

Bundesarbeitsgericht
Vierter Senat

Urteil vom 14. September 2016
- 4 AZR 38/14 -
ECLI:DE:BAG:2016:140916.U.4AZR38.14.0

I. Arbeitsgericht München

Endurteil vom 7. Mai 2013
- 30 Ca 12703/12 -

II. Landesarbeitsgericht München

Urteil vom 26. September 2013
- 4 Sa 521/13 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Entscheidungsstichwort:

Stichtagsregelung für Leistungen an Gewerkschaftsmitglieder

Bestimmungen:

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

Hinweis des Senats:

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

BUNDESARBEITSGERICHT



4 AZR 38/14
4 Sa 521/13
Landesarbeitsgericht
München

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
14. September 2016

URTEIL

Freitag, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Kläger, Berufungskläger und Revisionskläger,

pp.

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

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

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 14. September 2016 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Eylert, den Richter am Bundesarbeitsgericht Klose, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Dr. Rinck sowie den ehrenamtlichen Richter Kiefer und die ehrenamtliche Richterin Kleinke für Recht erkannt:

1. Auf die Revision des Klägers wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts München vom 26. September 2013 - 4 Sa 521/13 - teilweise aufgehoben, soweit es die Berufung des Klägers bezüglich des Klageantrags zu 1. zurückgewiesen hat; im Übrigen wird die Revision zurückgewiesen.
2. Auf die Berufung des Klägers wird das Endurteil des Arbeitsgerichts München vom 7. Mai 2013 - 30 Ca 12703/12 - abgeändert, soweit es den Klageantrag zu 1. abgewiesen hat.

Die Beklagte zu 1. wird verurteilt, dem Kläger Auskunft zu erteilen, in welcher Höhe aus der bis zum Ablauf des 30. April 2012 erworbenen unverfallbaren Anwartschaft bei Erreichen der in der Versorgungsordnung vorgesehenen Altersgrenze ein Anspruch auf Altersversorgung besteht.

3. Der Kläger hat die Kosten der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Der Kläger begehrt von der Beklagten zu 2. ein höheres BeE-Monatsentgelt und von der Beklagten zu 1. eine Auskunft über seine unverfallbaren Anwartschaften auf betriebliche Altersversorgung. 1

Der Kläger war seit dem 20. Februar 1988 bei der Beklagten zu 1. und deren Rechtsvorgängerin im Betrieb St.-Martin-Straße in München gegen ein Bruttomonatsentgelt von zuletzt 6.007,21 Euro beschäftigt. Eine durch die Beklagte zu 1. geplante Betriebsschließung konnte durch Verhandlungen mit dem 2

bei ihr bestehenden Betriebsrat und der zuständigen Industriegewerkschaft Metall (IG Metall), deren Mitglied der Kläger seit April 2012 ist, teilweise abgewendet werden.

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

„§ 1

GELTUNGSBEREICH

Dieser Tarifvertrag gilt

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

...

§ 2

EINRICHTUNG EINER BEE

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

...

§ 5

MINDESTBEDINGUNGEN DER TRANSFERARBEITS-
VERHÄLTNISSE

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

Wesentliche Bestandteile dieses dreiseitigen Vertrages sind:

- (1) Mindestlaufzeit des Transferarbeitsverhältnisses von vierundzwanzig Monaten

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

...

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

...

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

...

§ 8

TARIFSCHIEDSSTELLE

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

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

4

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

- Anlage 7

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

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

5

„§ 1

GELTUNGSBEREICH

Dieser Tarifvertrag gilt

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

§ 2

ERGÄNZUNG ZU DEN MINDESTBEDINGUNGEN DER
TRANSFERARBEITSVERHÄLTNISSE

Vom Geltungsbereich dieses Tarifvertrages erfasste Beschäftigte erhalten unter Anrechnung ihrer Ansprüche aus § 5 Abs. 3 des Transfer- und Sozialtarifvertrages innerhalb der BeE - unter Anrechnung der Zahlungen der Agentur für Arbeit - ein BeE-Monatsentgelt von monatlich 80 Prozent ihres Bruttomonatseinkommens. Das Bruttomonatseinkommen ist das 13,5-fache des bisherigen Bruttomo-

natsgehaltes dividiert durch zwölf. Die weiteren Leistungen nach § 5 des Transfer- und Sozialtarifvertrages werden von dieser Regelung nicht berührt.

...“

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

„Dreiseitiger Vertrag

zwischen

...

(Arbeitnehmer/-in)

und

Nokia Siemens Networks GmbH & Co. KG (NSN)

...

sowie

Nokia Siemens Networks Transfergesellschaft mbH

(NSN TG)

...

Präambel

1. Am 04.04.2012 wurden ein Transfer- und Sozialtarifvertrag und ein Interessenausgleich abgeschlossen. Die Bestimmungen dieser Vereinbarungen sind dem/der Arbeitnehmer/-in bekannt. Dem/der Arbeitnehmer/-in ist auch bekannt, dass sein/ihr Arbeitsplatz bei NSN entfällt und insoweit das Arbeitsverhältnis bei NSN mit Ablauf vom 30.04.2012 aus betriebsbedingten Gründen beendet werden muss. Aus diesem Grund wird dem/der Arbeitnehmer/-in ein befristetes Vermittlungs- und Qualifizierungsverhältnis mit der NSN TG angeboten, um eine betriebsbedingte Kündigung zu vermeiden.

...

Auf dieser Grundlage werden folgende Regelungen getroffen:

Abschnitt A: Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit NSN

1. Beendigung des Arbeitsverhältnisses

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

...

10. Betriebliche Altersversorgung

Soweit der/die Arbeitnehmer/-in nach dem Gesetz zur Verbesserung der Betrieblichen Altersversorgung (BetrAVG) einen unverfallbaren Anspruch erworben hat, wird die Höhe der unverfallbaren Ansprüche aus der betrieblichen Altersversorgung festgestellt und in einem gesonderten Schreiben mitgeteilt.

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

1. Vertragsdauer

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

Es wird Kurzarbeit Null angeordnet und der Beschäftigungsanspruch entfällt.

...

4. Monatliche Vergütung

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

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

...

Abschnitt C: Allgemeine Regelungen

...

5. Bedingung

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

Der Kläger nahm den Antrag fristgemäß an. Die Beklagte zu 1. übersandte ihm unter dem Datum „April 2012“ eine schriftliche Information über seine betriebliche Altersversorgung zum „Stand des Versorgungskontos (01.01.2012)“.

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

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

Der Kläger hat die Auffassung vertreten, bei dem TS-TV und dem ETS-TV handele es sich eigentlich um einen Tarifvertrag, der eine Differenzierungsklausel enthalte. Die Aufspaltung in zwei Haustarifverträge sei künstlich. Die Differenzierung sei unwirksam, so dass ihm Leistungen auf Grundlage des

ETS-TV zustünden. Er müsse aus Gleichbehandlungsgründen so behandelt werden, wie ein bereits zum tariflich vorgesehenen Stichtag eingetretenes Mitglied der IG Metall. Der DV verstoße gegen die negative Koalitionsfreiheit. Der „Interessenausgleich“ vom 4. April 2012, bei dem es sich um einen wirksam zustande gekommenen Sozialplan handele, missachte § 75 BetrVG. Rechtsfolge sei eine „Anpassung nach oben“. Im Übrigen sei das Monatsentgelt von der Beklagten zu 2. unter Missachtung des Wortlauts des DV unrichtig berechnet worden. Ein Anspruch auf Erteilung einer Auskunft über die unverfallbaren Anwartschaften auf betriebliche Altersversorgung folge jedenfalls aus A 10. DV.

Der Kläger hat, soweit für das Revisionsverfahren noch von Interesse, beantragt,

11

1. die Beklagte zu 1. zu verurteilen, ihm gemäß § 4a BetrAVG unter Darlegung der Bemessungsgrundlage und des Rechenwegs schriftlich Auskunft zu erteilen, in welcher Höhe aus den bis zum 30. April 2012 erworbenen unverfallbaren Anwartschaften bei Erreichen der in der Versorgungsregelung vorgesehenen Altersgrenze ein Anspruch auf Altersversorgung besteht;
2. die Beklagte zu 2. zu verurteilen, an ihn für den Monat Mai 2012 einen Bruttomonatslohn in Höhe von 5.406,49 Euro, abzüglich hierauf gezahlten Nettozahlung in Höhe von 3.658,20 Euro, zzgl. 5 % Zinsen über dem Basiszinssatz hieraus seit dem 1. Juni 2012 zu bezahlen;
3. die Beklagte zu 2. zu verurteilen, an ihn für den Monat Juni 2012 einen Bruttomonatslohn in Höhe von 5.406,49 Euro, abzüglich hierauf gezahlten Nettozahlung in Höhe von 3.163,33 Euro, zzgl. 5 % Zinsen über dem Basiszinssatz hieraus seit dem 1. Juli 2012 zu bezahlen;
4. die Beklagte zu 2. zu verurteilen, an ihn für den Monat Juli 2012 einen Bruttomonatslohn in Höhe von 5.406,49 Euro, abzüglich hierauf gezahlten Nettozahlung in Höhe von 3.163,33 Euro, zzgl. 5 % Zinsen über dem Basiszinssatz hieraus seit dem 1. August 2012 zu bezahlen;
5. die Beklagte zu 2. zu verurteilen, an ihn für den Monat August 2012 einen Bruttomonatslohn in Höhe von 5.406,49 Euro, abzüglich hierauf gezahlten Nettozahlung in Höhe von 3.163,33 Euro, zzgl. 5 % Zin-

- sen über dem Basiszinssatz hinaus seit dem 1. September 2012 zu bezahlen;
6. die Beklagte zu 2. zu verurteilen, an ihn für den Monat September 2012 einen Bruttomonatslohn in Höhe von 5.406,49 Euro, abzüglich hierauf gezahlten Nettozahlung in Höhe von 3.163,33 Euro, zzgl. 5 % Zinsen über dem Basiszinssatz hinaus seit dem 1. Oktober 2012 zu bezahlen;
 7. die Beklagte zu 2. zu verurteilen, an ihn für den Monat Oktober 2012 einen Bruttomonatslohn in Höhe von 5.406,49 Euro zzgl. 104,14 Euro brutto, abzüglich hierauf gezahlten Nettozahlung in Höhe von 3.217,11 Euro, zzgl. 5 % Zinsen über dem Basiszinssatz hinaus seit dem 1. November 2012 zu bezahlen;
 8. die Beklagte zu 2. zu verurteilen, an ihn für den Monat November 2012 einen Bruttomonatslohn in Höhe von 5.406,49 Euro, abzüglich hierauf gezahlten Nettozahlung in Höhe von 3.163,33 Euro, zzgl. 5 % Zinsen über dem Basiszinssatz hinaus seit dem 1. Dezember 2012 zu bezahlen;
 9. die Beklagte zu 2. zu verurteilen, an ihn für den Monat Dezember 2012 einen Bruttomonatslohn in Höhe von 5.406,49 Euro, abzüglich hierauf gezahlten Nettozahlung in Höhe von 3.406,78 Euro, zzgl. 5 % Zinsen über dem Basiszinssatz hinaus seit dem 1. Januar 2013 zu bezahlen;
 10. die Beklagte zu 2. zu verurteilen, an ihn für den Monat Januar 2013 einen Bruttomonatslohn in Höhe von 5.406,49 Euro, abzüglich hierauf gezahlten Nettozahlung in Höhe von 3.175,97 Euro, zzgl. 5 % Zinsen über dem Basiszinssatz hinaus seit dem 1. Februar 2013 zu bezahlen;
 11. die Beklagte zu 2. zu verurteilen, an ihn für den Monat Februar 2013 einen Bruttomonatslohn in Höhe von 5.406,49 Euro zzgl. 4.512,20 Euro Jubiläumsgeld, abzüglich hierauf gezahlten Nettozahlung in Höhe von 5.027,47 Euro, zzgl. 5 % Zinsen über dem Basiszinssatz hinaus seit dem 1. März 2013 zu bezahlen;
 12. die Beklagte zu 2. zu verurteilen, an ihn für den Monat März 2013 einen Bruttomonatslohn in Höhe von 5.406,49 Euro, abzüglich hierauf gezahlten Nettozahlung in Höhe von 3.156,76 Euro, zzgl. 5 % Zinsen über dem Basiszinssatz hinaus seit dem 1. April

- 2013 zu bezahlen;
13. die Beklagte zu 2. zu verurteilen, an ihn für den Monat April 2013 einen Bruttomonatslohn in Höhe von 5.406,49 Euro, abzüglich hierauf gezahlten Nettozahlung in Höhe von 3.165,76 Euro, zzgl. 5 % Zinsen über dem Basiszinssatz hieraus seit dem 1. Mai 2013 zu bezahlen;
 14. die Beklagte zu 2. zu verurteilen, an ihn für den Monat Mai 2013 einen Bruttomonatslohn in Höhe von 5.406,49 Euro, abzüglich hierauf gezahlten Nettozahlung in Höhe von 3.165,23 Euro, zzgl. 5 % Zinsen über dem Basiszinssatz hieraus seit dem 1. Juni 2013 zu bezahlen;
 15. die Beklagte zu 2. zu verurteilen, an ihn für den Monat Juni 2013 einen Bruttomonatslohn in Höhe von 5.406,49 Euro, abzüglich hierauf gezahlten Nettozahlung in Höhe von 3.165,23 Euro, zzgl. 5 % Zinsen über dem Basiszinssatz hieraus seit dem 1. Juli 2013 zu bezahlen.

Die Beklagten haben zur Begründung ihrer Klageabweisungsanträge ausgeführt, aus dem dreiseitigen Vertrag der Parteien ergebe sich kein Anspruch des Klägers auf höhere Leistungen. Er unterfalle nicht dem persönlichen Geltungsbereich des ETS-TV. Die vorgenommene Differenzierung anhand des Stichtags sei zulässig. Auch sei der geleistete Zuschuss zutreffend berechnet. Geschuldet sei eine Vergütung gemäß § 5 Abs. 3 TS-TV, der von einem „BeE-Monatsentgelt“ handle. Ein Auskunftsanspruch bezüglich der Anwartschaften auf betriebliche Altersversorgung bestehe nicht mehr, dieser sei bereits erfüllt. Im Übrigen bestehe für eine solche Auskunft kein berechtigtes Interesse.

12

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Klägers zurückgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt der Kläger sein Begehren weiter. In der mündlichen Verhandlung vor dem Senat hat der Kläger angeregt, das Verfahren auszusetzen, bis eine Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts zu den bereits entschiedenen parallel gelagerten Fällen ergangen sein wird.

13

Entscheidungsgründe

Die zulässige Revision des Klägers ist nur hinsichtlich des Klageantrags zu 1. begründet, im Übrigen ist sie unbegründet. 14

A. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Klägers hinsichtlich des Klageantrags zu 1. zu Unrecht zurückgewiesen. Der Antrag ist zulässig und begründet. 15

I. Der auf die Erteilung einer Auskunft gerichtete Klageantrag ist zulässig. Insbesondere ist er - nach der gebotenen Auslegung - hinreichend bestimmt iSd. § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO. Der Kläger begehrt eine schriftliche Mitteilung darüber, in welcher Höhe aus der bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses am 30. April 2012 erworbenen unverfallbaren Anwartschaft bei Erreichen der in der Versorgungsregelung vorgesehenen Altersgrenze ein Anspruch auf Altersversorgung besteht (*vgl. § 4a Abs. 1 Nr. 1 BetrAVG*). Soweit der Klageantrag darüber hinaus die Formulierung „gemäß § 4a BetrAVG unter Darlegung der Bemessungsgrundlage und des Rechenwegs“ enthält, handelt es sich um eine bloße Erläuterung, der keine eigenständige Bedeutung zukommen soll. Entsprechend ihrem Zweck muss die Auskunft nach § 4a Abs. 1 Nr. 1 BetrAVG so ausgestaltet sein, dass der Arbeitnehmer sie überprüfen kann. Die Bemessungsgrundlagen und der Rechenweg sind nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts so genau zu bezeichnen, dass der Arbeitnehmer die Berechnung nachvollziehen kann (*BAG 23. August 2011 - 3 AZR 669/09 - Rn. 15 mwN*). Auf diese Rechtsprechung nimmt der Kläger mit seiner Antragsformulierung erkennbar Bezug. Er begehrt keine über § 4a Abs. 1 Nr. 1 BetrAVG hinausgehenden Informationen. 16

II. Der Kläger hat nach A 10. DV iVm. § 4a Abs. 1 Nr. 1 BetrAVG einen Anspruch auf Erteilung der begehrten Auskunft. 17

1. A 10. DV begründet einen Anspruch des Klägers auf eine schriftliche Mitteilung iSd. § 4a Abs. 1 Nr. 1 BetrAVG darüber, in welcher Höhe aus der bis 18

zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses am 30. April 2012 erworbenen unverfallbaren Anwartschaft bei Erreichen der in der Versorgungsregelung vorgesehenen Altersgrenze ein Anspruch auf Altersversorgung besteht. Das ergibt die Auslegung der Klausel. Die von den Beklagten vorformulierte Regelung sieht unter Bezugnahme auf das BetrAVG eine schriftliche Mitteilung der Höhe der unverfallbaren „Ansprüche aus der betrieblichen Altersversorgung“ vor. Dies ist vom typischen Vertragspartner der Beklagten zu 1. dahingehend zu verstehen, dass sie sich zur Erteilung einer Auskunft nach § 4a Abs. 1 Nr. 1 BetrAVG verpflichtet. Da sich die Klausel im Abschnitt A „Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit NSN“ findet, und der Zeitpunkt der Beendigung unter A. 1. auf den Ablauf des 30. April 2012 festgelegt wurde, ist auch die Regelung zur betrieblichen Altersversorgung dahingehend zu verstehen, dass sich die Feststellung der Höhe der unverfallbaren Anwartschaften auf den Beendigungszeitpunkt, den 30. April 2012, bezieht.

2. Vor diesem Hintergrund steht dem Kläger der begehrte Auskunftsanspruch zu. Die Beklagte kann sich nicht auf das Fehlen eines berechtigten Interesses iSd. § 4a Abs. 1 Nr. 1 BetrAVG berufen. Mit der Vereinbarung in A 10. DV hat sie im Sinne einer Rechtsfolgenverweisung das Bestehen eines berechtigten Interesses anerkannt. Der Auskunftsanspruch ist auch nicht durch Erfüllung untergegangen. Die von der Beklagten erteilte Auskunft bezog sich auf den 1. Januar 2012, nicht auf den Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses zwischen dem Kläger und der Beklagten zu 1. 19

B. Im Übrigen ist die Revision des Klägers unbegründet. Der Senat hat die sich im vorliegenden Verfahren stellenden Rechtsfragen bereits überwiegend in seinem Urteil vom 15. April 2015 (- 4 AZR 796/13 - BAGE 151, 235) beantwortet. Dem Kläger steht gegen die - nicht tarifgebundene - Beklagte zu 2. kein Anspruch auf weitere Leistungen nach B 4. Abs. 2 DV iVm. § 2 ETS-TV zu. Die Klageanträge zu 2. bis 15. sind unbegründet. 20

I. Der Kläger hat gegen die Beklagte zu 2. keinen Anspruch auf Berechnung des BeE-Monatsentgelts auf der Basis von monatlich 80 % seines Brut- 21

tomonatseinkommens nach § 2 ETS-TV iVm. § 4 Abs. 1 TVG. Die Beklagte zu 2. ist an den ETS-TV nicht gebunden.

1. Nach § 4 Abs. 1 Satz 1 TVG gelten die Rechtsnormen des Tarifvertrags, die den Inhalt, den Abschluss oder die Beendigung von Arbeitsverhältnissen ordnen, unmittelbar und zwingend zwischen den beiderseits Tarifgebundenen, die unter den Geltungsbereich des Tarifvertrags fallen. Tarifgebunden sind gemäß § 3 Abs. 1 TVG die Mitglieder der Tarifvertragsparteien und der Arbeitgeber, der selbst Partei des Tarifvertrags ist. 22

2. Der ETS-TV wurde zwischen der Beklagten zu 1. und der IG Metall geschlossen. Diese für den Senat bindende Feststellung des Landesarbeitsgerichts hat der Kläger mit der Revision nicht angegriffen. Die Beklagte zu 2. ist danach nicht tarifgebunden, so dass im Rechtsverhältnis zwischen ihr und dem Kläger eine normative Geltung des ETS-TV nicht in Betracht kommt. 23

II. Der Kläger kann entgegen seiner in der Revision geäußerten Ansicht gegen die Beklagte zu 2. auch keine Ansprüche aus § 2 ETS-TV als Tarifvertrag zugunsten Dritter ableiten. Auch diese Rechtsfigur ist nicht geeignet, die Beklagte zu 2. als nicht am Vertrag beteiligte Person zu Leistungen zu verpflichten. Die Begründung von Pflichten Dritter durch Tarifvertrag kommt ebenso wenig wie ein Vertrag zu Lasten Dritter in Betracht, weil sich die Tarifmacht nicht auf Dritte erstreckt (*Löwisch/Rieble TVG 3. Aufl. § 1 Rn. 196*). 24

III. Der Kläger hat auch aufgrund der Regelung in B 4. Abs. 2 DV keinen Anspruch auf Zahlung eines Entgelts nach Maßgabe des § 2 Satz 1 ETS-TV (Ergänzung zu den Mindestbedingungen der Transferarbeitsverhältnisse). 25

1. Die Tarifvertragsparteien haben in § 1 Nr. 2 ETS-TV eine wirksame Geltungsbereichsbestimmung vereinbart (*BAG 15. April 2015 - 4 AZR 796/13 - Rn. 72 f. iVm. Rn. 25 bis 53, BAGE 151, 235*). Deshalb kann der Kläger auch auf Grundlage der arbeitsvertraglichen Verweisung in B 4. Abs. 2 DV nicht die in § 2 ETS-TV vorgesehene Leistung verlangen. 26

Bei dem „BeE-Monatsentgelt“ handelt es sich um eine Überbrückungsleistung anlässlich einer Betriebsänderung sowie der damit verbundenen Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit der Beklagten zu 1., die lediglich auf die Dauer des bestehenden Transferarbeitsverhältnisses verteilt ist, und nicht um ein Entgelt (*sh. auch BAG 15. April 2015 - 4 AZR 796/13 - Rn. 39, BAGE 151, 235*). Die „Ergänzung zu den Mindestbedingungen der Transferarbeitsverhältnisse“ nach § 2 ETS-TV greift daher nicht differenzierend in das arbeitsvertragliche Synallagma ein. In dem mit der Beklagten zu 2. begründeten befristeten Transferarbeitsverhältnis (§ 5 TS-TV) ist „Kurzarbeit Null angeordnet“ (B 1. Abs. 2 DV) und der Beschäftigungsanspruch entfallen. Es ist gerade keine (produktive) Arbeitsleistung zu erbringen (*vgl. BAG 19. März 2014 - 5 AZR 299/13 (F) - Rn. 21, 24*).

27

Soweit der Kläger mit seiner Rüge, die Ausführungen des Landesarbeitsgerichts zu der Stichtagsregelung zögen selbst unstrittigen Sachvortrag nicht in die Wertung mit ein, eine Verletzung seiner Verfahrensrechte geltend machen will, genügen seine Darlegungen auf Seite 23 f. der Revisionsbegründung nicht den Anforderungen an eine Verfahrensrüge nach § 551 Abs. 3 Satz 1 Nr. 2 Buchst. b ZPO. Der Kläger legt nicht dar, wann und wo er den Sachvortrag gehalten haben will und warum das Landesarbeitsgericht bei seiner Berücksichtigung möglicherweise zu einer anderen Entscheidung gelangt wäre. Von einer näheren Begründung sieht der Senat nach § 564 ZPO ab.

28

2. Der Kläger kann sich für einen Anspruch auf eine erhöhte Zahlung nach § 2 Satz 1 ETS-TV nicht auf den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz stützen. Dessen Anwendungsbereich ist bezogen auf die tarifungebundene Beklagte zu 2. nicht eröffnet. Die Regelungen in B 4. Abs. 1 und Abs. 2 DV unterliegen als tarifvertraglich vorgesehene notwendige Umsetzung von zwischen tariffähigen Vertragspartnern vereinbarten Regelungen nicht der Kontrolle anhand des arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatzes (*zu den Grundsätzen ausf. BAG 21. Mai 2014 - 4 AZR 50/13 - Rn. 29 ff. mwN, BAGE 148, 139; 15. April 2015 - 4 AZR 796/13 - Rn. 55, BAGE 151, 235*).

29

a) Der von der Beklagten zu 2. dem Kläger in Umsetzung der beiden Tarifverträge angebotene und von ihm angenommene Arbeitsvertrag (*nach Abschnitt B DV*) dient vor allem der rechtlich erforderlichen Umsetzung der im TS-TV unter § 5 Abs. 2 Nr. 1 bis 12 festgelegten „Mindestbedingungen der Transferarbeitsverhältnisse“ sowie der in § 2 ETS-TV vorgesehenen Ergänzung zu den Mindestbedingungen der Transferarbeitsverhältnisse. Hierfür ist nach § 5 Abs. 1 TS-TV - der vermittelt über § 4 Satz 1 ETS-TV auch für die dort geregelten Ergänzungsleistungen gilt - der Abschluss eines dreiseitigen Vertrags des jeweiligen Arbeitnehmers mit dem bisherigen Arbeitgeber - der Beklagten zu 1. - zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses und der Transfergesellschaft - der Beklagten zu 2. - zur Begründung eines sich unmittelbar anschließenden Transferarbeitsverhältnisses (*Abschnitt B DV*) vorgesehen. Die Transfergesellschaft war nach § 2 TS-TV von der Beklagten zu 1. als betriebsorganisatorisch eigenständige Einheit (beE) auf „Basis einer mit der IG Metall abgestimmten Kooperationsvereinbarung“ (§ 4 Abs. 2 TS-TV), deren wesentliche Bestandteile zudem in § 4 Abs. 3 TS-TV geregelt sind, zu errichten. Die Begründung eines Transferarbeitsverhältnisses mit der Beklagten zu 2. als Träger der Transfermaßnahme und damit einem „Dritten“ entsprechend § 110 Abs. 1 Satz 1 SGB III (*idF vom 20. Dezember 2011, in Kraft getreten am 1. April 2012, BGBl. I 2011 S. 2854; sh. auch BT-Drs. 15/1515 S. 91*) schafft die betrieblichen Voraussetzungen für den Anspruch auf Transferkurzarbeitergeld (*sh. auch Geschäftsanweisungen der Bundesagentur für Arbeit Teil C Stand Juni 2013 S. 217 f.*).

30

b) Aufgrund dieser rechtlichen Vorgaben des TS-TV und des ETS-TV hinsichtlich der Ausgestaltung der Transferarbeitsverhältnisse handelt es sich bei den differenzierenden Vergütungsregelungen B 4. DV um eine Umsetzung von verbindlichen tariflichen Vorgaben der zwischen der Beklagten zu 1. und der IG Metall vereinbarten Transfer- und Sozialtarifverträge. Dabei ist unbeachtlich, dass die weitere Durchführung der Transferarbeitsverhältnisse allein durch die Beklagte zu 2. ohne zwingende rechtliche Beteiligung der IG Metall als Organisation erfolgt ist (*BAG 15. April 2015 - 4 AZR 796/13 - Rn. 76, BAGE 151, 235; vgl. auch 21. Mai 2014 - 4 AZR 50/13 - Rn. 35, 45 mwN, BAGE 148, 139*).

31

- IV. Der Kläger kann seinen Anspruch auch nicht auf den betriebsverfassungsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz nach § 75 BetrVG stützen (*sh. hierzu ausf. BAG 15. April 2015 - 4 AZR 796/13 - Rn. 77 iVm. Rn. 59 bis 68, BAGE 151, 235*). 32
- V. Der Kläger kann auch nicht die Zahlung der monatlichen Vergütung nach B 4. Abs. 1 DV auf der Basis seines (bisherigen) Bruttomonatseinkommens iHv. 70 % unter Heranziehung des Berechnungsfaktors in § 5 Abs. 3 Satz 2 TS-TV („13,5-fache des bisherigen Bruttomonatsgehaltes dividiert durch zwölf“) beanspruchen, auf das erst dann etwaige Nettoleistungen der Agentur für Arbeit anzurechnen sind (*dazu bereits BAG 15. April 2015 - 4 AZR 796/13 - Rn. 78 bis 82, BAGE 151, 235; sowie weiterhin ausf. 16. Dezember 2015 - 5 AZR 567/14 - Rn. 14 ff. mwN*). 33
- VI. Es bedarf auch keiner Vorlage an den Großen Senat des Bundesarbeitsgerichts nach § 45 Abs. 2 ArbGG (*BAG 27. Januar 2016 - 4 AZR 830/13 - Rn. 30; 15. April 2015 - 4 AZR 796/13 - Rn. 70, BAGE 151, 235*). Bei der vom Großen Senat in der Entscheidung vom 29. November 1967 behandelten Rechtsfrage (- *GS 1/67 - BAGE 20, 175*) handelt es sich um eine andere als die hier infrage stehende nach der Zulässigkeit einer Differenzierung zwischen verschiedenen Gruppen von Gewerkschaftsmitgliedern (*ausf. zu den behandelten Rechtsfragen BAG 18. März 2009 - 4 AZR 64/08 - Rn. 86 ff., BAGE 130, 43*). Die entschiedenen Rechtsfragen machen auch keine Vorlage nach § 45 Abs. 4 ArbGG erforderlich. 34
- C. Das Verfahren war nicht entsprechend § 148 ZPO auszusetzen bis über eine Verfassungsbeschwerde in einem anderen Rechtsstreit gegen die Beklagten zu 1. und 2., die eine Entscheidung des erkennenden Senats betrifft, entschieden worden ist. Nach § 148 ZPO kann das Gericht, wenn die Entscheidung des Rechtsstreits ganz oder teilweise von dem Bestehen oder Nichtbestehen eines Rechtsverhältnisses abhängt, das den Gegenstand eines anderen anhängigen Rechtsstreits bildet, anordnen, dass die Verhandlung bis zur Erledigung des anderen Rechtsstreits auszusetzen ist. Das Gesetz stellt die Aussetzung in das pflichtgemäße Ermessen des Gerichts (*BAG 16. April 2014*) 35

- 10 AZB 6/14 - Rn. 5). Es kann dahinstehen, ob eine Aussetzung im Hinblick auf die beim Bundesverfassungsgericht anhängigen Verfahren überhaupt zulässig wäre (vgl. zum Verfahren nach Art. 100 GG Zöller/Greger ZPO 31. Aufl. § 148 Rn. 3a mwN; vgl. zum Verfahren nach Art. 267 AEUV BAG 20. Mai 2010 - 6 AZR 481/09 (A) - Rn. 9, BAGE 134, 307). Der Kläger hat nicht näher dargelegt, welche Rechtsverstöße in den von ihm in Bezug genommenen Verfassungsbeschwerden konkret gerügt worden sind und deshalb im vorliegenden Rechtsstreit von Bedeutung sein könnten. Ein überwiegendes Interesse an der Aussetzung des Verfahrens war schon deshalb nicht zu erkennen.

D. Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 Abs. 1 ZPO. Soweit das Rechtsmittel des Klägers Erfolg hatte, betraf dies einen verhältnismäßig geringfügigen Teil. Der Wert des Auskunftsanspruchs beträgt weniger als 10 % des Gesamtstreitwerts (vgl. BAG 23. September 2010 - 6 AZR 174/09 - Rn. 26).

36

Eylert

Rinck

Klose

Kiefer

G. Kleinke