile ohne Mehrarbeitsvergütung) bzw. der Ausbildungsvergütung des Auszahlungsmonats, soweit es Gegenstand der Erhöhung des jeweiligen TV Entgelte und Ausbildungsvergütungen war bzw. ist.

Für die Berechnung der ERA-Strukturkomponente ist die jeweilige Prozentzahl verbindlich.

Abweichende Auszahlungszeitpunkte für diese Einmalzahlungen können betrieblich vereinbart werden.

2.2 Bestehende Ergänzungstarifverträge und Betriebsvereinbarungen zur ERA-Strukturkomponente bleiben von diesem Tarifvertrag unberührt.

…“

b) Die Voraussetzungen für die begehrten Einmalzahlungen *(ERA-Strukturkomponenten)*, die sich - je nach Streitzeitraum - jeweils aus § 2.1 TV ERA-SK 2008 sowie § 2.1 TV ERA-SK 2009 ergeben, sind im streitgegenständlichen Zeitraum von März 2008 bis August 2010 dem Grunde nach erfüllt. Die Beklagte war jedenfalls ab dem 1. März 2008 zur Anwendung der Inhaltsnormen des ERA-TV und insbesondere des ERA-Entgeltsystems im Arbeitsverhältnis der Parteien verpflichtet. Sie ist dem nicht nachgekommen. 21

aa) § 2.1 TV ERA-SK 2008 und § 2.1 TV ERA-SK 2009 setzen eine Verpflichtung zur Einführung und Anwendung des ERA-Entgeltsystems voraus. Diese muss nicht unbedingt betriebseinheitlich bestehen. Auch in dem einzelnen normativ an diese Tarifverträge und deren Entgeltsystem gebundenen Arbeitsverhältnis hat der Arbeitnehmer einen Anspruch auf die tariflichen Arbeitsbedingungen (Inhaltsnormen), ua. auf ein tarifgerechtes Entgelt. Das folgt aus einer Auslegung der Entgeltbestimmungen des ERA-TV einschließlich 22

der diese ergänzenden Regelungen von § 2.1 TV ERA-SK 2008 und § 2.1 TV ERA-SK 2009.

(1) Voraussetzung eines Anspruchs auf Einmalzahlungen *(ERA-Strukturkomponenten)* gemäß § 2.1 TV ERA-SK 2008 und § 2.1 TV ERA-SK 2009 ist ein „fruchtloser“ Ablauf der Einführungsphase des ERA-TV, die von den Tarifvertragsparteien auf die Zeit vom 1. März 2005 bis 29. Februar 2008 festgelegt worden ist, sofern der Einführungstermin nicht mit Zustimmung der Tarifvertragsparteien verschoben worden war. Nur während dieser Einführungsphase war die Tariflage in der Metallindustrie Baden-Württemberg durch das grundsätzliche Nebeneinander zweier unterschiedlicher Tarif- und auch Entgeltsysteme - LGRTV und ERA - gekennzeichnet. Diese Übergangszeit der fakultativen Einführung von ERA in den tarifgebundenen Betrieben endete mit Ablauf des 29. Februar 2008 *(vgl. auch BAG 6. Juli 2011 - 4 AZR 424/09 - Rn. 37 und 42, BAGE 138, 287)*. Ab dem 1. März 2008 gilt der ERA-TV verbindlich für alle Betriebe *(§ 24.3 ERA-TV; § 2.1.3 ETV ERA (Einführungstarifvertrag zum ERA-TV vom 16. September 2003))*. Auch die bis dahin dem bisherigen System angehörigen Betriebe fielen zu diesem Zeitpunkt zwingend unter den tariflichen Geltungsbereich des ERA-TV *(vgl. auch BAG 6. Juli 2011 - 4 AZR 424/09 - Rn. 42, aaO)*. 23

(2) Ein tarifgebundener Arbeitgeber wäre zur Einführung und Anwendung des ERA-Entgeltsystems auf einzelne tarifgebundene Arbeitsverhältnisse verpflichtet, wenn er keine der tariflich vorgesehenen Ausnahmeregelungen in Anspruch nehmen kann. 24

(a) § 2.1 TV ERA-SK 2008 und § 2.1 TV ERA-SK 2009 setzen eine Pflicht zur Einführung des ERA-Entgeltsystems voraus *(vgl. zur Einführungspflicht im Zusammenhang mit § 4 Buchst. c TV ERA-APF: BAG 16. Januar 2013 - 5 AZR 266/12 - Rn. 17 für das Tarifgebiet Nordrhein-Westfalen; 14. November 2012 - 5 AZR 778/11 - Rn. 11 für das Tarifgebiet Saarland; 23. Februar 2011 - 5 AZR 143/10 - Rn. 20 für das Tarifgebiet Hessen; 17. Februar 2010 - 5 AZR 192/09 - Rn. 14 und - 5 AZR 191/09 - Rn. 13 für das Tarifgebiet Bayern; 14. Januar 2009 - 5 AZR 174/08 -, - 5 AZR 175/08 - und - 5 AZR* 25

380/08 - jeweils Rn. 16 für das Tarifgebiet Berlin und Brandenburg). Besteht keine solche Verpflichtung, fehlt es an der Grundlage für einen Anspruch auf die ERA-Strukturkomponente.

(b) Entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts scheidet eine Verpflichtung zur Einführung für einzelne Arbeitsverhältnisse nicht schon deshalb aus, weil das ERA-Entgeltsystem nur „betriebseinheitlich“ eingeführt werden könnte oder für nur einzelne Arbeitsverhältnisse nicht durchführbar wäre. 26

(aa) Zwar sind einige Regelungen der ERA-Tarifverträge auf eine betriebseinheitliche Einführung durch tarifgebundene Arbeitgeber ausgerichtet *(bspw. die Regelungen zur paritätisch besetzten Einstufungs- und Reklamationskommission, §§ 7, 10 ERA-TV)*. Daraus lässt sich aber kein Zwang zu einer betriebseinheitlichen Einführung und Anwendung sämtlicher in diesen Tarifverträgen vereinbarten Regelungen - insbesondere der Inhaltsnormen des Entgeltsystems - herleiten. Dem steht bereits der Umstand entgegen, dass es der Regelungsmacht der Tarifvertragsparteien - mit Ausnahme der Bestimmungen von § 3 Abs. 2, § 4 Abs. 2 TVG - nur entspricht, Regelungen für tarifgebundene Arbeitsverhältnisse zu schaffen, nicht aber für tarifungebundene *(§ 3 Abs. 1, § 4 Abs. 1 TVG)*. Von einer einheitlichen Tarifgebundenheit aller Beschäftigten der Belegschaften der tarifgebundenen Betriebe konnten die Tarifvertragsparteien nicht ausgehen. Dementsprechend konnten sie auch nicht eine umfassende Regelungsmacht für jedes einzelne Arbeitsverhältnis der tarifgebundenen Arbeitgeber für sich reklamieren, und sie haben dies auch nicht getan. 27

(bb) Im Hinblick auf die Entgeltregelungen ist eine betriebseinheitliche Einführung des ERA-TV zudem nicht zwingend erforderlich, selbst wenn im ERA-TV betriebliche und betriebsverfassungsrechtliche Normen iSd. § 1 Abs. 1, § 3 Abs. 2 TVG enthalten und teilweise mit den Entgeltregelungen verbunden sind, deren Durchführung der einzelne - auch tarifgebundene - Arbeitnehmer nicht verlangen kann *(für Letzteres ua. BAG 22. Februar 2012 - 4 AZR 527/10 - Rn. 33, 39, 41)*. Ein Tarifvertrag kann stets neben Inhaltsnormen auch betriebliche und betriebsverfassungsrechtliche Normen enthalten *(ua. BAG 22. Februar 2012 - 4 AZR 527/10 - Rn. 33; 7. Juli 2010 - 4 AZR 549/08 - Rn. 44,* 28

BAGE 135, 80). Selbst wenn diese durch einen tarifgebundenen Arbeitgeber nicht umgesetzt wurden, schließt dies die Anwendung der in demselben Tarifvertrag enthaltenen Inhaltsnormen iSd. § 1 Abs. 1 TVG nicht aus.

Zwar weist das Entgeltsystem des ERA-TV eine Reihe von betrieblichen und betriebsverfassungsrechtlichen Normen iSd. § 1 Abs. 1, § 3 Abs. 2 TVG auf, bezüglich derer kein individualrechtlicher Einführungs- und Umsetzungsanspruch besteht *(wie bspw. die Regelungen zur paritätisch besetzten Einstufungs- und Reklamationskommission, §§ 7, 10.3 bis 10.6 ERA-TV)*. Daneben enthält dieses Entgeltsystem aber zahlreiche Inhaltsnormen, bspw. zum Grundentgelt, zum Leistungsentgelt und zur Belastungszulage *(§ 2 ERA-TV)*, mit denen tarifliche Rechte und Pflichten der tarifgebundenen Arbeitnehmer und Arbeitgeber iSv. § 4 Abs. 1 iVm. § 1 Abs. 1 Halbs. 2 TVG unmittelbar begründet werden. Zu den Inhaltsnormen gehören neben § 9.1 ERA-TV zum Grundentgeltanspruch der Beschäftigten Regelungen im Tarifvertragsabschnitt zum Grundentgelt *(Teil II des ERA-TV)*, insbesondere § 4 ERA-TV *(Grundsätze der Grundentgeltermittlung)*, § 5 ERA-TV *(Einstufung der Arbeitsaufgabe)* und § 6 ERA-TV *(System der Bewertung und Einstufung)* sowie die gemäß §§ 6.1.2, 6.1.3 und 6.3 ERA-TV zugehörigen Anlagen 1 *(Stufenwertzahlverfahren zur Bewertung und Einstufung von Arbeitsaufgaben)* und 2 *(Belastungen)* und gemäß § 6.2 ERA-TV der Anhang mit den tariflichen Niveaubeispielen. 29

Diese Inhaltsnormen im Entgeltsystem des ERA-TV können grundsätzlich auch ohne die mit dem Entgeltsystem im Zusammenhang stehenden betrieblichen und betriebsverfassungsrechtlichen Normen angewandt werden. Das ergibt sich aus den weiteren tariflichen Regelungen des ERA-TV, wie bspw. dem sog. vereinfachten Einstufungsverfahren des § 8 ERA-TV. Danach ist eine ständige Paritätische Kommission ohnehin nur für Betriebe ab einer bestimmten Größenordnung vorgesehen (ab 500 Beschäftigte, in konzernabhängigen Betrieben bereits ab 300 Beschäftigte); in Betrieben, die unter diesen Beschäftigtenzahlen liegen, ist erst im Fall einer Reklamation der Entgeltgruppe eine Paritätische Kommission zu bilden *(§§ 7, 8.3, 8.4 ERA-TV)*. In solchen Fällen obliegt die - verbindliche - Einstufung bestehender, aber noch nicht bewerteter Arbeitsaufgaben sowie die Einstufung neu entstehender oder veränderter 30

Arbeitsaufgaben dem Arbeitgeber *(§ 8.2 ERA-TV)*. Ggf. kommen auch die Rechte des Betriebsrats nach § 99 BetrVG zur Geltung, falls ein solcher besteht.

Für den Fall, dass ein Betriebsrat nicht gebildet ist, spricht nichts im ERA-TV dafür, dass die Tarifvertragsparteien eine Anwendung des ERA-Entgeltsystems ausschließen wollten. Auch in betriebsratslosen Betrieben ist eine - ggf. reduzierte, auf die für die Entgeltfindung wesentlichen Normen beschränkte - Anwendung des Entgeltsystems möglich und von den ERA-Tarifvertragsparteien offensichtlich nicht ausgeschlossen. 31

Entgegen der Auffassung der Beklagten scheitert eine auf einzelne Arbeitsverhältnisse bezogene Vergütungsfindung zudem nicht daran, dass der ERA-TV nur einen Entgeltrahmen schaffen wollte, das ERA-Entgeltsystem keine abschließend bestimmten Entgeltgruppen enthält und in der Folge wegen seiner inhaltlichen Anforderungen zwangsläufig nur betriebseinheitlich anwendbar wäre *(so aber Wisskirchen/Jordan/Bissels BB 2007, 2289)*. Die auf die Einstufung von Arbeitsaufgaben bezogenen Methoden der Arbeitsbewertung des ERA-Entgeltsystems als Grundlage für die Ermittlung des Grundentgeltanspruchs des Beschäftigten können nach den tarifvertraglichen Vorgaben *(ua. der §§ 4, 5 und 6 ERA-TV)* auch auf einzelne Arbeitsverhältnisse angewandt werden. Dafür stehen jedenfalls das Stufenwertzahlverfahren *(§ 5.2 iVm. § 6.1 und § 6.4.1 ERA-TV)* und die Vergleichsbewertung anhand tariflicher Niveaubeispiele *(§ 5.2.2 iVm. § 6.2 und § 6.4.2 ERA-TV sowie dem Katalog tariflicher Niveaubeispiele im Anhang des ERA-TV)* zur Verfügung. 32

(cc) Nach allem ergibt sich aus dem System der ERA-Tarifverträge eine Verpflichtung zur Einführung auch für einzelne tarifgebundene Arbeitsverhältnisse. Die Nichteinhaltung dieser Verpflichtung begründet einen Anspruch der Beschäftigten auf Leistung von Einmalzahlungen *(ERA-Strukturkomponenten)* nach § 2.1 TV ERA-SK 2008 und § 2.1 TV ERA-SK 2009. 33

bb) Entsprechendes trifft auch auf Arbeitsverhältnisse zu, in denen die ERA-Tarifverträge zwar nicht normativ gelten, aber aufgrund arbeitsvertraglicher Inbezugnahme so Anwendung finden, als wenn eine Tarifgebundenheit 34

vorläge *(offengelassen ua. in BAG 16. Januar 2013 - 5 AZR 266/12 - Rn. 21)*. Diese Rechtsfolge herbeizuführen ist Sinn und Zweck der vertraglichen Verweisungsklausel im Arbeitsvertrag der Parteien.

cc) Dem Grunde nach sind deshalb die Voraussetzungen von § 2.1 TV ERA-SK 2008 und § 2.1 TV ERA-SK 2009 hier erfüllt. Wie die Auslegung der vertraglichen Bezugnahmeregelung in Nr. 6 des Arbeitsvertrags ergeben hat, ist das ERA-Entgeltsystem im Arbeitsverhältnis der Parteien umzusetzen und hätte seit dem 1. März 2008 Anwendung finden müssen. Das Entgeltsystem des ERA-TV ersetzt die entsprechenden Bestimmungen der zuvor bestehenden Tarifverträge, darunter die des LGRTV *(§ 2.1.2 ETV ERA iVm. § 24 ERA-TV)*. Da die Beklagte ihrer arbeitsvertraglich begründeten Umsetzungsverpflichtung nicht nachgekommen ist, hat die Klägerin dem Grunde nach Anspruch auf Zahlung der geltend gemachten Einmalzahlungen *(ERA-Strukturkomponenten)* nach § 2.1 TV ERA-SK 2008 und § 2.1 TV ERA-SK 2009, die die Funktion haben, die tatsächliche Auszahlung des erhöhten Tarifvolumens an die Arbeitnehmer insoweit sicherzustellen, als es aufgrund der unterbliebenen Einführung des neuen Entgeltsystems nicht tabellenwirksam geworden ist *(vgl. zu § 4 Buchst. c TV ERA-APF für das Tarifgebiet Hessen BAG 23. Februar 2011 - 5 AZR 143/10 - Rn. 22)*. 35

Die Zahlungspflicht ist auch nicht nach § 2.1 TV ERA-SK 2008 und § 2.1 TV ERA-SK 2009 entfallen, weil die Betriebsparteien eine freiwillige Betriebsvereinbarung iSv. § 4 Buchst. c Abs. 2 TV ERA-APF abgeschlossen haben. Eine solche ist weder vorgetragen noch ersichtlich. 36

II. Ob der Klägerin der geltend gemachte Anspruch in voller Höhe zusteht, bleibt einer weiteren instanzrichterlichen Überprüfung vorbehalten. Die Beklagte hat die Höhe der geltend gemachten Forderung bestritten und die Einhaltung der anzuwendenden tariflichen Ausschlussfrist ausdrücklich gerügt. Zu beiden 37

Gesichtspunkten hat das Landesarbeitsgericht - aus seiner Sicht konsequent - keine Feststellungen getroffen. Dies wird es nachzuholen haben.

Eylert Creutzfeldt Winter

G. Kleinke Pfeil