Bundesarbeitsgericht Vierter Senat	Urteil vom 22. Februar 2023 - 4 AZR 68/22 - ECLI:DE:BAG:2023:220223.U.4AZR68.22.0
I. Arbeitsgericht Karlsruhe	Urteil vom 21. August 2020 - 2 Ca 59/20 -
II. Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg - Kammern Freiburg -	Urteil vom 15. Oktober 2021 - 10 Sa 76/20 -

---

Entscheidungsstichworte:

Tarifliche Entgelterhöhung - aufschiebende Bedingung - tarifliches Vertragsstrafenversprechen

Hinweis des Senats:

Führende Entscheidung zu weiteren Parallelsachen

BUNDESARBEITSGERICHT

4 AZR 68/22
10 Sa 76/20
Landesarbeitsgericht
Baden-Württemberg

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
22. Februar 2023

URTEIL

Freitag, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Kläger, Berufungskläger, Revisionskläger und
Anschlussrevisionsbeklagter,

pp.

Beklagte, Berufungsbeklagte, Revisionsbeklagte und
Anschlussrevisionsklägerin,

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 22. Februar 2023 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Prof. Dr. Treber, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Klug, den

Richter am Bundesarbeitsgericht Neumann sowie den ehrenamtlichen Richter Kiefer und die ehrenamtliche Richterin Suilmann für Recht erkannt:

1. Auf die Revision des Klägers und die Anschlussrevision der Beklagten wird - unter deren Zurückweisung im Übrigen - das Urteil des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg - Kammern Freiburg - vom 15. Oktober 2021 - 10 Sa 76/20 - hinsichtlich der Zahlungsanträge, soweit diese abgewiesen worden sind, und hinsichtlich des Feststellungsantrags insgesamt aufgehoben.
2. Auf die Berufung des Klägers wird das Urteil des Arbeitsgerichts Karlsruhe vom 21. August 2020 - 2 Ca 59/20 - teilweise - soweit die Zahlungsanträge abgewiesen worden sind - abgeändert und die Beklagte verurteilt, an den Kläger für die Monate Juli 2019 bis Dezember 2019 insgesamt 151,61 Euro brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz aus 23,01 Euro seit dem 1. August 2019, aus 23,34 Euro seit dem 1. September 2019, aus 23,79 Euro seit dem 1. Oktober 2019, aus 23,18 Euro seit dem 1. November 2019, aus 35,81 Euro seit dem 1. Dezember 2019 und aus 22,48 Euro seit dem 1. Januar 2020 zu zahlen.
3. Im Übrigen wird der Rechtsstreit zur neuen Verhandlung und Entscheidung - auch über die Kosten der Revision - an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über Vergütungsansprüche des Klägers aus einem Tarifvertrag. 1

Der Kläger ist seit dem 15. Februar 2011 als Messtechniker bei der Beklagten beschäftigt. Der Arbeitsvertrag vom 22. Juli 2010 hat ua. folgenden Inhalt: 2

„**§ 3 Vergütung**

Die Höhe der Vergütung richtet sich nach der für die übertragene Tätigkeit tarifvertraglich maßgeblichen

Entgeltgruppe. Dies ist derzeit die Entgeltgruppe 8 nach dem ERA-TV.

Die monatliche Vergütung setzt sich für die vereinbarte Wochenstundenzahl demnach derzeit wie folgt zusammen:

Grundentgelt	3095,43 €
Übertarifliche Zulage	154,57 €
Befristet Zulage bis 28.02.2012	300,- €
Bruttomonatsentgelt	3550,00 €

...

Die Entgelte sind jeweils zu den tariflich oder betrieblich festgelegten Zeiten fällig.

…

§ 16 Geltung von Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen

Soweit und solange der Arbeitgeber tarifgebunden ist, finden auf das Arbeitsverhältnis die für den Betrieb räumlich und fachlich geltenden Tarifverträge (derzeit für die Metall- und Elektroindustrie in Baden-Württemberg - Tarifgebiet Südbaden) in der jeweils gültigen Fassung Anwendung, soweit im Einzelfall nicht ausdrücklich etwas anderes zwischen dem Arbeitgeber und dem/der Beschäftigten vereinbart worden ist. ...

§ 17 Ausschlussfristen

Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis sind innerhalb der Fristen, die der nach § 16 dieses Arbeitsvertrages anwendbare Tarifvertrag regelt, geltend zu machen. Die Ausschlussfristen richten sich derzeit nach § 18 MTV.

…“

Die Beklagte ist ein Unternehmen der Metall- und Elektroindustrie und beschäftigt ca. 600 Arbeitnehmer. Sie war zunächst Mitglied im Verband der Metall- und Elektroindustrie Baden-Württemberg e.V. (Südwestmetall) und kündigte ihre Mitgliedschaft zum 31. Dezember 2015. Am 15. Juni 2015 schloss sie mit der Industriegewerkschaft Metall (IG Metall) einen „Firmen-Tarifvertrag“ (Firmen-TV) mit ua. folgendem Inhalt: 3

„**§ 2 Anerkennung der Tarifverträge**

Die Tarifverträge für die Beschäftigten (Arbeiter/innen, Angestellte) und Auszubildenden in der Metall- und Elektroindustrie, die in der als Anlage beigefügten Liste aufgeführt sind, sind Bestandteil dieses Tarifvertrages und gelten in der am Tag des Abschlusses dieses Firmentarifvertrags geltenden Fassung für die unter dem jeweiligen Geltungsbereich (§ 1) aufgeführten Beschäftigten.

§ 3 Künftige Änderungen

1. Ein in der Fläche abgeschlossener Tarifvertrag wird innerhalb einer Woche nach dem Inkrafttreten von der IG Metall an die Fa. König Metall zugestellt. Gibt es hierzu nicht innerhalb von 2 Wochen eine begründete Ablehnung, gilt er als anerkannt und wird in die Liste im Anhang aufgenommen.
2. Wird innerhalb der Frist gemäß § 3.1 dieses Tarifvertrages begründet widersprochen, werden unmittelbar betriebliche Verhandlungen aufgenommen. Für die Zeit bis zum betrieblichen Ergebnis gilt der bisherige Tarifvertrag weiter. Die Arbeitskampffreiheit ist gewahrt.
3. Im Fall der Ablehnung eines Entgelttarifvertrages gilt § 3.2 mit der Maßgabe, dass mindestens die Hälfte der Tariferhöhung spätestens nach 3 Monaten nach Inkrafttreten des Flächentarifvertrages gezahlt werden müssen.

...“

In der Anlage 1 sind ua. der zwischen Südwestmetall und IG Metall abgeschlossene Manteltarifvertrag für Beschäftigte in der Metall- und Elektroindustrie in Südbaden vom 14. Juni 2005 (MTV), das Urlaubsabkommen für die Beschäftigten in der Metall- und Elektroindustrie in den Tarifgebieten Südbaden und Südwürttemberg-Hohenzollern vom 14. Juni 2005, der Tarifvertrag über Entgelte und Ausbildungsvergütungen für die Beschäftigten und Auszubildenden in der Metall- und Elektroindustrie in Baden-Württemberg vom 24. Februar 2015 und der Tarifvertrag über die tarifliche Absicherung betrieblicher Sonderzahlungen für die Beschäftigten in der Metall- und Elektroindustrie in den Tarifgebieten Südbaden und Südwürttemberg-Hohenzollern vom 14. Juni 2005 aufgeführt. 4

Der zwischen Südwestmetall und IG Metall abgeschlossene Tarifvertrag über Entgelte und Ausbildungsvergütungen für die Beschäftigten und Auszubildenden in der Metall- und Elektroindustrie in Baden-Württemberg vom 6. Februar 2018 sah ua. eine Erhöhung der Grundentgelte um 4,3 vH ab dem 1. April 2018 vor. Nachdem die Beklagte der Anerkennung dieses Tarifvertrags widersprochen hatte, fanden zwischen ihr und der IG Metall - unter Beteiligung des damaligen Betriebsratsvorsitzenden der Beklagten - Verhandlungen über den Abschluss eines Haustarifvertrags statt. Am 15. Mai 2018 vereinbarten die Beklagte und die IG Metall den Tarifvertrag über Entgelte und Ausbildungsvergütung - Fa. König Metall GmbH & Co. KG (Entgelt-TV) mit ua. folgendem Inhalt: 5

> „**2. Entgelterhöhungen**
>
> Mit Wirkung ab 1. April 2018 erhöhen sich die Entgelte um 3 %, mit Wirkung ab 1. Mai 2019 um weitere 1 %.
>
> …
>
> **6. Betriebliche Themen**
>
> Bis zum 31. Dezember 2018 vereinbaren Betriebsrat und Geschäftsleitung Betriebsvereinbarungen zu den Themen Kindergartenzuschuss und Rauchen bzw. Raucherplätze/ Pausenplätze. Bezüglich der Raucher/Pausenplätze sind zum 31. Dezember 2018 auch die baulichen Maßnahmen abgeschlossen.
>
> Bis zum 30. Juni 2019 sind die sanitären Einrichtungen (Duschen, WC) im Altbau grundsaniert.
>
> Werden zu den aufgeführten betrieblichen Themen die Zeitpläne nicht eingehalten, erfolgt zum 1. Juli 2019 eine weitere Erhöhung der Entgelte um 0,5 %.
>
> **7. In-Kraft-Treten und Kündigung**
>
> Dieser Tarifvertrag tritt mit Wirkung vom 1. April 2018 in Kraft und ersetzt den bisherigen Tarifvertrag Entgelte und Ausbildungsvergütungen (ERA) vom 30. April 2016.
>
> Dieser Tarifvertrag gilt bis zum 31. Mai 2020.“

Die Betriebsvereinbarungen „Kindergartenzuschuss“ und „Raucherplätze/Pausenplätze“ sowie die baulichen Maßnahmen bezüglich der Raucher-/ Pausenplätze wurden vor dem 31. Dezember 2018 abgeschlossen. 6

Der „Altbau“ verfügt im Erdgeschoss über zwei Herrentoiletten („WC Herren rechts“ und „WC Herren links“) sowie eine Damentoilette („WC Damen rechts“) und im 1. Obergeschoss über eine „Dusche Herren Aufgang rechts“ sowie eine Damen- und eine Herrenumkleide, jeweils mit Duschen. Die Bereiche „WC Herren links“ und „WC Damen rechts“ sind nach Sanierung am 26. Juni 2019 übergeben worden. Die Sanierung der „Duschen Herren Aufgang rechts“ wurde am 8. Juli 2019 beendet, diejenige des „WC Herren rechts“ am 12. Juli 2019. Die Duschen in den Damen- und Herrenumkleiden wurden nicht saniert. 7

Die Beklagte zahlte an den Kläger im streitgegenständlichen Zeitraum eine entsprechend Nr. 2 Entgelt-TV ab Mai 2019 erhöhte Vergütung in Höhe von 4.238,65 Euro brutto. Diese setzte sich nach der „Mitteilung der Entgeltzusammensetzung nach ERA-TV gemäß 3.7 ETV ERA“ der Beklagten vom 16. Mai 2019 aus einem Grundentgelt der „EG 8“ in Höhe von 3.725,63 Euro und einem Leistungsentgelt in Höhe von 513,02 Euro zusammen. Eine weitere Erhöhung gemäß Nr. 6 Abs. 3 Entgelt-TV ab dem 1. Juli 2019 nahm die Beklagte nicht vor. Sie berechnete und leistete Schicht- und Nachtzulagen, zusätzliche Feiertags- und Urlaubsvergütung sowie die Weihnachtsgratifikation auf Basis des ab Mai 2019 gezahlten Grundentgelts. 8

Mit seiner der Beklagten am 29. Januar 2020 zugestellten Klage hat der Kläger geltend gemacht, er habe ab Juli 2019 einen Anspruch auf Zahlung eines um 0,5 vH erhöhten Entgelts nach Nr. 6 Abs. 3 Entgelt-TV. Die im Entgelt-TV enthaltene Bedingung der nicht rechtzeitigen Erledigung der betrieblichen Themen sei eingetreten, da nicht alle baulichen Maßnahmen am 30. Juni 2019 abgeschlossen worden seien. Die Erhöhung sei nicht nur hinsichtlich des Grundentgelts, sondern auch bezüglich der hiervon abhängigen Zuschläge und Sonderzahlungen vorzunehmen. 9

Der Kläger hat - zusammengefasst - beantragt, 10

1. die Beklagte zu verurteilen, an ihn für die Monate Juli 2019 bis Dezember 2019 insgesamt 151,61 Euro brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz aus 23,01 Euro seit dem 1. August 2019, aus 23,34 Euro seit dem 1. September 2019, aus 23,79 Euro seit dem 1. Oktober 2019,

aus 23,18 Euro seit dem 1. November 2019, aus 35,81 Euro seit dem 1. Dezember 2019 und aus 22,48 Euro seit dem 1. Januar 2020 zu zahlen;

2. festzustellen, dass die Beklagte verpflichtet ist, an ihn gemäß dem zwischen der IG Metall Bezirksleitung Baden-Württemberg und der Beklagten geschlossenen Tarifvertrag über Entgelte und Ausbildungsvergütung vom 15. Mai 2018 ab 1. Juli 2019 für dessen Laufzeit ein um 0,5 vH erhöhtes monatliches Entgelt der Entgeltgruppe 8 auf Basis einer 38 Stunden-Woche (tarifliches Grundentgelt zzgl. Leistungsentgelt) sowie alle weiteren Entgeltbestandteile, deren Höhe rechnerisch von der Höhe des tariflichen Entgelts abhängt, um 0,5 vH erhöht zu zahlen.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt und hierzu die Auffassung vertreten, in Nr. 6 Abs. 3 Entgelt-TV sei eine Vertragsstrafe vereinbart worden. Der vorgesehene Zeitplan sei nur geringfügig und zudem ohne ihr Verschulden überschritten worden, eine Verpflichtung zur Sanierung der Duschen in den Umkleiden habe nicht bestanden. Die Vertragsstrafe sei daher nicht verwirkt. Zudem sei die Vereinbarung nach § 344 BGB unwirksam. Die Sanierung betreffe das betriebliche Rechtsverhältnis zwischen Arbeitgeberin und Betriebsrat und könne nicht mit einer Entgelterhöhung verknüpft werden. Jedenfalls sei die - unverhältnismäßig hohe - Vertragsstrafe nach § 343 BGB, hilfsweise § 242 BGB auf ein angemessenes Maß herabzusetzen. Die Entgelterhöhung um 0,5 vH führe bei 600 Mitarbeitern für die Beklagte zu Kosten in Höhe von mehr als 150.000,00 Euro pro Jahr. Etwaige Ansprüche des Klägers seien nach der tariflichen Ausschlussfrist verfallen. 11

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Auf die hiergegen gerichtete Berufung des Klägers hat das Landesarbeitsgericht das Urteil des Arbeitsgerichts teilweise abgeändert und sowohl dem Leistungs- als auch dem Feststellungsantrag hinsichtlich einer Entgelterhöhung um 0,1 vH ab 1. Juli 2019 stattgegeben. Hiergegen wenden sich der Kläger mit seiner Revision und die Beklagte mit ihrer Anschlussrevision. 12

Entscheidungsgründe

Die zulässige Revision des Klägers ist begründet, die ebenfalls zulässige Anschlussrevision der Beklagten bleibt hinsichtlich des Zahlungsantrags ohne Erfolg und ist nur bezüglich des Feststellungsantrags begründet. 13

I. Die Klage ist in Bezug auf den Zahlungsantrag entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts nicht nur teilweise, sondern insgesamt begründet. Soweit der Zahlungsantrag abgewiesen wurde, ist das Berufungsurteil daher aufzuheben *(§ 562 Abs. 1 ZPO)* und dem Antrag, da die Sache auf der Grundlage der Feststellungen des Landesarbeitsgerichts zur Endentscheidung reif ist *(§ 563 Abs. 3 ZPO)*, unter Abänderung des Urteils des Arbeitsgerichts stattzugeben. Der Kläger hat gegen die Beklagte für den Zeitraum von Juli 2019 bis Dezember 2019 einen Anspruch auf Zahlung weiterer 151,61 Euro brutto nebst Zinsen aus § 611a Abs. 2 BGB iVm. Nr. 6 Abs. 3 Entgelt-TV. 14

1. Auf das Arbeitsverhältnis finden kraft einzelvertraglicher Bezugnahme die Regelungen des Entgelt-TV und des Firmen-TV Anwendung. 15

a) Bei dem Arbeitsvertrag handelt es sich bereits nach seinem äußeren Erscheinungsbild um einen Formularvertrag, der nach den Regelungen über Allgemeine Geschäftsbedingungen auszulegen ist *(vgl. BAG 3. Juli 2019 - 4 AZR 456/18 - Rn. 37 mwN)*. 16

b) Die Vergütung richtet sich nach § 3 des Arbeitsvertrags „nach der für die übertragene Tätigkeit tarifvertraglich maßgeblichen Entgeltgruppe“, „derzeit die Entgeltgruppe 8 nach dem ERA-TV“. Die Nennung eines festen Entgeltbetrags bei dessen Bezeichnung als Tarifgehalt ist zwar nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts regelmäßig als (dynamische) Bezugnahme auf die betreffenden Tarifverträge hinsichtlich der Vergütung auszulegen *(BAG 12. Dezember 2018 - 4 AZR 123/18 - Rn. 20, BAGE 164, 345; 25. Januar 2017 - 4 AZR 520/15 - Rn. 46, jeweils mwN)*. Vorliegend ergibt sich aber aus der Verwendung des Wortes „derzeit“ und dem Verweis auf die „tarifvertraglich“ maßgebende Ent- 17

geltgruppe, dass nicht (nur) der ERA-TV, sondern die Vorschriften des jeweils nach § 16 des Arbeitsvertrags anzuwendenden Tarifvertrags für die Vergütung maßgebend sein sollen.

c) Nach § 16 des Arbeitsvertrags finden die für den Betrieb räumlich und fachlich geltenden Tarifverträge, soweit und solange der Arbeitgeber tarifgebunden ist, in der jeweils gültigen Fassung auf das Arbeitsverhältnis Anwendung. Die Bezugnahmeklausel ist sowohl zeitdynamisch als auch hinsichtlich der anzuwendenden Tarifverträge inhaltsdynamisch ausgestaltet. Sie erfasst nicht nur Tarifverträge einer bestimmten Branche oder bestimmter Tarifvertragsparteien in ihrer jeweiligen Fassung, sondern zudem andere Tarifverträge, an die die Arbeitgeberin gebunden ist oder es zukünftig sein wird *(BAG 28. April 2021 - 4 AZR 229/20 - Rn. 23 mwN, BAGE 174, 382)*. 18

d) Der Entgelt-TV und der Firmen-TV als von der Beklagten mit der IG Metall abgeschlossene und für die Beklagte „derzeit“ nach § 3 Abs. 1, § 4 Abs. 1 TVG geltende Tarifverträge werden daher von der Bezugnahmeklausel erfasst. 19

2. Ab Juli 2019 haben sich die Vergütungsansprüche des Klägers nach Nr. 6 Abs. 3 Entgelt-TV um 0,5 vH erhöht. 20

a) Die Tarifvertragsparteien haben in Nr. 6 Entgelt-TV das Inkrafttreten einer Entgelterhöhung um 0,5 vH an den Eintritt der aufschiebenden Bedingung *(§ 158 Abs. 1 BGB)* der Nichterfüllung der „betrieblichen Themen“ geknüpft. Das ergibt die Auslegung des Tarifvertrags *(zu den Grundsätzen BAG 12. Dezember 2018 - 4 AZR 147/17 - Rn. 35 mwN, BAGE 164, 326)*. 21

aa) Bedingung iSd. §§ 158 ff. BGB ist die durch den Parteiwillen in ein Rechtsgeschäft eingefügte Bestimmung, die die Rechtswirkungen des Geschäfts von einem zukünftigen, ungewissen Ereignis abhängig macht *(BAG 12. Dezember 2007 - 10 AZR 97/07 - Rn. 37, BAGE 125, 147; BGH 19. Mai 2016 - III ZR 274/15 - Rn. 19 mwN)*. Eine solche kann grundsätzlich auch in einem Tarifvertrag vereinbart werden. Die Tarifvertragsparteien können nicht nur für das Inkrafttreten von Tarifverträgen insgesamt eine aufschiebende Bedingung vereinbaren 22

(etwa BAG 15. November 2022 - 3 AZR 457/21 - Rn. 35; 24. März 2021 - 10 AZR 196/19 - Rn. 24), sondern auch die Geltung einzelner Regelungen von einer solchen abhängig machen *(etwa BAG 21. Mai 2014 - 4 AZR 50/13 - Rn. 39, 42, 51, BAGE 148, 139; zu einer auflösenden Bedingung sh. BAG 30. November 2022 - 5 AZR 27/22 - Rn. 27)*.

bb) Vorliegend soll nach Nr. 6 Abs. 3 Entgelt-TV eine weitere Erhöhung der Entgelte um 0,5 vH zum 1. Juli 2019 erfolgen, wenn die Zeitpläne zu den in Abs. 1 und Abs. 2 genannten „betrieblichen Themen“ nicht eingehalten werden. Das Inkrafttreten der Entgelterhöhung als Inhaltsnorm iSd. § 1 TVG *(zum Begriff BAG 14. September 2022 - 4 AZR 83/21 - Rn. 29; 16. September 1986 - GS 1/82 - zu C II 2 b der Gründe, BAGE 53, 42)* und damit deren unmittelbare und zwingende Wirkung für die Tarifgebundenen *(§ 3 Abs. 1, § 4 Abs. 1 TVG)* ist damit von dem zukünftigen, ungewissen Ereignis - dem nicht rechtzeitigen Abschluss der Betriebsvereinbarungen, der Nichtfertigstellung der baulichen Maßnahmen bis zum 31. Dezember 2018 *(Nr. 6 Abs. 1 Entgelt-TV)* oder der fehlenden Grundsanierung der sanitären Einrichtungen im Altbau bis zum 30. Juni 2019 *(Nr. 6 Abs. 2 Entgelt-TV)* - abhängig gemacht worden. 23

cc) Diese Bedingung kann - entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts - nicht (zudem) als Vertragsstrafe iSd. §§ 339 ff. BGB angesehen werden. 24

(1) Unter einer Vertragsstrafe wird das Versprechen einer Zahlung *(§ 339 BGB)* oder einer anderen Leistung *(§ 342 BGB)* durch den Schuldner für den Fall verstanden, dass dieser eine Verbindlichkeit nicht oder nicht in gehöriger Weise, insbesondere nicht rechtzeitig erfüllt *(BGH 14. Oktober 2009 - VIII ZR 272/08 - Rn. 11)*. Die Vertragsstrafe soll Ansprüche des Gläubigers durch Druck auf den Schuldner sichern und den Gläubiger vom Nachweis eines Schadens befreien *(BAG 9. Juni 1993 - 5 AZR 470/92 - zu I 1 der Gründe; BGH 31. August 2017 - VII ZR 308/16 - Rn. 15; 18. Dezember 1981 - V ZR 233/80 - zu II 1 der Gründe, BGHZ 82, 398)*. Diese doppelte Zielrichtung gilt auch für das im Gesetz in § 343 Abs. 2 BGB geregelte selbstständige Strafversprechen. Mit ihm wird zwar nicht, wie im Fall der „echten“ Vertragsstrafe, die Hauptverbindlichkeit des Schuldners gesichert. Der Druck des Versprechens soll jedoch bewirken, dass der Schuldner 25

eine von ihm an sich nicht geschuldete Handlung vornimmt *(BGH 23. Juni 1988 - VII ZR 117/87 - zu II der Gründe, BGHZ 105, 24)*. Maßgebend für die Abgrenzung, ob eine Vertragsstrafe vereinbart wurde, ist die primäre Zielrichtung der vertraglichen Abrede *(BGH 24. April 1992 - V ZR 13/91 - zu II 2 a der Gründe)*.

(2) Nach diesen Grundsätzen handelt es sich bei der tariflichen Regelung in Nr. 6 Entgelt-TV nicht um ein Vertragsstrafenversprechen. Die Beklagte verpflichtet sich zwar zur Zahlung einer höheren Vergütung für den Fall der nicht oder nicht rechtzeitigen Erfüllung der sich aus Nr. 6 Abs. 1 und Abs. 2 Entgelt-TV ergebenden „betrieblichen Themen“. Die Vereinbarung entspricht aber ihrer Zielrichtung nach nicht einer Vertragsstrafe. 26

(a) Dem Wortlaut der tariflichen Regelung lässt sich deren Zielrichtung nicht entnehmen. Die Tarifvertragsparteien haben in Nr. 6 Abs. 3 Entgelt-TV nicht ausdrücklich eine „Vertragsstrafe“ vereinbart. Sie haben auch nicht in anderer Weise das Verhältnis der „betrieblichen Themen“ zur Entgelterhöhung festgelegt, sondern lediglich vereinbart, dass zum 1. Juli 2019 eine „weitere Erhöhung der Entgelte um 0,5 %“ erfolgt, wenn für die „aufgeführten betrieblichen Themen die Zeitpläne nicht eingehalten“ werden. 27

(b) Aus dem tariflichen Gesamtzusammenhang sowie Sinn und Zweck der Regelung ergibt sich, dass deren Ziel nicht vorrangig die Durchsetzung der „betrieblichen Themen“ durch Ausübung von Druck und Schadenspauschalierung, sondern die Regelung der Entgeltbedingungen der Arbeitnehmer ist. 28

(aa) Ziel des Entgelt-TV ist es, die Höhe der Entgelte der tarifgebundenen Arbeitnehmer festzulegen. Vereinbarungen zur Entgelthöhe sind Ausfluss des jedem Tarifvertrag innewohnenden Kompromisses widerstreitender Interessen *(vgl. hierzu BAG 28. April 2021 - 4 AZR 229/20 - Rn. 39, BAGE 174, 382; 15. April 2015 - 4 AZR 796/13 - Rn. 44 mwN, BAGE 151, 235; 3. Mai 2006 - 4 AZR 795/05 - Rn. 24, BAGE 118, 159)*. Dies gilt auch bei Vereinbarung einer aufschiebenden Bedingung für das Inkrafttreten einer Entgelterhöhung. Die Arbeitgeberin erhält die Möglichkeit, statt einer durch die Gewerkschaft geforderten - und von der Arbeitgeberin nicht gewünschten - Entgelterhöhung eine an- 29

dere Leistung zu erbringen, für die die Gewerkschaft bereit ist, von ihrer Forderung Abstand zu nehmen *(sh. auch die Fallgestaltung einer auflösenden Bedingung BAG 30. November 2022 - 5 AZR 27/22 - Rn. 27 mit Rn. 4)*. In Nr. 6 Entgelt-TV dient die Vereinbarung der Entgelterhöhung daher nicht der Sicherung der Durchführung der „betrieblichen Themen“, sondern dem Ausgleich der widerstreitenden Interessen. Es geht vorrangig um die inhaltliche Regelung der Hauptpflichten der tarifgebundenen Arbeitsverhältnisse, nicht um die Sanktionierung eines Verhaltens der Beklagten.

(bb) Entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts spricht auch die Aussage des Zeugen S, er habe während der Tarifverhandlungen gesagt „Wenn ihr es bis dahin nicht schafft, dann muss es halt mal weh tun“, nicht für die Vereinbarung einer Vertragsstrafe. Durch die aufschiebende Bedingung wird zwar Druck auf die Beklagte ausgeübt, die vereinbarten Fristen einzuhalten. Dieser ist aber dadurch bedingt, dass die Beklagte die Erfüllung der „betrieblichen Themen“ offenbar als das „geringere Übel“ im Vergleich zur Entgelterhöhung angesehen hat. Allein durch diese Wertung wird die Bedingung nicht zu einer Vertragsstrafe. 30

(cc) Weiterhin dient die Entgelterhöhung nicht der Vereinfachung eines Schadensnachweises. Die Zahlung der vereinbarten Vergütung ist Gegenleistung für die vom Arbeitnehmer erbrachte Tätigkeit, nicht Schadensersatz. Zudem ist die Entgelterhöhung nach den tariflichen Regelungen nicht nur an die Arbeitnehmer zu zahlen, welche die Raucher-/Pausenplätze oder die Sanitäreinrichtungen nutzen oder vom Kindergartenzuschuss profitieren, sondern allen Arbeitnehmern, die unter den Geltungsbereich des Entgelt-TV fallen. Auch dies spricht gegen die Annahme, Ziel der Vereinbarung sei nicht die Festlegung des den Arbeitnehmern zustehenden Entgelts, sondern die Vereinbarung einer Strafe gewesen. 31

b) Bei diesem Verständnis der tariflichen Regelung ist Nr. 6 Entgelt-TV wirksam vereinbart. 32

aa) Dabei kann dahinstehen, ob es sich bei den „betrieblichen Themen“ iSd. Nr. 6 Abs. 1 und Abs. 2 Entgelt-TV um reine Zeitbedingungen, auf deren Eintritt die Beklagte Einfluss haben sollte, oder die Vereinbarung von schuldrechtlichen 33

Verpflichtungen ihrerseits gegenüber der Gewerkschaft zur Durchführung der Maßnahmen handelt.

(1) Entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts liegen mit den Vereinbarungen in Nr. 6 Abs. 1 und Abs. 2 Entgelt-TV keine Betriebsnormen *(vgl. zur Definition der Betriebsnormen BAG 22. Februar 2012 - 4 AZR 527/10 - Rn. 33; 26. Januar 2011 - 4 AZR 159/09 - Rn. 24 ff., BAGE 137, 45; 1. August 2001 - 4 AZR 388/99 - zu I 2 c bb der Gründe, BAGE 98, 303)* vor, so dass sich die von der Beklagten unter Heranziehung der Entscheidung des Ersten Senats vom 19. Januar 2010 *(- 1 ABR 62/08 - BAGE 133, 69)* aufgeworfene Frage der Zulässigkeit einer Verknüpfung einer Betriebsnorm mit einer Inhaltsnorm nicht stellt. 34

(a) Für die nach Nr. 6 Abs. 1 Entgelt-TV zu schließenden Betriebsvereinbarungen ist die Annahme einer Betriebsnorm bereits ausgeschlossen, weil nicht die Organisation und Gestaltung des Betriebs, sondern lediglich das Verhältnis der Beklagten zu dem bei ihr bestehenden Betriebsrat betroffen ist. 35

(b) Hinsichtlich Sanitäreinrichtungen kommt zwar grundsätzlich in Betracht, deren Einrichtung und Ausgestaltung im Betrieb durch eine Betriebsnorm zu vereinbaren *(als sog. Solidarnorm, vgl. Löwisch/Rieble TVG 4. Aufl. § 1 Rn. 410; Kempen/Zachert/Kempen TVG 5. Aufl. § 3 Rn. 30; Dieterich FS Däubler S. 451, 453)*. Eine „betriebliche Frage“ liegt aber nicht schon dann vor, wenn eine Regelung im weitesten Sinne durch die Existenz des Betriebs und durch die besonderen Bedingungen der betrieblichen Zusammenarbeit entstehen kann. Vielmehr müssen Fragen geregelt werden, die unmittelbar die Organisation und die Gestaltung des Betriebs betreffen *(BAG 22. Februar 2012 - 4 AZR 527/10 - Rn. 33)*. Den Vereinbarungen unter Nr. 6 Abs. 2 Entgelt-TV kann allerdings schon nicht entnommen werden, das betriebliche Rechtsverhältnis zwischen Arbeitgeber und Belegschaft als Kollektiv solle geregelt werden. Die Abrede betrifft eine bereits bestehende Sozialeinrichtung und regelt lediglich deren Sanierung - als tatsächliche Handlung - durch die Arbeitgeberin bis zu einem bestimmten Datum. Es wird keine Ausgestaltung iSe. betriebsbezogenen Widmung getroffen, die sich auf die Organisationshoheit des Arbeitgebers hinsichtlich der Nutzungsberechti- 36

gungen bezieht. Zudem ist die rechtzeitige Durchführung der Sanierung als Bedingung normativ nur für die Mitglieder der tarifschließenden Gewerkschaft geltende Tariflohnerhöhung ausgestaltet. Die (Nicht-)Erfüllung der Verpflichtung soll sich daher unmittelbar nur auf die tarifgebundenen, nicht auf alle Arbeitnehmer auswirken. Die Tariflohnerhöhung ist darüber hinaus unabhängig von der Nutzung der Raucher-/Pausenplätze oder Sanitäreinrichtungen oder der Inanspruchnahme des Kindergartenzuschusses. Das zeigt, dass mit den „betrieblichen Themen“ nicht die Rechtsverhältnisse zwischen der Beklagten und der Belegschaft als Kollektiv geregelt werden sollten.

(2) Darüber hinaus kann dahinstehen, ob Nr. 6 Abs. 1 und Abs. 2 Entgelt-TV 37
schuldrechtliche Verpflichtungen der Beklagten zur Durchführung der betrieblichen Themen enthält. Die Tarifvertragsparteien wären nicht gehindert, eine solche Vereinbarung zu treffen. Für sie gilt die allgemeine Vertragsfreiheit. Ihre schuldrechtliche Vereinbarungsmacht ist im Grundsatz unbegrenzt *(BAG 21. Mai 2014 - 4 AZR 50/13 - Rn. 31, BAGE 148, 139)*. Dies gilt auch, soweit der Abschluss einer Betriebsvereinbarung zum Inhalt einer Bedingung erhoben worden ist. Damit haben die Tarifvertragsparteien nicht in unzulässiger Weise einem Dritten überlassen, ob eine Tarifnorm Geltung erlangt *(vgl. hierzu MHdB ArbR/ Klumpp 5. Aufl. § 234 Rn. 44; Löwisch/Rieble TVG 4. Aufl. § 1 Rn. 1551)*. Der Eintritt der Bedingung mag zwar von dem Willen der Arbeitgeberin und des Betriebsrats zum Abschluss der fraglichen Betriebsvereinbarungen abhängen. Die Tarifvertragsparteien sind aber grundsätzlich berechtigt, die nähere Ausgestaltung einzelner Arbeitsbedingungen einem Dritten - zB den Betriebsparteien - zu überlassen *(BAG 26. Februar 2020 - 4 AZR 48/19 - Rn. 48, BAGE 170, 56)*. Sie konnten daher vorliegend - zumal zwischen Bedingung und Tarifgeltung ein Sachzusammenhang besteht - das Inkrafttreten einer einzelnen Bestimmung ua. vom Handeln der Arbeitgeberin und des bei ihr bestehenden Betriebsrats abhängig machen.

bb) Die Regelungen in Nr. 6 Abs. 1 und Abs. 2 Entgelt-TV, die als Bedingung für die weitere Entgelterhöhung ausgestaltet sind, genügen dem für tarifvertragliche Normen geltenden Bestimmtheitsgebot. 38

(1) Das aus dem Rechtsstaatsprinzip abgeleitete Gebot der Bestimmtheit und Normenklarheit verlangt vom Normgeber, die von ihm erlassenen Regelungen so bestimmt zu fassen, dass die Rechtsunterworfenen in zumutbarer Weise feststellen können, ob die tatsächlichen Voraussetzungen für die in der Rechtsnorm angesprochene Rechtsfolge vorliegen. Dies gilt grundsätzlich auch für tarifvertragliche Regelungen, was insbesondere im Schriftformgebot des § 1 Abs. 2 TVG seinen gesetzlichen Niederschlag gefunden hat. Der Normadressat muss erkennen können, ob er von einer Regelung erfasst ist und welchen Regelungsgehalt die tarifliche Vorschrift hat. Dabei ist den Tarifvertragsparteien allerdings die Verwendung unbestimmter Rechtsbegriffe nicht verwehrt. Dem Tarifvertrag als Normenvertrag für eine Vielzahl von Arbeitsverhältnissen ist eine gewisse Unschärfe immanent. Lediglich in ganz besonderen Ausnahmefällen dürfen Gerichte tarifliche Regelungen wegen mangelnder Bestimmtheit und des darauf beruhenden Verstoßes gegen rechtsstaatliche Grundsätze für unwirksam erachten. Das ist dann der Fall, wenn der Regelungsgehalt einer Tarifnorm nicht mehr im Wege der Auslegung ermittelbar ist *(ausf. BAG 26. Februar 2020 - 4 AZR 48/19 - Rn. 38 mwN, BAGE 170, 56)*. 39

(2) Hinsichtlich der abzuschließenden Betriebsvereinbarungen ergibt sich zwar aus dem Entgelt-TV nicht im Einzelnen, welchen Inhalt diese haben sollen. Es werden lediglich Themen („Kindergartenzuschuss“, „Rauchen“, „Raucherplätze/Pausenplätze“) genannt. Dies führt aber nicht zur Unbestimmtheit der Regelung. Vielmehr kann die Beklagte den Bedingungseintritt bereits durch den Abschluss von Betriebsvereinbarungen, die sich mit diesen Themen befassen, verhindern. Die Tarifvertragsparteien haben die Ausgestaltung der abzuschließenden Betriebsvereinbarungen in zulässiger Weise den Betriebsparteien überlassen. Gleiches gilt hinsichtlich der darüber hinaus vereinbarten „baulichen Maßnahmen“ „bezüglich der Raucher/Pausenplätze“. 40

(3) Ebenso ist Nr. 6 Abs. 2 Entgelt-TV mit dem Bestimmtheitsgebot vereinbar. Der Inhalt der Verpflichtung lässt sich durch Auslegung ermitteln. Zur Verhinderung des Bedingungseintritts waren alle im Altbau befindlichen Sanitäreinrichtungen, mithin Duschen und Toiletten, zu sanieren. Das Landesarbeitsgericht hat insoweit den Entgelt-TV rechtsfehlerhaft ausgelegt und den Umfang der Sanierung auf „sanierungsbedürftige“ Räumlichkeiten beschränkt. 41

(a) Dem Wortlaut von Nr. 6 Abs. 2 Entgelt-TV nach sind „die sanitären Einrichtungen“ zu sanieren. Die Verwendung des bestimmten Artikels „die“ deutet darauf hin, dass nicht nur Teilbereiche, sondern alle sanitären Einrichtungen im Altbau hierdurch erfasst werden. Eine Einschränkung lässt sich dem Entgelt-TV, insbesondere dem Begriff „grundsaniert“ nicht entnehmen. „Sanieren“ bedeutet „modernisierend umgestalten“, „reformieren“, „wieder in einen intakten Zustand versetzen“ *(Duden Das große Wörterbuch der deutschen Sprache 3. Aufl. Stichwort „sanieren“; Wahrig Deutsches Wörterbuch 9. Aufl. Stichwort „sanieren“)*, während die Vorsilbe „grund-“ eine Verstärkung, etwas Fundamentales *(Duden aaO Stichwort „grund-“ und „Grund-“)* oder „ganz u. gar“, „völlig“ ausdrückt *(Wahrig aaO Stichwort „grund...“)*. Die Grundsanierung ist daher eine besonders intensive, nicht aber eine solche, die erst bei gravierenden Mängeln erforderlich würde. 42

(b) Mit diesem Verständnis handelt es sich - anders als das Landesarbeitsgericht meint - bei Nr. 6 Abs. 2 Entgelt-TV nicht um eine „unsinnige Regelung“. Nach dessen Feststellungen waren alle Bereiche - und damit auch die Duschen in den Umkleiden - nicht in einwandfreiem Zustand. Selbst wenn also kein „zwingendes“ Sanierungsbedürfnis bestanden haben sollte, ist eine Modernisierung der Duschen in den Umkleiden möglich und sinnvoll, um die Wertigkeit der Einrichtung und die Zufriedenheit der Nutzer zu erhöhen. 43

(c) Diese Auslegung entspricht dem durch das Landesarbeitsgericht im Rahmen der Beweiswürdigung gefundenen Ergebnis, Gegenstand der Sanierungsverpflichtung sei ohne Ausnahme der gesamte sich aus den vorgelegten Grundrissen ergebende Bereich gewesen. Im Hinblick darauf kann dahinstehen, ob die Zeugenaussage eines an den Tarifverhandlungen Beteiligten für das Verständnis 44

einer tariflichen Regelung unabhängig davon herangezogen werden kann, ob sich hierfür Anhaltspunkte im Tarifvertrag finden.

c) Die Bedingung der nicht rechtzeitigen Durchführung der betrieblichen Themen ist eingetreten. Die in Nr. 6 Abs. 2 Entgelt-TV vorgesehene Sanierung hat die Beklagte nicht vollständig durchgeführt. Auf ein Verschulden der Beklagten kommt es für den Bedingungseintritt nicht an. 45

d) Eine Herabsetzung der Entgelterhöhung nach § 343 BGB oder § 242 BGB kommt mangels Vereinbarung einer Vertragsstrafe nicht in Betracht. 46

3. Für den streitgegenständlichen Zeitraum ergibt sich - unter Berücksichtigung auch der über den Firmen-TV anwendbaren tariflichen Regelungen - ein Differenzentgelt in Höhe von 151,61 Euro brutto. Mit der Grundvergütung erhöhten sich - wie das Landesarbeitsgericht zutreffend festgestellt hat - auch die von dieser abhängigen Vergütungsbestandteile, also die in den streitgegenständlichen Monaten angefallenen Nacht- und Schichtzulagen, die Feiertags- und Urlaubsvergütung und die tarifliche Sonderzahlung. 47

4. Die Ansprüche des Klägers sind nicht nach § 18 MTV verfallen. 48

a) Nach § 18.1 MTV sind Ansprüche der Beschäftigten aus dem Arbeitsverhältnis dem Arbeitgeber gegenüber innerhalb von zwei (Zuschläge aller Art, § 18.1.1 MTV) oder sechs (alle übrigen Ansprüche, § 18.1.2 MTV) Monaten nach Fälligkeit geltend zu machen. Nach § 11.2 MTV muss das Monatsentgelt den Beschäftigten spätestens am letzten Arbeitstag des Kalendermonats zur Verfügung stehen, die Vergütung für Mehr-, Nacht-, Spät-, Sonn- und Feiertagsarbeit bis Ende des folgenden Monats. 49

b) Vorliegend war für die vom Kläger geltend gemachten Ansprüche nur die in § 18.1.2 MTV enthaltene Ausschlussfrist von sechs Monaten einzuhalten, obwohl er auch höhere Vergütungsansprüche hinsichtlich Zuschlägen und Feiertagsarbeit geltend macht. Die kürzere Ausschlussfrist in § 18.1.1 MTV gilt zwar ihrem Wortlaut nach für „Zuschläge aller Art“, bezieht sich aber ihrem Sinn und Zweck nach lediglich auf das Entstehen der Ansprüche. Die kürzere Frist trägt 50

dem Umstand Rechnung, dass die Ableistung von zB Mehr- oder Nachtarbeit nach längerer Zeit in der Regel schwieriger nachzuvollziehen ist. Steht aber - wie vorliegend - die Anzahl und Art der Zuschläge fest und sind diese bereits in Lohnabrechnungen ausgewiesen und damit streitlos gestellt *(vgl. hierzu BAG 16. Januar 2013 - 10 AZR 863/11 - Rn. 34, BAGE 144, 210)*, während die Parteien ausschließlich über deren Berechnungsgrundlagen - die Höhe des maßgebenden Tarifentgelts - streiten, bedarf es der kürzeren Ausschlussfrist nicht. § 18.1.1 MTV bezieht sich daher nicht auf die Höhe der streitlos zu zahlenden Zuschläge, zumal Ausschlussfristen wegen der Schwere der mit ihrer Versäumung verbundenen Folgen im Zweifel eng auszulegen sind *(vgl. BAG 13. Februar 2007 - 1 AZR 184/06 - Rn. 35, BAGE 121, 168; 4. September 1991 - 5 AZR 647/90 - zu II 2 b der Gründe)*. Dieses Verständnis führt zu einer sachgerechten und praktisch brauchbaren Lösung, da ansonsten in einem Fall wie dem vorliegenden der Arbeitnehmer gehalten wäre, seine Ansprüche, die er aufgrund derselben zwischen den Parteien streitigen Frage fordert, zu verschiedenen Zeitpunkten geltend zu machen.

c) Danach hat der Kläger nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts seine Ansprüche rechtzeitig geltend gemacht. Die Ansprüche aus Juli 2019 sind (frühestens) am 31. Juli 2019 fällig geworden und waren daher bis zum 31. Januar 2020 geltend zu machen. Diese Frist ist durch Zustellung der Klage an die Beklagte am 29. Januar 2020 eingehalten worden. 51

5. Der Zinsanspruch ergibt sich aus § 286 Abs. 2 Nr. 1, § 288 BGB, § 11.2 Abs. 1 MTV. 52

II. Der Feststellungsantrag ist entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts in seiner derzeitigen Fassung unzulässig. Das führt insoweit zur Aufhebung des Berufungsurteils *(§ 562 Abs. 1 ZPO)* und zur Zurückverweisung der Sache an das Landesarbeitsgericht *(§ 563 Abs. 1 ZPO)*. 53

1. Der Antrag ist mangels hinreichender Bestimmtheit iSd. § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO unzulässig. 54

a) Eine Feststellungsklage muss nach § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO die bestimmte Angabe des Gegenstandes und des Grundes des erhobenen Anspruchs sowie einen bestimmten Antrag enthalten. Der Streitgegenstand und der Umfang der gerichtlichen Prüfungs- und Entscheidungsbefugnis müssen klar umrissen sein, so dass die eigentliche Streitfrage mit Rechtskraftwirkung zwischen den Parteien entschieden werden kann *(§ 322 ZPO)*. Bei einer stattgebenden Entscheidung darf keine Unklarheit über den Umfang der Rechtskraft bestehen. Bei einer Feststellungsklage sind grundsätzlich keine geringeren Anforderungen an die Bestimmtheit zu stellen als bei einer Leistungsklage *(BAG 25. Januar 2017 - 4 AZR 520/15 - Rn. 18; 14. Dezember 2011 - 4 AZR 242/10 - Rn. 19)*. 55

b) Nach diesen Grundsätzen ist der Antrag zwar hinsichtlich des „monatlichen Entgelts“ hinreichend bestimmt, da er nicht nur den Prozentsatz der Erhöhung, sondern auch eine Angabe des Ausgangswerts für den höheren Vergütungsanspruch („Entgeltgruppe 8 auf Basis einer 38 Stunden-Woche [tarifliches Grundentgelt zzgl. Leistungsentgelt]“) enthält *(vgl. zu dieser Voraussetzung BAG 25. Januar 2017 - 4 AZR 520/15 - Rn. 22)*. Unter Berücksichtigung der Anlage 1 zum Entgelt-TV sowie der Mitteilung der Beklagten über die Entgeltzusammensetzung vom 16. Mai 2019 sind diese Werte ohne weiteres bestimmbar. Unklar und daher zu unbestimmt bleibt aber, welche Vergütungsansprüche von dem Zusatz „alle weiteren Entgeltbestandteile, deren Höhe rechnerisch von der Höhe des tariflichen Entgelts abhängt“ erfasst werden. Es ist weder ersichtlich, welche weiteren Entgeltbestandteile dem Kläger insgesamt zustehen könnten, noch, ob diese von der Höhe des tariflichen Entgelts abhängen würden. 56

2. Der Senat kann über die Zulässigkeit des Feststellungsantrags nicht abschließend entscheiden. Die Parteien haben, ebenso wie die Vorinstanzen, die Anforderungen an die Bestimmtheit des Klageantrags nach § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO erkennbar übersehen oder unzutreffend beurteilt. Zur Wahrung des Anspruchs des Klägers auf Gewährung rechtlichen Gehörs *(Art. 103 Abs. 1 GG)* und zur Gewährleistung eines fairen Verfahrens ist die Sache insoweit zur neuen Verhandlung und Entscheidung an das Landesarbeitsgericht zurückzuverweisen, § 563 Abs. 1 Satz 1 ZPO *(BAG 7. Februar 2019 - 6 AZR 84/18 - Rn. 30;* 57

25. Januar 2017 - 4 AZR 517/15 - Rn. 70, BAGE 158, 54). Dem Kläger wird Gelegenheit zu geben sein, einen zulässigen Antrag zu formulieren. Dies kann nur im Rahmen eines erneuten Berufungsverfahrens geschehen.

3. Im Rahmen der neuen Verhandlung und Entscheidung wird das Landesarbeitsgericht - sollte der Kläger einen hinreichend bestimmten Antrag formulieren - weiterhin Folgendes zu berücksichtigen haben: 58

a) Es spricht vieles dafür, dass es hinsichtlich des Zeitraums vom 1. Juli 2019 bis zum 31. Dezember 2019 am nach § 256 Abs. 1 ZPO erforderlichen Feststellungsinteresse fehlt. Der Kläger macht für diesen Zeitraum sowohl die Feststellung der Vergütungspflicht als auch - mit seinem Zahlungsantrag - die entsprechende Entgeltdifferenz geltend. Es ist bislang nicht ersichtlich, welches über eine entsprechende Vergütungszahlung hinausgehende Interesse an der begehrten Feststellung bestehen könnte *(vgl. BAG 13. Mai 2020 - 4 AZR 173/19 - Rn. 46, BAGE 170, 214; 18. April 2012 - 4 AZR 426/10 - Rn. 20)*. Aus diesem Grund käme auch eine Auslegung als Zwischenfeststellungsklage *(§ 256 Abs. 2 ZPO)* nicht in Betracht. Eine solche setzt gleichfalls voraus, dass die Frage nach dem Bestehen eines Rechtsverhältnisses für andere denkbare Folgestreitigkeiten Bedeutung haben kann *(BAG 13. Mai 2020 - 4 AZR 173/19 - aaO; 18. April 2012 - 4 AZR 426/10 - Rn. 20)*. Das ist hinsichtlich des Überschneidungszeitraums nicht ersichtlich. 59

b) Für den darauffolgenden Zeitraum vom 1. Januar 2020 bis zum 31. Mai 2020 *(als dem Ende der Laufzeit des Entgelt-TV, vgl. Nr. 7 Abs. 2 Entgelt-TV)* besteht das erforderliche Feststellungsinteresse. 60

Bei Erhebung der Klage war der Feststellungsantrag jedenfalls teilweise auf einen in der Zukunft liegenden Zeitraum gerichtet. Bei Klagen auf zukünftige Leistung gemäß §§ 257 bis 259 ZPO ist die Feststellungsklage der Leistungsklage gegenüber nicht subsidiär. Der Kläger konnte daher zwischen diesen Klagen und der Feststellungsklage wählen, zumal die Klage nach § 259 ZPO an besondere Voraussetzungen geknüpft ist *(vgl. BAG 7. Juni 2006 - 4 AZR 272/05 - Rn. 17; weiterhin BAG 6. Mai 2009 - 10 AZR 313/08 - Rn. 27)*. Der Klä- 61

ger war nicht gehalten, mit Blick auf die zwischenzeitlich fällig gewordenen Ansprüche seinen Antrag auf Leistung umzustellen. Die zwischen den Parteien bestehende Uneinigkeit kann durch die Feststellung insgesamt beseitigt und das Rechtsverhältnis abschließend geklärt werden *(vgl. BAG 10. November 2021 - 10 AZR 256/20 - Rn. 25 mwN)*.

Treber Der Richter am Bundesarbeitsgericht Neumann ist an der Unterschriftsleistung verhindert. Klug

Treber

Kiefer Chr. Suilmann

ECLI:DE:BAG:2023:220223.U.4AZR68.22.0