

Weihnachtsgeld: Schon die Verhandlung kann die Ansprüche mindern

Wird in einem Unternehmen, das in wirtschaftlichen Schwierigkeiten steckt, über einen Sanierungs-Tarifvertrag verhandelt, so gilt das als Signal u.a. für ein gekürztes Weihnachtsgeld. Sind solche Verhandlungen den Mitarbeitern bekannt, so können sie gegen eine — schließlich rückwirkend vereinbarte — Reduzierung der Weihnachtsgratifikation nicht angehen.

Quelle: Wolfgang Büser

Anspruch auf 13. Monatseinkommen; Anwendung tariflicher Vorschriften auf tariflich nicht gebundene Arbeitnehmer; Vertragliche Inbezugnahme von Außenseitern; Konkurrenz von Firmentarifvertrag und Verbandstarifvertrag; Rechtswirksamkeit von Tarifverträgen; Vertrauensschutz bei tarifvertraglichen Regelungen

Gericht: BAG

Datum: 14.11.2001

Aktenzeichen: 10 AZR 698/00

Entscheidungsform: Urteil

Referenz: JurionRS 2001, 19907

ECLI: [keine Angabe]

Rechtsgrundlagen:

§ 1 DÜG

§ 264 Nr. 2 ZPO

§ 3 Abs. 1 TVG

§ 157 BGB

§ 133 BGB

§ 151 BGB

§ 4 TVG

§ 6 TVG

§ 8 TVG

Art. 14 GG

§ 611 BGB

Fundstellen:

ArbRB 2001, 101 (Kurzinformation)

EzA-SD 7/2002, 16

FA 2002, 221

FAr 2002, 221

NZA 2002, 1056 (red. Leitsatz)

BAG, 14.11.2001 - 10 AZR 698/00

Redaktioneller Leitsatz:

1. Wendet ein Arbeitgeber, ohne hierzu aus anderen rechtlichen Gründen verpflichtet zu sein, über Jahre hinweg, regelmäßig und ohne Vorbehalt der Freiwilligkeit die im übrigen in seinem Betrieb geltenden tariflichen Vorschriften im gleichen Maße auf nicht tarifgebundene Arbeitnehmer an, so erwächst diesen ein Anspruch auch auf künftige Anwendung der Tarifnormen aus betrieblicher Übung. Aus diesem Verhalten des Arbeitgebers ist ein Rechtsbindungswille zu ermitteln, der über die schriftlichen Vereinbarungen hinaus dem Arbeitnehmern gegenüber zur Anwendung zu bringen ist.
2. Mit der vertraglichen Bezugnahme allen Außenseitern gegenüber ist regelmäßig bezweckt, diejenigen Arbeitsbedingungen vertraglich zusammenzufassen, die für die tarifgebundenen Arbeitnehmer kraft Tarifvertrag unmittelbar gelten. Da tarifliche Regelungen von den Tarifvertragsparteien häufig neu gefaßt werden, ist den Außenseitern objektiv erkennbar, dass mit der Gleichstellungsabrede eine Gleichbehandlung auch für den Fall einer Tarifänderung gewollt ist.
3. Konkurrieren die Vorschriften eines Firmentarifvertrages mit den Regelungen eines Verbandstarifvertrages, gilt nach den Grundsätzen der Tarifkonkurrenz der Firmentarifvertrag als die speziellere Regelung.
4. Die Rechtswirksamkeit von Tarifverträgen ist weder von der Eintragung im Tarifregister gemäß § 6 TVG abhängig, noch vom Aushang im Betrieb gem. § 8 TVG .
5. In der in einer Tarifnorm liegenden immanenten Schwäche, ihrer auch rückwirkenden Herabsetzung, ist keine Enteignung i. S. d. Art. 14 GG zu sehen.
6. Die Gestaltungsfreiheit der Tarifvertragsparteien zur rückwirkenden Änderung tarifvertraglicher Regelungen ist lediglich durch den Grundsatz des Vertrauensschutzes beschränkt. Hiernach ist der Normunterworfenen unter anderem dann nicht schutzwürdig, wenn und sobald dieser mit Änderungen der bestehenden Normen rechnen musste. Dabei macht es keinen Unterschied, ob der Tarifvertrag für das Arbeitsverhältnis kraft beiderseitiger Tarifgebundenheit der Parteien gilt oder ob dessen Anwendung in seiner jeweiligen Fassung vertraglich vereinbart ist.
7. Entgeltleistungen können grundsätzlich unter weiteren Bedingungen als die Erbringung der reinen Arbeitsleistung gestellt werden. Aus den tatsächlichen und rechtlichen Voraussetzungen für den Anspruch ermitteln sich Zweck und Motiv der Leistung. So können Sonderzahlungen sowohl geleistete Dienste in der Vergangenheit belohnen und/oder einen Anreiz für zukünftige Betriebstreue bieten.

In dem Rechtsstreit
hat der Zehnte Senat des Bundesarbeitsgerichts
auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 14. November 2001
durch
den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Freitag,
den Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Fischermeier,
die Richterin am Bundesarbeitsgericht Marquardt,
die ehrenamtliche Richterin Tirre und
den ehrenamtlichen Richter Frese
für **Recht** erkannt:

Tenor:

1. Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 26. September 2000 - 8 (13) Sa 778/00 - wird zurückgewiesen.
2. Der Kläger hat die Kosten der Revision zu tragen.

Tatbestand

- 1 Die Parteien streiten über ein 13. Monatseinkommen.
- 2 Der Kläger ist seit dem 1. September 1987 bei der Beklagten, die dem Schaltbau-Konzern angehört, als Maschinenschlosser beschäftigt. Die Beklagte ist Mitglied des Verbandes der Metall- und Elektroindustrie Nordrhein-Westfalen e.V. Sie wendet in ihrem Betrieb die Vorschriften der Tarifverträge in der Eisen-, Metall-, Elektro- und Zentralheizungsindustrie Nordrhein-Westfalens auf die Arbeitsverhältnisse der Arbeitnehmer unabhängig davon an, ob diese Mitglied der tarifschließenden Gewerkschaft sind, soweit nicht in den Arbeitsverträgen ausdrücklich eine außertarifliche Regelung getroffen ist. Der Kläger ist nicht Mitglied einer Gewerkschaft. Im Arbeitsvertrag vom 29. Januar 1990 wird auf "beigefügte Vertragsbedingungen" als verbindliche Bestandteile des Vertrags verwiesen. Diese lauten in Ziffer 1:

"Tarifbindung

Für das Arbeitsverhältnis gelten die gesetzlichen und die Bestimmungen des zur Zeit gültigen Manteltarifvertrages für die Arbeitnehmer in der Eisen-, Metall- und Elektroindustrie NRW sowie die allgemeinen betrieblichen Richtlinien und Betriebsvereinbarungen."

- 3 Wie die anderen Arbeitnehmer, mit denen keine außertarifliche Vereinbarung bestand, erhielt der Kläger in der Vergangenheit Leistungen nach dem "Tarifvertrag über die tarifliche Absicherung eines Teiles eines 13. Monatseinkommens" vom 11. Dezember 1996 (im folgenden: TV 13. ME). Der zum 1. Januar 1997 in Kraft getretene TV 13. ME lautet auszusweise:

"§ 2 Voraussetzungen und Höhe der Leistungen

1.
Arbeitnehmer und Auszubildende, die jeweils am Auszahlungstag in einem Arbeitsverhältnis bzw. Ausbildungsverhältnis stehen und zu diesem Zeitpunkt dem Betrieb ununterbrochen 6 Monate angehört haben, haben je Kalenderjahr einen Anspruch auf betriebliche Sonderzahlungen. Ausgenommen sind Arbeitnehmer und Auszubildende, die zu diesem Zeitpunkt ihr Arbeitsverhältnis bzw. Ausbildungsverhältnis gekündigt haben.

...

2.2.
Treffen die Betriebsparteien über die Ausgestaltung der Sonderzahlungen nach § 2 Nr. 2.1 keine Regelung, werden die Sonderzahlungen nach folgender Staffel gezahlt:

eines Monatsentgelts bzw. einer Monatsvergütung.

3.
Diese Leistungen gelten als Einmalleistung im Sinne der sozialversicherungsrechtlichen Vorschriften.

...

6.
Anspruchsberechtigte Arbeitnehmer bzw. Auszubildende, deren Arbeitsverhältnis bzw. Ausbildungsverhältnis im Kalenderjahr kraft Gesetzes oder Vereinbarung ruht, erhalten keine Leistungen. Ruht das Arbeitsverhältnis bzw. Ausbildungsverhältnis im Kalenderjahr teilweise, so erhalten sie eine anteilige Leistung. Anspruchsberechtigte Arbeitnehmer, die wegen Erwerbs- oder Berufsunfähigkeit, wegen Erreichens der Altersgrenze oder aufgrund Kündigung zwecks

Inanspruchnahme eines vorgezogenen Altersruhegeldes aus dem Beruf ausscheiden, erhalten die volle Leistung.

§ 3 Zeitpunkt

1.

Der Zeitpunkt der Auszahlung wird durch Betriebsvereinbarung geregelt.

2.

Falls dieser Zeitpunkt durch Betriebsvereinbarung nicht geregelt ist, gilt als Auszahlungstag im Sinne des § 2 Nr. 1 der 1. Dezember. ..."

- 4 Ebenfalls zum 1. Januar 1997 trat der Tarifvertrag zur Beschäftigungssicherung 1997, abgeschlossen zwischen der IG Metall, Bezirksleitung Nordrhein-Westfalen, und dem Verband der Metall- und Elektro-Industrie Nordrhein-Westfalen e.V., in Kraft (im folgenden: TV Besch). Dieser lautet in § 6:

"§ 6 Sonderfallregelung

Die Tarifvertragsparteien werden sich, wie bisher, in besonders gravierenden Fällen, z. B. zur Abwendung einer Insolvenz, darum bemühen, für einzelne Unternehmen Sonderregelungen zu finden, um damit einen Beitrag zum Erhalt der Unternehmen und der Arbeitsplätze zu leisten."

- 5 Auf Grund wirtschaftlicher Schwierigkeiten traten die Industriegewerkschaft Metall, die Gewerkschaft der Eisenbahner Deutschlands und der Vorstand der Schaltbau AG in Verhandlungen. Unter dem Datum des 4. November 1999 wurden die Ergebnisse der Sanierungsverhandlungen schriftlich festgehalten. Das "Verhandlungsergebnis" hat auszugsweise folgenden Inhalt:

"Präambel:

Der Schaltbau-Konzern ist durch Umstände, die nicht Arbeitnehmer/innen zu vertreten haben, in eine außerordentlich schwierige Ertrags- und Liquiditätssituation gelangt, der dringend durch kurzfristige Maßnahmen begegnet werden muß, um den Bestand der Konzernunternehmen zu sichern und eine möglichst hohe Zahl von Arbeits- und Ausbildungsplätzen zu erhalten und zukunftsfähig zu machen.

Dies vorausgeschickt, wird folgendes vereinbart:

1) Geltungsbereich:

Der Ergänzungstarifvertrag gilt für die Beschäftigten aller Betriebe des Schaltbau-Konzerns.

2) Laufzeit:

Dieser Tarifvertrag unterliegt einer zeitlichen Befristung ohne Nachwirkung. Dieser umfaßt den Zeitraum vom 11. November 1999 bis zum 31. Dezember 2001.

3) Tarifliche Teile eines 13. Monatseinkommens

Die Teile eines 13. Monatseinkommens der Jahre 1999/2000 und 2001 wird abweichend von den geltenden tarifvertraglichen Bestimmungen wie folgt geregelt:

Jeder Arbeitnehmer erhält anstelle der bisherigen tarifvertraglichen Regelung jährlich einen pauschalierten Teil eines 13. Monatseinkommens von DM 1.000,00. Teilzeitbeschäftigte erhalten anteilige Beträge. Zwischen den Vertragsparteien besteht Übereinstimmung darin, daß alle Vorstandsmitglieder, Geschäftsführer und AT-Angestellte analog der Regelung für die Tarifbeschäftigten behandelt werden. Der Vorstand stellt sicher, daß die jeweiligen vertraglichen Vereinbarungen mit dem genannten Personenkreis getroffen oder außerordentliche Änderungskündigungen ausgesprochen werden. Der Vorstandsvorsitzende des Schaltbau-Konzerns erstellt

eine Aufstellung der getroffenen Vereinbarungen bzw. Änderungskündigungen. Diese wird dem Konzernbetriebsratsvorsitzenden zur Einsicht und Kontrolle vorgelegt. ...

6)

Ab dem 01.01.2002 gelten für alle Betriebe im Geltungsbereich dieser Vereinbarung uneingeschränkt die Bestimmungen des jeweils regionalen Flächentarifvertrages.

15)

Zwischen der Konzernleitung der Schaltbau AG und der IG-Metall Bezirksleitung München werden möglichst zeitnah die Ergebnisse dieser Vereinbarung in einen entsprechenden Ergänzungstarifvertrag gebracht."

- 6 Die Vereinbarung ist unterzeichnet von dem Bezirksleiter der IG Metall, Bezirk München, Werner Neugebauer, vom Vorstandsvorsitzenden der Schaltbau AG und dem Prozeßbevollmächtigten der Beklagten.
- 7 In einer Betriebsversammlung am 11. November 1999 wurde die Belegschaft der Beklagten über den Inhalt dieses Verhandlungsergebnisses informiert.
- 8 Unter dem Datum des 4. November 1999 wurde ein "Sanierungstarifvertrag" abgeschlossen, der mit Wirkung zum 11. November 1999 in Kraft treten sollte (im folgenden: TV-San). Der TV-San, der am 20. oder 22. Februar 2000 im Tarifregister veröffentlicht wurde, ist mit Ausnahme einer Regelung zur Alterssicherung und geringfügiger redaktioneller Abweichungen mit dem Inhalt des "Verhandlungsergebnisses" identisch. Zum 13. Monatsgehalt ist folgendes geregelt:

"§ 2 Tariflich abgesicherter Teil eines 13. Monatseinkommens/betriebliche Sonderzahlung

Abweichend von den Bestimmungen der jeweiligen regionalen Flächentarifverträge erhalten die Arbeitnehmer/innen in den Jahren 1999, 2000 und 2001 als Teil eines 13. Monatseinkommens/betriebliche Sonderzahlung einen pauschalen Betrag von je DM 1.000,-.

§ 5 Außertarifliche Angestellte, leitende Angestellte, Geschäftsführer und Vorstandsmitglieder (wegen eines redaktionellen Übertragungsfehlers ergänzt und sprachlich bereinigt durch eine Protokollnotiz vom 22. März 2000)

Zwischen den Parteien dieses Tarifvertrages besteht Übereinstimmung darin, daß alle außertariflichen Angestellte, leitende Angestellte, Geschäftsführer und Vorstandsmitglieder analog den Regelungen in § 2, §3 und § 4 für die Tarifbeschäftigten behandelt werden. Die Vorstände bzw. zuständigen Geschäftsleitungen der Unternehmen des Schaltbau-Konzerns stellen sicher, dass die jeweiligen einzelvertraglichen Vereinbarungen mit dem genannten Personenkreis getroffen oder außerordentliche Änderungskündigungen ausgesprochen werden. ..."

- 9 Der Tarifvertrag ist unterzeichnet für die Industriegewerkschaft Metall und die Gewerkschaft der Eisenbahner Deutschlands von Werner Neugebauer, IG Metall Bezirksleitung München, für die Arbeitgeberverbände von Herrn Georg Feldmeier vom Verband der Bayerischen Metall- und Elektro-Industrie e. V. und für den Schaltbau-Konzern von dessen Vorstandsvorsitzenden Dr. Kreher.
- 10 Die Beklagte wandte sich unter Hinweis auf den TV-San an ihre außertariflichen Mitarbeiter und unterbreitete Vorschläge für die Umsetzung eines Sanierungsbeitrags. In den vergangenen Jahren hatte die Beklagte die Einkommen dieser Mitarbeiter jeweils zum Ausgleich der Inflation und zur Anpassung an gestiegene Tarifgehälter erhöht. 1999 bis 2001 unterblieb eine Anpassung. Diese Mitarbeiter erhielten 1999 ein ungekürztes 13. Monatseinkommen.

- 11** Die Beklagte zahlte an den Kläger als 13. Monatseinkommen für das Jahr 1999 1.000,00 DM. Mit seiner am 30. Dezember 1999 beim Arbeitsgericht eingegangenen Klage verlangt der Kläger den Differenzbetrag zu der Sonderzahlung aus dem TV 13. ME.
- 12** Der Kläger meint, er habe gemäß § 2 TV 13. ME einen Anspruch auf Zahlung von 1.162,56 DM brutto. Entsprechend der Bezeichnung und der vorgesehenen anteiligen Zahlung in bestimmten Fällen handele es sich nicht um eine reine Gratifikation. Bei Bekanntgabe des Verhandlungsergebnisses habe bereits ein durch Art. 14 GG vor rückwirkenden Eingriffen geschützter Anspruch bestanden. Das "Verhandlungsergebnis" sei kein Tarifvertrag. Wegen fehlender Unterschriften am 11. November 1999 habe der Kläger darauf vertrauen können, daß noch keine abschließende Vereinbarung zustande gekommen sei. Der TV-San sei erst am 22. Februar 2000 veröffentlicht worden. Jedenfalls habe er einen Anspruch nach dem Gleichbehandlungsgrundsatz, da ohne sachlichen Grund tarifgebundene und außertarifliche Mitarbeiter ungleich behandelt worden seien. Die Handlungsvorgaben des § 5 TV-San seien in der Praxis nicht allen Mitarbeitern gegenüber analog umgesetzt worden. Es fehle ein gleichwertiger Beitrag im Rahmen der Zahlung des 13. Monatseinkommens. Hierüber könnten auch anderweitige Einbußen nicht hinwegtäuschen. Zudem hätten Nichttarifgebundene bereits keinen Anspruch auf eine Gehaltserhöhung und somit auf nichts verzichtet.
- 13** Der Kläger hat zuletzt beantragt
- die Beklagte zu verurteilen, an ihn 1.162,56 DM brutto nebst 4 % Zinsen aus dem entsprechenden Nettobetrag seit dem 10. Januar 2000 zu zahlen.
- 14** Die Beklagte hat beantragt,
- die Klage abzuweisen.
- 15** Infolge der praktischen Umsetzung der vertraglichen Bezugnahme sei auch mit dem Kläger die Geltung sämtlicher jeweils geltenden Tarifverträge vereinbart worden. Tarifnormen sei stets ein Änderungsvorbehalt immanent. Mit dem TV-San sei eine zulässige rückwirkende Regelung auch zum Nachteil der Arbeitnehmer getroffen worden. Da der Kläger jedenfalls seit der Bekanntgabe des "Verhandlungsergebnisses" am 11. November 1999 von dem bevorstehenden Wegfall des Anspruchs informiert gewesen sei, habe er nicht auf die Fortgeltung des TV 13. ME vertrauen können. Das Verhandlungsergebnis sei mit dem TV-San umgesetzt worden. Auf die Veröffentlichung des Tarifvertrags komme es nicht an. Der Gleichbehandlungsgrundsatz rechtfertige den Anspruch nicht, da ein möglicher Verstoß nicht zur Unwirksamkeit des Tarifvertrags führe. Der Großteil der außertariflichen Mitarbeiter und der Führungskräfte hätten eine proportional dem TV-San entsprechende Kürzung der Sonderzahlung für 2000 und 2001 akzeptiert. Im übrigen seien Änderungskündigungen ausgesprochen worden. Soweit für 1999 eine rückwirkende Reduzierung nicht mehr umzusetzen gewesen sei, sei ein Sanierungsbeitrag in Form einer für 1999 bis 2001 unterbliebenen Gehaltserhöhung abverlangt worden.
- 16** Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Auf die Berufung der Beklagten hat das Landesarbeitsgericht die Klage abgewiesen. Mit der Revision verfolgt der Kläger seinen zuletzt gestellten Antrag mit der Maßgabe weiter, daß Zinsen nunmehr in Höhe von 5 % über dem Basiszinssatz gemäß § 1 DÜG begehrt werden.
- 17** Die Beklagte beantragt,
- die Revision zurückzuweisen.

Gründe

- 18** Die Revision ist unbegründet. Der Kläger hat für das Jahr 1999 keinen Anspruch auf Zahlung eines über den erhaltenen Betrag in Höhe von 1.000,00 DM hinausgehenden 13. Monatseinkommens.
- 19** I.
- Das Landesarbeitsgericht hat seine Entscheidung im wesentlichen wie folgt begründet:
- 20** Zwar sei im Arbeitsvertrag nur die Geltung des "zur Zeit gültigen Manteltarifvertrags" vereinbart worden, doch habe die Beklagte auch dem Kläger gegenüber stets die jeweiligen Vorschriften des TV 13. ME angewendet. Für den Kläger gelte damit nichts anderes wie für die Arbeitnehmer, mit denen die Geltung aller "jeweils gültigen Tarifverträge" vereinbart worden sei. Tarifnormen sei der Vorbehalt einer Änderung immanent. Dies gelte auch für vertraglich in Bezug genommene Tarifnormen. Mit dem TV-San sei der Anspruch wirksam reduziert worden. Mit der Bekanntgabe des "Verhandlungsergebnisses" am 11. November 1999 sei ein Vertrauen des Klägers in den Fortbestand seines Anspruchs zerstört worden, unabhängig davon, wann der TV-San veröffentlicht worden sei. Nach dem Wortlaut und Zweck des TV 13. ME werde nicht allein eine synallagmatische Zusatzvergütung gewährt, so daß auch kein anteiliger Anspruch bestehe. Weder der TV-San noch dessen Umsetzung verstießen gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz. Selbst wenn eine analoge Umsetzung der Sanierungsmaßnahmen bei außertariflichen Mitarbeitern nicht durchgeführt worden sei, eröffne dies dem Kläger keinen Anspruch. Er sei mit außertariflichen Mitarbeitern nicht vergleichbar.
- 21** II.
- Diesen rechtlichen Erwägungen folgt der Senat im Ergebnis und teilweise in der Begründung.
- 22** A.
- Soweit der Kläger in der Revisionsinstanz seinen Klageantrag auf Zahlung von Zinsen in Höhe von nunmehr 5 % über dem Basiszinssatz gemäß § 1 DÜG erweitert hat, ist dies zulässig. Es handelt sich um eine Änderung des Klageantrags im Sinne des § 264 Nr. 2 ZPO, die auf den vom Landesarbeitsgericht festgestellten Sachverhalt und auf das unstreitige Vorbringen gestützt wird (*BAG 28. September 1994 - 4 AZR 619/93 - AP BeschFG 1985 § 2 Nr. 38 = EzA BGB § 612 Nr. 17*).
- 23** B.
- Die Klage ist unbegründet. Der Kläger hat für das Jahr 1999 weder einen vollen noch einen anteiligen Anspruch auf ein 13. Monatseinkommen auf der Grundlage des TV 13. ME. Sein Anspruch richtet sich vielmehr nach dem TV-San. Auch der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz begründet den Anspruch des Klägers nicht.
- 24** 1.
- Zu Recht geht das Landesarbeitsgericht in seiner Entscheidung davon aus, daß der TV-San während seiner zeitlichen Geltungsdauer die Vorschriften des TV 13. ME verdrängt. Die Auslegung der einzelvertraglichen Vereinbarungen der Parteien ergibt, daß der TV-San Anwendung findet und zu Ungunsten des Klägers dessen vertragliche Anspruchssituation verändert, ohne daß sich der Kläger auf ein schutzwertes Vertrauen auf den Fortbestand seines Anspruchs berufen kann.
- 25** a)
- Auf das Arbeitsverhältnis der Parteien finden mangels Verbandszugehörigkeit des Klägers weder der TV 13. ME noch der TV-San unmittelbar kraft beiderseitiger Tarifbindung Anwendung (§ 3 Abs. 1 TVG).

26 b)

Die Parteien haben jedoch durch betriebliche Übung die jeweils geltenden Vorschriften der einschlägigen Tarifverträge für die Arbeitnehmer in der Eisen-, Metall-, Elektro- und Zentralheizungsindustrie des Landes Nordrhein-Westfalen und damit auch die Regelungen des TV-San in Bezug genommen.

27 aa)

Dies folgt aus der Auslegung des beiderseitigen Verhaltens der Parteien gemäß §§ 133, 157 BGB. Eine ausdrückliche Vereinbarung hinsichtlich des 13. Monatsentgelts haben die Parteien im Arbeitsvertrag nicht getroffen. Sie haben dort vielmehr auf "beigefügte Vertragsbedingungen" verwiesen. Diese sehen die Anwendung des "zur Zeit gültigen Manteltarifvertrags" vor. Dieser enthielt keine Ansprüche auf Sonderzuwendungen. Gleichwohl zahlte die Beklagte in den Vorjahren regelmäßig ein 13. Monatseinkommen an den Kläger. Es entsprach dem objektiv erkennbaren Willen der Beklagten, unabhängig von ausdrücklichen vertraglichen Vereinbarungen die Zusatzvergütung zu erbringen. Sie wollte erkennbar sämtliche Arbeitnehmer in ihrem Betrieb allgemein nach den für sie kraft Verbandsmitgliedschaft geltenden tariflichen Vorschriften einheitlich behandeln. Eine Ausnahme machte sie nur insoweit, als sie mit einzelnen Mitarbeitern ausdrücklich außertarifliche Regelungen vereinbarte. Wendet die Beklagte, ohne hierzu aus anderen rechtlichen Gründen verpflichtet zu sein, über Jahre hinweg, regelmäßig und ohne Vorbehalt der Freiwilligkeit die im übrigen in ihrem Betrieb geltenden tariflichen Vorschriften im gleichen Maße auf nicht tarifgebundene Arbeitnehmer an, so erwächst diesen ein Anspruch auch auf künftige Anwendung der Tarifnormen aus betrieblicher Übung. Aus dem Verhalten der Beklagten ist ein Rechtsbindungswille zu ermitteln, über die schriftliche Vereinbarung hinaus dem Kläger gegenüber auch den TV 13. ME zur Anwendung zu bringen (*BAG 19. Januar 1999 - 1 AZR 606/98 - AP TVG § 4 Ausschlussfristen Nr. 148 = EzA TVG § 3 Bezugnahme auf Tarifvertrag Nr. 10*). Dieses konkludente Angebot der Beklagten hat der Kläger gem. § 151 BGB angenommen.

28 bb)

Ist der Arbeitgeber tarifgebunden und wendet er zur Gleichstellung der Außenseiter mit Gewerkschaftsmitgliedern einheitlich die tariflichen Vorschriften an, so ergibt die Auslegung weiterhin, daß mit den Außenseitern im Zweifel keine statische Inbezugnahme der Tarifverträge in einer bestimmten Fassung beabsichtigt ist, sondern eine Verweisung auf den entsprechenden Tarifvertrag in seiner jeweiligen Fassung. Mit der vertraglichen Bezugnahme allen Außenseitern gegenüber ist regelmäßig bezweckt, diejenigen Arbeitsbedingungen vertraglich zusammenzufassen, die für die tarifgebundenen Arbeitnehmer kraft Tarifvertrag unmittelbar gelten. Da tarifliche Regelungen von den Tarifvertragsparteien häufig neu gefaßt werden, ist den Außenseitern objektiv erkennbar, daß mit der Gleichstellungsabrede eine Gleichbehandlung auch für den Fall einer Tarifänderung gewollt ist (*BAG 29. Juni 1988 - 4 AZR 182/88 - ZTR 1998, 468; 4. September 1996 - 4 AZR 135/95 - BAGE 84, 97; 30. August 2000 - 4 AZR 581/99 - AP TVG § 1 Bezugnahme auf Tarifvertrag Nr. 12 = EzA TVG § 3 Bezugnahme auf Tarifvertrag Nr. 13*).

29 Da die Parteien im Arbeitsvertrag bezüglich eines 13. Monatseinkommens nicht auf einen bestimmten Tarifvertrag Bezug genommen haben und der Kläger im Laufe der Jahre die Leistungen aus dem jeweils geltenden Tarifvertrag widerspruchslos entgegengenommen hat, bestehen keine Anhaltspunkte dafür, daß abweichend vom Regelfall eine statische Bezugnahme gewollt war.

30 c)

Für das Jahr 1999 ist eine tarifliche Regelung in Kraft getreten, die den Anspruch auf das 13. Monatseinkommen auch für den Kläger auf 1.000,00 DM begrenzte.

31 Es kann dahinstehen, ob bereits die mit "Verhandlungsergebnis" überschriebene Vereinbarung einen Unternehmenstarifvertrag darstellt, der zwischen dem bevollmächtigten Vertreter der IG Metall

und dem Konzernvorstandsvorsitzenden abgeschlossen wurde. Jedenfalls der auf Grund dieses Verhandlungsergebnisses abgeschlossene TV-San enthielt eine Regelung bezüglich des 13. Monateinkommens, die für den Kläger wirksam war. Hierbei kann ebenfalls dahinstehen, ob es sich um einen "firmenbezogenen Verbandstarifvertrag" oder um einen Firmentarifvertrag handelt. Jedenfalls werden während der Geltungsdauer des TV-San die gleichrangigen Regelungen des TV 13. ME verdrängt. Handelt es sich um einen Verbandstarifvertrag, abgeschlossen zwischen denselben Tarifvertragsparteien des TV 13. ME, so gilt im Verhältnis zwischen beiden gleichrangigen Tarifnormen das Ablösungsprinzip (Zeitkollisionsregel). Innerhalb seiner zeitlichen Geltungsdauer ändert der TV-San die bis dahin tarifvertraglich geltende Rechtslage. Handelt es sich um einen Firmentarifvertrag, wäre auch dieser wirksam. Insbesondere steht die Regelung des § 6 TV Besch nicht entgegen (*BAG vom 24. Januar 2001 - 4 AZR 655/99 - AP TVG § 1 Tarifverträge: Metallindustrie Nr. 173 = EzA TVG § 4 Tarifkonkurrenz Nr. 14*). Konkurrieren die Vorschriften eines Firmentarifvertrages mit den Regelungen eines Verbandstarifvertrages, gilt nach den Grundsätzen der Tarifkonkurrenz der Firmentarifvertrag als die speziellere Regelung (*BAG 20. April 1999 - 1 AZR 631/98 - BAGE 91, 244; 16. Mai 2001 - 10 AZR 357/00 - EzA TVG § 3 Nr. 23; 4. April 2001 - 4 AZR 237/00 - AP TVG § 4 Tarifkonkurrenz Nr. 26 = EzA TVG § 3 Nr. 22*).

32 d)

Die ablösende Wirkung des TV-San erfaßte auch den streitigen Anspruch des Klägers für das Jahr 1999 in vollem Umfang. Insoweit enthält der TV-San eine ausdrückliche Regelung.

33 aa)

Unerheblich ist, wann der TV-San unterzeichnet wurde. Das Landesarbeitsgericht hat diesbezüglich festgestellt, daß der auf den 4. November 1999 datierte Tarifvertrag erst nach diesem Termin im einzelnen verfaßt und am 20. (oder 22.) Februar 2000 im Tarifregister gemäß § 6 TVG bekannt gemacht worden sei. Unklar ist, ob der TV-San vor dem oder am Tag seines Inkrafttretens am 11. November 1999 unterzeichnet worden ist oder erst später. Ein Tarifvertrag wird im Normalfall mit formgültiger Unterzeichnung durch die Tarifvertragsparteien wirksam (*Wiedemann/Wank TVG 6. Aufl. § 4 Rn. 5*). Die Rechtswirksamkeit von Tarifverträgen ist nicht von der Eintragung im Tarifregister gemäß § 6 TVG abhängig (*BAG 16. Mai 1999 - 3 AZR 535/94 - BAGE 80, 139 [BAG 16.05.1995 - 3 AZR 535/94] ; Wiedemann/Oetker TVG 6. Aufl. § 6 Rn. 19 mwN*), auch nicht vom Aushang im Betrieb gem. § 8 TVG. Entscheidender Stichtag für das Entstehen und Fälligwerden der tariflichen Sonderzahlung nach dem TV 13. ME war gem. § 3 der 1. Dezember 1999. Sollte der TV-San vor diesem Zeitpunkt unterschrieben worden und damit wirksam geworden sein, wäre der Sonderzahlungsanspruch des Klägers nicht rückwirkend geändert worden, sondern vor Fälligkeit des Anspruchs.

34 Aber auch bei einer Unterschrift nach dem 1. Dezember 1999 hätte der TV-San zulässigerweise zurückgewirkt und den ursprünglichen Anspruch aus dem TV 13. ME wirksam beschränkt. Auch bereits entstandene und fällig gewordene, noch nicht abgewickelte Ansprüche, die aus einer Tarifnorm folgen (sogenannte wohlverworbene Rechte), können während der Laufzeit des Tarifvertrags rückwirkend verändert, also auch gesenkt werden (*BAG 17. Mai 2000 - 4 AZR 216/99 - BAGE 94, 349 mwN*). Der aus einer Tarifnorm erwachsene Anspruch trägt die immanente Schwäche seiner auch rückwirkenden Herabsetzung in sich. Eine solche stellt keine Enteignung iSd. Art. 14 GG dar (*BAG 23. November 1994 - 4 AZR 879/93 - BAGE 78, 309*).

35 bb)

Die Gestaltungsfreiheit der Tarifvertragsparteien zur rückwirkenden Änderung tarifvertraglicher Regelungen ist lediglich durch den Grundsatz des Vertrauensschutzes beschränkt. Insoweit gelten die gleichen Regelungen wie nach der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts zur Rückwirkung von Gesetzen. Hiernach ist der Normunterworfenen unter anderem dann nicht schutzwürdig, wenn und sobald dieser mit Änderungen der bestehenden Normen rechnen mußte. Dabei macht es keinen Unterschied, ob der Tarifvertrag für das Arbeitsverhältnis kraft beiderseitiger Tarifgebundenheit der Parteien gilt oder ob dessen Anwendung in seiner jeweiligen Fassung

vertraglich vereinbart ist (*BAG 17. Mai 2000 - 4 AZR 216/99 - aaO*).

- 36** Der Kläger mußte spätestens seit dem 11. November 1999 mit dem Wegfall seines Anspruchs auf ein volles 13. Monatseinkommen rechnen. An diesem Tag wurde der Belegschaft in einer Betriebsversammlung der Inhalt des "Verhandlungsergebnisses" vom gleichen Tag bekannt gegeben. Die Belegschaft wußte damit, daß auf Grund der bedrohlichen wirtschaftlichen Situation der Beklagten Verhandlungen mit den Gewerkschaften geführt wurden und daß das gefundene "Verhandlungsergebnis" umgehend in Form eines Tarifvertrags Geltung erhalten solle. Den Arbeitnehmern war daher bekannt, daß für 1999 lediglich ein Pauschalbetrag als 13. Monatseinkommen zu erwarten sei. Maßgebend ist allein, daß damit ein schutzwertes Vertrauen beseitigt wurde, ohne daß es auf den Zeitpunkt des Inkrafttretens des TV-San oder den Rechtscharakter des "Verhandlungsergebnisses" und dessen Unterzeichnung ankommt (*BAG 23. November 1994 - 4 AZR 879/93 - aaO*).

- 37** 2.

Der Kläger hat keinen Anspruch auf anteilige Zahlung eines 13. Monatseinkommens für den Zeitraum von Januar bis zum 11. November 1999. Zu Recht hat das Landesarbeitsgericht die hier streitige Sonderzahlung nicht für einen synallagmatischen Entgeltanspruch gehalten, der "pro rata temporis" vom Kläger hätte erworben werden können. Dies ergibt die Auslegung der §§ 2 und 3 TV 13. ME. Ausgehend vom Tarifwortlaut, wonach ein Teil eines "13. Monatseinkommens" tariflich abgesichert werden soll und dies als betriebliche Sonderzahlung bezeichnet wird, ist festzustellen, daß es sich um eine zusätzliche Entgeltleistung handelt. Zum Entgelt gehören alle Arten von Vergütung, die ein Arbeitgeber auf Grund des Arbeitsverhältnisses einem Arbeitnehmer mittelbar oder unmittelbar gewährt. Entgeltleistungen können aber grundsätzlich unter weitere Bedingungen als die Erbringung der reinen Arbeitsleistung gestellt werden. Aus den tatsächlichen und rechtlichen Voraussetzungen für den Anspruch ermitteln sich Zweck und Motiv der Leistung. So können Sonderzahlungen sowohl geleistete Dienste in der Vergangenheit belohnen und/oder einen Anreiz für zukünftige Betriebstreue bieten (*BAG 10. Mai 1995 - 10 AZR 648/94 - AP BGB § 611 Gratifikation Nr. 174 = EzA BGB § 611 Gratifikation, Prämie Nr. 125*). Solche anderen Zwecke gehen aus § 2 Ziff. 1 TV 13. ME hervor. Voraussetzung für die Entstehung des Anspruchs zum 1. Dezember eines Kalenderjahres ist eine ununterbrochene Betriebszugehörigkeit von sechs Monaten und ein zum Zeitpunkt der Auszahlung ungekündigtes Arbeitsverhältnis. Die Höhe der Zuwendung ist entsprechend der bisherigen Betriebszugehörigkeit gestaffelt. Damit sollen sowohl vergangene Dienste in einem langjährigen Arbeitsverhältnis honoriert werden wie auch ein Anreiz für künftige Betriebstreue gegeben werden. Die Tarifvertragsparteien haben weiterhin die Zahlung ausdrücklich als Einmalleistung bezeichnet. Dies spricht dagegen, daß der Anspruch hierauf rätierlich nach der erbrachten Arbeitsleistung im Kalenderjahr erwachsen soll. Wenn darüber hinaus in § 2 Ziff. 6 TV 13. ME für bestimmte, genau definierte Ausnahmefälle eine anteilige Sonderzahlung vorgesehen ist, folgt daraus, daß die Tarifvertragsparteien in anderen, nicht geregelten Fällen gerade keine anteilige Zahlung vorsehen wollen (*BAG 16. Mai 2001 - 10 AZR 357/00 - aaO*).

- 38** 3.

Der Kläger kann seinen Anspruch nicht auf den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz stützen.

- 39** a)

Der TV-San verstößt nicht gegen den Gleichheitsgrundsatz des Art. 3 GG. Ein Tarifvertrag wirkt normativ nur für die beteiligten Tarifvertragsparteien und ihre Mitglieder. Entsprechend dieser beschränkten Regelungskompetenz kann der Tarifvertrag nicht dadurch gegen den Gleichheitsgrundsatz verstoßen, daß er lediglich die Ansprüche der tarifgebundenen Arbeitnehmer regelt. Nicht tarifgebundene Mitarbeiter unterliegen nicht der Tarifmacht der Tarifvertragsparteien. Soweit die Tarifvertragsparteien in § 5 TV-San ausführen, daß zwischen ihnen Einigkeit darin bestehe, daß außertarifliche Mitarbeiter analog der für die Gewerkschaftsmitglieder getroffenen Regelungen in den §§ 2 bis 4 behandelt werden sollen, entfaltet diese Vorschrift für die

außertariflichen Mitarbeiter keine unmittelbare Wirkung. Durch diese Norm verpflichtet sich die Geschäftsführung, die jeweils erforderlichen vertragsrechtlichen Maßnahmen gegenüber den nicht tarifgebundenen außertariflichen Mitarbeitern zu treffen. Hierbei handelt es sich um eine schuldrechtliche Verpflichtung, aus der die einzelnen Arbeitnehmer keine unmittelbaren Ansprüche erwerben können. Sollten die vertragsschließenden Gewerkschaften der Ansicht sein, die Arbeitgeberseite habe die ihr aus dieser Vorschrift zukommende Verpflichtung nicht genügend ausgeübt, könnten sie dies nur innerhalb eines eigenen Anspruchs auf Durchführung der schuldrechtlichen Verpflichtung geltend machen. Der Tarifvertrag macht auch die an die Arbeitnehmer zu leistende Sonderzuwendung nicht von der Behandlung der außertariflichen Angestellten abhängig.

40 b)

Im übrigen stellt die Differenzierung zwischen normativ bzw. vertraglich tarifunterworfenen Mitarbeitern und solchen, mit denen die Beklagte eine ausdrückliche außertarifliche Vereinbarung getroffen hat, keinen Verstoß gegen den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz dar, da sie nicht sachwidrig ist. Es ist weder festgestellt noch vorgetragen, nach welchen Kriterien die Beklagte außertarifliche Vereinbarungen getroffen hat. Handelt es sich um frei ausgehandelte Entgeltzahlungen, so hat der Grundsatz der Vertragsfreiheit Vorrang vor dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz und eröffnet den schlechter gestellten Tarifgebundenen keinen Anspruch auf Gleichstellung. Sollte die Beklagte eine pauschalierende Entscheidung dergestalt getroffen haben, daß 1999 einheitlich an die Gruppe der außertariflichen Angestellten eine ungekürzte Zuwendung gezahlt, den Tarifgebundenen die Leistung unter Bezugnahme auf den TV-San jedoch versagt wurde, hat sie einen vernünftigen, sich aus der Natur der Sache ergebenden Differenzierungsgrund vorgetragen, nämlich daß das Volumen des von den außertariflichen Angestellten verlangten Sonderopfers dem Volumen der Kürzung des 13. Monateinkommens entsprochen habe. Der Gleichbehandlungsgrundsatz gebietet nicht, daß der Ausgleich nur im Bereich der Sonderzahlungen und in einem rechnerisch exakt der Differenz entsprechenden Umfang erfolgen darf (*BAG 30. März 1994 - 10 AZR 681/92 - AP BGB § 242 Gleichbehandlung Nr. 113 = EzA BGB § 611 Gratifikation, Prämie Nr. 110*).

41 III.

Die Kosten der Revision hat der Kläger zu tragen (§ 97 ZPO).

Dr. Freitag,
Fischermeier
Marquardt
Tirre
Frese

Von Rechts wegen!
veröffentlicht am 14.11.2001