

Bundesarbeitsgericht  
Vierter Senat

Urteil vom 14. September 2016  
- 4 AZR 996/13 -  
ECLI:DE:BAG:2016:140916.U.4AZR996.13.0

I. Arbeitsgericht München

Endurteil vom 11. April 2013  
- 30 Ca 12695/12 -

II. Landesarbeitsgericht München

Urteil vom 8. Oktober 2013  
- 6 Sa 421/13 -

---

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 Nr. 2, §§ 2, 3

Hinweis des Senats:

Teilweise Parallelentscheidung zu führender Sache - 4 AZR 796/13 -

# BUNDESARBEITSGERICHT



4 AZR 996/13  
6 Sa 421/13  
Landesarbeitsgericht  
München

**Im Namen des Volkes!**

Verkündet am  
14. September 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 14. September 2016 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Eylert, den Richter am Bundesarbeitsgericht Klose, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Dr. Rinck sowie den ehrenamtlichen Richter Kiefer und die ehrenamtliche Richterin Kleinke für Recht erkannt:

1. Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts München vom 8. Oktober 2013 - 6 Sa 421/13 - 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 war seit dem 1. Oktober 1982 bei der Beklagten zu 1. und deren Rechtsvorgängerin im Betrieb St.-Martin-Straße in München gegen ein Bruttomonatsentgelt von zuletzt 9.800,42 Euro als außertariflicher Mitarbeiter beschäftigt. Er hatte im Dezember 2009 auf den von ihm bis dahin genutzten Firmenwagen verzichtet. Im Gegenzug erhielt er einen jährlichen Betrag von 9.000,00 Euro als „Car-Allowance“, welche in der Abrechnung jedoch nicht als solche ausgewiesen, sondern dem Bruttogehalt als variable Vergütung iHv. 1.800,00 Euro und iHv. 7.200,00 Euro dem jährlichen Fixgehalt aufgeschlagen worden war. 2

Eine durch die Beklagte zu 1. geplante Betriebsschließung konnte durch Verhandlungen mit dem bei ihr bestehenden Betriebsrat und der zuständigen Industriegewerkschaft Metall (IG Metall), deren Mitglied der Kläger nicht war, teilweise abgewendet werden. 3

Hierzu schlossen die Beklagte zu 1. und die IG Metall am 4. April 2012 einen Transfer- und Sozialtarifvertrag (nachfolgend TS-TV), der ua. regelte:

4

„§ 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.

...

§ 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 Bruttomo-

natseinkommen ist das 13,5-fache des bisherigen Bruttomonatsgehaltes dividiert durch zwölf.

...

- (11) Das auf Basis des bisherigen Arbeitsvolumens berechnete Transferentgelt ist zum letzten eines Monats auszuführen.
- (12) Beschäftigte, die nach dem dritten Monate vor dem vereinbarten Ende des Transferarbeitsverhältnisses aus der Transfergesellschaft ausscheiden, erhalten eine Prämie in Höhe von 50 Prozent des individuell ersparten Entgelts, das durch vorzeitiges Ausscheiden aus der Maßnahme freigeworden ist als (weiteren Bestandteil der) Abfindung (Sprinterprämie). Das ersparte Entgelt ist das Entgelt, das der Arbeitgeber zu leisten hat, also das Entgelt ohne das Transferkurzarbeitergeld.

...

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 ... eingetreten 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 Besitzern/-innen (Arbeitgeberin / Gewerkschaft IG Metall) und einem neutralen Vorsitzenden bestehende Tarifschiedsstelle. ...“

Ebenfalls am 4. April 2012 vereinbarten die Beklagte zu 1. und der Betriebsrat für den Betrieb St.-Martin-Straße 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. ...“

Unter dem Datum des 12. April 2012 schloss der Sprecherausschuss der Beklagten zu 1. für den Standort München St.-Martin-Straße mit der Beklagten zu 1. eine Vereinbarung gemäß § 28 SprAuG. Darin ist ua. vereinbart:

„3. Die in **Anlage 1** genannten leitenden Angestellten erhalten das Angebot zum Eintritt in eine Transfergesellschaft entsprechend den Vereinbarungen mit der IG Metall und mit dem Betriebsrat München Martinstraße mit folgenden Modifikationen:

3.1 Zusätzlich wird ihnen die Nutzung ihres Dienstwagens - sofern der leitende Angestellte zum Zeitpunkt des Angebots einen Dienstwagen nutzt - auch in der

Transfergesellschaft zu den vereinbarten Konditionen gestattet. Die Tankkarte ist unverzüglich an NSN zurückzugeben.

Bei leitenden Angestellten, die bisher die Regelungen der Car-allowance nutzen, werden diese im bisherigen Umfang fortgeführt.

...

Diese Vereinbarung gilt für alle Angestellten am Standort München, die namentlich in der Anlage 3 (Liste der leitenden Angestellten vom Februar 2012) genannt sind, unmittelbar und zwingend. ...“

Schließlich schlossen die Tarifvertragsparteien des TS-TV am 4. April 2012 einen Ergänzungstransfer- und Sozialtarifvertrag (ETS-TV), der wie folgt lautet:

„§ 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 Bruttomonats-

einkommen 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.

...“

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

8

**„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.

...

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.

...

2.2. Arbeitnehmer, die nach dem dritten Monat vor dem vereinbarten Ende des Transferarbeitsverhältnisses aus der NSN TG ausscheiden, erhalten gem. § 5 Abs. 12 des Transfer- und Sozialtarifvertrags eine Prämie in Höhe von 50 Prozent des individuell ersparten Entgelts, das durch vorzeitiges Ausscheiden aus der Transfergesellschaft freigeworden ist als weiteren Bestandteil der Abfindung (Sprinterprämie).

...

## **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.“

Der Kläger nahm den Antrag fristgemäß an. Er erhielt ausweislich des Entgeltnachweises für den Monat Mai 2012 eine Abfindung iHv. 110.000,00 Euro brutto. Sein BeE-Monatsentgelt berechnete die Beklagte zu 2.

9

im Wesentlichen, indem sie auf der Basis von 70 % des letzten Bruttomonats-  
einkommens (errechnet aus dem 13,5-fachen Monatsbetrag) unter Heranzie-  
hung der persönlichen Sozialversicherungs- und Steuermerkmale ein Nettoent-  
gelt errechnete. Von diesem Nettoentgelt wurde das Transferkurzarbeitergeld  
des Klägers abgezogen, die restliche Differenz zahlte die Beklagte zu 2. als  
Aufstockungsleistung. Diese Aufstockungsleistung wurde zu einem Bruttobetrag  
hochgerechnet.

Die IG Metall rief bezüglich der Berechnung des BeE-Monatsentgelt die  
Tarifschiedsstelle nach § 8 TS-TV an, um feststellen zu lassen, sowohl der TS-  
TV als auch der ETS-TV enthielten „eine Regelung, die Beschäftigten auch für  
die Zeit des Bezuges von KuG eine Bruttomonatsvergütung“ iHv. 70 % (TS-TV)  
und von 80 % (ETS-TV) „des 13,5-fachen des bisherigen Bruttomonatsgehaltes  
dividiert durch zwölf“ zusage. Mit Schiedsspruch vom 14. Dezember 2012 wur-  
den die Anträge zurückgewiesen.

10

Mit seiner Klage hat der Kläger die Auffassung vertreten, die Differen-  
zierung im ETS-TV sei unwirksam, so dass ihm Leistungen auf Grundlage des  
ETS-TV zustünden. Er müsse aus Gleichbehandlungsgründen so behandelt  
werden, wie ein bereits zum tariflich vorgesehenen Stichtag eingetretenes Mit-  
glied der IG Metall. 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. Rechtsfol-  
ge sei eine „Anpassung nach oben“. Im Übrigen sei das Monatsentgelt von der  
Beklagten zu 2. unrichtig berechnet worden. Ihm stehe ein monatlicher Zah-  
lungsanspruch iHv. 8.880,38 Euro brutto zu (8.280,38 Euro Vergütung +  
600,00 Euro Car-Allowance). Die Beklagte zu 2. sei verpflichtet gewesen, die  
„Car-Allowance“ zusätzlich zum BeE-Monatsentgelt unverändert weiterzuzah-  
len. Ausweislich des Mailverkehrs ergebe sich, dass diese nicht dem Inflations-  
ausgleich unterworfen war. Aus Nr. 3.1 der Vereinbarung mit dem Sprecher-  
ausschuss vom 12. April 2012 folge, dass die bisherigen Regelungen im bishe-  
rigen Umfang fortgeführt werden sollten. Durch deren unzutreffende Anwen-  
dung sei die „Car-Allowance“ monatlich verringert worden.

11

Der Kläger hat sinngemäß beantragt,

12

1. die Beklagten zu verurteilen, gesamtschuldnerisch an ihn 10.000,00 Euro brutto nebst Zinsen hieraus in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 1. Mai 2012 zu zahlen;
2. die Beklagten zu verurteilen, gesamtschuldnerisch an ihn für den Monat Mai 2012 Gehalt in Höhe von 8.880,38 Euro brutto abzüglich bereits erhaltener 5.015,24 Euro netto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 1. Juni 2012 zu zahlen;
3. die Beklagten zu verurteilen, gesamtschuldnerisch an ihn für den Monat Juni 2012 Gehalt in Höhe von 8.880,38 Euro brutto abzüglich bereits erhaltener 5.015,24 Euro netto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 1. Juli 2012 zu zahlen;
4. die Beklagten zu verurteilen, gesamtschuldnerisch an ihn für den Monat Juli 2012 Gehalt in Höhe von 8.880,38 Euro brutto abzüglich bereits erhaltener 6.366,94 Euro netto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 1. August 2012 zu zahlen;
5. die Beklagten zu verurteilen, gesamtschuldnerisch an ihn für den Monat August 2012 Gehalt in Höhe von 8.880,38 Euro brutto abzüglich bereits erhaltener 5.054,42 Euro netto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 1. September 2012 zu zahlen;
6. die Beklagten zu verurteilen, gesamtschuldnerisch an ihn für den Monat September 2012 Gehalt in Höhe von 8.880,38 Euro brutto abzüglich bereits erhaltener 5.054,42 Euro netto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 1. Oktober 2012 zu zahlen;
7. die Beklagten zu verurteilen, gesamtschuldnerisch an ihn für den Monat Oktober 2012 Gehalt in Höhe von 8.880,38 Euro brutto abzüglich bereits erhaltener 6.464,27 Euro netto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 1. November 2012 zu zahlen;
8. die Beklagten zu verurteilen, gesamtschuldnerisch an ihn für den Monat November 2012 Gehalt in Höhe von 8.880,38 Euro brutto abzüglich bereits erhaltener 5.054,42 Euro netto nebst Zinsen in Höhe von fünf

Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 1. Dezember 2012 zu zahlen;

9. die Beklagten zu verurteilen, gesamtschuldnerisch an ihn für den Monat Dezember 2012 Gehalt in Höhe von 8.880,38 Euro brutto abzüglich bereits erhaltener 5.054,42 Euro netto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 1. Januar 2013 zu zahlen;
10. die Beklagten zu verurteilen, gesamtschuldnerisch an ihn für den Monat Januar 2013 Gehalt in Höhe von 8.880,38 Euro brutto abzüglich bereits erhaltener 5.066,83 Euro netto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 1. Februar 2013 zu zahlen.

Die Beklagten haben zur Begründung ihrer Klageabweisungsanträge ausgeführt, aus dem dreiseitigen Vertrag der Parteien ergebe sich kein Anspruch des Klägers auf höhere Leistungen. Er unterfalle nicht dem persönlichen Geltungsbereich des ETS-TV. Die vorgenommene Differenzierung anhand des Stichtags sei zulässig. Auch sei der geleistete Zuschuss zum Transferkurzarbeitergeld zutreffend berechnet. Geschuldet sei eine Vergütung gemäß § 5 Abs. 3 TS-TV, der von einem „BeE-Monatsentgelt“ handle. Die „Car-Allowance“ sei Gehaltsbestandteil und bei diesem auch berücksichtigt. 13

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Klägers zurückgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt der Kläger sein Begehren weiter. 14

### **Entscheidungsgründe**

Die zulässige Revision ist nicht begründet. Das Landesarbeitsgericht hat zu Recht angenommen, die Klage sei unbegründet. Dem Kläger stehen die geltend gemachten Ansprüche dem Grunde nach nicht zu. Deshalb kann es dahinstehen, ob der Kläger für die von ihm erhobenen Ansprüche grundsätzlich die Beklagten zu 1. und 2. als Gesamtschuldner in Anspruch nehmen könnte, 15

wofür iÜ wenig spricht. Der Senat hat die im vorliegenden Verfahren aufgeworfenen Rechtsfragen bereits überwiegend in seinem Urteil vom 15. April 2015 (- 4 AZR 796/13 - BAGE 151, 235) beantwortet, auf das zur Vermeidung von Wiederholungen Bezug genommen wird. Dem Kläger steht gegen die Beklagten weder auf Grundlage der Regelung in A 2.1. Abs. 2 DV eine weitere Abfindung zu noch besteht ein Anspruch auf weitere Leistungen nach B 4. Abs. 2 DV iVm. § 2 ETS-TV. Auch die von der Beklagten zu 1. gezahlte Car-Allowance wurde bei der Berechnung des BeE-Monatsentgelts richtig berücksichtigt.

I. Der Kläger kann auf Grundlage der Regelung in A 2.1. Abs. 2 DV iVm. § 3 ETS-TV keine weitere Abfindung iHv. 10.000,00 Euro verlangen (Antrag zu 1.). 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. 16

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 (sh. zu dieser Auslegung bereits BAG 15. April 2015 - 4 AZR 796/13 - Rn. 26 ff., BAGE 151, 235; 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 Abfindungsanspruch nach § 3 ETS-TV eine zum vorgesehenen Stichtag bestehende Gewerkschaftsmitgliedschaft (ausf. BAG 15. April 2015 - 4 AZR 796/13 - Rn. 26, aaO). 17

a) Durch § 1 Nr. 2 ETS-TV und § 1 Nr. 2 TS-TV differenzieren die beiden Tarifverträge nicht zwischen Mitgliedern einer Gewerkschaft einerseits und „Unorganisierten“ oder „Außenseitern“ andererseits, sondern unterscheiden 18

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 27. Januar 2016 - 4 AZR 830/13 - Rn. 16 unter Hinweis auf 15. April 2015 - 4 AZR 796/13 - Rn. 26 mwN, BAGE 151, 235 zur Rspr. des Senats*).

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 (*BAG 15. April 2015 - 4 AZR 796/13 - Rn. 42, BAGE 151, 235*), 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 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 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 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. Insofern wären die Beklagte zu 1. und die Beklagte zu 2. als abhängiges Unternehmen sehr wohl von nachfolgenden Beitritten zur IG Metall bzw. von einer umfassenden Ausdehnung des Kreises der Bezugsberechtigten betroffen gewesen.

19

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 Höhe der im TS-TV geregelten Leistungen auch nicht ersichtlich, dass vorliegend der Arbeitgeber „als Sachwalter der Außenseiterinteressen“ ausfällt und die sog. Außenseiter „billig abgespeist“ wurden (*BAG 27. Januar 2016 - 4 AZR 830/13 - Rn. 18; vgl. auch bereits 15. April 2015 - 4 AZR 796/13 - Rn. 40, 67, BAGE 151, 235*). 20

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 positive oder die negative Koalitionsfreiheit noch verstößt sie gegen den Gleichheitssatz des Art. 3 Abs. 1 GG (*BAG 27. Januar 2016 - 4 AZR 830/13 - Rn. 19*). 21

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., BAGE 151, 235*). 22

Es ist dabei entgegen der Ansicht der Revision rechtlich ohne Belang, 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 arbeitsvertraglicher Bezugnahmen entfallen ist. Ebenso wie sich die Unzulässigkeit einer Tarifnorm nur aus übergeordnetem Recht, nicht aber aus einer vertraglichen Bezugnahmeregelung der Individualvertragsparteien ergeben kann (*BAG 15. April 2015 - 4 AZR 796/13 - Rn. 49 mwN, BAGE 151, 235*), sind die Tarifvertragsparteien rechtlich grundsätzlich nicht gehalten, die Ziele des tarifautonomen Verhandlungsprozesses und den Inhalt des gefundenen Verhandlungskompromisses an bestehenden individuellen Arbeitsvertragsvereinbarungen zu orientieren (*BAG 27. Januar 2016 - 4 AZR 830/13 - Rn. 24*). 23

b) Die Gewährung der zusätzlichen Leistung nur an solche Gewerkschaftsmitglieder, die vor dem Stichtag bereits Mitglied waren, verletzt nicht die positive Koalitionsfreiheit des Klägers und steht nicht im Widerspruch zu § 3 Abs. 1, § 4 Abs. 1 TVG (*BAG 5. September 2012 - 4 AZR 696/10 - Rn. 32 mwN unter Aufgabe von 9. Mai 2007 - 4 AZR 275/06 -*). Mit der Stichtagsregelung werden nicht - in unzulässiger Weise - die Voraussetzungen für eine unmittelbare Tarifgebundenheit relativiert (*vgl. BAG 15. April 2015 - 4 AZR 796/13 - Rn. 38, BAGE 151, 235*). 24

c) Die Stichtagsregelung in § 1 Nr. 2 ETS-TV verletzt weiterhin nicht die negative Koalitionsfreiheit des Klägers (*BAG 27. Januar 2016 - 4 AZR 830/13 - Rn. 25; ausf. 15. April 2015 - 4 AZR 796/13 - Rn. 45 ff., BAGE 151, 235*). In den hier maßgebenden Regelungen liegen keine nach Art. 9 Abs. 3 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 Tarifautonomie 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, aaO mit umfangr. Nachw. aus der Literatur*). Dabei hat der Kläger als außertariflicher Beschäftigter bereits gezeigt, dass er in der Lage ist, übertarifliche Arbeitsbedingungen zu verhandeln. 25

3. Schließlich ergibt sich der begehrte Anspruch auf eine höhere Abfindung auch nicht bei Berücksichtigung der Argumentation des Klägers, die differenzierende vertragliche Regelung in A 2.1. Abs. 2 DV verstoße gegen den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz. Die vertraglichen Regelungen in A 2.1. Abs. 1 und Abs. 2 DV sind nicht am Maßstab des arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatzes zu messen (*ausf. zu dessen Inhalt BAG 21. Mai 2014 - 4 AZR 50/13 - Rn. 19 ff., BAGE 148, 139*). Sie unterliegen als Teil der vertraglich erforderlichen Umsetzung der Abfindungs- und Mindestbedingungsregelungen des TS-TV und des ETS-TV durch den tariflich vorgegebenen dreiseitigen Vertrag keiner Kontrolle anhand der Kriterien des arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatzes. Sie dienen allein der vertraglichen Umsetzung der im TS-TV und im ETS-TV genannten Bestimmungen über die Abfindungszahlung (*vgl. BAG 15. April 2015 - 4 AZR 796/13 - Rn. 54 ff., BAGE 151, 235*).

II. Weiterhin kann sich der Kläger nicht auf den betriebsverfassungsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz nach § 75 BetrVG stützen (*ausf. BAG 15. April 2015 - 4 AZR 796/13 - Rn. 59 bis 68, BAGE 151, 235*). Die Betriebsparteien haben gerade davon abgesehen, die Bestimmungen des ETS-TV - mit denen zwischen bestimmten Mitgliedern der IG Metall differenziert wird - zu übernehmen. Damit haben sie den betriebsverfassungsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz, der darauf abzielt, eine Gleichbehandlung von Personen in vergleichbaren Sachverhalten sicherzustellen und eine gleichheitswidrige Gruppenbildung auszuschließen, beachtet. Die von Greiner (*NZA 2016, 10, 14*) zu der hier streitigen Vereinbarung vertretene Auffassung, 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, trifft nicht zu. Sie 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 (*BAG 27. Januar 2016 - 4 AZR 830/13 - Rn. 26; vgl. bereits 15. April 2015 - 4 AZR 796/13 - Rn. 64 ff. mwN, aaO*).

In der Sache rügt der Kläger, dass der Betriebsrat eine zu geringe Abfindungszahlung verhandelt habe, indem „nur“ die Regelungen des TS-TV und nicht die des ETS-TV übernommen wurden. Das BetrVG schreibt jedoch lediglich vor, dass durch die Regelungen des Sozialplans die wirtschaftlichen Nachteile, die den Arbeitnehmern infolge der geplanten Betriebsänderung entstehen, ausgeglichen oder gemildert werden (§ 112 Abs. 1 Satz 2 BetrVG). Eine Mindesthöhe der Sozialplanleistungen ist grundsätzlich nicht vorgeschrieben. Die Vorgaben des § 112 Abs. 5 BetrVG gelten nur für die Aufstellung eines Sozialplans durch die Entscheidung der Einigungsstelle. Über die Vereinbarung vom 4. April 2012 haben sich die Betriebsparteien ohne die Anrufung der Einigungsstelle geeinigt. Dass die Leistungen nach dem TS-TV nicht genügten, um die wirtschaftlichen Nachteile der Betriebsänderung zumindest zu mildern, macht der Kläger - zu Recht - nicht geltend. Vor diesem Hintergrund kann offenbleiben, ob sich bei Verletzung des betriebsverfassungsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatzes - wie der Kläger meint - überhaupt ein Anspruch auf eine erhöhte Abfindungszahlung im Wege einer „Anpassung nach oben“ ergeben könnte (*vgl. etwa BAG 19. Februar 2008 - 1 AZR 1004/06 - Rn. 23 ff., 42, BAGE 125, 366; 21. Oktober 2003 - 1 AZR 407/02 - zu III 1 der Gründe mwN, BAGE 108, 147*).

28

III. Die weiteren Zahlungsanträge sind ebenfalls ohne Erfolg.

29

1. Der Kläger hat aufgrund der arbeitsvertraglichen Verweisungsregelung in B 4. Abs. 2 DV keinen Anspruch auf eine Ergänzung der monatlichen Zahlungen zu den Mindestbedingungen 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.*

30

*iVm. Rn. 25 bis 53, BAGE 151, 235*), die den Kläger nicht erfasst. 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, aaO*).

2. Der Kläger kann auch nicht die Zahlung der monatlichen Vergütung nach B 4. Abs. 1 DV auf der Basis seines (bisherigen) Bruttomonatseinkommens iHv. 70 % 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 Agentur für Arbeit anzurechnen sind (*dazu bereits BAG 15. April 2015 - 4 AZR 796/13 - Rn. 78 bis 82, BAGE 151, 235; sowie weiterhin ausf. 16. Dezember 2015 - 5 AZR 567/14 - Rn. 14 ff. mwN*). Die Parteien haben in B 4. Abs. 1 Satz 1 DV nicht lediglich ein Bruttomonatseinkommen iHv. 70 % der nach Satz 2 maßgebenden Bezugsgröße vereinbart. Die ausdrückliche Bezugnahme auf § 5 Abs. 3 TS-TV bringt hinreichend klar zum Ausdruck, dass die dort von den Tarifvertragsparteien getroffene Regelung maßgebend sein soll. Damit wird zur Berechnung der Höhe des monatlichen Entgelts ein „Referenz“-Bruttoeinkommen benannt, welches sich aus den Entgeltzahlungen der Arbeitgeberin und - sofern eine Zahlung erfolgt - aus den netto gewährten Leistungen der Agentur für Arbeit nach Maßgabe des § 5 Abs. 3 TS-TV zusammensetzt. 31

3. Dem Kläger stehen auch keine weiteren Ansprüche im Hinblick auf die zwischen ihm und der Beklagten zu 1. vereinbarte Car-Allowance zu. 32

a) Grundlage des Vertragsverhältnisses zwischen dem Kläger und der Beklagten zu 2. war der DV. Dieser sieht die Zahlung einer Car-Allowance an den Kläger nicht vor. 33

b) Der Kläger kann einen weiteren Zahlungsanspruch auch nicht auf die Vereinbarung zwischen der Beklagten zu 1. und dem Sprecherausschuss vom 12. April 2012 stützen. Unabhängig von der Frage der Verbindlichkeit dieser 34

Vereinbarung für die Beklagte zu 2. ist nicht erkennbar, dass diese Vereinbarung überhaupt für den Kläger gilt. Nach den mit der Revision nicht angegriffenen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts war der Kläger außertariflicher Mitarbeiter. Es liegen keine Feststellungen vor, die die Annahme rechtfertigen könnten, der Kläger sei leitender Angestellter iSd. § 5 Abs. 3, Abs. 4 BetrVG und sein Name sei in den Anlagen 1 und 3 zur Vereinbarung vom 12. April 2012 genannt. In seiner Revisionsbegründung hat der Kläger zwar die Rechtsbehauptung aufgestellt, er sei leitender Angestellter der Beklagten zu 1. gewesen, jedoch ohne entsprechende Tatsachen vorzutragen. Stattdessen hat er seine Ansprüche unter IV. der Revisionsbegründung auf einen Verstoß des „Interessenausgleichs“ vom 4. April 2012 gegen den betriebsverfassungsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz nach § 75 BetrVG gestützt. Nach § 5 Abs. 3 Satz 1 BetrVG setzt eine Anwendung dieser Regelung jedoch grundsätzlich voraus, dass der Kläger kein leitender Angestellter war. Im Übrigen fehlt es an jeglicher Darlegung dazu, dass der Kläger in den Anlagen 1 und 3 der Vereinbarung vom 12. April 2012 genannt war.

IV. Es bedarf auch keiner Vorlage an den Großen Senat des Bundesarbeitsgerichts nach § 45 Abs. 3 ArbGG (*BAG 27. Januar 2016 - 4 AZR 830/13 - Rn. 30; 15. April 2015 - 4 AZR 796/13 - Rn. 70, BAGE 151, 235*). 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 (*ausf. zu den behandelten Rechtsfragen BAG 18. März 2009 - 4 AZR 64/08 - Rn. 86 ff., BAGE 130, 43*). Die entschiedenen Rechtsfragen machen auch keine Vorlage nach § 45 Abs. 4 ArbGG erforderlich.

35

V. Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 Abs. 1 ZPO.

36

Eylert

Rinck

Klose

Kiefer

G. Kleinke