

Bundesarbeitsgericht
Vierter Senat

Urteil vom 27. Januar 2016
- 4 AZR 830/13 -
ECLI:DE:BAG:2016:270116.U.4AZR830.13.0

I. Arbeitsgericht München

Endurteil vom 27. Februar 2013
- 9 Ca 11966/12 -

II. Landesarbeitsgericht München

Urteil vom 9. August 2013
- 8 Sa 239/13 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Entscheidungsstichwort:

Stichtagsregelung für Leistungen an Gewerkschaftsmitglieder

Bestimmungen:

GG Art. 3 Abs. 1, Art. 9 Abs. 3; BetrVG § 75 Abs. 1; Transfer- und Sozialtarifvertrag zwischen der IG Metall und der Nokia Solutions and Networks GmbH & Co. KG (vom 4. April 2012) §§ 5, 7, 8; Ergänzungstransfer- und Sozialtarifvertrag zwischen der IG Metall und der Nokia Solutions and Networks GmbH & Co. KG (vom 4. April 2012) § 1 Abs. 2, §§ 2, 3

Hinweis des Senats:

Parallelentscheidung zu führender Sache - 4 AZR 796/13 -

BUNDESARBEITSGERICHT



4 AZR 830/13
8 Sa 239/13
Landesarbeitsgericht
München

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
27. Januar 2016

URTEIL

Freitag, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Kläger, Berufungskläger und Revisionskläger,

pp.

1.

Beklagte zu 1., Berufungsbeklagte zu 1. und Revisionsbeklagte zu 1.,

2.

Beklagte zu 2., Berufungsbeklagte zu 2. und Revisionsbeklagte zu 2.,

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 27. Januar 2016 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Eylert, den Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Treber, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Dr. Rinck sowie die ehrenamtlichen Richter Klotz und Lippok für Recht erkannt:

1. Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts München vom 9. August 2013 - 8 Sa 239/13 - wird zurückgewiesen.
2. Der Kläger hat die Kosten der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über Ansprüche des Klägers auf ein höheres Bruttoentgelt und eine weitere Abfindungszahlung. 1

Der Kläger, der nicht Mitglied einer Gewerkschaft ist, war seit 1997 bei der Beklagten zu 2. und deren Rechtsvorgängerin in München beschäftigt. Eine durch die Beklagte zu 2. geplante Betriebsschließung konnte durch Verhandlungen mit dem bei ihr bestehenden Betriebsrat und der zuständigen Industriegewerkschaft Metall (IG Metall) teilweise abgewendet werden. 2

Hierzu schlossen die Beklagte zu 2. und die IG Metall am 4. April 2012 einen Transfer- und Sozialtarifvertrag (nachfolgend TS-TV), der ua. regelte: 3

„PRÄAMBEL

- (1) Infolge der Restrukturierungsmaßnahmen, die im Interessenausgleich vom 04.04.2012 beschrieben sind, entsteht die Notwendigkeit, die wirtschaftlichen und sozialen Nachteile, die für die Beschäftigten entstehen, abzumildern.
- (2) Dieser Tarifvertrag soll die Bedingungen dafür schaffen, dass durch die Schaffung einer Auffangstruktur

die von Entlassung bedrohten Beschäftigten der Nokia Siemens Networks GmbH & Co. KG bei ihrer notwendigen beruflichen Neuorientierung unterstützt werden.

Zu diesem Zweck soll die Transfergesellschaft der Siemens AG mit der Einrichtung einer betriebsorganisatorisch eigenständigen Einheit (beE) gem. § 216b SGB III beauftragt werden. Den von der Arbeitslosigkeit bedrohten Beschäftigten soll nach Maßgabe dieses Tarifvertrages der Abschluss von Transferarbeitsverhältnissen angeboten werden.

§ 1

GELTUNGSBEREICH

Dieser Tarifvertrag gilt

- (1) räumlich für den Betrieb der Firma Nokia Siemens Networks GmbH & Co. KG in München.
- (2) Persönlich: Für alle Beschäftigten des Betriebes St.-Martin-Str. in München, sofern sie die individuellen Voraussetzungen für den Anspruch auf Transferkurzarbeitergeld gemäß den §§ 169 ff SGB III erfüllen.

...

§ 2

EINRICHTUNG EINER BEE

Die Nokia Siemens Networks GmbH & Co. KG in München beauftragt die Abteilung Global Shared Services Human Resources Services der Siemens AG mit der Einrichtung einer beE für die vom persönlichen Geltungsbereich dieses Tarifvertrages erfassten Beschäftigten.

...

§ 4

KOOPERATIONSVEREINBARUNG MIT DER TG

Zentrale Aufgabe der Transfergesellschaften ist es, die von Arbeitslosigkeit bedrohten Beschäftigten in neue, nach Inhalt, Qualifikationsanforderung und Einkommen möglichst gleichwertige Arbeitsverhältnisse zu vermitteln und dabei im Interesse der zu fordernden Nachhaltigkeit nach Möglichkeit prekäre Arbeitsverhältnisse zu vermeiden. ...

§ 5

MINDESTBEDINGUNGEN DER TRANSFERARBEITS-
VERHÄLTNISSE

Der Übertritt in die Transfergesellschaft erfolgt auf Basis eines dreiseitigen Vertrages (= drei Vertragsparteien), der die Beendigung des mit der Nokia Siemens Networks GmbH & Co. KG bestehenden Arbeitsvertrages und die Begründung eines befristeten Transferarbeitsverhältnisses bei der NSN Transfergesellschaft mbH beinhaltet.

Wesentliche Bestandteile dieses dreiseitigen Vertrages sind:

- (1) Mindestlaufzeit des Transferarbeitsverhältnisses von vierundzwanzig Monaten
- (2) ein Jahresurlaubsanspruch von 20 Tagen auf Basis einer 5-Tagearbeitswoche
- (3) Die Beschäftigten erhalten innerhalb der BeE - unter Anrechnung der Zahlungen der Agentur für Arbeit - ein BeE-Monatsentgelt von monatlich 70 Prozent ihres Bruttomonatseinkommens. Das Bruttomonatseinkommen ist das 13,5-fache des bisherigen Bruttomonatsgehaltes dividiert durch zwölf.

...

In dem Dreiseitigen Vertrag wird der Anspruch auf Abfindung und deren Fälligkeit festgehalten (§ 7).

...

§ 7

ABFINDUNG

- (1) Alle vom Geltungsbereich dieses Tarifvertrages erfassten Beschäftigten haben mit Unterzeichnung des dreiseitigen Vertrages (Zustimmung zum Eintritt in die beE) einen Anspruch auf eine aus dem individuellen Bruttomonatsentgelt errechnete Abfindung:
 - a. Beschäftigte, die vor 01.04.2007 in die Nokia Siemens Networks GmbH & Co. KG oder deren Rechtsvorgängerin eingetreten sind, erhalten ein Jahresgehalt als Abfindung (Basis 12 Monatsgehälter).
 - ...
 - e. Beschäftigte, die zwischen dem 01.04.2010 und vor 01.04.2011 ... einge-

treten sind, erhalten zwei Monatsgehälter als Abfindung.

- (2) Der Höchstbetrag für eine Abfindung nach Abs. 1 beträgt EUR 110.000,00, ...
- (4) Die Abfindung ist mit dem Ausscheiden aus der BeE zur Zahlung fällig.
- ...
- (7) Der Anspruch auf Abfindung und deren Fälligkeit ist in den Dreiseitigen Vertrag aufzunehmen.

§ 8

TARIFSCHIEDSSTELLE

Bei Nichteinigung über die Auslegung der Bestimmungen dieses Tarifvertrages entscheidet eine aus jeweils 2 Beisitzern/-innen (Arbeitgeberin / Gewerkschaft IG Metall) und einem neutralen Vorsitzenden bestehende Tarifschiedsstelle. ...“

Ebenfalls am 4. April 2012 vereinbarten die Beklagte zu 2. und der Betriebsrat einen „Interessenausgleich“, der ua. die Gründung von vier neuen Unternehmen als Rechtsnachfolgerinnen einzelner betroffener Unternehmensbereiche, die Überleitung von Arbeitnehmern und eine Namensliste iSd. § 1 Abs. 5 KSchG zum Gegenstand hatte. Weiterhin ist unter der Überschrift „5. Sozialplan“ geregelt:

„Der Betriebsrat und das Unternehmen stimmen dahingehend überein, dass ein gesonderter Sozialplan nicht aufgestellt wird, weil in dem als

- Anlage 7

bezeichneten Transfer- und Sozialtarifvertrag vom 04.04.2012 Regelungen zur Milderung der wirtschaftlichen und sozialen Folgen enthalten sind, die beide Betriebsparteien als Ausgleichsmaßnahmen i.S.d. § 112 BetrVG anerkennen und die sie für alle betroffenen Beschäftigten abschließend übernehmen. ...“

4

Schließlich schlossen die Tarifvertragsparteien des TS-TV am gleichen Tag einen Ergänzungstransfer- und Sozialtarifvertrag (ETS-TV), der wie folgt lautet:

5

„§ 1

GELTUNGSBEREICH

Dieser Tarifvertrag gilt

- (1) räumlich für den Betrieb St.-Martin-Str. der Firma Nokia Siemens Networks GmbH & Co. KG in München.
- (2) Persönlich: Für alle Beschäftigten, die bis einschließlich 23.03.2012, 12.00 Uhr Mitglied der IG Metall geworden sind, sofern sie die individuellen Voraussetzungen für den Anspruch auf Transferkurzarbeitergeld gemäß den §§ 169 ff SGB III erfüllen.
- (3) Sachlich: Für die Rechte, Regelungen und Maßnahmen im Zusammenhang mit der betriebsorganisatorisch eigenständigen Einheit (beE).

§ 2

ERGÄNZUNG ZU DEN MINDESTBEDINGUNGEN DER
TRANSFERARBEITSVERHÄLTNISSE

Vom Geltungsbereich dieses Tarifvertrages erfasste Beschäftigte erhalten unter Anrechnung ihrer Ansprüche aus § 5 Abs. 3 des Transfer- und Sozialtarifvertrages innerhalb der BeE - unter Anrechnung der Zahlungen der Agentur für Arbeit - ein BeE-Monatsentgelt von monatlich 80 Prozent ihres Bruttomonatseinkommens. Das Bruttomonatseinkommen ist das 13,5-fache des bisherigen Bruttomonatsgehaltes dividiert durch zwölf. Die weiteren Leistungen nach § 5 des Transfer- und Sozialtarifvertrages werden von dieser Regelung nicht berührt.

§ 3

ERGÄNZUNG ZU DER HÖHE DER ABFINDUNG

Vom Geltungsbereich dieses Tarifvertrages erfasste Beschäftigte erhalten als weiteren Bestandteil der Abfindung nach § 7 des Transfer- und Sozialtarifvertrages EUR 10.000,00 unabhängig vom Zeitpunkt ihres Unternehmensintritts. Für diese Beschäftigten gilt ein Höchstbetrag von EUR 120.000,00.

§ 4

SCHLUSSBESTIMMUNGEN

Die Regelungen des Transfer- und Sozialtarifvertrages gelten im Übrigen entsprechend. Dies gilt insbesondere für die Tarifschiedsstelle nach § 8 und die Patronatserklärung nach § 10.“

Mit Schreiben vom 4. April 2012 erhielt der Kläger von den Beklagten 6
einen „Dreiseitigen Vertrag“ (nachfolgend DV), der ua. folgenden Inhalt hat:

„Dreiseitiger Vertrag

zwischen

...

(Arbeitnehmer/-in)

und

Nokia Siemens Networks GmbH & Co. KG (NSN)

...

sowie

**Nokia Siemens Networks Transfergesellschaft mbH
(NSN TG)**

...

Präambel

1. Am 04.04.2012 wurden ein Transfer- und Sozialtarifvertrag und ein Interessenausgleich abgeschlossen. Die Bestimmungen dieser Vereinbarungen sind dem/der Arbeitnehmer/-in bekannt. Dem/der Arbeitnehmer/-in ist auch bekannt, dass sein/ihr Arbeitsplatz bei NSN entfällt und insoweit das Arbeitsverhältnis bei NSN mit Ablauf vom 30.04.2012 aus betriebsbedingten Gründen beendet werden muss. Aus diesem Grund wird dem/der Arbeitnehmer/-in ein befristetes Vermittlungs- und Qualifizierungsverhältnis mit der NSN TG angeboten, um eine betriebsbedingte Kündigung zu vermeiden.
2. Die NSN TG wird für den Arbeitnehmer Transferkurzarbeitergeld im Sinne des § 111 SGB III beantragen.
3. Die NSN TG bildet eine betriebsorganisatorisch eigenständige Einheit (beE) im Sinne des § 111 SGB III. Sie trägt die Bezeichnung beE NSN Mch.

4. Durch die Bildung der beE sollen Maßnahmen zur beruflichen Qualifizierung die Vermittlungschancen auf dem externen Arbeitsmarkt erhöhen.

Auf dieser Grundlage werden folgende Regelungen getroffen:

Abschnitt A: Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit NSN

1. Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Das zwischen dem/der Arbeitnehmer/-in und NSN bestehende Arbeitsverhältnis wird aus betriebsbedingten Gründen mit Ablauf des 30.04.2012 enden, ohne dass es einer Kündigung bedarf. Der/die Arbeitnehmer/-in tritt zum 01.05.2012 in die NSN TG über.

2. Abfindungszahlung

2.1. Die Höhe der Abfindung ist gem. § 7 Abs. 1 des Transfer- und Sozialtarifvertrags abhängig von der Dauer der Betriebszugehörigkeit. Der Höchstbetrag für die Abfindung beträgt gem. § 7 Abs. 2 Transfer- und Sozialtarifvertrag EUR 110.000,00. Im Übrigen findet § 7 Abs. 3 Anwendung.

Arbeitnehmer, die unter den Geltungsbereich des Ergänzungstransfer- und Sozialtarifvertrags fallen, erhalten gem. § 3 des Ergänzungstransfer- und Sozialtarifvertrags als weiteren Bestandteil der Abfindung zusätzlich EUR 10.000,00, der Höchstbetrag für die Abfindung beträgt EUR 120.000,00.

Die Abfindungszahlung ist nach Abschluss des Dreiseitigen Vertrags und vor Fälligkeit vererbbar, jedoch nicht abtretbar. Die Abfindung ist mit dem Ausscheiden aus der NSN TG fällig.

...

Abschnitt B: Begründung eines Vermittlungs- und Qualifizierungsverhältnisses mit NSN TG

1. Vertragsdauer

Der/die Arbeitnehmer/-in und NSN TG vereinbaren den Abschluss eines befristeten Vermittlungs- und Qualifizierungsvertrages ab dem 01.05.2012. Das Vermittlungs- und Qualifizierungsverhältnis endet mit Austritt aus der NSN TG, spätestens am 30.04.2014, ohne

dass es einer Kündigung bedarf.
Es wird Kurzarbeit Null angeordnet und der Beschäftigungsanspruch entfällt.

...

4. Monatliche Vergütung

Der/die Arbeitnehmer/-in erhält gemäß § 5 Abs. 3 des Transfer- und Sozialtarifvertrags auf der Basis der von NSN an die NSN TG zur Verfügung gestellten Gehaltsdaten, ab Eintritt in die NSN TG - unter Anrechnung von Zahlungen der Agentur für Arbeit - bis zu ihrem/seinem Ausscheiden monatlich 70 % ihres/seines BruttoMonatsEinkommens. Das BruttoMonatsEinkommen ist das 13,5-fache des bisherigen BruttoMonatsEinkommens dividiert durch zwölf.

Der/die Arbeitnehmer/-in, die unter den Geltungsbereich des Ergänzungstransfer- und Sozialtarifvertrag fallen, erhalten gem. § 2 des Ergänzungstransfer- und Sozialtarifvertrags ab Eintritt in die NSN TG - unter Anrechnung von Zahlungen der Agentur für Arbeit - monatlich 80 % ihres/seines BruttoMonatsEinkommens.

...

Abschnitt C: Allgemeine Regelungen

...

5. Bedingung

Dieser Dreiseitige Vertrag steht unter dem Vorbehalt, dass die schriftliche Annahme des Vertragsangebots entsprechend § 3 Abs. 4 des Interessenausgleichs vom 04.04.2012 durch den/die Arbeitnehmer/-in spätestens am 13.04.2012 bis 12.00 Uhr vorliegt.“

Nach fristgerechter Annahme des Antrags durch den Kläger ist dieser seit dem 1. Mai 2012 bei der Beklagten zu 1. im Rahmen eines „Vermittlungs- und Qualifizierungsvertrags“ beschäftigt. Das Beschäftigungsverhältnis mit der Beklagten zu 1. war vom 15. Mai 2012 bis zum 5. Oktober 2012 „ruhend gestellt“.

7

Mit seiner Klage begehrt der Kläger Leistungen auf Grundlage des ETS-TV, jedenfalls aber eine andere Berechnung des ihm in der Transfergesellschaft geleisteten Bruttomonatsentgelts nach dem TS-TV. Er ist der Auffas-

8

sung, die Differenzierung im ETS-TV sei unwirksam. Deshalb könne er unter dem Gesichtspunkt der Gleichbehandlung verlangen, so behandelt zu werden, wie ein Mitglied der IG Metall, welches zum tariflich vorgesehenen Stichtag bereits eingetreten war. Der DV verstoße gegen die negative Koalitionsfreiheit. Der „Interessenausgleich“ vom 4. April 2012, bei dem es sich um einen wirksam zustande gekommenen Sozialplan handele, missachte § 75 BetrVG. Rechtsfolge sei eine „Anpassung nach oben“.

Der Kläger hat, nach teilweiser Klagerücknahme in der Revisionsinstanz, zuletzt beantragt:

9

1. die Beklagte zu 1. zu verurteilen, an ihn weiteres BeE Gehalt für den Lohnmonat Mai 2012 in Höhe von 71.055,89 Euro brutto abzüglich hierauf bezahlter 39.592,25 Euro netto zuzüglich fünf Prozentpunkte Zinsen über dem Basiszinssatz der EZB hieraus seit 1. Juni 2012 zu bezahlen;
2. festzustellen, dass die Beklagte zu 1. verpflichtet ist, ihm ab dem 1. Mai 2013 für die weitere Dauer des Beschäftigungsverhältnisses ein monatliches BeE Gehalt in Höhe von 5.136,57 Euro brutto zu bezahlen;
3. die Beklagte zu 2. zu verurteilen, an ihn eine weitere Abfindung in Höhe von 10.000,00 Euro brutto zuzüglich fünf Prozentpunkte Zinsen über dem Basiszinssatz der EZB hieraus seit Klageerhebung zu bezahlen;
5. die Beklagte zu 1. zu verurteilen, an ihn weiteres BeE Gehalt für den Lohnmonat November 2012 in Höhe von 5.136,57 Euro brutto abzüglich hierauf bezahlter 1.915,53 Euro netto zuzüglich fünf Prozentpunkte Zinsen über dem Basiszinssatz der EZB hieraus seit 1. Dezember 2012 zu bezahlen;
6. die Beklagte zu 1. zu verurteilen, an ihn weiteres BeE Gehalt für den Lohnmonat Dezember 2012 in Höhe von 5.136,57 Euro brutto abzüglich hierauf bezahlter 2.169,41 Euro netto zuzüglich fünf Prozentpunkte Zinsen über dem Basiszinssatz der EZB hieraus seit 1. Januar 2013 zu bezahlen;
7. die Beklagte zu 1. zu verurteilen, an ihn weiteres BeE Gehalt für den Lohnmonat Januar 2013 in Höhe von 5.136,57 Euro brutto abzüglich hierauf bezahlter

- 2.182,34 Euro netto zuzüglich fünf Prozentpunkte Zinsen über dem Basiszinssatz der EZB hieraus seit 1. Februar 2013 zu bezahlen;
8. die Beklagte zu 1. zu verurteilen, an ihn weiteres BeE Gehalt für den Lohnmonat Februar 2013 in Höhe von 5.136,57 Euro brutto abzüglich hierauf bezahlter 2.182,34 Euro netto zuzüglich fünf Prozentpunkte Zinsen über dem Basiszinssatz der EZB hieraus seit 1. März 2013 zu bezahlen;
 9. die Beklagte zu 1. zu verurteilen, an ihn weiteres BeE Gehalt für den Lohnmonat März 2013 in Höhe von 5.136,57 Euro brutto abzüglich hierauf bezahlter 2.319,00 Euro netto zuzüglich fünf Prozentpunkte Zinsen über dem Basiszinssatz der EZB hieraus seit 1. April 2013 zu bezahlen;
 10. die Beklagte zu 1. zu verurteilen, an ihn weiteres BeE Gehalt für den Lohnmonat April 2013 in Höhe von 7.048,79 Euro brutto abzüglich hierauf bezahlter 3.210,20 Euro netto zuzüglich fünf Prozentpunkte Zinsen über dem Basiszinssatz der EZB hieraus seit 1. Mai 2013 zu bezahlen.

Die Beklagten haben zur Begründung ihrer Klageabweisungsanträge ausgeführt, aus dem dreiseitigen Vertrag der Parteien ergebe sich kein Anspruch des Klägers auf die höheren Leistungen. Er unterfalle nicht dem persönlichen Geltungsbereich des ETS-TV. Die vorgenommene Differenzierung anhand des Stichtags sei zulässig. Auch sei der geleistete Zuschuss zutreffend berechnet. Geschuldet sei eine Vergütung gemäß § 5 Abs. 3 TS-TV, der von einem „BeE-Monatsentgelt“ handele. 10

Die Vorinstanzen haben die Klage abgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt der Kläger sein Begehren weiter. 11

Entscheidungsgründe

Die Revision des Klägers ist ohne Erfolg. Die auch hinsichtlich des Feststellungsantrags zulässige Klage ist unbegründet. 12

Der Kläger hat gegen die Beklagte zu 2. keinen Anspruch auf eine weitere Abfindungszahlung in Höhe von 10.000,00 Euro brutto nach A 2.1. Abs. 2 DV iVm. § 3 ETS-TV (Antrag zu 3.). Weiterhin besteht gegen die Beklagte zu 1. weder ein Anspruch auf ein BeE-Einkommen von monatlich 80 vH seines Bruttomonatseinkommens nach B 4. Abs. 2 DV iVm. § 2 Satz 1 ETS-TV noch ein Anspruch auf eine andere Berechnung von 70 vH seines vormaligen, nach § 5 Abs. 3 Satz 2 TS-TV berechneten Bruttomonatseinkommens nach B 4. Abs. 1 DV. 13

I. Der Kläger kann auf Grundlage der Regelung in A 2.1. Abs. 2 DV iVm. § 3 ETS-TV keine weitere Abfindung verlangen (Antrag zu 3.). Er wird nicht vom „Geltungsbereich des Ergänzungstransfer- und Sozialtarifvertrags“ gemäß A 2.1. Abs. 2 DV erfasst. Die Voraussetzungen nach § 1 Nr. 2 ETS-TV sind nicht erfüllt. Er war zum Zeitpunkt des tariflich wirksam geregelten Stichtags nicht Mitglied der tarifschließenden Gewerkschaft. 14

1. Mit der Regelung über den persönlichen Geltungsbereich in § 1 Nr. 2 ETS-TV (*zu den Kriterien der Auslegung des normativen Teils eines Tarifvertrags etwa BAG 23. Februar 2011 - 4 AZR 430/09 - Rn. 21 mwN*) werden nicht nur „deklaratorisch“ die Voraussetzungen für eine normative Wirkung des Tarifvertrags nach § 4 Abs. 1 TVG wiederholt, sondern es wird vielmehr eine zusätzliche Anspruchsvoraussetzung festgelegt (*siehe zu dieser Auslegung bereits BAG 15. April 2015 - 4 AZR 796/13 - Rn. 26 ff.; 21. August 2013 - 4 AZR 861/11 - Rn. 19; 5. September 2012 - 4 AZR 696/10 - Rn. 28 ff.*). Anders als § 7 Abs. 1 TS-TV setzt ein Anspruch nach § 3 Satz 1 ETS-TV nicht nur eine Mitgliedschaft in der IG Metall im Sinne einer Tarifgebundenheit nach § 3 Abs. 1, § 4 Abs. 1 TVG voraus, sondern verlangt für den ergänzenden Abfindungsan- 15

spruch nach § 3 ETS-TV eine zum vorgesehenen Stichtag bestehende Gewerkschaftsmitgliedschaft (*ausf. BAG 15. April 2015 - 4 AZR 796/13 - Rn. 26*).

a) Durch § 1 Nr. 2 ETS-TV differenzieren die beiden Tarifverträge nicht zwischen Mitgliedern einer Gewerkschaft einerseits und „Unorganisierten“ oder „Außenseitern“ andererseits, sondern unterscheiden zwischen verschiedenen Gruppen von Mitgliedern der Gewerkschaft IG Metall und damit allein zwischen tarifgebundenen Arbeitnehmern, also denjenigen, für die ein Tarifvertrag ohnehin nur Rechtsnormen über Abschluss, Inhalt und Beendigung von Arbeitsverhältnissen nach § 1 Abs. 1 TVG setzen kann (*BAG 15. April 2015 - 4 AZR 796/13 - Rn. 26 mwN zur Rechtsprechung des Senats*). 16

b) Entgegen der Auffassung der Revision handelt es sich nicht um eine sog. einfache Differenzierungsklausel (*zum Begriff BAG 18. März 2009 - 4 AZR 64/08 - Rn. 31 ff., BAGE 130, 43*). Wie der Senat bereits ausgeführt hat (*15. April 2015 - 4 AZR 796/13 - Rn. 42*) entsteht ein Anspruch auf eine Abfindungszahlung nach § 5 TS-TV iVm. § 7 Abs. 1 und Abs. 2 TS-TV erst „mit Unterzeichnung des dreiseitigen Vertrages (Zustimmung zum Eintritt in die beE)“, der nach C 5. DV allerdings bis zum 13. April 2012, 12:00 Uhr angenommen werden konnte. Deshalb sind von der Stichtagsregelung auch neben den nach Abschluss der Tarifverträge beitretenden Arbeitnehmern bereits alle diejenigen Gewerkschaftsmitglieder betroffen, die zwischen dem Stichtag bis zur Unterzeichnung der beiden Tarifverträge in die IG Metall eingetreten sind. Der Kläger verkennt, dass sich ohne eine solche Stichtagsregelung der Regelungszweck, allein einem bestimmten „berechenbaren“ Kreis von Mitgliedern einen Anspruch auf die Ergänzungsleistungen mit ihrer Ausgleichs- und Überbrückungsfunktion zu vermitteln, nicht erreichen lässt, wenn er meint, hier werde Außenseitern „perfide“ die Möglichkeit genommen, an den tariflich geregelten Ansprüchen zu partizipieren. Es wäre sonst nicht verlässlich zu bestimmen und planbar gewesen, wie viele Mitglieder einen Anspruch auf ergänzende Leistungen in den nachfolgenden beiden Jahren - erhöhte Abfindungszahlung zum einen sowie 17

ein höheres BeE-Monatsentgelt zum anderen - tatsächlich haben könnten und nach welchen abstrakten Kriterien das ausgehandelte Tarifvertragsvolumen des ETS-TV bei den ergänzenden Leistungen zu ermitteln gewesen wäre bzw. in welchem Umfang das Volumen („der Topf“) hätte erweitert werden müssen (*da-zu BAG 15. April 2015 - 4 AZR 796/13 - Rn. 42 mwN*). Insofern wären die Beklagte zu 2. und die Beklagte zu 1. als abhängiges Unternehmen sehr wohl von nachfolgenden Beitritten zur IG Metall bzw. von einer umfassenden Ausdehnung des Kreises der Bezugsberechtigten betroffen gewesen.

Im Übrigen hat jede Stichtagsregelung für eine tarifliche Leistung zur Folge, dass bei einem erst zeitlich danach erfolgenden Gewerkschaftsbeitritt ein Anspruch des betreffenden Arbeitnehmers kraft beiderseitiger Tarifgebundenheit grundsätzlich nicht mehr entstehen kann. Weiterhin ist in Anbetracht der im TS-TV geregelten Leistungen entgegen der Auffassung der Revision auch nicht ersichtlich (*vgl. bereits BAG 15. April 2015 - 4 AZR 796/13 - Rn. 40, 67*), dass vorliegend der Arbeitgeber „als Sachwalter der Außenseiterinteressen“ ausfällt und die sog. Außenseiter „billig abgespeist“ wurden. 18

2. Diese von den Tarifvertragsparteien vorgenommene Gruppenbildung zwischen Gewerkschaftsmitgliedern orientiert sich an einem Stichtag, der im Rahmen der vorliegenden Tarifverträge mit sozialplanähnlichen Inhalten wirksam ist. Die Regelung des ETS-TV verletzt weder die negative Koalitionsfreiheit noch verstößt sie gegen den Gleichheitssatz des Art. 3 Abs. 1 GG. 19

a) Die Stichtagsregelung verletzt nicht Art. 3 Abs. 1 GG (*ausf. bereits BAG 15. April 2015 - 4 AZR 796/13 - Rn. 29 ff., 37 ff.*). 20

aa) Die Revision kann sich nicht darauf stützen, Tarifvertragsregelungen nach § 1 Abs. 1 TVG müssten geeignet sein, an die Stelle einer staatlichen Regelung über Arbeitsbedingungen zu treten, und daher angemessene und ausgewogene Regelungen für seinen Geltungsbereich enthalten, die Rücksicht auf die Interessen von Außenseitern nehmen. Etwas anderes ergibt sich auch nicht aus den Erwägungen des Senats in der Entscheidung vom 18. März 2009 21

(- 4 AZR 64/08 - Rn. 60 ff., BAGE 130, 43; sh. auch 23. März 2011 - 4 AZR 366/09 - Rn. 22, BAGE 137, 231). Insoweit handelte es sich um nicht tragende, nicht entscheidungserhebliche Erwägungen. Sie standen zur tragenden Begründung in einem rechtlichen Alternativverhältnis. An ihnen hat der Senat, wie in der Entscheidung vom 15. April 2015 bereits ausführlich begründet (- 4 AZR 796/13 - Rn. 50 ff.), - klarstellend - nicht mehr festgehalten. Auch die Ordnungsfunktion von Tarifverträgen ist entsprechend der von Verfassungs wegen vorgegebenen mitgliedschaftlichen Struktur der Koalitionen nach § 3 Abs. 1, § 4 Abs. 1 TVG auf die unmittelbar Tarifgebundenen beschränkt (ausf. BAG 7. Juli 2010 - 4 AZR 549/08 - Rn. 68, BAGE 135, 80).

bb) An dieser Anknüpfung des Tarifrechts an mitgliedschaftliche Strukturen nach § 3 Abs. 1, § 4 Abs. 1 TVG hat sich auch durch die Einfügung des § 4a TVG durch das Gesetz zur Tarifeinheit (vom 3. Juli 2015, BGBl. I S. 1130, mit Wirkung vom 10. Juli 2015) nichts geändert. Auch § 4a Abs. 2 Satz 1 TVG geht nach wie vor davon aus, dass ein Arbeitgeber nach § 3 Abs. 1 TVG an mehrere Tarifverträge gebunden sein kann. Nur in Fällen einer Tarifikollision iSd. § 4a Abs. 2 Satz 2 TVG soll der Tarifvertrag der sog. Mehrheitsgewerkschaft den der sog. Minderheitsgewerkschaft im Betrieb verdrängen können. Aber selbst im Fall einer solchen Verdrängung bleibt es schon aus verfassungsrechtlichen Gründen der eigenen Entscheidung der sog. Minderheitsgewerkschaft vorbehalten, ob sie von ihrem Nachzeichnungsrecht nach § 4a Abs. 4 TVG Gebrauch macht. Weder die Mitglieder der sog. Minderheitsgewerkschaft noch die nicht gewerkschaftlich organisierten Arbeitnehmer werden im Fall einer nach § 4a Abs. 2 Satz 2 TVG vorgesehenen Verdrängung ohne eigene Willensbildung ihrer Gewerkschaft oder - bei den sog. Außenseitern - ohne Beitritt zur Mehrheitsgewerkschaft von der unmittelbaren und zwingenden Wirkung des sog. Mehrheitstarifvertrags erfasst.

22

Der Annahme der Revision, den Gewerkschaften sei auch durch das Tarifeinheitgesetz „programmatisch eine übergreifende Verantwortung für Ordnung und Verteilungsgerechtigkeit im Betrieb“ zugewiesen, steht zum einen

23

der Grundsatz des § 3 Abs. 1 TVG entgegen, nach dem Gewerkschaften Rechtsnormen über den Abschluss, den Inhalt und die Beendigung von Arbeitsverhältnissen nur für ihre Mitglieder abschließen können (*ausf. BAG 7. Juli 2010 - 4 AZR 549/08 - Rn. 68 ff., BAGE 135, 80*). Zum anderen widerstreitet dieser Annahme die auch gesetzgeberische Vorstellung, der Grundsatz der Tarifeinheit greife nur subsidiär im Falle einer Tarifikollision ein und die Tarifvertragsparteien könnten eine Verdrängungswirkung dadurch verhindern, dass „die Gewerkschaften ihre jeweiligen Zuständigkeiten abstimmen und ihre Tarifverträge somit für verschiedene Arbeitnehmergruppen“ abschließen (*BT-Drs. 18/4062 S. 9*). In der Folge ist dann die Ordnungsfunktion der jeweiligen Tarifverträge wiederum nur auf die unmittelbar Tarifgebundenen beschränkt (*ausf. BAG 7. Juli 2010 - 4 AZR 549/08 - Rn. 62, 66 mwN, 70, aaO*).

cc) Soweit die Revision weiterhin und in Auseinandersetzung mit der Entscheidung des Senats vom 15. April 2015 meint, es sei nicht „stimmig“, einerseits zusätzliche Leistungen nur für diejenigen Gewerkschaftsmitglieder vorzusehen, die zum Stichtag der IG Metall bereits beigetreten waren, andererseits aber nicht zu berücksichtigen, dass der Sonderkündigungsschutz auch bei gewerkschaftlich nicht organisierten Arbeitnehmern aufgrund arbeitsvertraglichen Bezugnahmen entfallen sei, trifft diese Bewertung nicht zu. Ebenso wie sich die Unzulässigkeit einer Tarifnorm nur aus übergeordnetem Recht, nicht aber aus der einer vertraglichen Bezugnahmeregelung der Individualvertragsparteien ergeben kann (*BAG 15. April 2015 - 4 AZR 796/13 - Rn. 49 mwN*), sind die Tarifvertragsparteien rechtlich grundsätzlich nicht gehalten, die Ziele des tarifautonomen Verhandlungsprozesses und den Inhalt des so gefundenen Verhandlungskompromisses an bestehenden individuellen Arbeitsvertragsvereinbarungen zu orientieren.

24

b) Die Stichtagsregelung in § 1 Abs. 2 ETS-TV verletzt weiterhin nicht die sog. negative Koalitionsfreiheit des Klägers (*dazu ausf. BAG 15. April 2015 - 4 AZR 796/13 - Rn. 45 ff.*). In den hier maßgebenden tarifvertraglichen Regelungen liegen entgegen der Auffassung der Revision keine nach Art. 9 Abs. 3

25

Satz 2 GG nichtigen Abreden. Die mit ihnen erfolgte „Binnendifferenzierung“ zwischen Gewerkschaftsmitgliedern schränkt weder die Handlungs- und insbesondere Vertragsfreiheit des Arbeitgebers noch die der sog. Außenseiter ein. Kann der Arbeitnehmer in Ausübung der individuellen Privatautonomie aufgrund der strukturellen Unterlegenheit seine Interessen nicht durchsetzen, ist von Verfassungs wegen die Tarifaufonomie darauf angelegt, diese Unterlegenheit durch kollektives Handeln auszugleichen und ein annähernd gleichgewichtiges Aushandeln von Löhnen und Arbeitsbedingungen zu erzielen (*BVerfG 26. Juni 1991 - 1 BvR 779/85 - zu C I 3 b aa der Gründe, BVerfGE 84, 212*). Mögliche rechtliche Auswirkungen für die „Unorganisierten“ beruhen nicht auf der normativen Wirkung der Tarifverträge, sondern auf der für das Arbeitsverhältnis privatautonom getroffenen Vereinbarung. Will ein Arbeitnehmer am Inhalt eines Kollektivvertrags partizipieren, muss er, wenn er in den individuellen Vertragsverhandlungen seine Interessen nicht durchsetzen kann, in die tarifschließende Gewerkschaft eintreten (*BAG 15. April 2015 - 4 AZR 796/13 - Rn. 49 mit umfangr. Nachw. aus der Literatur*).

3. Weiterhin kann sich der Kläger weder auf den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz (*sh. bereits ausf. BAG 15. April 2015 - 4 AZR 796/13 - Rn. 54 bis 58*) noch auf den betriebsverfassungsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz nach § 75 BetrVG stützen (*sh. hierzu ausf. BAG 15. April 2015 - 4 AZR 796/13 - Rn. 59 bis 68*). Es trifft auch nicht zu, wenn die Revision ausführt, die betriebsverfassungsrechtlichen Kontrollmechanismen, insbesondere § 75 BetrVG würden ausgeschaltet, indem das „durch § 112 BetrVG eigentlich den Betriebsparteien anvertraute Regelungsgeschehen auf die tarifvertragliche Ebene verlagert“ werde und dies ein „klassischer Tatbestand des Rechtsmissbrauchs, der Gesetzesumgehung“ sei. Die Revision verkennt das grundsätzlich mögliche „Nebeneinander“ von Tarifverträgen mit sozialplanähnlichem Inhalt und Sozialplänen nach § 112 BetrVG sowie den Umstand, dass für beide unterschiedliche Akteure verantwortlich sind und unterschiedliche rechtliche Maßstäbe gelten (*so bereits BAG 15. April 2015 - 4 AZR 796/13 - Rn. 64 ff. mwN*).

26

- II. Die Klageanträge zu 1. und 2. sowie zu 5. bis 10. sind ebenfalls ohne Erfolg. 27
1. Der Kläger hat aufgrund der arbeitsvertraglichen Verweisungsregelung in B 4. Abs. 2 DV keinen Anspruch auf eine Ergänzung der monatlichen Zahlungen zu den Mindestarbeitsbedingungen seines Transferarbeitsverhältnisses nach § 2 Satz 1 ETS-TV („monatlich 80 Prozent ihres Bruttomonatseinkommens“). Die Tarifvertragsparteien haben in § 1 Nr. 2 ETS-TV eine wirksame Geltungsbereichsbestimmung vereinbart (*BAG 15. April 2015 - 4 AZR 796/13 - Rn. 72 f. iVm. Rn. 25 bis 53*). Weiterhin kann sich der Kläger auch insoweit weder auf den arbeitsrechtlichen noch auf den betriebsverfassungsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz nach § 75 BetrVG stützen (*BAG 15. April 2015 - 4 AZR 796/13 - Rn. 74 bis 77*). 28
2. Der Kläger kann auch nicht die Zahlung der monatlichen Vergütung nach B 4. Abs. 1 DV auf der Basis seines (bisherigen) Bruttomonatseinkommens in Höhe von 70 vH unter Heranziehung des Berechnungsfaktors in § 5 Abs. 3 Satz 2 TS-TV („13,5-fache des bisherigen Bruttomonatsgehaltes dividiert durch zwölf“) beanspruchen, auf das erst dann etwaige Nettoleistungen der Bundesagentur für Arbeit anzurechnen sind (*dazu bereits BAG 15. April 2015 - 4 AZR 796/13 - Rn. 78 bis 82; sowie weiterhin ausf. 16. Dezember 2015 - 5 AZR 567/14 - Rn. 14 ff. mwN*). 29
- III. Schließlich bedurfte es auch keiner Vorlage an den Großen Senat des Bundesarbeitsgerichts nach § 45 Abs. 3 ArbGG (*so schon BAG 15. April 2015 - 4 AZR 796/13 - Rn. 70*). Bei der vom Großen Senat in der Entscheidung vom 29. November 1967 behandelten Rechtsfrage (*- GS 1/67 - BAGE 20, 175*) handelt es sich um eine andere als die hier infrage stehende nach der Zulässigkeit einer Differenzierung zwischen verschiedenen Gruppen von Gewerkschaftsmitgliedern (*oben I 1; ausf. zu den behandelten Rechtsfragen BAG 18. März 2009 - 4 AZR 64/08 - Rn. 86 ff., BAGE 130, 43*). 30

IV. Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 Abs. 1, § 269 Abs. 3 Satz 2 ZPO. 31

Eylert

Rinck

Treber

H. Klotz

Lippok