

Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg

Im Namen des Volkes

Urteil

§ 253 Abs 2 Nr 2 ZPO, § 256 Abs 1 ZPO, § 6.4 Manteltarifvertrag der Metall- und Elektroindustrie Nordwürttemberg/Nordbaden

- 1. Stützt ein Kläger sein einheitliches Klagebegehren auf mehrere prozessuale Ansprüche, muss eine Rangfolge der zu prüfenden Streitgegenstände angegeben werden, andernfalls fehlt es an der notwendigen streitgegenständlichen Bestimmtheit iSv. § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO.**
- 2. Mit einer Elementenfeststellungsklage kann auch der Umfang der Leistungspflicht des Arbeitgebers im Rahmen der Alterssicherung (Einbeziehung von Zuschlägen für Spät- und Nachtarbeit) geklärt werden.**
- 3. Für einen Anspruch auf Einbeziehung von Zuschlägen für Spät- und Nachtarbeit in die Verdienstsicherung ab dem 54. Lebensjahr nach § 6.4 Manteltarifvertrag der Metall- und Elektroindustrie Nordwürttemberg/Nordbaden (MTV Metall) kommt es nach § 6.4.1.1 MTV Metall nicht darauf an, dass Spät- und Nachtarbeit (Lage der Arbeitszeit) zu den regelmäßigen Aufgaben des Beschäftigten gehören. Neben den weiteren Voraussetzungen für eine Berücksichtigung von Zuschlägen für Spät- und Nachtarbeit (insb. in § 6.4.1.2 MTV Metall) kommt es allein darauf an, ob dem Beschäftigten solche Arbeiten regelmäßig übertragen sind, die nach dem weiter praktizierten Arbeitszeitmodell des Arbeitgebers nacht- bzw. spätmorgenspflichtig sind.**

LG Baden-Württemberg, Urteil vom 01.10.2020 Az. : 17 Sa 7/20

Tenor:

1. Auf die Berufung des Klägers wird das Urteil des Arbeitsgerichts Stuttgart - Kammern Aalen - vom 15. Oktober 2019 - 27 Ca 358/18 - abgeändert:

Es wird festgestellt, dass die Beklagte verpflichtet ist, den für den Kläger nach § 6.7 MTV Metall festzuschreibenden Alterssicherungsbetrag ab dem 1. Mai 2018 nach § 6.6 MTV Metall unter Berücksichtigung von im Zeitraum 1. Mai 2017 bis 30. April 2018 erzielten Zuschlägen für Spät- und Nachtarbeit neu zu berechnen.

2. Die Beklagte hat die Kosten des Rechtsstreits zu tragen.

3. Die Revision wird für die Beklagte zugelassen.

Tatbestand:

1

Die Parteien streiten über die Verpflichtung der Beklagten, Zuschläge für Spät- und Nacharbeit bei der Berechnung der dem Kläger zustehenden tariflichen Verdienstsicherung im Alter berücksichtigen zu müssen.

2

Die Beklagte ist ein Unternehmen der Metallindustrie und Mitglied im Verband der Metall- und Elektroindustrie Baden-Württemberg e.V. (Südwestmetall). Der am 00.00.0000 geborene Kläger trat zum 15. Juni 1998 in ein Arbeitsverhältnis zur Beklagten „als Einrichter“ ein. Seit 1. Juni 1999 wird der Kläger als Anlagenmechaniker in der Abteilung Metallurgie beschäftigt und ist zuletzt in die Entgeltgruppe 09 des Entgeltrahmen-Tarifvertrags für die Beschäftigten in der Metall- und Elektroindustrie in Baden-Württemberg (ERA-TV) eingruppiert. Der schriftliche Arbeitsvertrag vom 12. Mai 1998 bestimmt ua. das Folgende:

3

„...
§ 3

Arbeitszeit

4

(1) Die individuelle regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit beträgt 35,0 Stunden. Die Firma ist berechtigt, die individuelle regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit zu verändern. Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit und der Pausen sowie Änderungen sind aus den Aushängen zu ersehen.

5

(2) Der Mitarbeiter ist verpflichtet, seine Tätigkeit auszuüben in

6

Normalschicht und Schichtarbeit

7

(3) Bei dringenden betrieblichen Erfordernissen ist der Mitarbeiter verpflichtet, im Rahmen der gesetzlichen und tariflichen Bestimmungen Mehrarbeit zu leisten.

8

§ 4

Entlohnung

9

(1) ...

...

(6) Zuschläge für Mehr-, Spät-, Nacht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit werden in der Höhe des jeweils geltenden Manteltarifvertrags gezahlt.

...

10

§ 10

Anderweitige Bestimmungen, Änderungen und Ergänzungen

11

(1) ...

...

(4) Im Übrigen gelten für das Arbeitsverhältnis die gesetzlichen Bestimmungen, die jeweiligen Tarifverträge (auch nachwirkende) für die Metallindustrie Nordwürttemberg und Nordbaden, die Arbeitsordnung der Firma sowie die jeweiligen Betriebsvereinbarungen.

(5) ...
...“

12

Seit Beginn des Arbeitsverhältnisses wurde der Kläger in Schichtarbeit beschäftigt und erzielte Zuschläge insb. für Spät- und Nachtarbeit. Am 9. Juli 2014 erlitt der Kläger einen Arbeitsunfall und war bis 21. September 2014 arbeitsunfähig erkrankt. Ab dem 22. September 2014 setzte die Beklagte den Kläger zunächst ausschließlich in der Normalschicht ein. Seit dem 1. Februar 2016 ist der Kläger einem schwerbehinderten Menschen gleichgestellt (Anlage K2, Bl. 10 d. Akte).

13

Am 26. Januar 2017 führte der Vorgesetzte des Klägers, Herr B., mit dem Kläger ein Personalgespräch mit dem Ziel, den Kläger für eine Elternzeitvertretung zu gewinnen. Der zu vertretende Arbeitnehmer, Herr N., arbeitete im Schichtbetrieb. Mit Einverständnis des Klägers setzte die Beklagte den Kläger im Zeitraum 23. Februar 2017 bis 1. März 2018 zur Vertretung des Herrn N. im Spät- und Nachtzuschläge auslösenden Schichtbetrieb ein.

14

In der Folge wurde der Kläger neben seinem Einsatz in Normalschicht vertretungsweise im Zeitraum vom 4. bis 9. März 2018 in Nacht-, im Zeitraum 19. bis 23. März in Spät-, im Zeitraum 12. bis 14. April in Früh- und im Zeitraum 15. bis 20. April 2018 in Nachtschicht eingesetzt.

15

Mit dem 1. Mai 2018 erreichte der Kläger die tarifliche Alterssicherung. Die Beklagte errechnete einen Alterssicherungsbetrag iHv. insgesamt 4.362,04 Euro brutto. Dieser setzt sich zusammen aus dem Grundentgelt (3.694,50 Euro), dem Leistungsentgelt (587,43 Euro) und einer Belastungszulage (81,01 Euro); vom Kläger bezogene Zuschläge für Spät- und Nacharbeit wurden nicht berücksichtigt (Anlage K3, Bl. 11 d. Akte ArbG).

16

Auf ein Schreiben des Klägers vom 29. Mai 2018 teilte die Beklagte diesem mit, Zuschläge und Zulagen seien nur dann in der Alterssicherung zu berücksichtigen, wenn „diese zu den regelmäßigen Arbeitsaufgaben eines Beschäftigten“ gehörten. Die Schichtarbeit vom 23. Februar 2017 bis 1. März 2018 sei vertretungsweise verrichtet worden und im Anschluss sei ein Einsatz in Normalschicht erfolgt. Von einer Regelmäßigkeit könne nicht ausgegangen werden (Anlage K4, Bl. 12 d. Akte ArbG).

17

Mit Schreiben seiner Prozessbevollmächtigten vom 18. Juli 2018 forderte der Kläger die Beklagte zur Neuberechnung des Alterssicherungsbetrags unter Berücksichtigung von Schichtzuschlägen auf (Anlage K5, Bl. 13 bis 14 d. Akte ArbG), was die Beklagte mit Schreiben ihrer Prozessbevollmächtigten vom 31. Juli 2018 (Anlage K6, Bl. 15 bis 16 d. Akte ArbG) mit Hinweis auf die fehlende Regelmäßigkeit der Schichtarbeit ablehnte.

18

Der Manteltarifvertrag für die Beschäftigten der Metall- und Elektroindustrie Nordwürttemberg/Nordbaden (künftig: MTV Metall) bestimmt zur tariflichen Alterssicherung das Folgende:

19

§ 6

Alterssicherung

6.1

Beschäftigte, die das 54. Lebensjahr vollendet haben und dem Betrieb oder Unternehmen mindestens ein Jahr angehören, haben Anspruch auf Verdienstsicherung.

Die tarifliche Verdienstsicherung bezieht sich nicht auf das Tarifentgelt, sondern auf das Effektiventgelt und wird wie folgt verwirklicht:

6.1.1

Der Alterssicherungsbetrag, der nach §§ 6.3 und 6.4 zu ermitteln ist, wird als Mindestverdienst garantiert.

6.1.2

Der laufende Verdienst innerhalb des nach § 6.9 zu regelnden Vergleichszeitraums wird mit dem Alterssicherungsbetrag verglichen.

6.1.3

Ist der laufende Verdienst niedriger als der Alterssicherungsbetrag, so ist ein Ausgleich bis zur Höhe des Alterssicherungsbetrages zu bezahlen.

6.2

Beginn der Verdienstsicherung

Die Verdienstsicherung beginnt mit dem Ersten des Monats, in dem der Beschäftigte das

54. Lebensjahr vollendet. Erfüllt der Beschäftigte an seinem 54. Geburtstag

die Voraussetzung der Betriebs- oder Unternehmenszugehörigkeit von einem Jahr nicht, so beginnt

die Verdienstsicherung am Ersten des Monats, in welchem er diese Voraussetzung erfüllt.

6.3

Zusammensetzung und Errechnung des Alterssicherungsbetrages

Der Alterssicherungsbetrag errechnet sich wie folgt:

6.3.1

aus dem Monatsgrundentgelt der Entgeltgruppe zu Beginn der Verdienstsicherung.

6.3.2

aus den in den letzten 12 Monaten vor Beginn der Verdienstsicherung durchschnittlich erzielten leistungsabhängigen variablen Bestandteilen.

6.3.3

der Belastungszulage zu Beginn der Verdienstsicherung.

6.3.4

aus der übertariflichen Zulage zu Beginn der Verdienstsicherung.

6.3.5

aus den in den letzten zwölf Kalendermonaten vor Beginn der Verdienstsicherung erzielten

(tariflichen und/oder übertariflichen) durchschnittlichen Zuschlägen für Sonn-, Feiertags-, Spät-, Nacht-(Schicht-),

Montagearbeit sowie Erschwerniszulagen gemäß § 8 BMTV, sofern die in § 6.4 genannten Voraussetzungen erfüllt sind.

6.3.6

Der Alterssicherungsbetrag errechnet sich nach der Formel:

6.3.1 + 6.3.2 + ggf. 6.3.3 + ggf. 6.3.4 + ggf. 6.3.5

6.3.7

Bei Reisenden im Sinne von § 15, die eine Provision erhalten, ist diese mit in den Alterssicherungsbetrag mit einzubeziehen, und zwar in der Höhe der monatlichen Durchschnittsprovision, errechnet aus der Provision der letzten 36 Kalendermonate vor Beginn der Verdienstsicherung.

6.4

Einbeziehung von Zuschlägen und Zulagen in den Alterssicherungsbetrag

6.4.1

Die in den letzten zwölf Kalendermonaten vor Beginn der Verdienstsicherung erzielten

(tariflichen und/oder übertariflichen) durchschnittlichen Zuschläge für Sonn-, Feiertags-, Spät-, Nacht-(Schicht-),

Montagearbeit sowie Erschwerniszulagen gemäß § 8 BMTV sind nur unter folgenden Voraussetzungen in den

Alterssicherungsbetrag gemäß § 6.3 einzubeziehen:

6.4.1.1

Die den genannten Zuschlägen und Zulagen zugrunde liegenden Arbeiten müssen zu den regelmäßigen Arbeitsaufgaben des Beschäftigten gehören (z. B. Pförtner, Feuerwehrleute).

6.4.1.2

Bei Spät-, Nacht- oder Montagearbeit muss der Beschäftigte außerdem während eines

unmittelbar vor Beginn der Verdienstsicherung liegenden Zeitraums von acht Jahren mehr

als vier Jahre in einem Betrieb der Metall- und Elektroindustrie diese Arbeit geleistet haben.

Diese Voraussetzung ist auch dann erfüllt, wenn teils Arbeit der einen und teils Arbeit einer anderen der vorstehend

genannten Art geleistet wurde. In jedem Falle muss der Beschäftigte mindestens ein Jahr eine der

genannten Arbeiten regelmäßig in dem Betrieb, gegen den der Anspruch auf Verdienstsicherung entsteht, geleistet haben.

6.4.1.3

Die Voraussetzungen für die Einbeziehung der Zuschläge und Zulagen in den Alterssicherungsbetrag

können auch noch nach Beginn der Verdienstsicherung (s. o. § 6.2) erfüllt werden.

Die Zuschläge und

Zulagen sind dann erst ab diesem Zeitpunkt in die Berechnung einzubeziehen.

Berechnungszeitraum für den durchschnittlichen Zuschlag bzw. die durchschnittliche Zulage sind

in diesem Falle die letzten zwölf Kalendermonate vor Erfüllung der Voraussetzungen.

6.4.2

Der durchschnittliche Zuschlag und/oder ggf. die durchschnittliche Zulage (gemäß § 6.3.5) errechnet

sich aus dem Gesamtbetrag der in Frage kommenden Zuschläge und Zulagen während der letzten zwölf Kalendermonate

vor Beginn der Verdienstsicherung, dividiert durch die Zahl der in den letzten zwölf Kalendermonaten

vor Beginn der Alterssicherung tatsächlich gearbeiteten Stunden.

Der sich aus dieser Berechnung ergebende Betrag ist mit dem 4,35fachen der individuellen regelmäßigen

wöchentlichen Arbeitszeit zu multiplizieren.

6.5

Nicht in den Alterssicherungsbetrag einzubeziehen sind:

Zuschläge für Mehrarbeit und sonstige unregelmäßige Bezüge, vermögenswirksame Leistungen, Auslösungen, Gratifikationen, zusätzliche Urlaubsvergütung und andere einmalige Zuwendungen.

6.6

Alterssicherungsbetrag

Durch die Berechnung gemäß §§ 6.3 und 6.4.2 ergibt sich der Alterssicherungsbetrag als durchschnittlicher

Monatsverdienst, bezogen auf die individuelle regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit - oder bei Teilzeitbeschäftigten

auf die vertraglich vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit - zu Beginn der Alterssicherung.

6.6.1

Bei Beschäftigten, bei denen sich nach Eintritt der Alterssicherung das Verhältnis ihrer individuellen

regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit - oder bei Teilzeitbeschäftigten ihre vertraglich vereinbarte

wöchentliche Arbeitszeit - zur tariflichen regelmäßigen Arbeitszeit (§ 7.1) ändert, ist der monatliche

Alterssicherungsbetrag entsprechend umzurechnen.

6.6.2

Bei Kurzarbeit ist der Alterssicherungsbetrag für die Dauer der Kurzarbeit gemäß §§ 8.2.3, 8.2.4 zu ermitteln.

6.7

Festschreibung des Alterssicherungsbetrages

Der sich aus der Berechnung nach §§ 6.3 und 6.4.2 ergebende Alterssicherungsbetrag ist

mit den dort genannten Entgeltbestandteilen aufgegliedert festzuschreiben.

Die Mindestverdienstgarantie (§ 6.1.1) bezieht sich auch auf diese Entgeltbestandteile.

6.8

Unterrichtung des Beschäftigten und des Betriebsrates

...

6.9

Durchführung der Verdienstsicherung

Der Verdienstaustausch gemäß § 6.1 ist monatlich (Vergleichsmonat) vorzunehmen.

Dabei wird der Durchschnittsverdienst aus einem Vergleichszeitraum mit dem festgeschriebenen Alterssicherungsbetrag verglichen.

In den Durchschnittsverdienst des Vergleichszeitraumes können nur die Entgeltbestandteile, insbesondere nur die

Zuschläge bzw. Zulagen einbezogen werden, die im Alterssicherungsbetrag enthalten sind.

...

6.10

Fortschreibung des Alterssicherungsbetrags

...

...

...

20

Auch nach dem 1. Mai 2018 wurde der Kläger in zuschlagspflichtiger Spät- und Nacharbeit eingesetzt.

21

Mit seiner am 29. August 2018 beim Arbeitsgericht Stuttgart, Kammern Aalen, eingegangenen Klage begehrt der Kläger die Neuberechnung des für ihn errechneten

Alterssicherungsbetrags unter Berücksichtigung von Zuschlägen für Spät- und Nachtarbeit.

22

Der Kläger trug erstinstanzlich vor, die Beklagte sei tarifvertraglich verpflichtet, auch Zuschläge für Schichtarbeit einzubeziehen. Der Kläger werde zur Vertretung anderer Arbeitnehmer regelmäßig in Schichtarbeit beschäftigt. Auch die Voraussetzungen nach § 6.4.1.2 MTV Metall seien erfüllt; er habe im Achtjahreszeitraum deutlich mehr als vier Jahre Schichtarbeit geleistet. Im Übrigen berücksichtige die Beklagte bei anderen Arbeitnehmern Zuschläge und Zulagen auch dann, wenn der Arbeitnehmer bei Erreichen der Alterssicherung überhaupt nicht mehr in zuschlagspflichtigen Schichten beschäftigt werde. So habe die Beklagte beim Arbeitnehmer T. die von ihm verdienten Zuschläge bei dessen Alterssicherungsbetrag ab März 2015 berücksichtigt, obwohl Herr T. ab Januar 2015 aus der Schichtarbeit ausgeschieden sei. Der Kläger werde wegen seiner Behinderung zurückgesetzt und sehe sich zu Unrecht ungleich behandelt.

23

Der Kläger hat erstinstanzlich beantragt,

24

die Beklagte wird verpflichtet, den Anspruch des Klägers nach § 6 MTV unter Berücksichtigung der Schichtzulagen und ERA-Zuschläge neu zu berechnen.

25

Die Beklagte hat erstinstanzlich beantragt,

26

die Klage abzuweisen.

27

Die Beklagte trug in erster Instanz vor, der Alterssicherungsbetrag sei zu Recht ohne Berücksichtigung von Zuschlägen in der Schichtarbeit berechnet worden, weil es an der Regelmäßigkeit des Einsatzes des Klägers in der Schichtarbeit fehle. Richtig sei zwar, dass der Kläger im Bedarfsfall als Springer in Schichtarbeit beschäftigt werde, jedoch fehle es an der Regelmäßigkeit, weil der Einsatz des Klägers in Normalschicht geplant werde. Auch der Einsatz des Klägers als Elternzeitvertreter sei kein regelmäßiger Einsatz in Schichtarbeit gewesen, sondern ein Einsatz für einen von vornherein feststehenden Zeitraum. Einen Anspruch aus dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz könne der Kläger nicht herleiten. Der zugrundeliegende Lebenssachverhalt sei völlig anders gelagert. Im Übrigen könne der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz keinen Anspruch auf eine Besserstellung begründen.

28

Mit Urteil vom 15. Oktober 2019 hat das Arbeitsgericht die Klage abgewiesen und zur Begründung ausgeführt, die Kammer gehe davon aus, dass der Kläger bereits die Voraussetzung in § 6 Ziffer 6.4.1.1 MTV Metall, wonach die Schichtarbeit zu den regelmäßigen Arbeitsaufgaben gehören müsse, nicht erfülle. Die Elternzeitvertretung sei ein einmaliger Vorgang gewesen und die Einsätze in Schichtarbeit danach seien weder „überwiegend“ noch „regelmäßig“ erfolgt. Auch eine unsachliche und nicht gerechtfertigte Ungleichbehandlung liege nicht vor. In Bezug auf den Mitarbeiter T. ergebe sich keine gleichgelagerte, vergleichbare Lebenssituation.

29

Gegen das ihm am 20. Januar 2020 zugestellte Urteil hat der Kläger am 19. Februar 2020 Berufung zum Landesarbeitsgericht eingelegt und diese mit am 20. März 2020 eingegangenem Schriftsatz begründet.

30

Der Kläger wiederholt und vertieft sein erstinstanzliches Vorbringen und macht geltend, vom 23. Februar 2017 bis 1. März 2018 sei er dauerhaft in Schichtarbeit eingesetzt worden und anschließend in Normal- und in Schichtarbeit. Die Beklagte betitele ihn als „Frühschicht und Springer“. Auch nach dem 1. Mai 2018 sei er in Früh-, Nacht- oder Spätschicht vertretungsweise eingesetzt worden wie folgt: 2. und 22. Mai, 18. bis 20. Juni, 2. bis 6. Juli, am 9. Juli, 12. bis 14. Juli, 16. bis 17. Juli, 22. bis 27. Juli, 6. bis 8. August, 10. bis 13. September, am 17. September, 19. bis 20. September, 24. bis 26. September und am 6. Oktober 2018. Danach gestalte sich die Schichttätigkeit in gleichgelagertem Umfang. Schichtarbeit gehöre damit zu den regelmäßigen Arbeitsaufgaben des Klägers. Darüber hinaus ergebe sich der Anspruch des Klägers aus dem Gesichtspunkt der Gleichbehandlung. Der Arbeitskollege T. seit mit einem Abteilungswechsel im Januar 2015 aus der Schichtarbeit ausgeschieden und habe im März 2015 die Alterssicherung erreicht. Gleichwohl habe die Beklagte bei dessen Alterssicherungsbetrag die wegen der Schichtarbeit verdienten Zuschläge berücksichtigt.

31

Der Kläger beantragt:

32

1. Das Urteil des Arbeitsgerichts Stuttgart - Kammern Aalen -, AZ: 27 Ca 358/18, vom 15. Oktober 2019 wird aufgehoben.

33

2. Die Beklagte wird verpflichtet, den Anspruch des Klägers nach § 6 MTV unter Berücksichtigung der Schichtzulagen und ERA-Zuschlägen neu zu berechnen.

34

Die Beklagte beantragt,

35

die Berufung zurückzuweisen.

36

Die Beklagte verteidigt das erstinstanzliche Urteil und trägt vor, dass der Kläger nach dem 22. September 2014 ausschließlich in Normalschicht eingesetzt worden sei. Alle anderweitigen Schichteinsätze seien lediglich vertretungsweise wegen Elternzeit oder als Springer erfolgt. Dem Kläger sei bekannt gewesen, dass die Elternzeitvertretung und der Schichteinsatz enden werde. Daher habe der Kläger auf einen weiteren Einsatz in zuschlagspflichtigen Schichten nicht vertrauen dürfen. Eine Planung oder wiederkehrende Regelmäßigkeit eines Schichteinsatzes erfolge gerade nicht. Aus den vom Kläger benannten Zeiträumen ergebe sich nichts anderes. Auch ein Anspruch aus dem Gesichtspunkt der Gleichbehandlung stehe dem Kläger nicht zu.

37

Hinsichtlich des weiteren Vorbringens der Parteien im Einzelnen wird auf die gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen und auf die Protokolle der mündlichen Verhandlungen Bezug genommen.

Entscheidungsgründe:

A.

38

Die Berufung des Klägers hat Erfolg.

I.

39

Die Berufung ist gem. § 64 Abs. 2 Buchst. b ArbGG statthaft und gem. § 66 Abs. 1 Satz 1 ArbGG, §§ 518, 520 ZPO in der gesetzlich vorgeschriebenen Form und Frist eingelegt und begründet worden. Die Berufungsbegründung genügt außerdem den Anforderungen von § 64 Abs. 6 ArbGG, § 520 Abs. 3 Satz 2 Nr. 1-4 ZPO.

40

1. Zweck des § 520 ZPO ist es, die Beurteilung des Streitfalls durch den Erstrichter zu überprüfen und den Rechtsstreit für die Berufungsinstanz durch eine Zusammenfassung und Beschränkung des Rechtsstoffs ausreichend vorzubereiten. Nach § 64 Abs. 6 Satz 1 ArbGG iVm. § 520 Abs. 3 Satz 2 Nr. 2 ZPO muss die Berufungsbegründung die Umstände bezeichnen, aus denen sich die Rechtsverletzung durch das angefochtene Urteil und deren Erheblichkeit für das Ergebnis der Entscheidung ergibt. Die Berufungsbegründung muss erkennen lassen, in welchen Punkten tatsächlicher oder rechtlicher Art das angefochtene Urteil nach Ansicht des Berufungsklägers unrichtig ist und auf welchen Gründen diese Ansicht im Einzelnen beruht (vgl. etwa BAG 24. Oktober 2017 - 1 AZR 166/16 - Rn. 11). Sie muss auf den zur Entscheidung stehenden Fall zugeschnitten sein und sich mit den rechtlichen oder tatsächlichen Argumenten des angefochtenen Urteils befassen, wenn sie diese bekämpfen will (vgl. BAG 24. Oktober 2019 - 8 AZR 528/18 - Rn. 17, AP BGB § 288 Nr. 8; 14. Mai 2019 - 3 AZR 274/18 - Rn. 18). Eine schlüssige, rechtlich haltbare Begründung kann zwar nicht verlangt werden. Für die erforderliche Auseinandersetzung mit den Urteilsgründen der angefochtenen Entscheidung reicht es aber nicht aus, die tatsächliche oder rechtliche Würdigung durch das Arbeitsgericht mit formelhaften Wendungen zu rügen und lediglich auf das erstinstanzliche Vorbringen zu verweisen oder dieses zu wiederholen (vgl. BAG 23. November 2017 - 8 AZR 458/16 - Rn. 14, AP ArbGG 1979 § 64 Nr. 53; 26. April 2017 - 10 AZR 275/16 - Rn. 13; 17. Februar 2016 - 2 AZR 613/14 - Rn. 13, AP KSchG 1969 § 2 Nr. 168). Werden mehrere selbständige prozessuale Ansprüche zu- oder aberkannt, so muss das Rechtsmittel grundsätzlich hinsichtlich jedes Anspruchs, über den zu Lasten des Rechtsmittelführers entschieden worden ist, begründet werden. Eine eigenständige Begründung der Berufung ist jedoch entbehrlich, wenn mit der Begründung der Berufung über den einen Streitgegenstand zugleich dargelegt ist, dass die Entscheidung über den anderen unrichtig ist (vgl. BAG 24. Oktober 2019 - 8 AZR 528/18 - Rn. 18, AP BGB § 288 Nr. 8; 30. Januar 2019 - 5 AZR 450/17 - Rn. 20, BAGE 165, 168; 20. Februar 2018 - 1 AZR 531/15 - Rn. 13, juris). Das ist etwa der Fall, wenn die Begründetheit des einen Anspruchs denotwendig von der des anderen abhängt (vgl. BAG 16. April 1997 - 4 AZR 653/95 -), so dass mit der Begründung des Rechtsmittels über den einen Streitgegenstand gleichzeitig auch dargelegt ist, worin die Entscheidung über den anderen Streitgegenstand unrichtig sein soll (BAG 24. Oktober 2019 - 8 AZR 528/18 - aaO mwN).

41

2. Danach ist die Berufung zulässig. Der Kläger hat sich sowohl mit den Ausführungen des Arbeitsgerichts zu den tarifvertraglichen Grundlagen wie auch

hinsichtlich eines Anspruchs aus Gleichbehandlung auseinandergesetzt. Unerheblich ist, dass der Kläger im Wesentlichen seine bereits erstinstanzlich vorgebrachten Argumente wiederholt; darin liegt kein unzulässiger Verweis auf das Vorbringen erster Instanz. Sinn der Berufung ist es gerade, dem Berufungskläger die Überprüfung der Rechtsansicht der ersten Instanz zu ermöglichen. Aus dem Grundrecht auf effektiven Rechtsschutz ist das verfassungsrechtliche Gebot abzuleiten, dass formelle Anforderungen an die Einlegung eines Rechtsmittels im Zivilprozess nicht weiter gehen dürfen, als es durch ihren Zweck geboten ist (vgl. BGH 7. Juni 2018 - I ZB 57/17 - Rn. 10 mwN, NJW 2018, 2894; LAG Baden-Württemberg 6. Mai 2020 - 4 Sa 51/19 - Rn. 29, NZA-RR 2020, 489). Der Kläger musste dabei zudem nicht mehr zur Begründung aufwenden, als dies das Arbeitsgericht getan hat.

II.

42

Die Klage ist zulässig und - entgegen der Auffassung des Arbeitsgerichts - auch begründet.

43

1. Die Klage ist nach Auslegung des Klageantrags als Feststellungsantrag zulässig.

44

a) Der Antrag des Klägers, die Beklagte zu verpflichten, den Anspruch nach § 6 MTV unter Berücksichtigung der Schichtzulagen und ERA-Zuschläge neu zu berechnen, ist auslegungsbedürftig.

45

aa) Gerichte haben Prozessanträge soweit wie möglich rechtsschutzgewährend auszulegen (vgl. BAG 21. Mai 2019 - 9 AZR 260/18 - Rn. 15, AP BUrlG § 7 Nr. 88). Bei der Auslegung von Prozesshandlungen ist zu beachten, dass die Vorschriften des Verfahrensrechts nicht Selbstzweck sind (vgl. BAG 19. November 2015 - 6 AZR 559/14 - Rn. 16, BAGE 153, 271). Klageanträge sind so auszulegen, dass im Zweifel gewollt ist, was nach den Maßstäben der Rechtsordnung vernünftig ist und der richtig verstandenen Interessenlage entspricht. Für das Verständnis eines Klageantrags ist deshalb nicht am buchstäblichen Wortlaut des Antrags zu haften. 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. Die Grenzen der Auslegung oder auch der Umdeutung eines Klageantrags sind dann erreicht, wenn ein Kläger unmissverständlich ein bestimmtes Prozessziel verfolgt, auch wenn dieses Vorgehen seinem wohlverstandenen Eigeninteresse widerspricht. Dies dient nicht zuletzt der hinreichenden Berücksichtigung der schutzwürdigen Belange des Klagegegners als Erklärungsadressaten. Dieser muss sich zur Sicherstellung einer ordnungsgemäßen Verteidigung gegen die Klage darauf verlassen können, dass ausschließlich über den gestellten Antrag entschieden wird und nicht über den Antrag, der richtigerweise hätte gestellt werden müssen (vgl. BAG 17. März 2015 - 9 AZR 702/13 - Rn. 13 mwN, AP BGB § 611 Beschäftigungspflicht Nr. 31).

46

bb) Wörtlich verstanden handelt es sich beim vom Kläger formulierten Antrag um einen unbezifferten, unbestimmten und letztlich unzulässigen Leistungsantrag. Dem Kläger ist eine Bezifferung bzw. weitere Konkretisierung (siehe § 6.4.2 MTV Metall) allerdings auch nicht ohne weiteres möglich; zudem begehrt der Kläger nicht die Zahlung, sein Begehren geht vielmehr dahin, zu einem festzuschreibenden

Alterssicherungsbetrag zu kommen, bei dem Zuschläge für Spät- und Nachtarbeit aus der Vergangenheit berücksichtigt werden. Dieser Alterssicherungsbetrag soll Grundlage des fortwährenden Vergleichs mit dem laufenden Verdienst sein. Dem Klagebegehren kann entnommen werden, dass es ihm um den Umfang der Leistungsverpflichtung der Beklagten bei der tarifvertraglich vorgesehenen Alterssicherung geht. Damit kann der Antrag als Feststellungsantrag verstanden werden, bei der Berechnung der Alterssicherung (§ 6.6 MTV Metall) Zuschläge für Spät- und Nachtarbeit aus dem Zeitraum 1. Mai 2017 bis 30. April 2018 - allein um diese geht es dem Kläger, wie er im Berufungstermin klargestellt hat - nach § 6.4 MTV zu berücksichtigen. Tarifvertraglich ist es dabei denkbar, dass Zuschläge und Zulagen bereits bei der erstmaligen Berechnung (§ 6.4.1.1 und § 6.4.1.2 MTV Metall) zu berücksichtigen sind, als auch der Fall, dass die Voraussetzungen für die Einbeziehung der Zuschläge und Zulagen erst nach Beginn der Verdienstsicherung erfüllt und erst ab diesem Zeitpunkt einzubeziehen sind (§ 6.4.1.3 MTV Metall). Aus der Begründung der Klage ist jedoch zu entnehmen, dass es dem Kläger tatsächlich um die Berücksichtigung von Schichtzuschlägen zu Beginn der Verdienstsicherung (1. Mai 2018) und nicht erst um ein späteres Hinzutreten geht. Der Klageantrag ist mithin dahingehend auszulegen, dass die Verpflichtung der Beklagten festgestellt werden soll, den für den Kläger nach § 6.7 MTV Metall festzuschreibenden Alterssicherungsbetrag ab dem 1. Mai 2018 nach § 6.6 MTV Metall unter Berücksichtigung von im Zeitraum 1. Mai 2017 bis 30. April 2018 erzielten Zuschlägen für Spät- und Nachtarbeit neu zu berechnen. Im Berufungstermin hat die Klägervertreterin bestätigt, dass eine solche Auslegung dem Rechtsschutzziel des Klägers entspreche.

47

b) In dieser Auslegung ist der Antrag zulässig.

48

aa) Der Feststellungsantrag ist hinreichend bestimmt iSv. § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO.

49

(1) Eine alternative Klagehäufung, bei der der Kläger ein einheitliches Klagebegehren aus mehreren prozessualen Ansprüchen (Streitgegenständen) herleitet und dem Gericht die Auswahl überlässt, auf welchen Klagegrund es die Verurteilung stützt, ist grundsätzlich unzulässig. Sie verstößt gegen das Bestimmtheitsgebot des § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO. Für den Beklagten bleibt in diesem Fall bis zu einem Urteil unklar, ob das Gericht die Verurteilung nur auf einen oder auf mehrere Streitgegenstände stützen wird. Das ist aber für die Reichweite der Verurteilung und damit die Rechtskraft von Bedeutung. Die alternative Klagehäufung widerspricht zudem dem allgemeinen Rechtsgedanken der „Waffengleichheit“ der Parteien im Prozess. Sie benachteiligt den Beklagten in seiner Rechtsverteidigung. Bestimmt der Kläger die Rangfolge nicht, in der das Gericht die Prüfung der einzelnen Streitgegenstände vorzunehmen hat, erschließt sich dem Beklagten auch nicht ohne Weiteres, gegen welchen aus einer Vielzahl von Streitgegenständen er seine Rechtsverteidigung in erster Linie richten muss (vgl. BAG 2. August 2018 - 6 AZR 437/17 - Rn. 18 mwN, BAGE 163, 205). Bei einer Feststellungsklage sind grundsätzlich keine geringeren Anforderungen an die Bestimmtheit zu stellen als bei einer Leistungsklage (vgl. BAG 23. März 2016 - 5 AZR 758/13 - Rn. 21, BAGE 154, 337; 14. Dezember 2011 - 4 AZR 242/10 - Rn. 19, AP ZPO 1977 § 256 Nr. 106). Der Kläger muss daher zur Vermeidung einer Klageabweisung als unzulässig eine solche Rangfolge bilden. Das kann auch konkludent und auch noch im Verlauf des Verfahrens geschehen. Fehlt eine Rangfolgebestimmung, hat das Gericht auf die mangelnde Bestimmtheit der Klage hinzuweisen und auf eine zulässige Antragstellung hinzuwirken, § 139 ZPO

(BAG 18. Februar 2020 - 3 AZR 492/18 - Rn. 21, AP BetrAVG § 16 Nr. 129; 2. August 2018 - 6 AZR 437/17 - Rn. 17 f., BAGE 163, 205).

50

(2) Der Kläger leitet sein Feststellungsbegehren - unter Berücksichtigung des maßgeblichen zweigliedrigen Streitgegenstandsbegriffs (vgl. dazu etwa: BAG 2. August 2018 - 6 AZR 437/17 - Rn. 20, aaO) - aus mehreren prozessualen Ansprüchen, nämlich einerseits aus der Erfüllung Voraussetzungen des tarifvertraglichen Anspruchs und andererseits aus dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz her. Damit liegen verschiedene Streitgegenstände vor (vgl. BAG 18. Februar 2020 - 3 AZR 492/18 - Rn. 24, aaO). Der Kläger muss dafür unterschiedliche Lebenssachverhalte vortragen, welche wiederum an unterschiedlichen Prüfprogrammen gemessen werden.

51

(3) Der Kläger hat dabei auch nicht unter Verstoß gegen § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO dem Gericht die Auswahl überlassen, auf welche der beiden Klagegründe die Verurteilung gestützt werden soll. Vielmehr hat er diese konkludent in ein Eventualverhältnis gesetzt. Durch die Formulierungen in der Klageschrift bzw. in der Berufungsbegründung wie „im Übrigen“ bzw. „darüber hinaus ergebe sich der Anspruch aus dem Gesichtspunkt der Gleichbehandlung“ ist erkennbar, dass das Gericht vorrangig den tarifvertraglichen Anspruch und nur im Falle einer Klageabweisung den Anspruch, gestützt auf den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz, prüfen soll. Das Eventualverhältnis wird daraus ausreichend erkennbar.

52

bb) Dem Kläger kommt auch das notwendige Feststellungsinteresse nach § 256 Abs. 1 ZPO zu.

53

(1) Nach § 256 Abs. 1 ZPO kann Klage auf Feststellung des Bestehens oder Nichtbestehens eines Rechtsverhältnisses erhoben werden, wenn der Kläger ein rechtliches Interesse daran hat, dass das Rechtsverhältnis durch richterliche Entscheidung alsbald festgestellt wird. Rechtsverhältnis iSv. § 256 Abs. 1 ZPO ist jedes durch die Herrschaft einer Rechtsnorm über einen konkreten Sachverhalt entstandene rechtliche Verhältnis einer Person zu einer anderen Person oder zu einer Sache. Die Feststellungsklage kann sich als sog. Elementenfeststellungsklage auf einzelne Beziehungen oder Folgen aus einem Rechtsverhältnis, auf bestimmte Ansprüche oder Verpflichtungen oder auf den Umfang einer Leistungspflicht beschränken (vgl. für die st. Rspr. BAG 19. Dezember 2019 - 6 AZR 23/19 - 14 f., juris bspw. zur Feststellung der Berechtigung, eine Nebentätigkeit ausüben zu dürfen; 11. Dezember 2019 - 4 AZR 310/16 - Rn. 10, AP SGB II § 6c Nr. 9 zur Feststellung der Anwendbarkeit eines bestimmten Tarifvertrages; 18. September 2019 - 5 AZR 335/18 - Rn. 15, AP TVG § 1 Tarifverträge: Metallindustrie Nr. 251 zur Feststellung der Anspruchsberechtigung bzgl. eines bestimmten Gehaltsbestandteils; 12. Dezember 2018 - 5 AZR 124/18 - Rn. 13, AP BGB § 611 Arbeitszeit Nr. 55 zur Feststellung der Vergütungspflicht für Umkleidezeiten; 6. Dezember 2017 - 5 AZR 118/17 - Rn. 14 f., BAGE 161, 132 zur Feststellung der Verpflichtung zur Gutschrift bestimmter Stunden auf dem Arbeitszeitkonto; 16. Mai 2013 - 6 AZR 680/11 - Rn. 15; 26. September 2012 - 10 AZR 336/11 - Rn. 10, AP BGB § 611 Fleischbeschauer-Dienstverhältnis Nr. 25 zur Feststellung einer wöchentlichen Mindestarbeitszeit; 28. Juni 2012 - 6 AZR 745/10 - Rn. 11; 24. Mai 2012 - 6 AZR 703/10 - Rn. 22; 18. Januar 2012 - 10 AZR 779/10 - Rn. 22, zur Feststellung der Reichweite des Direktionsrechts). Das Feststellungsinteresse ist

aber nur dann gegeben, wenn durch die Entscheidung über den Feststellungsantrag der Streit insgesamt beseitigt wird (vgl. BAG 15. Januar 2013 - 9 AZR 430/11 - Rn. 16, AP TVöD § 26 Nr. 4). Es fehlt, wenn dem Antragsteller ein einfacherer Weg zur Verfügung steht, um sein Ziel zu erreichen, oder wenn die begehrte Feststellung zu einer abschließenden Klarstellung des Streits nicht geeignet ist (BAG 27. Januar 2004 - 1 ABR 5/03 - zu B III der Gründe mwN, BAGE 109, 227). Die Rechtskraft der Entscheidung muss weitere gerichtliche Auseinandersetzungen über die zwischen den Parteien strittigen Fragen um denselben Fragenkomplex ausschließen (vgl. BAG 7. Februar 2019 - 6 AZR 84/18 - Rn. 15; 30. November 2016 - 10 AZR 673/15 - Rn. 17, NZA 2017, 468; 27. August 2014 - 4 AZR 518/12 - Rn. 15, EzA ZPO 2002 § 256 Nr. 11; 14. Dezember 2011 - 4 AZR 26/10 - Rn. 20, AP TVG § 1 Altersteilzeit Nr. 59). Ein rechtliches Interesse an einer alsbaldigen gerichtlichen Feststellung besteht, wenn dem Recht des Klägers eine gegenwärtige Gefahr oder Unsicherheit droht und das erstrebte Urteil geeignet ist, diese Gefahr zu beseitigen (vgl. BAG 24. Mai 2006 - 7 AZR 365/06 - Rn. 14, EzAÜG AÜG § 10 Fiktion Nr. 114). Zur Erstellung von Rechtsgutachten sind die Gerichte nicht berufen (vgl. BAG 14. Dezember 2011 - 4 AZR 242/10 - Rn. 23, AP ZPO 1977 § 256 Nr. 106; 21. Juli 2009 - 9 AZR 279/08 - Rn. 19 ff., AP ZPO 1977 § 256 Nr. 98). Die Darlegungs- und Beweislast für das Feststellungsinteresse trägt der Kläger (vgl. BAG 24. September 1997 - 4 AZR 429/95 - zu I 2 der Gründe, AP TVG § 1 Tarifverträge Reichsbund Nr.1).

54

(2) Danach ist der Feststellungsantrag als Elementenfeststellungsklage zulässig; es geht um die Feststellung der Verpflichtung, eine bestimmte Entgeltkomponente in den Alterssicherungsbetrag und damit in den Abgleich zwischen laufendem Verdienst und Alterssicherungsbetrag einzustellen, letztlich also um den Umfang der zukünftigen Leistungspflicht der Beklagten im Rahmen der Alterssicherung (§ 6.1.1 iVm. § 6.9 MTV Metall). Es geht um die künftige Leistungsverpflichtung der Beklagten, über die gegenwärtig zwischen den Parteien besteht. Der Alterssicherungsbetrag ist nach § 6.7 MTV „festzuschreiben“ und bildet die Grundlage für die Mindestverdienstgarantie, deren Einhaltung und Vergleichsberechnung nach § 6.9 MTV Metall monatlich vorzunehmen ist. Der Gegenwartsbezug wird dabei nicht deshalb in Frage gestellt, weil die erstrebte Neuberechnung (auch) die Vergangenheit betrifft. Der Gegenwartsbezug wird dadurch hergestellt, dass der Kläger gegenwärtige rechtliche Vorteile auch aus einem in der Vergangenheit liegenden Zeitraum erstrebt (vgl. BAG 16. Mai 2019 - 6 AZR 420/18 - Rn. 13, AP TVÜ § 4 Nr. 2). Im Übrigen herrscht hinsichtlich der Leistungsverpflichtung der Beklagten gegenwärtig nur Streit hinsichtlich der Einbeziehung von Schichtzuschlägen, im Übrigen sind die von der Beklagten vorgenommene Berechnung (Bl. 11 d. Akte ArbG) und die dabei eingestellten Berechnungsfaktoren unstreitig, so dass die Bezifferung der Höhe der Alterssicherung lediglich eine Rechenaufgabe ist, die von den Parteien durchgeführt werden kann (vgl. BAG 27. August 2014 - 4 AZR 518/12 - Rn. 15, AP ZPO 1977 § 256 Nr. 109). Dem Feststellungsantrag steht zudem nicht der grundsätzliche Vorrang der Leistungsklage entgegen. Auf Klagen, die zukünftige Ansprüche zum Gegenstand haben, ist der Grundsatz nicht anwendbar. Gegenüber Klagen nach § 257 ZPO ist ein Feststellungsantrag nicht subsidiär (vgl. BAG 3. Juni 2020 - 3 AZR 730/19 - Rn. 39, juris). Eine Feststellungsklage ist allgemein dann zulässig, wenn mit ihr eine sachgerechte, einfache Erledigung der aufgetretenen Streitpunkte zu erreichen ist und prozesswirtschaftliche Überlegungen gegen einen Zwang zur Leistungsklage sprechen (vgl. BAG 23. September 2014 - 9 AZR 827/12 - Rn. 13, NZA 2015, 1264). Aus dem Vorbringen des Klägers kann nicht entnommen werden, dass er davon ausginge, bereits in der Vergangenheit einen höheren Vergütungsanspruch gehabt zu haben, weil der Vergleich zwischen laufendem Verdienst mit dem (höheren) Alterssicherungsbetrag bereits zu einem höheren Zahlungsanspruch hätte führen

müssen. Vielmehr zielt die vom Kläger begehrte Feststellung auf etwaige zukünftige Ansprüche. Damit kann der Grundsatz der Prozesswirtschaftlichkeit dem Feststellungsantrag nicht entgegenstehen.

55

2. Die Klage ist begründet. Die Beklagte ist verpflichtet, den Alterssicherungsbetrag ab dem 1. Mai 2018 unter Berücksichtigung der Zuschläge für Spät- und Nachtarbeit aus dem Referenzzeitraum 1. Mai 2017 bis 30. April 2018 neu zu berechnen.

56

a) Der Anspruch des Klägers, den nach § 6.7 MTV Metall festzuschreibenden Alterssicherungsbetrag ab dem 1. Mai 2018 auch unter Berücksichtigung der Zuschläge für Spät- und Nachtarbeit des Zeitraums 1. Mai 2017 bis 30. April 2018 zu berechnen, ergibt sich aus § 6.4 MTV Metall.

57

aa) Auf das Arbeitsverhältnis findet - unstreitig - der MTV Metall Anwendung. § 10 Abs. 4 des Arbeitsvertrags enthält eine dynamische Bezugnahmeklausel auf die Tarifverträge der Metall- und Elektroindustrie Nordwürttemberg/Nordbaden.

58

bb) Der am 00.00.0000 geborene Kläger hat am 19. Mai 2018 das 54. Lebensjahr vollendet und gehört dem Betrieb der Beklagten seit 15. Juni 1998, also mehr als ein Jahr, an. Die tarifliche Voraussetzung der einjährigen Betriebs- oder Unternehmenszugehörigkeit setzt in diesem Zusammenhang nicht voraus, dass bereits während dieses Zeitraum die Anwendbarkeit des MTV Metall gegeben sein müsste (vgl. BAG 15. September 2004 - 4 AZR 416/03 - Rn. 28, AP TVG § 1 Tarifverträge: Metallindustrie Nr. 191). Er hat nach § 6.1 MTV Metall damit Anspruch auf Verdienstsicherung. Nach § 6.2 MTV Metall begann diese mit dem 1. Mai 2018, da der Kläger im Laufe des Mai 2018 das 54. Lebensjahr vollendet hat.

59

cc) Nach § 6.1 Abs. 2 MTV Metall bezieht sich die tarifliche Verdienstsicherung nicht auf das Tarifentgelt, sondern auf das Effektiventgelt, was dadurch verwirklicht wird, dass der nach § 6.3 und § 6.4 MTV Metall zu ermittelnde Alterssicherungsbetrag als Mindestverdienst garantiert wird. Die Tarifvertragsparteien sind befugt, mit tarifrechtlicher Wirkung festzulegen, dass bei der Berechnung von tariflichen Leistungen von einem effektiven Verdienst des Arbeitnehmers ausgegangen werden soll und nicht von dem tariflichen Mindestverdienst; auch die Einbeziehung von über- und außertariflichen Leistungen in eine tarifliche Verdienst- und Alterssicherung ist zulässig (vgl. BAG 15. September 2004 - 4 AZR 416/03 - Rn. 32, aaO).

60

dd) § 6.4 MTV regelt die Einbeziehung von Zuschlägen und Zulagen in den Alterssicherungsbetrag. Nach § 6.4.1 MTV Metall sind die in den letzten zwölf Kalendermonaten vor Beginn der Verdienstsicherung erzielten (tariflichen und/oder übertariflichen) durchschnittlichen Zuschläge für Sonn-, Feiertags-, Spät-, Nacht- (Schicht-), Montagearbeit sowie Erschwerniszulagen gemäß § 8 BMTV nur unter weiteren, insb. den unter § 6.4.1.1 und § 6.4.1.2 genannten Voraussetzungen in den Alterssicherungsbetrag gemäß § 6.3 MTV Metall einzubeziehen. Unstreitig ist der Kläger arbeitsvertraglich auch zur Schichtarbeit verpflichtet (§ 3 Abs. 2 des Arbeitsvertrages) und hat im einjährigen Referenzzeitraum vom 1. Mai 2017 bis 30. April 2018 Zuschläge aus Spät- und Nachtarbeit verdient. Unstreitig ist auch, dass die vom Kläger im Referenzzeitraum als Anlagenmechaniker verdienten Zuschläge für

Spät- und Nacharbeit, die ihren Rechtsgrund letztlich in der (mitbestimmten) Ausübung des Direktionsrechts durch die Beklagte (Lage der Arbeitszeit) haben, grundsätzlich geeignet sind, als Entgeltbestandteil den Alterssicherungsbetrag zu erhöhen. Entgegen der Auffassung des Arbeitsgerichts und entgegen der von der Beklagten vertretenen Auffassung ist nach § 6.4.1.1 nicht Anspruchsvoraussetzung, dass die Schichtarbeit als solche regelmäßige Arbeitsaufgabe ist. Entscheidend ist - im Falle von Schichtarbeit - nicht die Regelmäßigkeit der Lage der Arbeitszeit, sondern vielmehr, ob die Arbeiten, welche nach dem vom Arbeitgeber (ggf. vom Betriebsrat mitbestimmten) Arbeitszeitmodell tarifvertraglich zuschlagspflichtig ist, regelmäßige Arbeitsaufgaben sind. Dies ergibt die Auslegung der Tarifnorm.

61

(1) Nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (vgl. BAG 22. März 2018 - 6 AZR 29/17 - Rn. 12, NZA 2018, 722; 20. März 2012 - 9 AZR 518/10 - Rn. 15, ZTR 2012, 390; 24. Oktober 2010 - 6 AZR 992/08 - Rn. 17, BAGE 134, 184; 19. September 2007 - 4 AZR 670/06 - Rn. 30, BAGE 124, 110; 7. Juli 2004 - 4 AZR 433/03 - Rn. 48, BAGE 111, 204) folgt die Auslegung des normativen Teils eines Tarifvertrags 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 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 Sinn und 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 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.

62

(2) Danach ergibt sich, dass auch die regelmäßige Tätigkeit als Anlagenmechaniker, wie sie der Kläger verrichtet, ungeachtet des Umstands, ob diese Tätigkeit regelmäßig in zuschlagspflichtiger Schichtarbeit ausgeübt wird, unter der Voraussetzung, dass der Arbeitgeber nach seinem Arbeitszeitmodell solche Arbeiten in Schichten (weiter) verrichten lässt, nach § 6.4.1.1 MTV Metall zur Einbeziehung der in der Vergangenheit erzielten Zuschläge geeignet sind. Dies gilt jedenfalls, wenn - wie vorliegend - der Arbeitnehmer arbeitsvertraglich verpflichtet ist, in Spät- und Nachtschichten zu arbeiten (§ 3 Abs. 2 des Arbeitsvertrags). Anspruch auf Einbeziehung hat der Arbeitnehmer allerdings nur unter der weiteren Voraussetzung, dass er mehr als vier Jahre innerhalb eines unmittelbar vor Beginn der Verdienstsicherung liegenden Achtjahreszeitraums Spät-, Nacht- oder Montagearbeit geleistet hat (§ 6.4.1.2 MTV Metall).

63

(a) Nach § 6.4.1.1 MTV Metall müssen „die den genannten Zuschlägen und Zulagen zugrunde liegenden Arbeiten zu den regelmäßigen Arbeitsaufgaben des Beschäftigten gehören (z.B. Pförtner, Feuerwehrleute)“. Mit „den genannten Zuschlägen und Zulagen“ wird auf § 6.4.1, dh. auf Zuschläge für Sonn-, Feiertags-, Spät-, Nacht- (Schicht-), Montagearbeit sowie Erschwerniszulagen nach § 8 BMTV Bezug genommen. Mit der Formulierung „zugrunde liegende Arbeiten“, welche zu den regelmäßigen Arbeitsaufgaben gehören müssen, wird auf den Inhalt der Arbeitsaufgabe, nicht auf die Lage der Arbeitszeit und damit auf die Frage, ob in

Schichten gearbeitet wird oder nicht, Bezug genommen. Dies ergibt sich bereits durch die von Tarifvertragsparteien formulierten Beispielsfälle. Die Tarifvertragsparteien haben Pförtner und Feuerwehrleute als Beispiele dafür angegeben, wann die den Zuschlägen und Zulagen zugrundeliegenden Arbeiten eine regelmäßige Arbeitsaufgabe des Beschäftigten darstellen. Daraus wird der Wille der Tarifvertragsparteien deutlich, nach dem Arbeitsinhalt, wie er sich regelmäßig aus dem Arbeitsvertrag ergibt, und nicht nach der Ausübung des Direktionsrechts durch den Arbeitgeber zu differenzieren. Es ist nach dem Wortlaut von § 6.4.1.1 MTV Metall danach unerheblich, welche regelmäßige Lage die Arbeitszeit des Arbeitnehmers hat. Für einzelne Zuschlags- und Zulagenarten ist die Differenzierung hinsichtlich des Inhalts der Arbeitsaufgabe auch konsequent. So sollen etwa Erschwerniszulagen nur dann in der Alterssicherung berücksichtigt werden, wenn die Arbeit unter erschwerten Bedingungen regelmäßige Aufgabe ist, also regelmäßig anfällt, was sich in aller Regel schon aus dem Inhalt des Arbeitsvertrags entnehmen lässt. Für die Berücksichtigungsfähigkeit von Erschwerniszulagen werden allein in § 6.4.1.1 MTV Metall Voraussetzungen statuiert. Während die in § 6.4.1.1 MTV genannten Beispielsfälle zu Arbeiten (Pförtner und Feuerwehrleute) hinsichtlich des Bezugs zum Arbeitsinhalt und in Bezug auf Erschwerniszulagen verständlich sind, ist dies in Bezug auf Zuschläge für Sonn-, Feiertags- und Schichtarbeit weniger der Fall, zumal für Zulagen für Spät-, Nacht- und Montagearbeit in § 6.4.1.2 MTV Metall weitere Voraussetzungen statuiert werden. § 6.4.1.1 MTV Metall nimmt auf die in § 6.4.1 genannten Zuschläge und Zulagen Bezug, ohne hinsichtlich der einzelnen Zuschlags- und Zulagenarten zu differenzieren. Ist nach dem Wortlaut jedenfalls auf den Inhalt der Arbeitsaufgabe abzustellen, so ist es in Bezug auf Schichtzuschläge unschädlich, wenn die regelmäßig übertragenen Arbeiten nicht regelmäßig in zuschlagspflichtigen Schichten ausgeführt, dh. vom Arbeitgeber angewiesen werden. Notwendig ist allein, dass die die Zuschläge auslösenden Arbeiten zu den regelmäßigen Arbeitsaufgaben gehören. In Bezug auf Schichtzuschläge bedeutet das letztlich, dass es allein darauf ankommt, dass nach dem vom Arbeitgeber (und ggf. mitbestimmten) weiterhin vollzogenem Arbeitszeitmodell bestimmte Arbeiten zuschlagspflichtig sind und diese Arbeiten zu den regelmäßigen Arbeitsaufgaben gehören.

64

(b) Diese Auslegung wird auch durch die Tarifsystematik gedeckt. So stellt bereits § 6.4.1 MTV Metall sicher, dass nur der Durchschnitt der in den letzten zwölf Kalendermonaten erzielten Zuschläge in die Berechnung eingehen und § 6.4.1.2 MTV Metall gewährleistet, dass nicht Zufälligkeiten bzw. kurzfristige Schwankungen bei der Zuweisung von zuschlagspflichtigen Arbeiten eine höhere Verdienstsicherung auslösen können. Danach müssen Zuschläge im einjährigen Referenzzeitraum vor Eintritt in die Verdienstsicherung überhaupt angefallen sein (§ 6.4.1 MTV Metall) und bei Spät-, Nacht- oder Montagearbeit muss außerdem während eines unmittelbar vor Beginn der Verdienstsicherung liegenden Zeitraums von acht Jahren mehr als vier Jahre in einem Betrieb der Metall- und Elektroindustrie der Beschäftigte diese Arbeit, dh. Spät-, Nacht- oder Montagearbeit geleistet haben (§ 6.4.1.2 MTV Metall). Wird aber bereits durch § 6.4.1.2 MTV Metall ausgeschlossen, dass zuschlagspflichtige Tätigkeiten in die Berechnung der Alterssicherung einfließen, wenn diese nicht in erheblichem Umfang in der Vergangenheit anfielen, so bedarf es hinsichtlich derselben Tätigkeiten (Spät-, Nacht- und Montagearbeit) nicht nochmals in § 6.4.1.1 MTV Metall einer Einschränkung in Bezug auf die Regelmäßigkeit der Lage der Arbeitszeit einer Tätigkeit, wenn diese in zuschlagspflichtiger Schichtarbeit angeordnet wird. Durch § 6.4.1 und § 6.4.1.2 MTV Metall wird bereits sichergestellt, dass nur derjenige Arbeitnehmer darauf vertrauen darf, Spät- und Nachtzuschläge verdienstgesichert zu erhalten, wenn bereits in der Vergangenheit in zwei verschiedenen Referenzzeiträumen solch zuschlagspflichtigen Arbeiten verrichtet wurden.

65

(c) Auch der Zusammenhang mit § 6.4.1.3 MTV Metall spricht in Bezug auf Schichtzuschläge dafür, im Rahmen von § 6.4.1.1 MTV Metall ausschließlich auf den Inhalt der Arbeitsaufgabe abzustellen. Nach § 6.4.1.3 MTV Metall können die Voraussetzungen für die Einbeziehung der Zuschläge und Zulagen in den Alterssicherungsbetrag auch noch nach Beginn der Verdienstsicherung erfüllt werden. Stellte man in Bezug auf Schichtzuschläge im Rahmen der Prüfung nach § 6.4.1.1 MTV Metall bei der Frage, ob die den Zuschlägen zugrundeliegenden Arbeiten zu den regelmäßigen Arbeitsaufgaben gehören, auf die Regelmäßigkeit des Einsatzes in zuschlagspflichtigen Schichten ab, hätte es der Arbeitgeber bei gleichbleibender inhaltlicher Arbeitsaufgabe ggf. einseitig in der Hand, durch die unregelmäßige Einteilung des Arbeitnehmers zu zuschlagspflichtigen Schichten bestimmen zu können, ob Zuschläge für die Erhöhung des Alterssicherungsbetrags zu berücksichtigen sind oder nicht, obwohl die weiteren Voraussetzungen, dass in einem einjährigen Referenzzeitraum (§ 6.4.1 iVm. § 6.4.1.3 Satz 2 MTV Metall) überhaupt Zuschläge angefallen sind und auch der achtjährige Referenzzeitraum nach § 6.4.1.2 MTV Metall ausreichend belegt ist, erfüllt sind. Es ist nicht ansatzweise anhand von Wortlaut oder Systematik erkennbar, dass die Tarifvertragsparteien dem Arbeitgeber diese Rechtsmacht einräumen wollten.

66

(d) Vor allem sprechen auch Sinn und Zweck der Alterssicherung für die so vorgenommene Auslegung und das Normenverständnis. Die Alterssicherung nach § 6 MTV Metall ist erkennbar darauf ausgerichtet, Beschäftigte vor einem durch das altersbedingte Nachlassen ihrer körperlichen Kräfte bedingten Einkommensverlust zu bewahren (vgl. BAG 13. Januar 2016 - 10 AZR 42/15 - Rn. 21, AP TVG § 1 Tarifverträge: Metallindustrie Nr. 237; 28. Juli 1999 - 4 AZR 295/97 - zu 3 b cc der Gründe, AP TVG § 4 Verdienstsicherung Nr. 14; 15. Oktober 1997 - 3 AZR 443/96 - zu II 2 b der Gründe, BAGE 87, 10), weshalb der Alterssicherungsbetrag nach § 6.10 MTV Metall fortgeschrieben wird und verdienstgesicherte Beschäftigte bei allgemeinen betrieblichen Entgelterhöhungen gleichbehandelt werden. Die Besserstellung Verdienstgesicherter in den Fällen einer allgemeinen Absenkung variabler Lohn- und Gehaltsbestandteile würde über das Ziel allerdings hinausgehen (vgl. BAG 13. März 2007 - 1 AZR 232/06 - Rn. 30, AP BetrVG 1972 § 77 Nr. 32; 28. Juni 1999 - 4 AZR 295/97 - aaO). Deshalb endet die Berücksichtigungsfähigkeit von Schichtzuschlägen in der tariflichen Alterssicherung dann, wenn überhaupt keine Schichtarbeit mehr im Betrieb ausgeführt wird, weil die gesamte Produktion stillgelegt wurde (vgl. LAG Baden-Württemberg 17. September 2019 - 19 Sa 15/19 - Rn. 77, NZA-RR 2020, 19).

67

(aa) Zur Erreichung des genannten Zwecks haben die Tarifvertragsparteien in Bezug auf die in § 6.4.1 MTV Metall genannten Zuschläge vorgesehen, dass grundsätzlich deren Durchschnitt der letzten zwölf Kalendermonate vor Beginn der Verdienstsicherung in die Verdienstsicherung einfließt und auf diese Weise der Beschäftigte vor Einkommensverlusten wegen des altersbedingten Nachlassens seiner Kräfte geschützt ist und zwar ungeachtet des Umstands, ob der Grund des Zuschlags letztlich im Arbeitsvertrag (Arbeitsinhalt, bspw. Erschwerniszuschläge) oder in der Ausübung des arbeitgeberseitigen Weisungsrechts (Lage der Arbeitszeit, bspw. Zuschläge für Spät- oder Nachtarbeit) zu finden ist.

68

(bb) Lässt der Arbeitgeber - wie vorliegend - bestimmte Arbeiten weiterhin in zuschlagspflichtiger Schichtarbeit ausführen, entspricht es Sinn und Zweck der

Verdienstsicherung bei der Frage, ob die den in der Vergangenheit angefallenen Schichtzuschlägen zugrundeliegenden Arbeiten zu den regelmäßigen Arbeitsaufgaben des Beschäftigten gehören, allein auf den Inhalt der Arbeitsaufgabe, nicht aber auf die Frage der Regelmäßigkeit der Schichtarbeit, abzustellen. Auf diese Weise wird sichergestellt, dass der Beschäftigte, der unverändert weiter die arbeitsvertraglich vereinbarte Tätigkeit ausführt, vor einem Einkommensverlust wegen des altersbedingten Nachlassens seiner Kräfte, auf welches der Arbeitgeber ggf. durch den verminderten oder dem gänzlichen Ausschluss vom Einsatz des Arbeitnehmers in zuschlagspflichtigen Schichten reagiert, geschützt wird. Unter Zugrundelegung der von der Beklagten präferierten Auslegung hätte es demgegenüber der Arbeitgeber in der Hand, durch einen allenfalls sporadischen Einsatz eines Mitarbeiters in zuschlagspflichtigen Schichten vor bzw. bei Eintritt der Verdienstsicherung dafür zu sorgen, dass Schichtzuschläge überhaupt nicht berücksichtigt werden können, obwohl § 6.4.1 MTV Metall den zwölfmonatigen Durchschnitt auch der Schichtzuschläge vor Eintritt der Verdienstsicherung in die Alterssicherung einbezieht, die ihren Ursprung in der Ausübung des Direktionsrechts des Arbeitgebers (Lage der Arbeitszeit) haben. Dies widerspräche dem Zweck der Verdienstsicherung, die gerade das Durchschnittsniveau des Effektiventgelts der letzten zwölf Monate vor Eintritt der Verdienstsicherung als Mindestentgelt sicherstellen soll. Die von der Beklagten präferierte Auslegung liefe auf die Zubilligung eines zweckwidrigen Rechts des Arbeitgebers, über die Berücksichtigungsfähigkeit von im Referenzzeitraum nach § 6.4.1 MTV Metall angefallenen Zuschlägen (für Spät- und Nachtarbeit) einseitig durch Ausübung des Direktionsrechts im Sinne eines unregelmäßigen Schichteinsatzes entscheiden zu können, hinaus. Die Tarifvertragsparteien wollten mit § 6.4.1.1 MTV Metall aber nur diejenigen Fälle ausscheiden, bei denen in der Vergangenheit zuschlagspflichtige Arbeit angefallen ist, diese Aufgaben ihrem Inhalt nach jedoch nicht dem Arbeitnehmer regelmäßig übertragen sind. In diesem Fall beruht eine Einkommensminderung nicht auf dem altersbedingten Nachlassen der Kräfte, sondern allein darauf, dass die in der Vergangenheit angefallenen Zuschläge nicht mit dem regelmäßigen Inhalt der Arbeitsaufgabe verknüpft sind. Im Falle von Schichtzuschlägen ist es daher nicht gerechtfertigt, diese in der Vergangenheit tatsächlich angefallenen Zuschläge schon dann nicht einzubeziehen, wenn bei unveränderter (regelmäßiger) Arbeitsaufgabe kein regelmäßiger Einsatz in Schichtarbeit mehr erfolgt, der Arbeitgeber nach dem von ihm verfolgten Arbeitszeitkonzept jedoch weiter in zuschlagspflichtigen Schichten produzieren lässt und - wie vorliegend - der Arbeitnehmer auch arbeitsvertraglich verpflichtet ist, in Spät- oder Nachtschicht zu arbeiten.

69

ee) Der Kläger erfüllt auch die Voraussetzung nach § 6.4.1.2 MTV Metall. Der Kläger hat im achtjährigen Zeitraum unmittelbar vor Beginn der Verdienstsicherung, dh. vom 1. Mai 2010 bis zum 30. April 2018 mehr als vier Jahre, nämlich vom 1. Mai 2010 bis zum 9. Juli 2014, vom 23. Februar 2017 bis zum 1. März 2018, vom 4. bis 9. März 2018, vom 19. bis 23. März 2018, vom 12. bis 14. April 2018 und vom 15. bis 20. April 2018 Spät- bzw. Nachtarbeit in einem Betrieb der Metall- und Elektroindustrie geleistet, wobei § 6.4.1.2 Satz 2 MTV Metall ausdrücklich klarstellt, dass die in Satz 1 genannte Voraussetzung auch dann erfüllt ist, wenn teils Arbeit der einen und teils Arbeit einer anderen Art ausgeführt wurde; in diesem Fall muss der Beschäftigte mindestens ein Jahr eine der genannten Arbeiten regelmäßig in dem Betrieb, gegen den der Anspruch auf Verdienstsicherung entsteht, geleistet haben. Auch diese Voraussetzung ist erfüllt.

70

b) Der eventual bedingt zur Entscheidung des Gerichts gestellte Streitgegenstand - arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz - fällt der Kammer wegen des Erfolgs mit dem Hauptbegehren nicht mehr zur Entscheidung an.

B.

71

Die Beklagte hat als unterlegene Partei die Kosten des Rechtsstreits zu tragen, § 91 Abs. 1 ZPO.

C.

72

Wegen grundsätzlicher Bedeutung (§ 72 Abs. 2 Nr. 1 ArbGG) war für die Beklagte die Revision zuzulassen.