

## **Sanierungsfall und Vorteilsregelungen**

**Landesarbeitsgericht München, Urteil vom 16.10.2013 – 11Sa 384/13, Revision zugelassen**

### **Sachverhalt**

Die Klägerin begehrt von der Beklagten zu 1 (ehemalige Arbeitgeberin) und der Beklagten zu 2 (Transfergesellschaft) die gleiche Behandlung wie die Mitglieder der IG Metall, ferner eine höhere Vergütung wegen Falschberechnung in der Vergangenheit sowie die Feststellung, dass ihr die sog. „Sprinterprämie“ zusteht.

Die Klägerin gehört keiner Gewerkschaft an, also auch nicht der IG Metall.

Wegen erheblichen Verlusten plante die Beklagte zu 1 eine Schließung ihres Standortes in B-Stadt, wo die Klägerin für ein monatliches Bruttoentgelt von 4.200 Euro beschäftigt war. Um die sozialen Folgen der Standortschließung abzumildern vereinbarte die IG Metall mit der Beklagten zu 1 im April 2012 einen „Transfer- und Sozialtarifvertrag“. Wesentliche Elemente dieses Tarifvertrages sind:

- Begründung eines befristeten Transferarbeitsverhältnisses von mindestens 24 Monaten Dauer.
- Unter Anrechnung der Zahlungen der Agentur für Arbeit ein monatliches Entgelt von 70 % des letzten Bruttoeinkommens, berechnet nach einer bestimmten Formel.
- Zahlung einer Abfindung von höchstens 120.000 Euro nach einer weiteren Berechnungsformel.
- Zahlung einer „Sprinterprämie“, sofern der Beschäftigte vor Ende des Transferarbeitsverhältnisses ausscheidet.

Ebenfalls im April 2012 wurde von der IG Metall ein „Ergänzungstransfer- und Sozialtarifvertrag“ verhandelt und abgeschlossen. Der Tarifvertrag gilt für Gewerkschaftsmitglieder im Betrieb C in B-Stadt der Beklagten zu 2, sofern diese bis einschließlich 23.3.2012, 12.00 Uhr Mitglied der IG Metall geworden sind.

Wesentliche Vereinbarungen des Ergänzungstarifvertrages sind:

- Der Tarifvertrag gilt ausdrücklich nur für Mitglieder der IG Metall.
- IG Metall Mitglieder erhalten für die Zeitdauer des Transferarbeitsverhältnisses 80 % des Bruttomonatseinkommens.

- IG Metall Mitglieder erhalten einen zusätzlichen Abfindungsbetrag von 10.000 Euro.

Ferner wurde im April 2012 wurde zwischen dem Betriebsrat und der Beklagten zu 1 ein Interessenausgleich abgeschlossen. Wesentliche Inhalte dieses Ausgleichs sind:

- Schließung des Betriebs in der S-Straße in B-Stadt.
- Keine gesonderte Aufstellung eines Sozialplanes, weil im Transfer- und Sozialtarifvertrag Regelungen getroffen sind, die als Ausgleichsmaßnahmen i.S.d. § 112 BetrVG anerkannt werden.

Noch im April 2012 unterzeichnete die Klägerin mit den beiden Beklagten einen dreiseitigen Vertrag, wonach das Arbeitsverhältnis mit der Beklagten zu 1 Ende April 2012 endete und das Transferarbeitsverhältnis zum 1.5.2012 begann. Letzteres ist bis zum 30. April 2014 befristet, wobei Kurzarbeit null vereinbart ist und ein Beschäftigungsanspruch entfällt.

Die Klägerin vertritt die Auffassung, dass ihr dieselben Leistungen zustehen wie die der Mitglieder der IG Metall. Der Ergänzungstarifvertrag verletze ihr Recht auf negative Koalitionsfreiheit, also das Recht einer Koalition fernzubleiben. Im Wege der ergänzenden Vertragsauslegung müsse das Gericht die Leistungen aus dem Ergänzungstarifvertrag auf sie ausdehnen. Einen solchen Anspruch auf Gleichbehandlung ergebe sich auch aus dem betriebsverfassungsrechtlichen Gleichbehandlungsanspruch. Wegen Falschberechnung stehe ihr ferner eine höhere Vergütung zu und schließlich habe sie ein Recht auf Feststellung, dass ihr die sog. „Sprinterprämie“ zustehe.

Die Beklagten hatten eingewandt, der Ergänzungstarifvertrag sei rechtmäßig zustande gekommen und überschreite nicht die Grenzen der Tarifmacht der Tarifvertragsparteien. Es sei zulässig, in bestimmten Grenzen zwischen Gewerkschaftsmitgliedern und Nichtmitgliedern zu differenzieren. Die Vergütung sei nach der vereinbarten Formel zutreffend berechnet worden. Für den Feststellungsantrag auf die „Sprinterprämie“ bestehe kein Rechtsschutzinteresse, da die Klägerin keinen Sachverhalt vorgetragen habe, wonach sie vorzeitig ausscheiden wolle.

## **Entscheidungsgründe**

Sowohl die erste (Arbeitsgericht München, Urteil vom 25.3.2013 – 12Ca 9987/12) als auch die zweite Instanz (LAG München, aaO, Revision zugelassen) haben sämtliche Anträge der Klägerin zurückgewiesen. Überwiegend aus materiell rechtlichen Gründen, teilweise auch aus prozessualen Gründen.

Im Hauptstreitpunkt, ob die Klägerin bezüglich einer höheren Vergütung und der 10.000 Euro Abfindungsprämie den Gewerkschaftsmitgliedern gleichzustellen ist, kann das LAG München keine Anspruchsgrundlagen erkennen.

Solche Anspruchsgrundlagen ergeben sich insbesondere nicht aus dem Verfassungsrecht der negativen Koalitionsfreiheit nach Art. 9 Abs. 3 GG.

Selbst wenn der Ergänzungstarifvertrag bezüglich der begehrten Leistungen (80 % Vergütung, 10.000 Euro Abfindung) wegen Verletzung der negativen Koalitionsfreiheit rechtswidrig wäre, würde sich daraus kein Anspruch der Klägerin auf eben diese Leistungen ergeben. Es wäre dann im Ergänzungstarifvertrag eine Lücke entstanden, die nur die Tarifvertragsparteien selbst und nicht die Arbeitsgerichte schließen können, urteilte das LAG München.

In weiteren Überlegungen kam die 2. Instanz zum Ergebnis, dass der Ergänzungstarifvertrag nicht gegen höherrangiges Recht verstößt und deshalb rechtmäßig ist. Mit den vereinbarten Leistungen nur für Gewerkschaftsmitglieder werde kein unzulässiger Druck auf Nichtmitglieder ausgeübt. Die erhöhte Vergütung werde nicht für eine Gegenleistung erbracht, sondern diene der Abwicklung des Arbeitsverhältnisses. Die Vereinbarung von Vorteilen für Gewerkschaftsmitglieder sei Sache der Tarifvertragsparteien und unterliege damit der Tarifautonomie. Die Stichtagsregelung, wonach nur Gewerkschaftsmitglieder, die bei Abschluss des Ergänzungstarifvertrags Mitglied waren, in den Genuss der Vereinbarung kommen, sei ebenfalls nicht zu beanstanden. Gegenteiliges wäre unter dem Gesichtspunkt der Sanierung des Betriebes widersinnig.

Auch aus dem dreiseitigen Vertrag könne die Klägerin keine Rechte auf die Vorteile der Gewerkschaftsmitglieder herleiten, da dieser Vertrag wiederum auf den Ergänzungstarifvertrag verweise.

Ein Gleichbehandlungsanspruch mit den Gewerkschaftsmitgliedern sei ebenfalls nicht gegeben. Gewerkschaftsmitglieder und Nichtmitglieder dürften unterschiedlich behandelt werden. Bei der Gewährung der Vorteilsleistungen hätten die Beklagten nur ihre Verpflichtungen aus den Tarifverträgen erbracht und keine weitere, eigenständige Rechtsgrundlage gesetzt.

Schließlich stellten die angegriffenen Tarifnormen auch keine Betriebsnormen im Sinne des § 3 Abs. 2 TVG dar, sodass sie für alle Beschäftigten gelten würden.

Nach Auffassung des LAG München kann sich die Klägerin auch nicht auf den allgemeinen Gleichbehandlungsgrundsatz aus § 75 BetrVG berufen. Gegenteiliges würde dazu führen, dass über diese Vorschrift in die Befugnisse der Tarifvertragsparteien eingegriffen wird, mit der weiteren Folge, dass über § 75 BetrVG alle Arbeitnehmer – gleich ob organisiert oder nicht – automatisch an den Ergebnissen der Tarifarbeit teilhaben würden.

Eine Falschberechnung des 70 %igen Bruttolohnes zu Lasten der Klägerin konnte das Gericht nicht feststellen, weshalb dieser Antrag abzuweisen war.

Schließlich wurde auch der Feststellungsantrag, wonach die Klägerin einen Anspruch auf die sog. „Sprinterprämie“ hat, als unzulässig abgewiesen. Eine positive Feststellung wäre eine gutachterliche Stellungnahme des Gerichts gewesen. Die Klägerin hätte nicht dargelegt, dass die Beklagte in der Vergangenheit ihrer Verpflichtung auf Zahlung der sog. „Sprinterprämie“ nicht nachgekommen sei.

## **Anmerkungen**

Das Urteil des LAG München, das sich an den beiden Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts<sup>1</sup> vom März 2009 und März 2011 orientiert, ist rechtlich überzeugend begründet und kommt deshalb zum richtigen Ergebnis, dass in der Abwägung Koalitionsfreiheit und Tarifautonomie – also die kollektiven Systeme – der

---

<sup>1</sup> Wichtige Urteile des Bundesarbeitsgerichts zu Vorteilsregelungen sind: BAG, Urt. v. 18.3.2009 – 4 AZR 64/08; Urt. v. 23.3.2011 – 4 AZR 366/09, Urt. v. 21.5.2014 – 4 AZR 50/13; Beschl. v. 29.11.1967 – GS 1/67.

negativen Koalitionsfreiheit des einzelnen vorgehen, es sei denn, der Sachverhalt bewegt sich in extremen Randbereichen, wonach das Nichtgewerkschaftsmitglied genötigt wird, einer Koalition beizutreten.

Dabei könnte das Verfahren um Inhalt und Grenzen von Vorteilsregelungen<sup>2</sup> beim Bundesarbeitsgericht ohne tiefere Begründungen zu Ende gehen. Kommt die letzte Instanz zum Ergebnis, dass der Ergänzungs- und Sanierungstarifvertrag rechtmäßig war, unterliegt die Klägerin auch in der Revision. Sie verliert das Verfahren aber auch dann, wenn das Bundesgericht die Hypothese aufstellt, der Ergänzungssanierungstarifvertrag könnte rechtswidrig zustande gekommen sein. Dann wäre in diesem Tarifvertrag eine Lücke vorhanden, welche das Gericht von sich aus nicht schließen kann. Verschiedene Ergebnisse der Lückenschließung wären denkbar und es ist nicht Sache des Gerichts, seine Auffassung/Überzeugung an die Stelle der Tarifvertragsparteien zu setzen. Das wäre keine Tarifauslegung mehr sondern ein Akt der Tarifvereinbarung, der ausschließlich den Tarifvertragsparteien vorbehalten ist.

Das LAG München hat überzeugend begründet, warum die vereinbarte Vorteilsregelung rechtmäßig ist. Zunächst handelt es sich nicht um eine qualifizierte Differenzierungsklausel, denn die Arbeitgeberseite wird durch die Tarifvereinbarung nicht gehindert, dieselben Leistungen durch Einzelvertrag an die Nichtgewerkschaftsmitglieder weiterzugeben. In den Vorteilsvereinbarungen steckt aber auch keine Nötigung zulasten der Nichtmitglieder. Zu Recht weist die zweite Instanz darauf hin, dass es den Tarifvertragsparteien überlassen bleiben muss, die Inhalte von Vorteilsregelungen zu vereinbaren. Dabei hätte das Gericht zusätzlich eine einfache mathematische Überlegung anstellen können. Bei der Möglichkeit der Erreichung einer Abfindung von bis zu 120.000 Euro ist ein Betrag von 10.000 Euro

---

<sup>2</sup> Literatur zu Vorteilsregelungen: Ballauf, Tarifliche Extras für Organisierte, AiB plus, 2/2013, 6 ff; Gieseler u.a., Vorteilsregelungen: Mit neuen Wegen zu guten Ergebnissen, AiB Extra, 2011, 65 ff; Mück/Schmalz, Vorteilsregelungen: Analyse und neue Wege, AiB 2012, 85 ff; Schmalz, Die halbherzige Entscheidung des BAG zur qualifizierten Differenzierungsklausel, AiB 2011, 438 ff; Kempen, Qualifizierte Differenzierungsklauseln und Koalitionsfreiheit, Festschrift für Bepler, 255 ff; Schubert, Richterliche Grenzen für die Vereinbarung von Differenzierungsklauseln, ZTR 2011, 579 ff; Brecht – Heitzmann/Gröls, Begrenzte Spannungsicherungsklauseln als tarifliches Gestaltungsmittel, NZA – RR 2011, 505 ff; Ulber/Strauß, Besprechung der BAG-Entscheidung zu qualifizierten Differenzierungsklauseln, EzA, Art. 9 GG, Nr. 104; Bauer/Arnold, Rote Karte für qualifizierte Differenzierungsklauseln, NZA 2011, 945 ff.

für Gewerkschaftsmitglieder unterhalb der 10 % Grenze. Diese 10 % Grenze liegt wiederum der höheren Vergütung für Gewerkschaftsmitglieder zugrunde. 10 % sollten aber auch bei härtesten Verfechtern der negativen Koalitionsfreiheit keinen Nötigungsgrund darstellen, um gegen die eigene Überzeugung einer Gewerkschaft beitreten zu müssen.

Aus grundsätzlichen Überlegungen sollten die Arbeitsgerichte im vorliegenden Fall nicht korrigierend eingreifen. Im Ergebnis wären sie es sonst, die den „Trittbrettfahrern“ ermöglichen, die Früchte der Verhandlungsergebnisse anderer zu ernten. Da die Arbeitgeberseite ein Interesse an der Sanierung des Betriebes hat, fällt sie aus, um eine Gleichstellung der Nichtmitglieder mit den Mitgliedern zu erreichen. Verbleiben also nur noch die Arbeitsgerichte. Diese sollten auch in anderen Sanierungsfällen den Tarifvertragsparteien die Autonomie belassen, sowohl eine Sanierung zu vereinbaren als auch den betroffenen Gewerkschaftsmitgliedern als Träger der Sanierung einen Vorteil zu gestatten.

Damit eignen sich gerade die nicht wünschenswerten Sanierungsfälle als gute Möglichkeit, einen Vorteil für Gewerkschaftsmitglieder zu vereinbaren. Bei Vereinbarung einer Stichtagsregelung ist es nur gerecht, die Gewerkschaftsmitglieder zu bedenken, die in der Vergangenheit die Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen mitgestaltet haben.

Die nicht rechtskräftige Entscheidung des LAG München lässt sich wie folgt zusammenfassen:

Ein Ergänzungssanierungstarifvertrag, der vorsieht, dass Gewerkschaftsmitglieder, die in eine Transfergesellschaft überführt wurden, eine höhere Vergütung und eine höhere Abfindung erhalten, verstößt nicht gegen höherrangiges Recht.

Der Tarifvertrag enthält lediglich eine einfache Differenzierungsklausel, die nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts – anders als die qualifizierte Differenzierungsklausel – zulässig ist.

Dass die Leistungsunterschiede zugunsten der Gewerkschaftsmitglieder beträchtlich sind, ist rechtlich nicht zu beanstanden. Es geht hier für einen

zeitlich befristeten Zeitraum nicht um echtes Entgelt für erbrachte Gegenleistung, sondern um die Abwicklung von Arbeitsverhältnissen. Letztlich ist es dem Tarifvertragssystem immanent, das die Parteien für Gewerkschaftsmitglieder Vorteile vereinbaren können.

Die Stichtagsregelung, wonach nur Gewerkschaftsmitglieder, die bei Abschluss des Ergänzungssanierungstarifvertrag Mitglied waren, in den Genuss der Vereinbarung kommen, ist ebenfalls nicht zu beanstanden. Gegenteiliges wäre unter dem Gesichtspunkt der Sanierung des Betriebes widersinnig.

Erwähnenswert ist noch, dass schon das Reichsgericht vor 100 Jahren Vorteilsregelungen grundsätzlich als rechtmäßig und damit zulässig eingestuft hat. In seiner Entscheidung vom 2.2.1905 hat es geurteilt, dass es sich bei einem Tarifabkommen, wonach Arbeitgeber Nichtorganisierte nicht einstellen und die Gewerkschaft ihre Mitglieder auffordert, nur in „tariftreuen Betrieben“ Beschäftigung aufzunehmen, um eine Kraft der allgemeinen Vertragsfreiheit an sich erlaubte Handlung handelt (§§ 823 ff BGB). Und in der Entscheidung vom 6.4.1922 hat das Reichsgericht nur den Zwang zum Anschluss an eine Vereinigung als rechtswidrig eingestuft. Sonst hat es entschieden: „Andererseits haben Organisationen ein berechtigtes Interesse, sich möglichst stark auszubauen und sich so im gewerblichen Lohnkampf einen möglichst großen Einfluss zu verschaffen. Da zur Stärkung ihrer Stellung und ihrer wirtschaftlichen Kraft die möglichst vollzählige Heranziehung aller für sie in Betracht kommenden Personen von ausschlaggebender Bedeutung ist, kann ihnen nicht verwehrt werden, zur Erreichung dieser Voraussetzung einen gewissen Druck auf die zum Anschluss nicht bereiten auszuüben und Maßnahmen zu treffen, um ihren Widerstand zu überwinden“.

Hubert Schmalz, Rechtsanwalt und u.di Vorsitzender, Stuttgart