Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

Bundesarbeitsgericht Vierter Senat	Urteil vom 21. Mai 2014 - 4 AZR 50/13 -
I. Arbeitsgericht Darmstadt	Urteil vom 8. Dezember 2011 - 10 Ca 217/11 -
II. Hessisches Landesarbeitsgericht	Urteil vom 19. November 2012 - 17 Sa 285/12 -

---

Für die Amtliche Sammlung: Ja

Entscheidungsstichworte:

Arbeitsrechtlicher Gleichbehandlungsgrundsatz - Schuldrechtliche Vereinbarung von Tarifvertragsparteien - Leistungen für Gewerkschaftsmitglieder

Bestimmungen:

GG Art. 9 Abs. 3, Art. 2 Abs. 1; TVG §§ 1, 3 Abs. 1, § 4 Abs. 1; BGB §§ 305 ff., 328; EStG § 40 Abs. 2

Leitsatz:

Die Nichtanwendung des arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatzes auf Vereinbarungen zwischen Tarifvertragsparteien hat ihren Grund darin, dass bei solchen Vereinbarungen keine strukturelle Ungleichgewichtigkeit der Verhandlungspartner besteht, sondern von Verfassungs wegen eine Verhandlungsparität vorausgesetzt wird.

Hinweis des Senats:

Führende Entscheidung zu weiteren Parallelentscheidungen

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

BUNDESARBEITSGERICHT

4 AZR 50/13
17 Sa 285/12
Hessisches
Landesarbeitsgericht

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
21. Mai 2014

URTEIL

Freitag, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Kläger, Berufungsbeklagter und Revisionskläger,

pp.

Beklagte, Berufungsklägerin und Revisionsbeklagte,

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 21. Mai 2014 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Eylert, die Richter am Bundesarbeitsgericht Creutzfeldt und

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Dr. Treber sowie den ehrenamtlichen Richter Klotz und die ehrenamtliche Richterin Redeker für Recht erkannt:

1. Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Hessischen Landesarbeitsgerichts vom 19. November 2012 - 17 Sa 285/12 - wird zurückgewiesen.
2. Der Kläger hat die Kosten der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über die Zahlung einer Erholungsbeihilfe. 1

Der Kläger ist bei der Beklagten in deren Betrieb in Rüsselsheim beschäftigt. Auf das Arbeitsverhältnis der Parteien finden kraft vertraglicher Bezugnahme die zwischen dem Verband der Metall- und Elektro-Unternehmen Hessen e.V. und der Industriegewerkschaft Metall (im Folgenden: IG Metall), Bezirksleitung Frankfurt, geschlossenen Tarifverträge der Metall- und Elektroindustrie für das Land Hessen Anwendung. Die Beklagte ist Mitglied des tarifschließenden Arbeitgeberverbands; der Kläger ist nicht Mitglied der IG Metall. 2

Am 31. Mai 2010 schlossen die Adam Opel GmbH (im Folgenden: AOG), aus der die Beklagte durch formwechselnde Umwandlung entstanden ist, sowie weitere auf die Beklagte als übernehmende Rechtsträgerin verschmolzene Gesellschaften, der Verband der Metall- und Elektro-Unternehmen Hessen e.V., der Verband der Metall- und Elektro-Industrie NRW e.V., der Verband der Pfälzischen Metall- und Elektro-Industrie e.V., der Verband der Metall- und Elektro-Industrie Thüringen e.V., die Betriebsräte der verschiedenen Standorte der AOG sowie die Bezirksleitungen der IG Metall Frankfurt und Nordrhein-Westfalen eine als „Master Agreement“ bezeichnete Vereinbarung, die auszugsweise folgenden Wortlaut hat: 3

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

„Präambel

Zwischen allen Beteiligten besteht Einigkeit darüber, dass Management, Betriebsräte und IG Metall zusammenarbeiten, um einen nachhaltigen wirtschaftlichen Business Plan für Opel sozial verantwortlich umzusetzen und damit die Grundlage für zukünftige Profitabilität und Wachstum von Opel sowie die Sicherheit der Arbeitsplätze zu schaffen.

...

Abschnitt I
Arbeitnehmerbeiträge und Beschäftigungssicherung

Den Parteien ist bewusst, dass Personalreduzierungen notwendig sind. Über den standortspezifischen Umfang, des von der Geschäftsleitung als erforderlich angesehenen Personalabbaus, wurden die Betriebsräte informiert. …

Nach Umsetzung dieser Personalreduzierungen wird die Adam Opel GmbH bis zum 1.1.2015 keine betriebsbedingten Kündigungen aussprechen.

Die Parteien legen dabei eine Personalkostenreduzierung in Höhe von durchschnittlich 176,8 Mio. € p.a. in Deutschland (265 Mio. € in Europa) zugrunde und verpflichten sich dazu. …

Den Zugeständnissen der Arbeitnehmerseite zur Kostenreduzierung stehen Zusagen der Arbeitgeberseite zu Investitionen, Produktinnovationen, zur Beschäftigungssicherung, Regelung zur Unternehmensmitbestimmung und der zu ändernden Rechtsform der AOG gegenüber. Die Kernpunkte einer solchen zukünftigen Übereinkunft sind in dieser Vereinbarung geregelt.

Abschnitt II
Aufschiebende Bedingung

Sämtliche unter Abschnitt IV A und B genannten Zusagen aller Parteien stehen unter der aufschiebenden Bedingung, dass die Parteien Vereinbarungen zu den Punkten

- Gewinnbeteiligung
- Sicherheiten
- Tarifvertrag Engineering

bis zum 1.9.2010 abschließen.

Um trotz der dargestellten zeitlichen Dimension die Kostenreduzierungen gemäß Abschnitt IV B zu ermöglichen werden die Tarifvertragsparteien eine Verschiebung der Fälligkeit der tariflichen Einmalzahlung 2010 und des der-

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

zeitigen Urlaubsgeld Anspruches für 2010 in Höhe von 50% bis zum 30.09.2010 vereinbaren. Diese Zahlungen entfallen anschließend im Falle des Eintritts der Bedingungen.

...

Abschnitt IV
Gewinnbeteiligung und Sicherheiten

...

B.) Personalkostenreduzierungen

Die jeweils zuständigen Parteien werden bis zum 01.09.2010 eine Betriebsvereinbarung/ Betriebsvereinbarungen und einen Tarifvertrag/ Tarifverträge mit dem nachfolgend beschriebenen Inhalt abschließen:

1. Einmalzahlungen
   Die für den Zeitraum vom 1. Mai 2010 bis zum 31. März 2011 vorgesehene tarifliche Einmalzahlung i.H.v. insgesamt 320,- € brutto für Arbeitnehmer sowie i.H.v. insgesamt 120,- € brutto für Auszubildende entfällt.

2. Nichtweitergabe der Tariferhöhung bis zum 31.01.2012
   Die durch die Tarifabschlüsse für die Metall- und Elektroindustrie im Februar 2010 vorgesehene Erhöhung der Tarifentgelte ab dem 1. April 2011 in Höhe von 2,7 % entfällt bis zum 31.01.2012. Die Tarifentgelte werden erst mit Wirkung ab dem 01.02.2012 um 2,7 % in Anwendung des ERA-Entgeltabkommen vom 18.02.2010 erhöht.

3. Reduzierung des Urlaubsgelds und Weihnachtsgelds
   Das Urlaubsgeld sowie die Weihnachtsgratifikation für die Jahre 2010 und 2011 wird auf 50 % der derzeit bestehenden Regelung reduziert. Bei Mitarbeitergruppen, die ein verstetigtes Urlaubs- oder Weihnachtsgeld in Anspruch genommen haben, wird eine entsprechende Kürzung erfolgen.

4. Die AOG verpflichtet sich, einen entsprechenden Einsparungsbeitrag des Managements einzubringen.

…“

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Ebenfalls am 31. Mai 2010 schloss die Beklagte mit den Bezirksleitungen Frankfurt und Nordrhein-Westfalen der IG Metall eine als „Side Letter zum Master Agreement vom 27.05.2010 - Regelung für IG-Metall-Mitglieder“ bezeichnete Vereinbarung (im Folgenden: Side Letter), die wie folgt lautet: 4

> „Ergänzend zu der in der Präambel aufgenommenen Regelung zur aufschiebenden Bedingung regeln die Parteien folgendes:
>
> Die von der IG-Metall unter B genannte Zusage zur Einmalzahlung steht unter der aufschiebenden Bedingung, dass die IG-Metall und das Management eine Vereinbarung zum Punkt ‚Besserstellung für IG-Metall Mitglieder’ bis zum 1.9.2010 abschließen.“

Zum 1. September 2010 wurden die im „Master Agreement“ angesprochenen Sanierungsvereinbarungen ua. zwischen der Beklagten und der IG Metall geschlossen. Bereits am 25./26. August 2010 hatte die Beklagte mit dem Verein zur Förderung von Gesundheit und Erholung der saarländischen Arbeitnehmer e.V. (im Folgenden: Saarverein) ihren Beitritt zum Verein vereinbart. Die Beitrittsvereinbarung hat auszugsweise folgenden Wortlaut: 5

> „1. Die AOG beantragt die Mitgliedschaft im Verein. Die Satzung liegt dieser Vereinbarung als Anlage bei.
>
> 2. Der Verein nimmt diesen Antrag an.
>
> 3. Die Parteien vereinbaren in Abweichung zu § 7, Ziffer (3.2) der Satzung vom 26.06.1998, dass die Adam Opel GmbH sich zu einem einmaligen Mitgliedsbeitrag in Höhe von insgesamt mindestens 8 Mio. € (…) und höchstens insgesamt 8,5 Mio. € (…) verpflichtet. Die genaue Höhe des Gesamt-Mitgliedsbeitrags werden die Parteien rechtzeitig und einvernehmlich bestimmen.
>
> Der noch näher zu bestimmende Mitgliedsbeitrag wird in zwei Raten fällig: Am 15.12.2010 wird die Adam Opel GmbH einen Betrag i.H.v. 4,25 Mio. € auf das angegebene Konto des Vereins zahlen. Am 15.12.2011 wird die Adam Opel GmbH einen weiteren Betrag zahlen, der mindestens 3,75 Mio. € und höchstens 4,25 Mio. € beträgt. Wie bereits oben beschrieben, werden die Parteien rechtzeitig einvernehmlich die Höhe des gesamten Mitgliedsbeitrags und damit auch die Höhe der zweiten Rate bestimmen.

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

4. Der Verein verwendet den Mitgliedsbeitrag satzungsgemäß mit der Maßgabe, dass Erholungsbeihilfen aus dem Mitgliedsbeitrag ausschließlich an Beschäftigte der Adam Opel GmbH und ihrer Tochtergesellschaft gewährt wird. Der Verein sagt der Adam Opel GmbH zu, dass die Erholungsbeihilfe maximal 250,-- € pro Bezugsberechtigten und Jahr beträgt. Er wird der Adam Opel GmbH jeweils am 01.02.11 und am 01.02.12 versichern, dass ausschließlich an ihre Beschäftigte und an Beschäftigte der Tochtergesellschaft Erholungsbeihilfen geleistet wurden.
...

5. Der Verein versichert, dass sich an diese Vereinbarung keine steuerrechtlichen Auswirkungen für die Adam Opel GmbH knüpfen; insbesondere der Mitgliedsbeitrag und die Gewährung der Erholungsbeihilfen nicht lohn-/einkommenssteuerpflichtig sind. Die Adam Opel GmbH hat für die Erholungsbeihilfen keine Lohn-/Einkommensteuer einzubehalten, sondern der Verein nimmt eine pauschale Versteuerung vor.

6. Diese Vereinbarung steht unter der aufschiebenden Bedingung des Wirksamwerdens des Tarifvertrages ‚Zukunft Adam Opel GmbH' sowie der Betriebsvereinbarung ‚Zukunft Adam Opel GmbH'."

Der Beitrittsvereinbarung mit dem Saarverein war die in Nr. 1 in Bezug genommene Satzung vom 26. Juni 1998 beigefügt, die ua. Folgendes regelt: 6

„**§ 2**

Zweck

(1) Zweck des Vereins ist es, den tarifgebundenen Arbeitnehmern Mittel zur Verfügung zu stellen und Maßnahmen zu fördern, die ausschließlich und unmittelbar zur Erhaltung der Arbeitskraft sowie zur Förderung von Gesundheit und Erholung dienen.

...

§ 5

Mitgliedschaft

(1) Die Mitgliedschaft ist freiwillig.

(2) Mitglieder des Vereins können sein:

(2.1) Vertreter der Industriegewerkschaft Metall

(2.2) Vertreter des Vereins der saarländischen Textil- und Lederindustrie

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

(2.3) Privatpersonen, Unternehmen, Unternehmenszusammenschlüsse und andere Organisationen der gewerblichen Wirtschaft, die bereit sind die Ziele des Vereins zu unterstützen.

...

§ 7

Rechte und Pflichten der Mitglieder

(1) ...

(2) Die den Mitgliedern angeschlossenen Arbeitnehmer haben das Recht auf Nutzung der Leistung und auf Teilnahme an Veranstaltungen sowie an Einrichtungen des Vereins."

In einem von der Beklagten vorgelegten Informationsblatt des Saarvereins ist ua. ausgeführt: 7

„**Leistungen**

Erholungsbeihilfen

Erholungsbeihilfen für in der IG Metall organisierte Arbeitnehmer deren Arbeitgeber Mitglied im Verein sind.

Erholungsmaßnahmen

Durchführung von Gesundheitswochen für in der IG Metall organisierte Arbeitnehmer deren Arbeitgeber Mitglied im Verein sind.

Definition von Begriffen im internen und externen Sprachgebrauch

Erholungsbeihilfen

Erholungsbeihilfen sind Leistungen des Vereins an, in der IG Metall organisierte Arbeitnehmer und deren Familie. Ein Rechtsanspruch auf Zahlung einer Erholungsbeihilfe besteht nicht. Der Arbeitgeber des Leistungsempfängers ist in der Regel Mitglied des Vereins und zahlt satzungsgemäße Beiträge.

…

Leistungsberechtigte / Leistungsempfänger

Leistungsberechtigte bzw. Leistungsempfänger sind in der IG Metall organisierte Arbeitnehmer. Der jeweilige Arbeitgeber ist in der Regel Verbandsmitglied bzw. unterstützt die Ziele und Ideen des Vereins als Förderer.
Die Leistungsberechtigten bzw. Leistungsempfänger selbst sind keine Mitglieder des Vereins.

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

> Falsch ist, daß alle Arbeitnehmer einen automatischen Anspruch auf Leistungen des Vereins haben, sobald der Arbeitgeber Mitglied oder Förderer des Vereins ist.
> …“

Nachdem die Beklagte vom Steuerberater des Saarvereins die „Anrufungsauskunft gem. § 42e EStG“ des Finanzamts Saarbrücken erhalten hatte, wonach Erholungsbeihilfen „im Rahmen der Freigrenzen des § 40 (2) Nr. 3 EStG mit 25 % LSt (zzgl. SolZ und KiSt) pauschal versteuert“ werden können, zahlte sie am 2. Februar 2011 an den Saarverein die erste Rate des Mitgliedsbeitrags. 8

Im Februar 2011 verbreitete die IG Metall, Bezirk Frankfurt, das Flugblatt „metallnachrichten - Information für Opel-Beschäftigte“, das auszugsweise folgenden Wortlaut hat: 9

> „Alle bei Opel beschäftigten IG Metall-Mitglieder haben ab sofort Anspruch auf Erholungsbeihilfen für die Jahre 2011 und 2012. Dies regelt der im letzten Jahr abgeschlossene Tarifvertrag zwischen IG Metall und Adam Opel AG, nach dem die Firma Opel nun auch Mitglied im Saarverein ist.
> …
>
> Die sogenannten Erholungsbeihilfen werden ohne besonderen Antrag gewährleistet und stehen ausschließlich IG Metall-Mitgliedern zu. Sie sind steuerfrei, da die Versteuerung durch den Verein vorgenommen wird. Ziel der Verwendung (Verwendungszweck) sind höhere Fitness und Gesunderhaltung der Arbeitskraft, zum Beispiel durch:
>
> - professionelle Zahnreinigung
> - medizinische Massagen
> - Beiträge für Sportvereine oder Fitnessstudios
> - Rückenschule
> - Ernährungskurse
> - Zuzahlungen für Medikamente, Kuren oder Physiotherapie
> - Beiträge für Zusatzversicherungen oder Krankenhausaufenthalte
> - Auslandskrankenversicherung“

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Im Flugblatt ist weiter ausgeführt, dass die Erholungsbeihilfe gestaffelt nach dem Eintrittsdatum in die IG Metall in einer Höhe von 100,00 bis 200,00 Euro gezahlt werde. In der Folgezeit erhielten Arbeitnehmer der Beklagten, die Mitglied der IG Metall sind, Erholungsbeihilfen durch den Saarverein. 10

Als die Beklagte die Angaben des Flugblatts und insbesondere die angekündigte Abhängigkeit der Höhe der Erholungsbeihilfen von der Dauer der Mitgliedschaft der Arbeitnehmer in der IG Metall zur Kenntnis genommen hatte, sah sie darin einen Verstoß gegen die Beitrittsvereinbarung. Sie forderte die Vertreter der IG Metall und die Vorsitzende des Saarvereins auf, entweder die Erholungsbeihilfen entsprechend den gesetzlichen Vorgaben auszubezahlen oder der Beklagten zumindest die lohnsteuerrelevanten Daten der Begünstigten zum Zwecke einer individuellen Versteuerung zur Verfügung zu stellen. Nachdem dies erfolglos geblieben war, schätzte sie auf der Basis einer Plausibilitätsstatistik die Steuern und Sozialabgaben, korrigierte ihre Angaben gegenüber der Finanzverwaltung und den Sozialversicherungsträgern und entrichtete die ausstehenden Beträge nachträglich. 11

Der Kläger hat die Auffassung vertreten, ihm stehe ein Anspruch auf Erholungsbeihilfe in Höhe von 200,00 Euro netto, hilfsweise brutto, gegen die Beklagte unter Gleichbehandlungsgesichtspunkten zu. Die Beklagte habe über den Saarverein ausschließlich - nach Dauer der Mitgliedschaft - gestaffelte Zahlungen an IG Metall-Mitglieder erbracht und dabei nicht oder anders gewerkschaftlich organisierte Arbeitnehmer zu Unrecht von dieser Leistung ausgeschlossen. Es liege ein Umgehungstatbestand vor. Mit der Leistung über den Saarverein sollte eine Anwendung des arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatzes verhindert werden, die nicht schon deshalb ausgeschlossen sei, weil die Erholungsbeihilfe aufgrund einer Vereinbarung mit der IG Metall gewährt worden sei. Die für die Erholungsbeihilfe von der Beklagten vorgenommene Gruppenbildung sei sachfremd. Die nicht in der IG Metall organisierten Arbeitnehmer hätten genauso wie diese durch die Streichung ihrer Sonderzahlungen zum Sanierungserfolg beigetragen. Es habe Zahlungen in Höhe von 200,00 Euro netto gegeben. Der geltend gemachte Betrag sei deshalb auch der 12

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Höhe nach gerechtfertigt. Für eine andere Berechnung sei die Beklagte darlegungs- und beweispflichtig.

Der Kläger hat beantragt, 13

> die Beklagte zu verurteilen, an ihn 200,00 Euro netto, hilfsweise brutto, nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz hieraus seit dem 18. Juli 2011 zu zahlen.

Die Beklagte hat zur Begründung ihres Klageabweisungsantrags ausgeführt, sie sei schon nicht passiv legitimiert. Sie habe keine Leistungen an die IG Metall-Mitglieder ihres Unternehmens erbracht, Zahlungen habe lediglich der Saarverein geleistet. Die Dotierung der Erholungsbeihilfen sei auch nicht freiwillig erfolgt, sondern zur Erfüllung der mit der IG Metall im „Side Letter“ vereinbarten Bedingung für deren Zustimmung zu den Sanierungsvereinbarungen. Nach dem im „Master Agreement“ vereinbarten Sanierungsplan seien für die Jahre 2010 und 2011 bei den Arbeitskosten Einsparungen in Höhe von 265 Millionen Euro jährlich erforderlich gewesen, um das Unternehmen zu sanieren und eine absehbare Entlassung von vielen Mitarbeitern des Unternehmens zu verhindern. Dabei sei sie zwingend auf die Mitwirkung der IG Metall angewiesen gewesen. Allein deren Zustimmung zum Sanierungstarifvertrag sei Zweck der Beitrittsvereinbarung und der damit verbundenen Leistungen gewesen. Dass diese Vereinbarung nicht mittels eines - formellen - Tarifvertrags erfolgt sei, ändere nichts daran, dass es sich um eine Vereinbarung zwischen Tarifvertragsparteien handele. Dass der Saarverein die Höhe der Erholungsbeihilfen an die Dauer der Mitgliedschaft in der IG Metall geknüpft habe, sei ihr nicht zuzurechnen. Vereinbart worden seien lediglich die Zahlungen von Erholungsbeihilfen im steuerrechtlichen Sinn. 14

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat sie abgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision begehrt der Kläger die Wiederherstellung des arbeitsgerichtlichen Urteils. 15

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Entscheidungsgründe

Die zulässige Revision ist nicht begründet. Das Landesarbeitsgericht hat die Klage zu Recht abgewiesen. 16

Für einen Anspruch des Klägers auf Zahlung der begehrten Erholungsbeihilfe gibt es keine rechtliche Grundlage, selbst wenn man zu seinen Gunsten unterstellt, die Beklagte habe in zurechenbarer Weise den bei ihr beschäftigten Mitgliedern der IG Metall durch den Abschluss der Beitrittsvereinbarung zum Saarverein in der Form eines Vertrages zugunsten Dritter *(§ 328 BGB)* einen Rechtsanspruch auf die Leistung von Erholungsbeihilfen zugewandt. Ein solcher Anspruch des Klägers ergibt sich nicht in Anwendung des arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatzes, auf den allein er sich bezieht. Dessen Anwendungsbereich ist nicht eröffnet. Die Beitrittsvereinbarung unterliegt als ein Bestandteil der Sanierungsvereinbarungen zwischen tariffähigen Vertragspartnern, der Beklagten und der IG Metall, nicht der Kontrolle anhand des arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatzes. 17

I. Der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz allein kann dem Kläger - wie jedem Arbeitnehmer - keinen unmittelbaren Anspruch auf eine Leistung des Arbeitgebers gewähren. Wendet ein Arbeitgeber einer nach bestimmten Kriterien definierten Gruppe von Arbeitnehmern privatautonom eine Leistung zu, nimmt damit andere Arbeitnehmer hiervon aus und verstößt er bei der Festlegung der zugrunde liegenden Anspruchsvoraussetzungen gegen den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz, kann dies dazu führen, dass er verpflichtet ist, dem ausgeschlossenen Anspruchsteller gleichwohl die der Gruppe versprochene Leistung zu gewähren. 18

1. Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts gebietet der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz dem Arbeitgeber, der Teilen seiner Arbeitnehmer freiwillig nach einem bestimmten erkennbaren generalisierenden Prinzip Leistungen gewährt, Gruppen von Arbeitnehmern, die sich in gleicher oder vergleichbarer Lage befinden, gleich zu behandeln. Untersagt ist 19

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

ihm danach sowohl eine willkürliche Schlechterstellung einzelner Arbeitnehmer innerhalb einer Gruppe als auch eine sachfremde Gruppenbildung *(s. nur BAG 6. Juli 2011 - 4 AZR 596/09 - Rn. 23 mwN, BAGE 138, 253)*. Dabei gilt der Gleichbehandlungsgrundsatz bei Fragen der Vergütung nur eingeschränkt; insoweit hat der Grundsatz der Vertragsfreiheit für individuell ausgehandelte Gehälter Vorrang. Erfolgt die Vergütung jedoch nach einem bestimmten erkennbaren und generalisierenden Prinzip, indem er bestimmte Voraussetzungen oder bestimmte Zwecke festlegt, greift der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz auch im Bereich der Entgeltzahlung *(BAG 25. Januar 2012 - 4 AZR 147/10 - Rn. 57, BAGE 140, 291)*.

a) Voraussetzung für die Anwendung des arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatzes ist, dass der Arbeitgeber durch ein eigenes gestaltendes Verhalten ein eigenes Regelwerk oder eine eigene Ordnung geschaffen hat. Danach knüpft die Verpflichtung des Arbeitgebers zur Gleichbehandlung seiner Arbeitnehmer nicht unmittelbar an die Leistung selbst an, sondern vielmehr an das von ihm zugrunde gelegte, selbstbestimmte generalisierende Prinzip. Es handelt sich dabei um eine privatautonome Verteilungsentscheidung, die ihren Ausdruck in einer vom Arbeitgeber freiwillig gesetzten Anspruchsgrundlage für die jeweilige Leistung findet. Der Leistung selbst geht jeweils die „Schaffung eines eigenen Regelwerks … durch eigenes gestaltendes Verhalten“ *(zB BAG 21. November 2013 - 6 AZR 23/12 - Rn. 76; ebenso 12. Oktober 2011 - 10 AZR 510/10 - Rn. 13; 6. Juli 2011 - 4 AZR 596/09 - Rn. 28, BAGE 138, 253)* voraus, in der das generalisierende Prinzip festgelegt wird. Bei der Bestimmung der für den Leistungsanspruch maßgebenden Kriterien und der Konkretisierung des „generalisierenden Prinzips“ ist der Arbeitgeber allerdings an den Gleichbehandlungsgrundsatz gebunden. Bei bloßem - auch vermeintlichem - Normvollzug gilt dieser dagegen nicht. Es fehlt insoweit an einer eigenen Verteilungsentscheidung des Arbeitgebers, wenn er subjektiv keine eigenen Anspruchsvoraussetzungen bildet, sondern sich - wenn auch irrtümlicherweise - verpflichtet sieht, eine aus seiner Sicht wirksame Regelung nur vollziehen zu müssen. Anders verhält es sich, wenn der Arbeitgeber nach Kenntnis von seinem Irrtum die bis dahin ohne Rechtsgrund erbrachten Leistungen weitergewährt und rechtlich

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

mögliche Rückforderungsansprüche nicht geltend macht. Ab diesem Zeitpunkt erbringt er bewusst zusätzliche freiwillige Leistungen aufgrund eigener Entscheidung, die ihrerseits dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz genügen muss *(st. Rspr., vgl. nur BAG 25. Januar 2012 - 4 AZR 148/10 - Rn. 57; 21. November 2013 - 6 AZR 23/12 - aaO; 27. Juni 2012 - 5 AZR 317/11 - Rn. 17; 27. August 2008 - 4 AZR 484/07 - Rn. 40, BAGE 127, 305; 26. April 2005 - 1 AZR 76/04 - zu II 1 der Gründe, BAGE 114, 286)*.

aa) Die Kriterien, nach denen die notwendig abstrakten Anspruchsvoraus- 21
setzungen durch den Arbeitgeber bestimmt werden, kennzeichnen zugleich die Abgrenzung der begünstigten Gruppe von den sonstigen Arbeitnehmern, die diese Voraussetzungen nicht erfüllen. Dabei werden die Kriterien entweder ausdrücklich formuliert oder - wie es häufig der Fall ist - dadurch konkludent bestimmt, dass sich die Anspruchsvoraussetzungen aus einer Gesamtschau der begünstigten Arbeitnehmer und deren Gemeinsamkeiten ohne Weiteres ergeben. Insofern geht die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts davon aus, dass sich aus den tatsächlich gewährten Leistungen mit hinreichender Sicherheit ein „erkennbares“ allgemeines Prinzip - unabhängig von der einzelnen Person des begünstigten Arbeitnehmers - ergibt und ergeben muss *(BAG 16. Februar 2012 - 8 AZR 242/11 - Rn. 79 mwN)*. Es bedarf daher eines kollektiven Bezugs, da bloße Einzelmaßnahmen des Arbeitgebers nicht dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz unterliegen *(BAG 16. Mai 2012 - 4 AZR 372/10 - Rn. 20; 24. Januar 2012 - 9 AZR 131/11 - Rn. 25; 21. Oktober 2009 - 10 AZR 664/08 - Rn. 29; ähnlich zur betrieblichen Übung BAG 21. April 2010 - 10 AZR 163/09 - Rn. 11, 13; zum erforderlichen kollektiven Bezug bei der Anwendung des arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatzes nach § 75 Abs. 1 BetrVG ausf. BAG 10. Oktober 2006 - 1 ABR 68/05 - Rn. 28 ff., BAGE 119, 356)*. Steht eine unterschiedliche Ausgestaltung von Leistungen nach Gruppen von Arbeitnehmern fest, ohne dass das der Leistung zugrunde liegende Prinzip offensichtlich wird, muss ein Arbeitgeber die von ihm bei der Verteilungsentscheidung umgesetzte und vorher bestimmte Regel nach Zweck der Leistung und Differenzierungsgesichtspunkten bei den

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Begünstigten offenlegen *(BAG 12. Oktober 2011 - 10 AZR 510/10 - Rn. 14 mwN; 16. Juni 2010 - 4 AZR 928/08 - Rn. 39)*.

bb) Liegen danach der Leistung bestimmte, vom Arbeitgeber formulierte oder formulierbare Voraussetzungen zugrunde, muss die vom Arbeitgeber damit selbst geschaffene Gruppenbildung gemessen am Zweck der Leistung sachlich gerechtfertigt sein *(vgl. nur BAG 22. Januar 2009 - 8 AZR 808/07 - Rn. 35 mwN)*. Dies ist nach der Rechtsprechung der Fall, wenn die Differenzierungsgründe unter Berücksichtigung der Besonderheiten der jeweiligen Leistung auf vernünftigen, einleuchtenden Erwägungen beruhen und nicht gegen verfassungsrechtliche Wertentscheidungen oder gesetzliche Verbote verstoßen *(vgl. nur BAG 16. Juni 2010 - 4 AZR 928/08 - Rn. 39; 22. Dezember 2009 - 3 AZR 136/08 - Rn. 45 mwN)*. Damit wird die Bestimmung der vom Arbeitgeber autonom festgesetzten „Tatbestandsmerkmale“ für die festgesetzte Leistung einer Rechtfertigungsprüfung am Maßstab des arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatzes unterzogen. Lässt sich die mit der arbeitgeberseitigen Festlegung der Anspruchsvoraussetzungen bei der „Normaufstellung“ *(Raab FS Kreutz 2010 S. 317, 341)* verbundene Ausgrenzung anderer Arbeitnehmer, die diese Anforderungen nicht erfüllen, gemessen am Zweck der Leistung nicht sachlich rechtfertigen, ist hinsichtlich der Arbeitnehmer, die dadurch in nicht gerechtfertigter Weise von der Leistung ausgeschlossen werden, der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz verletzt. 22

b) Rechtsfolge einer Verletzung des arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatzes ist die „Korrektur“ der arbeitgeberseitig bestimmten gleichbehandlungswidrigen Voraussetzung. Die sachlich nicht gerechtfertigte Gruppenbildung führt im Ergebnis zu einer Anpassung dieses Merkmals durch ein gleichbehandlungskonformes. Der Arbeitnehmer, der ohne sachliche Rechtfertigung ungleich behandelt wurde, kann die Leistung, von der er nach der Regelbildung des Arbeitgebers wegen Nichterfüllung des gleichbehandlungswidrigen Tatbestandsmerkmals ausgeschlossen war, von diesem verlangen, wenn es keine weiteren Voraussetzungen gibt oder wenn etwaige weitere Vorausset- 23

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

zungen von ihm erfüllt werden *(s. etwa zur Anwendung eines bestimmten Tarifwerks BAG 6. Juli 2011 - 4 AZR 596/09 - Rn. 24 ff., 51, BAGE 138, 253)*.

2. Der Arbeitgeber ist nicht nur dann an den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz gebunden, wenn er einseitig allgemeine Anspruchsvoraussetzungen für eine Leistung bestimmt hat, sondern auch, wenn arbeitsvertragliche Vereinbarungen vorliegen. Dann begrenzt der Grundsatz um den Schutz des Arbeitnehmers willen die Gestaltungsmacht des Arbeitgebers *(vgl. dazu BAG 6. Juli 2011 - 4 AZR 596/09 - Rn. 23 mwN, BAGE 138, 253)*. 24

a) Privatrechtliche Vereinbarungen beruhen auf dem Prinzip der Privatautonomie. Dieses setzt als Grundlage für eine freie Vereinbarung voraus, dass die Bedingungen der Selbstbestimmung des Einzelnen tatsächlich gegeben sind *(vgl. BVerfG 7. September 2010 - 1 BvR 2160/09, 1 BvR 851/10 - Rn. 34, BVerfGK 18, 14; 7. Februar 1990 - 1 BvR 26/84 - zu C I 3 der Gründe, BVerfGE 81, 242)*. Die Vermutung der Angemessenheit eines in einen Vertrag mündenden Verhandlungsergebnisses beruht auf der prinzipiellen Annahme eines strukturellen Gleichgewichts zwischen den beiden Verhandlungspartnern *(BAG 7. Juni 2006 - 4 AZR 316/05 - Rn. 29, BAGE 118, 232)*. 25

b) Diese Voraussetzung ist im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses aufgrund der bestehenden Disparität der Vertragspartner zulasten des Arbeitnehmers grundsätzlich nicht gegeben. Dass der einzelne Arbeitnehmer sich beim Abschluss von Arbeitsverträgen typischerweise in einer Situation struktureller Unterlegenheit befindet, ist auch in der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts anerkannt *(BVerfG 23. November 2006 - 1 BvR 1909/06 - zu II 2 b aa (2) der Gründe mwN der st. Rspr.; BAG 25. April 2007 - 5 AZR 627/06 - Rn. 22, BAGE 122, 182)*. Die von Verfassungs wegen zu berücksichtigende strukturelle Unterlegenheit des Arbeitnehmers besteht nicht nur bei der Begründung, sondern auch im bestehenden Arbeitsverhältnis *(BAG 25. April 2007 - 5 AZR 627/06 - aaO)*. Es ist Aufgabe des Rechts, auf die Wahrung der Grundrechtspositionen beider Vertragspartner hinzuwirken, um zu verhindern, dass sich für einen Vertragsteil die Selbstbestimmung in eine Fremdbestimmung verkehrt *(BVerfG 6. Februar 2001 - 1 BvR 12/92 - zu B I 1 a und b der* 26

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS
Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

Gründe, BVerfGE 103, 89). Dies geschieht ua. durch eine Inhaltskontrolle einzelvertraglicher Vereinbarungen *(allg. etwa BAG 7. Juni 2006 - 4 AZR 316/05 - Rn. 29 f., BAGE 118, 232)*, etwa anhand der §§ 305 ff. BGB, wenn Allgemeine Geschäftsbedingungen vorliegen. Räumt der Arbeitsvertrag dem Arbeitgeber bei der Durchführung eine einseitige Gestaltungsmacht ein, unterliegt deren Ausübung der richterlichen Ermessenskontrolle nach §§ 315 ff. BGB. Wenn dabei ein kollektiver Bezug vorliegt, kommt insoweit der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz zur Anwendung *(zur Begründung des arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatzes bereits BAG 21. Dezember 1970 - 3 AZR 510/69 - zu II der Gründe, BAGE 23, 160; zum Schutzcharakter des arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatzes BAG 23. Oktober 2012 - 4 AZR 48/11 - Rn. 14)*.

c) Die Begrenzung privatautonomen Handelns anhand des arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatzes greift nach den vorstehenden Maßstäben deshalb auch ein, wenn der Arbeitgeber mit einzelnen Arbeitnehmern vertragliche Vereinbarungen über eine Leistung schließt und der Auswahl der Arbeitnehmer ein abstraktes, generalisierendes Prinzip zugrunde liegt. Ist der kollektive Bezug hinreichend gewährleistet, ist der Arbeitgeber verpflichtet, vergleichbare Arbeitnehmer nur aus sachlich gerechtfertigten Gesichtspunkten von dem Angebot auszuschließen *(zu einer solchen Konstellation BAG 4. Mai 2010 - 9 AZR 155/09 - BAGE 134, 223; 25. Februar 2010 - 6 AZR 911/08 - Rn. 47 ff., BAGE 133, 265)*. Ein zu Unrecht benachteiligter Arbeitnehmer kann danach verlangen, dass auch mit ihm ein entsprechender Vertrag geschlossen wird. Lehnt allerdings ein Arbeitnehmer das an alle Arbeitnehmer gemachte Angebot des Arbeitgebers auf Abschluss eines (Änderungs-)Vertrags ab, scheidet eine Verletzung des arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatzes aus, weil die sich aus der Weigerung nunmehr ergebende Gruppenbildung hinsichtlich der in den Änderungsverträgen vorgesehenen Leistung nicht auf einer vom Arbeitgeber selbst aufgestellten Regel beruht *(BAG 21. September 2011 - 5 AZR 520/10 - Rn. 20, BAGE 139, 190; vgl. auch BAG 14. Dezember 2011 - 5 AZR 675/10 - Rn. 17 f.)*. 27

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

3. Die Verpflichtung des Arbeitgebers zur Beachtung des arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatzes besteht allerdings nicht bei jeder Form privatautonomen Handelns. Werden Rechte und Pflichten für ein Arbeitsverhältnis zwar privatautonom, aber unter den Bedingungen eines strukturellen Gleichgewichts vereinbart, bleibt der Anwendungsbereich des arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatzes verschlossen. In der Folge sind nicht nur tarifvertragliche, sondern auch schuldrechtliche Vereinbarungen zwischen tariffähigen Parteien von einer Kontrolle anhand des arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatzes ausgeschlossen. 28

a) Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts findet der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz keine Anwendung bei einem bloßen Normenvollzug *(s. nur BAG 6. Juli 2011 - 4 AZR 596/09 - Rn. 23 mwN, BAGE 138, 253)*. Soweit dies in der Rechtsprechung auf Tarifverträge angewandt wird, kann dies nicht darauf zurückgeführt werden, dass die Vereinbarung und Erfüllung zwingender Tarifregelungen eine - dem Gesetz vergleichbare - Fremdbestimmung enthält, der der Arbeitgeber bloß unterlegen ist. Der Abschluss von Tarifverträgen ist als Wahrnehmung der Tarifautonomie dem privatautonomen Handeln der Beteiligten zuzuordnen, was sich bei Firmentarifverträgen von selbst ergibt, aber auch für Verbandstarifverträge gilt. Die Geltung von Tarifregelungen nach § 3 Abs. 1, § 4 Abs. 1 TVG ist sowohl rechtlich als auch legitimatorisch auf den privatautonomen Willen der Arbeitsvertragsparteien zurückzuführen. Die Erfüllung von mitgliedschaftlich legitimierten tariflich geregelten Verpflichtungen ist mit dem Vollzug einer gesetzlichen Anordnung nicht vergleichbar. Ihre Herausnahme aus dem Anwendungsbereich des arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatzes hat ihren Grund vielmehr darin, dass bei Tarifverträgen die bei Individualarbeitsverträgen typischerweise zu verneinende Verhandlungsparität von Verfassungs wegen vorausgesetzt wird *(st. Rspr. vgl. nur BAG 7. Juni 2006 - 4 AZR 316/05 - Rn. 30 mwN, BAGE 118, 232)*. Der Inhaltskontrolle des privatautonomen Handelns des Arbeitgebers bedarf es hier nicht, weil es an einem strukturellen Ungleichgewicht des Verhandlungspartners fehlt. Die Möglichkeit, dass Tarifvertragsparteien Mindestarbeitsbedingungen aushandeln, stellt ein verfassungsrechtlich und gesetzlich vorge- 29

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

sehenes Korrektiv zur strukturellen Ungleichgewichtigkeit der Vertragspartner einzelner Arbeitsverhältnisse dar. Die Tarifautonomie ist gerade darauf angelegt, die strukturelle Unterlegenheit der einzelnen Arbeitnehmer beim Abschluss von Arbeitsverträgen durch kollektives Handeln auszugleichen und damit ein annähernd gleichgewichtiges Aushandeln der Vergütungen und Arbeitsbedingungen zu ermöglichen *(BVerfG 26. Juni 1991 - 1 BvR 779/85 - zu C I 3 b aa der Gründe, BVerfGE 84, 212; 4. Juli 1995 - 1 BvF 2/86 ua. - zu C I 1 c der Gründe, BVerfGE 92, 365)*. Hierdurch wird regelmäßig wieder die - allgemein vorausgesetzte - Gleichwertigkeit der Verhandlungsmacht hergestellt *(vgl. BAG 19. Juni 2007 - 1 AZR 396/06 - Rn. 20, BAGE 123, 134; 4. Juni 2008 - 4 AZR 419/07 - BAGE 127, 27; BVerfG 4. Juli 1995 - 1 BvF 2/86 ua. - aaO)*. Daher haben die Ergebnisse kollektiv ausgehandelter Tarifvereinbarungen die Vermutung der Angemessenheit für sich *(s. nur BAG 7. Juni 2006 - 4 AZR 316/05 - aaO)*. Den so ausgehandelten Tarifverträgen legt das Gesetz eine unmittelbare und zwingende Wirkung bei *(§ 4 Abs. 1 TVG)*. Deshalb ist die in §§ 305 ff. BGB vorgesehene Angemessenheitskontrolle bei Tarifverträgen nach § 310 Abs. 4 Satz 1 BGB auch ausgeschlossen. Eine Beschränkung kann sich hier nur aus einem unmittelbaren Verstoß gegen höherrangiges Recht ergeben. Für die Anwendung des arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatzes ist dagegen bei Vereinbarungen von tariffähigen Vertragspartnern kein Raum *(so bereits ausdrücklich BAG 26. April 2000 - 4 AZR 177/99 - zu II 3 b der Gründe, BAGE 94, 273)*.

b) Diese Grundsätze gelten nicht nur für nach § 4 Abs. 1 TVG unmittelbar und zwingend geltende Tarifverträge, sondern auch für schuldrechtliche Vereinbarungen zwischen tariffähigen Vertragsparteien. 30

aa) Tarifvertragsparteien sind nicht gehalten, Arbeitsbedingungen durch Tarifverträge zu vereinbaren. Sie können im Rahmen der verfassungsrechtlich gewährleisteten Koalitionsbetätigungsfreiheit *(s. nur JKOS/Krause Tarifvertragsrecht 2. Aufl. § 4 Rn. 159 mwN)* auch schuldrechtliche (Koalitions-)Verträge schließen *(etwa BAG 26. Januar 2011 - 4 AZR 159/09 - Rn. 18, BAGE 137, 45; 3. April 2007 - 9 AZR 283/06 - Rn. 60, BAGE 122, 33; 14. April* 31

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS
Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

2004 - 4 AZR 232/03 - zu II 1 b der Gründe, BAGE 110, 164). Für die Tarifvertragsparteien gilt die allgemeine Vertragsfreiheit. Im Grundsatz ist ihre schuldrechtliche Vereinbarungsmacht unbegrenzt *(Löwisch/Rieble TVG 3. Aufl. § 1 Rn. 1169)*. So kann sich ein Arbeitgeber durch eine schuldrechtliche Vereinbarung mit einer Gewerkschaft bspw. verpflichten, bei einer „Outsourcing-Maßnahme“ deren Zustimmung einzuholen *(vgl. BAG 26. Januar 2011 - 4 AZR 159/09 - Rn. 20, aaO)*.

bb) Solche schuldrechtlichen Vereinbarungen zwischen Tarifvertragsparteien können auch als Verträge zugunsten Dritter begünstigten Arbeitnehmern unmittelbar, wenn auch abdingbar *(BAG 14. April 2004 - 4 AZR 232/03 - zu II 1 c aa der Gründe, BAGE 110, 164)*, Rechte einräumen *(zB BAG 5. November 1997 - 4 AZR 872/95 - zu II 1.2 der Gründe mwN, BAGE 87, 45)*. 32

cc) Die Angemessenheitsvermutung gilt auch für schuldrechtliche Vereinbarungen tariffähiger Parteien. Der Grund, warum Tarifvereinbarungen einer Kontrolle durch den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz entzogen werden, ist nicht deren zwingende, unmittelbare Geltung, sondern die grundsätzliche Angemessenheitsvermutung (oben unter I 3 a), die nicht nur für Tarifverträge, sondern auch für andere Vereinbarungen zwischen Tarifvertragsparteien in gleicher Weise gilt. Insoweit kommt es nicht auf die normative Wirkung von Tarifverträgen an. Welche Rechtswirkung Tarifvertragsparteien ihren Verträgen beilegen, ändert daran nichts *(s. nur Löwisch/Rieble TVG 3. Aufl. § 1 Rn. 1185, zur Nichtanwendung der AGB-Kontrolle bei schuldrechtlichen Vereinbarungen über Inhalte, die auch tarifvertraglich regelbar wären; ebenso JKOS/Krause Tarifvertragsrecht 2. Aufl. § 4 Rn. 162)*. 33

dd) Daher unterliegt ein Koalitionsvertrag zwischen einem Arbeitgeber und einer Gewerkschaft, in dem zugunsten Dritter, zB der Gewerkschaftsmitglieder, ein Leistungsanspruch begründet wird, nicht dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz *(ebenso Löwisch/Rieble TVG 3. Aufl. § 1 Rn. 1193)*. 34

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

II. Unter Berücksichtigung der vorstehenden Grundsätze ist ein auf den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz gestützter Anspruch des Klägers nicht gegeben. Dabei kann zu dessen Gunsten unterstellt werden, dass die von ihm als begünstigte Gruppe angesehenen Mitglieder der IG Metall einen Rechtsanspruch auf die von ihm begehrte Leistung haben; ohne einen solchen wäre seine Klage schon deshalb unbegründet. Selbst wenn die in der IG Metall organisierten Arbeitnehmer der Beklagten einen Anspruch auf Zahlung der begehrten Erholungsbeihilfe iSd. § 40 Abs. 2 Nr. 3 EStG nach Maßgabe der Beitrittsvereinbarung auch gegen die Beklagte hätten, weil diese mit dem Saarverein durch die Beitrittsvereinbarung einen Vertrag zu ihren Gunsten iSd. §§ 328 ff. BGB geschlossen haben sollte, ergibt sich für den Kläger hieraus kein Zahlungsanspruch. Die Beitrittsvereinbarung unterliegt als Teil einer umfassenden zwischen tariffähigen Vertragspartnern geschlossenen (Sanierungs-)Vereinbarung nicht dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz. Dabei spielt es auch keine Rolle, dass die erforderlichen Gelder für die Erholungsbeihilfe nicht direkt an die Gewerkschaft oder deren Mitglieder, sondern an eine andere Zahlstelle geleistet wurden, die dann ihrerseits die Erholungsbeihilfen an Gewerkschaftsmitglieder ausgekehrt hat. Der Gleichbehandlungsgrundsatz findet auch insoweit keinen Anknüpfungspunkt *(Löwisch/Rieble TVG 3. Aufl. § 1 Rn. 1194)*. 35

1. Als Anspruchsgrundlage für die bei der Beklagten beschäftigten Mitglieder der IG Metall kommt ausschließlich die Beitrittsvereinbarung zum Saarverein in Betracht. Davon geht auch der Kläger aus, der eine andere Rechtsgrundlage nicht nennt. 36

2. Die schuldrechtliche Beitrittsvereinbarung ist Teil der zwischen der Beklagten und der IG Metall geschlossenen Sanierungsvereinbarungen. Sie diente der rechtlich verbindlichen Umsetzung der im „Master Agreement“ und im „Side Letter“ vorgesehenen Maßnahmen, um den angestrebten Sanierungserfolg im Unternehmen der Beklagten herbeizuführen. 37

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

a) Das „Master Agreement“ sah eine Reihe von Maßnahmen vor, die ua. zu erheblichen Einsparungen von Personalkosten führen sollten. Dieses Ziel war nur zu erreichen, wenn im Rahmen einer „konzertierten Aktion“ alle daran Beteiligten, vorrangig die Beklagte und die IG Metall, sich auf koordinierte Maßnahmen verständigen würden. Hierzu gehörte ua., dass die tariflich vorgesehenen Einmalzahlungen für den Zeitraum vom 1. Mai 2010 bis zum 31. März 2011 entfallen sollten (Abschnitt IV B 1 „Master Agreement“). 38

b) Dabei stand die bereits im „Master Agreement“ enthaltene allgemeine Zusage der IG Metall (wie alle weiteren Zusagen im Abschnitt IV A und B „Master Agreement“) unter der „aufschiebenden Bedingung, dass die Parteien Vereinbarungen zu den Punkten - Gewinnbeteiligung - Sicherheiten - Tarifvertrag Engineering - bis zum 1.9.2010 abschließen“ (Abschnitt II „Master Agreement“). Zudem hatten die IG Metall und die Beklagte in dem „Side Letter“, die „unter B genannte Zusage zur Einmalzahlung … unter die aufschiebende Bedingung“ gestellt, dass „die IG-Metall und das Management eine Vereinbarung zum Punkt ‚Besserstellung für IG-Metall Mitglieder‘ bis zum 1.9.2010 abschließen.“ 39

c) Die Beitrittsvereinbarung der Beklagten mit dem Saarverein diente der „Erfüllung und Konkretisierung“ der im „Side Letter“ vereinbarten „Besserstellung der IG-Metall Mitglieder“. Sie ist eine Umsetzungsmaßnahme der tariflichen und schuldrechtlichen Gesamtvereinbarung zur Sanierung der Beklagten und Bestandteil der von der Beklagten zugesicherten „Gegenleistung“ für die Zustimmung der IG Metall zu den erforderlichen Tarifverträgen. Davon ist das Landesarbeitsgericht zu Recht ausgegangen. Auch zwischen den Parteien besteht hierüber dem Grunde nach kein Streit. 40

aa) Aus dem „Side Letter“ ergibt sich, dass die IG Metall auf einer vor dem Abschluss der Sanierungstarifverträge geregelten „Besserstellung“ ihrer Mitglieder bestanden hat. Die Beitrittsvereinbarung als unmittelbare konkretisierende Regelung einer solchen „Besserstellung“ steht demgemäß in einem kausalen Zusammenhang mit der Bereitschaft der IG Metall zum Abschluss der erforderlichen Sanierungsvereinbarungen. 41

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS
Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

bb) Durch die Aufnahme der aufschiebenden Bedingung in Nr. 6 der Beitrittsvereinbarung, nach der diese erst mit dem Wirksamwerden der Sanierungsvereinbarungen in Kraft treten sollte, ist auch eine unmittelbare rechtliche Verbindung mit dem Abschluss der Sanierungstarifverträge und damit der Umsetzung des „Master Agreements“ hergestellt. Die Beitrittsvereinbarung ist damit erst nach Abschluss der Sanierungsvereinbarungen mit der IG Metall am 1. September 2010 wirksam geworden. 42

cc) Die IG Metall hat den Abschluss der Beitrittsvereinbarung auch erkennbar als rechtliche Konkretisierung und „Erfüllung“ der Forderung nach einer Besserstellung ihrer Mitglieder akzeptiert und dann ohne weitere Vorbehalte dem Sanierungspaket nachfolgend am 1. September 2010 zugestimmt. 43

dd) Selbst der Kläger hat sich auf diesen Zusammenhang berufen. Er hat darauf verwiesen, die IG Metall habe ihre Mitwirkung bei der Vereinbarung eines Sanierungstarifvertrags mit der Zahlung des Vereinsbeitrags für Erholungszwecke ihrer Mitglieder verknüpft. Den weiteren hierzu erbrachten detaillierteren Vortrag der Beklagten, wonach die Beitrittsvereinbarung zwischen ihr und den Vertretern der IG Metall verhandelt worden sei, hat der Kläger nicht bestritten. 44

d) Aufgrund dieser tatsächlichen und rechtlichen Verknüpfung handelt es sich bei der Beitrittsvereinbarung um eine Umsetzung der tariflichen und anderen schuldrechtlichen Vereinbarungen des im „Master Agreement“ ua. zwischen der Beklagten und der IG Metall vereinbarten „Gesamtsanierungspakets“. Dabei ist unbeachtlich, dass die weitere Durchführung, wie etwa die Einhaltung der darin geregelten Verpflichtungen durch den Saarverein, ohne rechtlich notwendige Beteiligung der IG Metall als Organisation erfolgt ist. 45

3. Die Beitrittsvereinbarung als solche ist nicht unwirksam. Sie verstößt nicht gegen höherrangiges Recht. 46

a) Soweit sich eine Partei in einem Vertrag zu einem verbotswidrigen Verhalten verpflichtet, ist die Vereinbarung nichtig. Dies gilt zB für eine Verpflichtung des Arbeitgebers, Vereinbarungen mit seinen Arbeitnehmern abzuschlie- 47

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

ßen, die ihrerseits nichtig oder unwirksam wären, weil sie auf eine Straftat abzielen, bspw. eine Steuerhinterziehung oder eine Vorenthaltung von Sozialversicherungsbeiträgen *(Löwisch/Rieble TVG 3. Aufl. § 1 Rn. 1174)*.

b) Die Beitrittsvereinbarung ist nicht darauf gerichtet, einen „unerlaubten“ Erfolg herbeizuführen. Die Gewährung von Erholungsbeihilfen iSd. § 40 Abs. 2 Nr. 3 EStG einschließlich ihrer steuerrechtlichen Behandlung ist gesetzlich geregelt. Soweit der Kläger die Auffassung vertritt, es handele sich um eine Konstruktion zur Steuerhinterziehung, gibt es hierfür keine Anhaltspunkte. Es ist deshalb unerheblich, dass ihm dies zudem auch nicht zu dem begehrten Anspruch verhelfen würde. 48

c) Mögliche Abweichungen von der dem Grunde nach in der Beitrittsvereinbarung iVm. § 40 Abs. 2 EStG vorgesehenen Staffelung der Beträge nach Familienstand und Kinderzahl bei der konkreten Umsetzung durch den Saarverein, führen nicht zu deren Unwirksamkeit. Sie stellen allenfalls eine abredewidrige Verwendung der Gelder durch den Saarverein dar, lassen sich aber nicht auf die Beitrittsvereinbarung selbst und damit auf eine Willenserklärung der Beklagten zurückführen. 49

d) Die Tatsache, dass die Gewerkschaft IG Metall für den Abschluss der Sanierungstarifverträge eine „Besserstellung“ ihrer Mitglieder an anderer Stelle verlangt hat, ist nicht zu beanstanden. Die IG Metall kann als Tarifvertragspartei frei entscheiden, zu welchen Bedingungen sie Tarifverträge abschließt *(vgl. dazu BAG 25. September 2013 - 4 AZR 173/12 - Rn. 23; 9. Dezember 2009 - 4 AZR 190/08 - Rn. 51)*. Dies bezieht sich sowohl auf die im Tarifvertrag selbst getroffenen Regelungen als auch auf damit in Zusammenhang stehende weitere Vereinbarungen. All dies ist grundrechtlich geschützt, insbesondere durch die verfassungsrechtlich garantierte Koalitionsfreiheit *(vgl. dazu nur Franzen RdA 2006, 1, 8)*. Die Vereinbarung von Arbeitsbedingungen für die Mitglieder einer Koalition ist auch ohne Weiteres möglich, wenn sie einen weiteren Umsetzungsakt durch Vereinbarung mit einem Dritten voraussetzt (zB im Bereich der betrieblichen Altersversorgung) und nicht unmittelbar und zwingend iSv. § 4 Abs. 1 TVG für die Mitglieder der Koalition gelten (s. oben zu I 3 b bb). 50

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS
Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

4. Weitere Unwirksamkeitsgründe, insbesondere solche, die zugleich im Wege der Anwendung des arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatzes ggf. zu einem „Verschaffungsanspruch“ des Klägers gegen die Beklagte hinsichtlich der Gewährung von Erholungsbeihilfen führen würden, sind nicht ersichtlich. Insbesondere die Rüge der Revision, bei der Vereinbarung zwischen der IG Metall und der Beklagten über die Beitrittsvereinbarung (s. oben) sei die erforderliche Schriftform nicht eingehalten, ist unerheblich. Selbst wenn man zugunsten des Klägers unterstellt, die Abrede zwischen der Beklagten und der IG Metall, wonach durch die Beitrittsvereinbarung die geforderte „Besserstellung“ umgesetzt werde, unterliege dem Schriftformzwang des § 1 Abs. 2 TVG und dieser sei nicht gewahrt, ergibt sich daraus noch kein Anspruch des Klägers. Der Gleichbehandlungsgrundsatz findet vorliegend auch dann keine Anwendung, wenn die Beklagte den Beitritt zum Saarverein und die Erfüllung der darin vereinbarten Leistung auf der Grundlage einer lediglich vermeintlich wirksamen Abrede im Rahmen eines „Sanierungspakets“ mit der IG Metall erbracht hätte. Dass die Beklagte insoweit in positiver Kenntnis einer möglichen (Form-)Unwirksamkeit der entsprechenden Einigung die Beitrittsvereinbarung geschlossen und die Leistung erbracht hat, behauptet selbst der Kläger nicht. Die Beklagte hat sich demgegenüber stets darauf berufen, dass sie die im „Side Letter“ formulierte „Besserstellung“ von IG Metall-Mitgliedern erbringen wollte, um die existenziell notwendige Gesamtsanierung des Unternehmens durchführen zu können. Diese Auffassung findet ihren Ausdruck auch in der von der Beklagten selbst herbeigeführten unmittelbaren rechtlichen Abhängigkeit der Beitrittsvereinbarung von dem Abschluss des gesamten „Sanierungspakets“ durch die in Nr. 6 der Beitrittsvereinbarung geregelte aufschiebende Bedingung. Erst durch die Unterzeichnung der entsprechenden Vereinbarungen am 1. September 2010 wurde die Beitrittsvereinbarung überhaupt wirksam. 51

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

III. Die Kosten seiner erfolglosen Revision hat der Kläger zu tragen *(§ 97 Abs. 1 ZPO)*. 52

Eylert Treber Creutzfeldt

H. Klotz Edda Redeker

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile

JLaw – für Android

JLaw – für iOS