

Aktenzeichen: 4 AZR 661/05
Bundesarbeitsgericht 4. Senat

Urteil vom 18. April 2007
- 4 AZR 661/05 -

I. Arbeitsgericht
Frankfurt am Main

Urteil vom 13. Dezember 2004
- 1/7/1 Ca 10891/03 -

II. Hessisches
Landesarbeitsgericht

Urteil vom 12. Juli 2005
- 4 Sa 139/05 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Entscheidungsstichwort:

Tarifauslegung

Gesetze:

Lohn- und Gehaltstarifvertrag für die Brot- und Backwarenindustrie
Hessen vom 30. Juli 2002 § 3; Manteltarifvertrag für die hessische
Brotindustrie vom 4. Dezember 1996 § 5 Nr. 2 Abs. 3;
Ergänzungsvereinbarung zu § 3 (Lohngruppe 6) des Lohn- / Gehalts-
tarifvertrages Brotindustrie - Hessen -

Leitsätze:

keine

Hinweis des Senats:

Parallelsachen - 4 AZR 661/05 - (führend, vorliegend) und - 4 AZR 671/05
-



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

BUNDESARBEITSGERICHT



4 AZR 661/05
4 Sa 139/05
Hessisches
Landesarbeitsgericht

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
18. April 2007

URTEIL

Freitag, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Kläger, Berufungskläger und Revisionskläger,

pp.

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 18. April 2007 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Bepler, die Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Wolter und Creutzfeldt sowie die ehrenamtlichen Richter Günther und Görgens für Recht erkannt:

1. Auf die Revision des Klägers wird das Urteil des Hessischen Landesarbeitsgerichts vom 12. Juli 2005 - 4 Sa 139/05 - aufgehoben.



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

2. Die Sache wird zur neuen Verhandlung und Entscheidung an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über die zutreffende Eingruppierung des Klägers für die Zeit ab dem 1. April 2003. 1

Der nicht tarifgebundene Kläger ist bei der Beklagten auf Grund des Arbeitsvertrages vom 10. August 1992 als gewerblicher Arbeitnehmer beschäftigt. Die Beklagte ist Mitglied des tarifvertragschließenden Verbandes Deutscher Großbäckereien e.V. Ziffer 1 Abs. 2 des Arbeitsvertrages lautet: 2

„Dem Arbeitsverhältnis liegen die jeweils gültigen Tarifverträge der Brot- und Backwarenindustrie zugrunde.“

In Ziffer 13 Abs. 1 des Arbeitsvertrages ist bestimmt: 3

„Soweit in diesem Vertrag keine besonderen Vereinbarungen getroffen werden, gelten gesetzliche und die jeweils gültigen tarifvertraglichen Vorschriften sowie die betrieblichen Vereinbarungen und Anweisungen.“

§ 3 des einschlägigen Lohn- und Gehaltstarifvertrages für die Brot- und Backwarenindustrie Hessen vom 30. Juli 2002 mit Geltung ab 1. August 2002 (LGTV 2002) ebenso wie die nachfolgenden LGTV vom 22. September 2003 (LGTV 2003), vom 11. Oktober 2004 (LGTV 2004) und 5. September 2005 (LGTV 2005), abgeschlossen jeweils zwischen dem Verband Deutscher Großbäckereien e.V. und der Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten, Landesbezirk Hessen/Rheinland-Pfalz/Saar, sehen Tariflöhne gestaffelt nach sechs folgenden Lohngruppen vor, wobei der jeweils geltende Euro-Betrag hinter dem entsprechenden Prozentsatz angegeben wird: 4

„Lohngruppe

- | | | |
|----|--|-------|
| 1. | Schichtführer, leitende Konditoren | 115 % |
| 2. | Ofenführer, Maschinenführer (Anlagenführer), Teigmacher, sonstige Handwerker | 110 % |



3.	Kraftfahrer, Verkaufsfahrer	105 %
4.	Bäcker	100 %
5.	Ungelernte Arbeitskräfte mit schwerer oder schwieriger Arbeit	90 %
6.	Ungelernte Arbeitskräfte mit einfacher Arbeit wie z. B. Brotschneiden, Einpacken, Glasieren, Zuckern, Putzarbeiten	82%”

§ 5 Nr. 2 Abs. 3 des Manteltarifvertrages für die hessische Brotindustrie vom 4. Dezember 1996 (MTV) lautet: 5

„Übt ein Arbeitnehmer mehrere Tätigkeiten aus, so wird er in die Tarifgruppe eingestuft, die seiner überwiegenden Tätigkeit entspricht.“

Am 14. Juli 2000 trafen die Beklagte und die Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten, Landesbezirk Hessen/Rheinland-Pfalz/Saarland, eine „Ergänzungsvereinbarung zu § 3 (Lohngruppe 6) des Lohn- / Gehaltstarifvertrages Brotindustrie - Hessen - in der jeweils gültigen Fassung“, wonach sie die „nachstehende Protokollnotiz“ zum genannten Lohn- und Gehaltstarifvertrag abschlossen: 6

„§ 1 Geltungsbereich

- a) räumlich: für die Betriebsstätte F
 - b) fachlich und persönlich: für alle Arbeitnehmer des o. g. Betriebes (die Mitglied der Gewerkschaft NGG im DGB sind)*.
1. Die Vertragsparteien sind übereinstimmend der Auffassung, dass aufgrund der Arbeitsorganisation in der Produktion eine differenziertere Beschreibung der Tätigkeiten aller gewerblicher Arbeitnehmer sinnvoll ist. Insbesondere ist eine differenzierte Beschreibung der Tätigkeiten, die der Lohngruppe 6 zuzuordnen sind, notwendig.
 2. Die beschriebenen Tätigkeiten werden nach den Kriterien Belastungen, Fähigkeiten/Fertigkeiten und Verantwortung gewichtet.
...
Sind die Kriterien ... erfüllt, wird ein jeweils 2%iger Zuschlag, ausgehend von der Tariflohngruppe 6, gewährt.
Für die Kriterien ... kann ein 1 %iger Zuschlag, ausgehend von der Tariflohngruppe 6, gewährt werden.
 3. Tätigkeitsbeschreibungen und Gewichtungen entsprechend der aufgeführten Kriterien ergeben sich aus den Anlagen 1 - 4 dieser Vereinbarung. Die Anlagen 1 - 4 sind



Vertragsbestandteil.

...

5. Die Einstellung der Arbeitnehmer, soweit sie nicht nach Art und Zuordnung den Bewertungsgruppen 1 - 5 einzustellen sind, erfolgt in die Lohngruppe 6.

Erstmals nach 6 Monaten der Betriebszugehörigkeit wird eine Überprüfung der ausgeübten Tätigkeit, anhand der Anlagen 1 - 4, für die einzelnen Arbeitnehmer vorgenommen. Das Ergebnis der Überprüfung ist dem Arbeitnehmer mitzuteilen.

...

8. Aus Anlaß des Inkrafttretens dieser Protokollnotiz dürfen bessere Lohn- und Arbeitsbedingungen nicht verschlechtert werden.
9. Diese Protokollnotiz tritt zum 01.08.2000 in Kraft. Sie kann mit einer Kündigungsfrist von einem Monat zum Monatsschluß gekündigt werden, erstmals zum 31.12.2001.

Sie endet ohne Nachwirkung zu dem Zeitpunkt, wenn durch Tarifregelung die Differenz zwischen der Lohngruppe 5 und 6 des oben genannten Tarifvertrages verändert wird. Beide Parteien verpflichten sich für diesen Fall unverzüglich eine neue Ergänzungsvereinbarung zu vereinbaren."

In der Anlage „Shop Bäckerei“ zu dieser Ergänzungsvereinbarung sind verschiedene Tätigkeiten aufgeführt und unter dem Kriterium „Belastung“ mit Gewichtungsfaktoren von 2 oder 3 versehen. Die Ergänzungsvereinbarung vom 14. Juli 2000 ist von der Beklagten zum 30. September 2002 gekündigt worden.

Der Kläger ist seit Beginn des Arbeitsverhältnisses in der Shop-Bäckerei eingesetzt und wird seitdem nach Lohngruppe 6 des jeweils gültigen LGTV vergütet. Im streitgegenständlichen Zeitraum seit dem 1. April 2003 hat der Kläger ausschließlich Tätigkeiten ausgeführt, welche in dieser Anlage aufgeführt sind.

Der Kläger begehrt von der Beklagten Vergütung nach Lohngruppe 5 ab dem 1. April 2003. Er hat die Ansicht vertreten, er übe überwiegend „schwere Arbeit“ im Sinne der Tätigkeitsbeschreibung dieser Lohngruppe aus.



Der Kläger hat beantragt

10

festzustellen, dass er ab 1. April 2003 in die Lohngruppe 5 des Lohn- und Gehaltstarifvertrages der hessischen Brotindustrie vom 30. Juli 2002 einzugruppieren sei.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat vorgetragen, alle in der Shop-Bäckerei ausgeübten Tätigkeiten nach Lohngruppe 6 seien in der Ergänzungsvereinbarung vom 14. Juli 2000 aufgeführt. Da der Kläger ausschließlich solche Arbeiten verrichte, komme seine Eingruppierung in Lohngruppe 5 nicht in Betracht.

11

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die vom Kläger eingelegte Berufung zurückgewiesen. Mit der Revision verfolgt der Kläger seinen Klaganspruch weiter. Die Beklagte beantragt die Zurückweisung der Revision.

12

Entscheidungsgründe

Die Revision des Klägers ist begründet. Sie führt zur Zurückverweisung der Sache an das Landesarbeitsgericht.

13

Mit der vom Landesarbeitsgericht gegebenen Begründung kann die Klage nicht abgewiesen werden. Das Revisionsgericht kann die Sache nicht abschließend entscheiden, weil die dafür notwendigen tatsächlichen Feststellungen fehlen.

14

1. Das Landesarbeitsgericht hat entschieden, dem Kläger stehe die Vergütung nach Lohngruppe 5 LGTV nicht zu. Zur Begründung hat es im Wesentlichen ausgeführt: Die Ergänzungsvereinbarung sei auf Grund der arbeitsvertraglichen Inbezugnahme anwendbar, weil diese als Gleichstellungsabrede nicht nur die Branchentarifverträge, sondern auch die Ergänzungsvereinbarung als Haustarifvertrag erfasse. Der Anwendbarkeit der Ergänzungsvereinbarung stehe auch nicht entgegen, dass sie gekündigt worden und damit in die Nachwirkung getreten sei und dass danach ein neuer LGTV abgeschlossen worden sei. Die Ergänzungsvereinbarung nebst Anlagen sei dahingehend auszulegen, dass die in den Anlagen aufgeführten Tätigkeiten in dem Betrieb der Beklagten der Lohngruppe 6 des jeweils gültigen LGTV zugeordnet seien. Deshalb könnten diese Tätigkeiten nur der Lohngruppe 6, nicht aber gleichzeitig der Lohngruppe 5 zugeordnet werden. Da der Kläger unstreitig nur Tätigkeiten ausübe, die

15



in der Anlage „Shop Bäckerei“ der Ergänzungsvereinbarung aufgeführt seien, komme nur die Eingruppierung seiner Tätigkeiten in Lohngruppe 6 in Betracht. Es bedürfe keiner Entscheidung, ob der Kläger schwere Tätigkeiten im Sinne der Lohngruppe 5 LGTV ausführe.

2. Dem kann nicht gefolgt werden. Dabei kann offenbleiben, ob das Landesarbeitsgericht zutreffend davon ausgegangen ist, dass auch die Ergänzungsvereinbarung von der arbeitsvertraglichen Bezugnahme erfasst wird und deren Anwendbarkeit auch nach der Kündigung und nach dem Abschluss eines neuen LGTV gegeben ist. Denn auch bei Anwendbarkeit der Ergänzungsvereinbarung richtet sich die Eingruppierung des Klägers nach dem LGTV. Das Landesarbeitsgericht verkennt, dass die Ergänzungsvereinbarung als tarifliche Regelung den LGTV nur ergänzt und nicht ändert. Die tarifliche Bewertung der Tätigkeit hat trotz der Ergänzungsvereinbarung zunächst nach dem LGTV zu erfolgen. Deshalb ist auch bei Anwendbarkeit der Ergänzungsvereinbarung vorrangig zu entscheiden, ob die überwiegende Tätigkeit des Klägers den Merkmalen der von ihm begehrten Lohngruppe 5 entspricht, und zwar auch dann, wenn er nur Tätigkeiten ausführt, die in der Anlage „Shop Bäckerei“ zur Ergänzungsvereinbarung enthalten sind. Erst wenn danach eine Eingruppierung nach Lohngruppe 6 LGTV vorliegt, ist der Anwendungsbereich der Ergänzungsvereinbarung eröffnet, der prozentuale Zuschläge zur Lohngruppe 6 entsprechend der Erfüllung der in der Ergänzungsvereinbarung bestimmten Voraussetzungen vorsieht. Das ergibt die Auslegung der Ergänzungsvereinbarung.

a) Das Landesarbeitsgericht ist zutreffend davon ausgegangen, dass es sich bei der Ergänzungsvereinbarung trotz der Bezeichnung als „Protokollnotiz“ um einen Firmentarifvertrag handelt.

aa) Ob eine Protokollnotiz selbst Tarifcharakter hat oder sie lediglich als Interpretationshilfe für die tariflichen Vorschriften dient, ist durch Auslegung unter Berücksichtigung der konkreten Umstände ihres Zustandekommens zu ermitteln (vgl. dazu Senat 4. April 2001 - 4 AZR 237/00 - BAGE 97, 263; 24. November 1993 - 4 AZR 402/92 - BAGE 75, 116; Kempen/Zachert/Zachert TVG 4. Aufl. § 1 Rn. 774). Maßgeblich für ihre Einordnung ist der Wille der Tarifvertragsparteien. Danach liegt eine tarifliche Regelung vor, wenn in der Vereinbarung ihr Wille zur Schaffung einer normativ wirkenden Ordnung deutlich wird. Dies ist insbesondere dann anzunehmen, wenn die Protokollnotiz inhaltlich und formal einem Tarifvertrag entspricht, dh. wenn die Vereinbarung konkrete

16

17

18



Regelungen enthält und diese schriftlich niedergelegt und von beiden Seiten unterschrieben wurden.

bb) Danach ist die Ergänzungsvereinbarung vom 14. Juli 2000 als eigenständiger Firmentarifvertrag zu qualifizieren. Die Ergänzungsvereinbarung hat zunächst die äußere Form eines Tarifvertrages. Sie ist schriftlich gefasst und von beiden Tarifvertragsparteien unterzeichnet. Auch inhaltlich ist der Ergänzungsvereinbarung tarifvertragliche Qualität beizumessen. § 1 Ziffer 2 der Ergänzungsvereinbarung regelt Zuschläge, die zusätzlich zur Vergütung nach dem LGTV gewährt werden. Insbesondere daraus wird der Wille der Tarifvertragsparteien deutlich, mit der Ergänzungsvereinbarung nicht nur Auslegungshinweise zu geben, sondern eine eigenständige, den LGTV ergänzende Regelung zu schaffen. 19

b) Die Auslegung des normativen Teils dieser Ergänzungsvereinbarung als Tarifvertrag folgt nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts 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 nicht eindeutigem Wortlaut 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, dann können die Gerichte für Arbeitsachen ohne Bindung an eine Reihenfolge weitere Kriterien wie die Entstehungsgeschichte des Tarifvertrages, ggf. auch die praktische Tarifübung ergänzend hinzuziehen. Auch die Praktikabilität denkbarer Auslegungsergebnisse gilt es zu berücksichtigen; im Zweifel gebührt derjenigen Tarifauslegung der Vorzug, die zu einer vernünftigen, sachgerechten, zweckorientierten und praktisch brauchbaren Regelung führt (zB Senat 30. Mai 2001 - 4 AZR 269/00 - BAGE 98, 35 mwN; 7. Juli 2004 - 4 AZR 433/03 - BAGE 111, 204, 209). 20

c) Nach diesen Maßstäben können der Ergänzungsvereinbarung nur zusätzliche Regelungen über Zuschläge für einen Arbeitnehmer entnommen werden, der in die Lohngruppe 6 LGTV eingruppiert ist. Ob der Arbeitnehmer in die Lohngruppe 6 eingruppiert ist oder aber in die Lohngruppe 5 oder eine höhere Lohngruppe, richtet sich weiterhin allein nach den Merkmalen des LGTV. 21



- aa) Dafür spricht schon der Wortlaut der Ergänzungsvereinbarung, die sich nach ihrer Überschrift ausdrücklich auf „§ 3 (Lohngruppe 6)“ des LGTV bezieht. Es geht also nicht um eine Umgestaltung der tariflichen Merkmale der Lohngruppen 5 und 6 LGTV, sondern um eine ergänzende Regelung für in die Lohngruppe 6 eingruppierte Arbeitnehmer. Das wird bestätigt durch die Formulierung in § 1 Ziffer 1 der Ergänzungsvereinbarung, wonach die Tarifvertragsparteien übereinstimmend der Auffassung sind, dass eine differenziertere Beschreibung der Tätigkeiten, die der Lohngruppe 6 zuzuordnen sind, notwendig sei. Ein Wille der Tarifvertragsparteien der Ergänzungsvereinbarung, die tariflichen Merkmale der Lohngruppen 5 und 6 LGTV zu ändern, kann danach nicht festgestellt werden. 22
- bb) Die Gültigkeit und der Vorrang der Merkmale des LGTV zeigt sich auch in der Regelung des § 1 Ziffer 5 der Ergänzungsvereinbarung. Darin ist bestimmt, dass „die Einstellung der Arbeitnehmer ... in die Lohngruppe 6“ erfolgt, „soweit sie nicht nach Art und Zuordnung den Bewertungsgruppen 1 - 5 einzustellen sind“ und dass erstmals nach sechs Monaten der Betriebszugehörigkeit eine Überprüfung der ausgeübten Tätigkeit anhand der Anlagen vorgenommen wird. Daraus folgt, dass die Eingruppierung bei der Einstellung sich allein nach den Tätigkeitsmerkmalen des LGTV richten soll und dabei nicht auf die Tätigkeitsbeschreibungen in den Anlagen zur Ergänzungsvereinbarung zurückgegriffen werden kann. Erst nach sechs Monaten soll - nur - bei den nach dem LGTV in die Lohngruppe 6 eingruppierten Mitarbeitern auf der Grundlage der Ergänzungsvereinbarung über gegebenenfalls zu zahlende Zuschläge zur Lohngruppe 6 LGTV entschieden werden. 23
- cc) Zudem sind die Merkmale der Lohngruppe 5 auch nicht deckungsgleich mit den Kriterien, für die nach der Ergänzungsvereinbarung die Zuschläge gewährt werden. So hat das Kriterium „erhebliche Belastung“ eine weitere Bedeutung als das Merkmal „schwere Arbeit“ iSd. Lohngruppe 5 und auch das Kriterium „weitergehende Fähigkeiten und Fertigkeiten“ kann nicht ohne weiteres mit dem Merkmal „schwieriger Arbeit“ iSd. Lohngruppe 5 gleichgesetzt werden. Für das Kriterium „erhöhte Verantwortung“ der Ergänzungsvereinbarung gibt es bei den Merkmalen der Lohngruppe 5 überhaupt keine Parallele. 24
- dd) Schließlich werden die Beispielstätigkeiten, die in dem Lohn- und Gehaltstarifvertrag als einfache Arbeiten iSd. Lohngruppe 6 aufgeführt sind (Brotschneiden, Einpacken, Glasieren, Zuckern, Putzarbeiten), in der Ergänzungsvereinbarung ebenfalls 25



genannt. Die Ergänzungsvereinbarung baut so auf den tariflichen Regelungen zur Lohngruppe 6 in § 3 Abs. 2 Nr. 6 LGTV auf. Sie will Tätigkeiten, die nach dem Lohn- und Gehaltstarifvertrag an sich als schwere oder schwierige Arbeit iSd. Lohngruppe 5 anzusehen sind, nicht der Lohngruppe 6 zuordnen.

3. Somit richtet sich auch bei Anwendbarkeit der Ergänzungsvereinbarung in dem hier relevanten Zeitraum ab 1. April 2003 die Eingruppierung des Klägers nach der von ihm begehrten Lohngruppe 5 des LGTV allein nach dessen Merkmalen. Aus dem vom Landesarbeitsgericht festgestellten Umstand, dass der Kläger nur Tätigkeiten ausübt, die in der Anlage „Shop Bäckerei“ zur Ergänzungsvereinbarung enthalten sind, folgt entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts nicht, dass eine Eingruppierung in Lohngruppe 5 LGTV nicht in Betracht kommt. Es spricht zwar viel dafür, dass diese in der Anlage zur Ergänzungsvereinbarung aufgeführten Tätigkeiten nach Auffassung der Tarifvertragsparteien typischerweise unter die Lohngruppe 6 fallen, weil für sie nur Zuschläge ausgehend von Lohngruppe 6 vorgesehen sind. Es ist aber nicht ausgeschlossen, dass die konkreten Umstände bei diesen Tätigkeiten dazu führen, dass zB das Merkmal „schwere Arbeit“ der Lohngruppe 5 LGTV als erfüllt anzusehen ist. Dazu haben der Kläger und die Beklagte ausführlich vorgetragen. Das Landesarbeitsgericht wird dieses Vorbringen - ggf. nach einer Beweisaufnahme - nach den tariflichen Vorgaben dahingehend zu würdigen haben, ob der Kläger nach § 5 Nr. 2 Abs. 3 MTV überwiegend Tätigkeiten ausübt, die als „schwere Arbeit“ iSd. Lohngruppe 5 LGTV anzusehen sind.

26

Bepler

Creutzfeldt

Wolter

Günther

Görgens



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)

