
Datum: 26.09.2000
Gericht: Landesarbeitsgericht Düsseldorf
Spruchkörper: 8. Kammer
Entscheidungsart: Urteil
Aktenzeichen: 8 Sa 671/00
ECLI: ECLI:DE:LAGD:2000:0926.8SA671.00.00

Vorinstanz: Arbeitsgericht Düsseldorf, 7 Ca 8361/99
Schlagworte: Rückwirkende Änderung tarifvertraglicher Regelungen
Normen: § 1 TVG
Sachgebiet: Arbeitsrecht
Leitsätze:

Auch eine als dreizehntes Monatseinkommen bezeichnete tarifvertragliche Gratifikation, die im Rahmen einer Stichtagsregelung in der Vergangenheit geleistete Dienste belohnt und einen Anreiz für zukünftige Betriebstreue setzt, kann rückwirkend für das ganze Jahr geändert, d. h. in der Höhe reduziert werden, wenn der Vertrauensschutz der Normunterworfenen nicht entgegen-steht.

Tenor:

Die Berufung des Klägers gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Düsseldorf vom 27.03.2000 7 Ca 8361/99 wird auf Kosten des Klägers zurückgewiesen.

Die Revision wird zugelassen.

Streitwert: 3.197,05 DM.

TATBESTAND:

1

2

Der am 26.09.1951 geborene Kläger ist seit dem 01.07.1980 bei der Beklagten, die dem S.konzern angehört, als Elektrotechniker beschäftigt, und zwar laut Arbeitsvertrag vom 04.06.1980 (Bl. 6 ff d. A.).

Hinsichtlich der Tarifbindung enthält der Arbeitsvertrag in II 4 folgende Regelung: 3

4. Kollektiv-Regelung 4

Für die Arbeitsbedingungen gelten die jeweils gültigen Tarifverträge, 5

Betriebsvereinbarungen und die Betriebsordnung. Sie sind für beide 6

Parteien dieses Anstellungsvertrages bindend. 7

Damit gelten hier die Tarifverträge der Eisen-, Metall-, Elektro- und Zentralheizungs- 8

industrie NRW. 9

Mit der am 15.12.1999 beim Arbeitsgericht eingegangenen Klage hat der Kläger aufgrund 10
des Tarifvertrages über die tarifliche Absicherung eines Teiles eines

13. Monatseinkommens vom 11.12.1996 in der Eisen-, Metall-, Elektro- und 11
Zentralheizungsindustrie Nordrhein-Westfalens den von der Beklagten über den
Pauschalbetrag von 1.000,-- DM hinaus einbehaltenen Restbetrag von 3.197,05 DM brutto
geltend gemacht.

Die einschlägigen Regelungen des Tarifvertrages über die tarifliche Absicherung eines Teiles 12
eines 13. Monatseinkommens lauten wie folgt:

§ 2 13

Voraussetzungen und Höhe der Leistungen 14

1. Arbeitnehmer und Auszubildende, die jeweils am Auszahlungstag 15

in einem Arbeitsverhältnis bzw. Ausbildungsverhältnis stehen und zu 16

diesem Zeitpunkt dem Betrieb ununterbrochen 6 Monate angehört 17

haben, haben je Kalenderjahr einen Anspruch auf betriebliche 18

Sonderzahlungen. 19

Ausgenommen sind Arbeitnehmer und Auszubildende, die zu diesem 20

Zeitpunkt ihr Arbeitsverhältnis bzw. Ausbildungsverhältnis gekündigt 21

haben. 22

... 23

2.2. Treffen die Betriebsparteien über die Ausgestaltung der Sonder- 24

zahlungen nach § 2 Nr. 2.1 keine Regelung, werden die Sonder- 25

26

zahlungen nach folgender Staffelung gezahlt:	
ab 1997	27
nach 6 Monaten Betriebszugehörigkeit 25 %	28
nach 12 Monaten Betriebszugehörigkeit 25 %	29
nach 24 Monaten Betriebszugehörigkeit 45 %	30
nach 36 Monaten Betriebszugehörigkeit 55 %	31
eines Monatsentgelts bzw. einer Monatsvergütung.	32
3. Diese Leistungen gelten als Einmalleistung im Sinne der sozial- versicherungsrechtlichen Vorschriften.	33 34
...	35
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.	36 37 38 39 40
Anspruchsberechtigte Arbeitnehmer, die wegen Erwerbs- oder Berufsunfähigkeit, wegen Erreichens der Altersgrenze oder aufgrund Kündigung zwecks Inanspruchnahme eines vorgezogenen Altersruhe- geldes aus dem Beruf ausscheiden, erhalten die volle Leistung.	41 42 43 44
§ 3	45
Zeitpunkt	46
1. Der Zeitpunkt der Auszahlung wird durch Betriebsvereinbarung geregelt.	47 48
2. Falls dieser Zeitpunkt durch Betriebsvereinbarung nicht geregelt ist, gilt als Auszahlungstag im Sinne des § 2 Nr. 1 der 1. Dezember. In diesem Fall ist es dem Arbeitgeber unbenommen, die Erfüllung der Zahlung vorher durchzuführen.	49 50 51 52
Ebenfalls am 11. Dezember 1996 schlossen die Tarifvertragsparteien einen zum 01.01.1997 in Kraft tretenden Tarifvertrag zur Beschäftigungssicherung 1997 , dessen § 6 lautet:	53

§ 6	54
Sonderfallregelung	55
Die Tarifvertragsparteien werden sich, wie bisher, in besonders gravierenden	56
Fällen, zum Beispiel zur Abwendung einer Insolvenz, darum bemühen, für	57
einzelne Unternehmen Sonderregelungen zu finden, um damit einen Beitrag	58
zum Erhalt der Unternehmen und der Arbeitsplätze zu leisten.	59
Am 04.11.1999 wurde unter der Überschrift Verhandlungsergebnis ein Sanierungs-	60
tarifvertrag (Bl. 9 ff. d. A.) abgeschlossen, der nachfolgend hinsichtlich der Regelung über das	61
13. Gehalt auszugsweise zitiert wird:	
Verhandlungsergebnis	62
Zwischen der Industriegewerkschaft Metall	63
Bezirksleitung München	64
Bezirksleitung Frankfurt	65
Bezirksleitung Küste	66
Bezirksleitung Nordrhein-Westfalen	67
Bezirksleitung Stuttgart	68
der Gewerkschaft der Eisenbahner Deutschlands	69
und	70
sämtlicher dem S.-Konzern zugehöriger Betriebe einschließlich	71
der K. GmbH & Co. KG sowie ihrer dazugehörigen Betriebe	72
wird folgender Sanierungstarifvertrag abgeschlossen:	73
Präambel:	74
Der S.-Konzern ist durch Umstände, die nicht Arbeitnehmer/innen	75
zu vertreten haben, in eine außerordentlich schwierige Ertrags- und	76
Liquiditätssituation gelangt, der dringend durch kurzfristige Maßnahmen	77
begegnet werden muss, um den Bestand der Konzernunternehmen zu	78
sichern und eine möglichst hohe Zahl von Arbeits- und Ausbildungsplätzen	79
zu erhalten und zukunftsfähig zu machen.	80
Die vorausgeschickt, wird folgendes vereinbart:	81

1) Geltungsbereich:	82
Der Ergänzungstarifvertrag gilt für die Beschäftigten aller Betriebe des	83
S.-Konzerns	84
2) Laufzeit	85
Dieser Tarifvertrag unterliegt einer zeitlichen Befristung ohne Nachwirkung.	86
Dieser umfasst den Zeitraum vom	87
11. November 1999 bis zum 31. Dezember 2001.	88
3) Tarifliche Teile eines 13. Monatseinkommens	89
Die Teile eines 13. Monatseinkommens der Jahre 1999/2000 und 2001 wird	90
abweichend von den geltenden tarifvertraglichen Bestimmungen wie folgt	91
geregelt:	92
Jeder Arbeitnehmer erhält anstelle der bisherigen tarifvertraglichen Regelung	93
jährlich einen pauschalierten Teil eines 13. Monatseinkommens von	94
DM 1.000,--.	95
Teilzeitbeschäftigte erhalten anteilige Beträge.	96
Zwischen den Vertragsparteien besteht Übereinstimmung darin, dass alle	97
Vorstandsmitglieder, Geschäftsführer und AT-Angestellte analog der Regelung	98
für die Tarifbeschäftigten behandelt werden. Der Vorstand stellt sicher, dass die	99
jeweiligen vertraglichen Vereinbarungen mit dem genannten Personenkreis	100
getroffen oder außerordentliche Änderungskündigungen ausgesprochen	101
werden.	102
Der Vorstandsvorsitzende des S.-Konzerns erstellt eine Aufstellung	103
der getroffenen Vereinbarungen bzw. Änderungskündigungen. Diese wird dem	104
Konzernbetriebsratsvorsitzenden zur Einsicht und Kontrolle vorgelegt.	105
Auszubildende erhalten die in den jeweiligen Tarifverträgen festgelegten	106
Teile eines 13. Monatseinkommens unverändert weiter.	107
Im Übrigen enthält das Verhandlungsergebnis bzw. der Sanierungstarifvertrag weitere	108
Regelungen hinsichtlich Urlaubsgeld, Lohn- und Gehaltserhöhung, uneingeschränkte Geltung	
des Flächentarifvertrages ab 01.01.2002, Sonderregelungen für den Verkauf bzw. für	

Teilverkäufe von Unternehmen und für betriebsbedingt ausscheidende sowie aufgrund Befristung ausscheidender Arbeitnehmer des Konzerns, Arbeitszeit-flexibilisierung, personelle Maßnahmen, Anzahl der Ausbildungsplätze, Beteiligungs-	
rechte der Betriebsräte und des Konzernbetriebsrates im Rahmen des Umstrukturiierungsprozesses innerhalb des S.konzerns, Veränderung der Führungs-	109
struktur, Veräußerungen gem. § 613 a BGB, Mitbestimmung bei betriebsbedingten Kündigungen und Sonderregelungen für den Bereich PFA/W..	110
Unter der abschließenden Ziffer 15 wird im Rahmen des Verhandlungsergebnisses bzw. Sanierungstarifvertrages Folgendes geregelt:	111
Zwischen der Konzernleitung der S.AG und der IG-Metall	112
Bezirksleitung München werden möglichst zeitnah die Ergebnisse	113
dieser Vereinbarung in einen entsprechenden Ergänzungstarifvertrag	114
gebracht.	115
Unterzeichnet wurde das Verhandlungsergebnis bzw. der Sanierungstarifvertrag für die genannten Bezirksleitungen der IG-Metall von Herrn N., von dem Vorsitzenden des Vorstands der S. AG, Herrn Dr. K., sowie von Herrn Rechtsanwalt E..	116
Gleichzeitig wurde in einem zusätzlichen Papier, das ebenfalls als Verhandlungsergebnis bzw. Tarifvertrag bezeichnet wird (Bl. 16 f d. A.) geregelt, dass an die Arbeitnehmer unter der Voraussetzung, dass der S.-Konzern im Jahre 2001 seine Verschuldung auf 300 Millionen DM reduzieren könne, für das Jahr 2002 eine Brutto-	117
einmalzahlung von 1.000,-- DM gezahlt werden solle und darüber hinaus spätestens bis zum 30.09.2002 mit der IG-Metall Verhandlungen über zusätzliche Leistungen aufgenommen werden sollten.	118
Da Herr Dr. K. zum Zeitpunkt der Unterzeichnung für die Beklagte ohne Vertretungsmacht handelte, genehmigte sie sein Handeln mit Schreiben vom 12.11.1999 (Bl. 41 d. A.).	119
Unter dem 22.02.2000 wurde ein Verbandssanierungstarifvertrag (Bl. 50 ff d. A.) veröffentlicht, der auf den 04.11.1999 datiert ist, am 11.11.1999 in Kraft treten sollte und bis auf eine Regelung zur Alterssicherung und bis auf geringfügige redaktionelle Ab-	120
weichungen mit dem als Verhandlungsergebnis bezeichneten Sanierungstarifvertrag vom 04.11.1999 identisch ist. Soweit ursprünglich im Verbandssanierungstarifvertrag die Regelung über das 13. Gehalt (§ 2) nicht einbezogen war, ist dieser redaktionelle Übertragungsfehler mit Protokollnotiz der Tarifvertragsparteien vom 22.03.2000	121
(Bl. 174 d. A.) behoben worden.	122
Über den als Verhandlungsergebnis bezeichneten Sanierungstarifvertrag wurde die Belegschaft in einer Betriebsversammlung vom 25.10.1999 vorab bereits informiert. Anschließend erging an die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ein undatiertes Schreiben (Bl. 18	123
	124
	125
	126

d. A.), das auszugsweise folgenden Wortlaut hat:

Durch die einberufene außerordentliche Betriebsversammlung vom	127
25.10.99 sind Sie über die wesentlichen Inhalte des Verhandlungsergebnisses bereits informiert.	128
...	129
Es scheint auch kollektivrechtlich unstreitig zu sein, dass das Verhandlungsergebnis obwohl noch nicht als Sanierungstarifvertrag vorliegend	130
zeitlich befristet ab dem 11.11.99 31.12.2001 gültig ist.	131
Wir waren daher verpflichtet, Ihnen mit der laufenden Lohn- bzw. Gehaltsabrechnung anstelle der bisherigen tarifvertraglichen Regelungen nur den	132
pauschalierten Teil eines 13. Monatseinkommens in Höhe von DM 1.000,-- zu zahlen (wobei Teilzeitbeschäftigte anteilige Beträge erhalten).	133
Damit haben sie nicht rechnen und sich darauf so kurzfristig auch nicht	134
mehr einstellen können, weil Sie im Vertrauen auf die bisher gültigen	135
Tarifverträge bereits über das Weihnachtsgeld in bisheriger Höhe	136
verfügten, z. B. durch Einmalzahlungen bei bestehenden Direktversicherungen usw.	137
Um Ihnen in dieser schwierigen Situation zu helfen, haben wir uns	138
entschlossen, allen tariflichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit	139
der laufenden Abrechnung einen Lohn- bzw. Gehaltsvorschuss in	140
Höhe der Differenz zwischen dem Weihnachtsgeld-Nettobetrag gemäß	141
Tarif und dem Sanierungsergänzungstarifvertrag zu zahlen. Dieser	142
Vorschuss wird allerdings in den Monaten Januar bis Juni 2000 in	143
sechs gleichen Teilbeträgen einbehalten, wenn der Sanierungstarifvertrag für alle Beschäftigten des S.konzerns termin-	144
gerecht in Kraft tritt.	145
Der Kläger hat die Auffassung vertreten:	146
Die Urkunde, welche mit dem Wort Verhandlungsergebnis überschrieben sei, sei kein	147
Tarifvertrag, da ausweislich der Ziffer 15 des Verhandlungsergebnisses ein ent-sprechender	148
	149
	150
	151
	152
	153

Ergänzungstarifvertrag erst habe geschlossen werden sollen. Gem. § 4 Abs. 4 TVG hätten nur die Tarifvertragsparteien des Verbandstarifvertrages das tarifvertraglich abgesicherte Weihnachtsgeld in Höhe von 55 % des Bruttomonats-	
gehalts abbedingen können. Im Übrigen gelte das Rückwirkungsverbot. Schließlich sei ein Verstoß gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz gegeben, was die leitenden An-	154
gestellten sowie diejenigen anbelange, die in ihren Arbeitsverträgen konstitutive Re-	155
gelungen hinsichtlich des 13. Monatseinkommens hätten.	156
Der Kläger hat beantragt,	157
die Beklagte zu verurteilen, an ihn 3.197,05 DM als Weihnachts-	158
geld 1999 zu zahlen.	159
Die Beklagte hat beantragt,	160
den Kläger mit der Klage abzuweisen.	161
Sie hat die Auffassung vertreten:	162
Das Verhandlungsergebnis sei ein Firmentarifvertrag. Dies ergebe sich aus dem Wort-	163
laut. Das undatierte Schreiben an alle Mitarbeiter sei lediglich eine unmaßgebliche Rechtsansicht, zumal die Unterzeichner des Schreibens über keine juristische Vor-	164
bildung verfügten. Auch eine rückwirkende Änderung des Tarifvertrages sei zulässig gewesen. Schließlich liege auch kein Verstoß gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz vor, da es ihr nicht angelastet werden könne, wenn sie rechtlich daran gehindert sei, bei Mitarbeitern, die einzelvertraglich einen Anspruch zugesichert bekommen hätten, diesen Anspruch ebenfalls zu reduzieren.	165
Mit Urteil vom 27.03.2000 hat das Arbeitsgericht den Kläger mit der Klage abgewiesen und hat dies unter anderem wie folgt begründet:	166
Der als Verhandlungsergebnis bezeichnete Sanierungstarifvertrag vom 04.11.1999 schließe einen tarifvertraglichen Anspruch des Klägers aus. Hierbei handele es sich um einen wirklichen Tarifvertrag. Das Handeln des Herrn Dr. K. sei von der Beklagten genehmigt worden. Auch inhaltlich handele es sich um einen Tarifabschluss. Der Firmentarifvertrag gelte als der Speziellere. Mit den AT-Angestellten bzw. den-	167
jenigen, die einzelvertraglich eine besondere Vereinbarung getroffen hätten, könne sich der Kläger nicht vergleichen, so dass ein Anspruch aus Gleichbehandlung eben-	168
falls nicht gegeben sei.	169
Gegen dieses dem Kläger am 05.04.2000 zugestellte Urteil hat er am 05.05.2000 Berufung eingelegt und nach Verlängerung der Begründungsfrist bis zum 19.06.2000 diese am 19.06.2000 begründet.	170
Der Kläger wiederholt im Wesentlichen seine erstinstanzlich bereits vorgetragenen Rechtsauffassungen.	171

Der Kläger vertritt darüber hinaus die Auffassung:	172
Gestützt auf ein der Klage stattgebendes Urteil des Arbeitsgerichts Wesel in einer Parallelsache (Urteil vom 22.03.2000 3 Ca 3946/99 Bl. 107 ff d. A.), sei nach wie vor davon auszugehen, dass es sich bei dem Verhandlungsergebnis noch nicht um einen Tarifvertrag handle. Bei dem Verbandstarifvertrag käme es auf den Zeitpunkt der Veröffentlichung an. Am 11.11.1999 sei der Anspruch bereits in fast vollständiger Höhe erworben gewesen. Schließlich habe die Beklagte auch den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz verletzt, indem sie ihren leitenden Angestellten das Weihnachtsgeld 1999 ungekürzt ausgezahlt habe.	173
Der Kläger beantragt,	174
die Beklagte unter Aufhebung des Urteils des Arbeitsgerichts	175
Düsseldorf vom 27.03.2000 7 Ca 8361/99 zu verurteilen,	176
an ihn 3.197,05 DM brutto zu zahlen.	177
Die Beklagte beantragt,	178
die Berufung kostenpflichtig zurückzuweisen.	179
Sie wiederholt ebenfalls ihre bereits erstinstanzlich vorgetragenen Rechtsauffassungen.	180
Sie vertritt darüber hinaus die Auffassung:	181
Vor dem 30.11.1999 hätten die Mitarbeiter nicht darauf vertrauen können, die betriebliche Sonderzahlung tatsächlich zu erhalten. Es handle sich um eine Stichtagsregelung, weswegen die Mitarbeiter keine schützenswerte Rechtsposition inne-	182
gehabt hätten. Allein der Tarifvertrag vermöge ein solches Vertrauen auch nicht zu erzeugen. Auf den Gleichbehandlungsgrundsatz könne sich der Kläger nicht berufen. Vergleichbar seien die Strukturen der Entgelte von tarifgebundenen und nicht tarif-	184
gebundenen Mitarbeitern eben nicht. Im Übrigen sei den nicht tarifgebundenen Arbeitnehmern ein Sonderopfer abverlangt, das genau demjenigen entsprochen habe, das den tarifgebundenen Mitarbeitern abverlangt worden sei. Schließlich sei auch ein Vertrauensschutz des Klägers nicht gegeben, denn der zu erwartende Text des als Verhandlungsergebnis bezeichneten Sanierungstarifvertrages sei auf der außerordentlichen Betriebsversammlung am 25.10.1999 bereits verlesen und das Verhandlungsergebnis selbst sei am 05.11.1999 bereits ausgehängt worden.	185
Wegen der sonstigen Einzelheiten wird auf den mündlich vorgetragenen Inhalt der Akte Bezug genommen.	186
E N T S C H E I D U N G S G R Ü N D E :	187
Die Berufung ist zulässig.	188
Sie ist nämlich an sich statthaft (§ 64 Abs. 1 ArbGG), nach dem Wert des Beschwerdegegenstandes zulässig (§ 64 Abs. 2 ArbGG), sowie in gesetzlicher Form und Frist eingelegt (§§ 518 Abs. 1, Abs. 2 ZPO, 66 Abs. 1 ArbGG) und begründet worden (§§ 519	189

Abs. 2, Abs. 3 ZPO, 66 Abs. 1 ArbGG).

- Die Berufung ist jedoch nicht begründet. 190
- In Übereinstimmung mit dem Arbeitsgericht ist davon auszugehen, dass der Kläger aufgrund des Tarifvertrages über die tarifliche Absicherung eines Teiles eines 191
13. Monatseinkommens vom 11.12.1996 keinen Anspruch auf den Differenzbetrag in Höhe von DM 3.197,05 DM brutto hat. 192
- Nach Ziff. II 4 des Arbeitsvertrages vom 04.06.1980 gelten für das Arbeitsverhältnis des Klägers die jeweils gültigen Tarifverträge. 193
- Damit gilt für den Kläger der oben genannte Tarifvertrag über die tarifliche Absicherung eines Teiles eines 13. Monatseinkommens, nachdem ihm an sich am 30.11.1999 ein Anspruch auf ein anteiliges 13. Monatseinkommen in Höhe von 55 % = 4.197,05 DM brutto zugestanden hätte. 194
- Dieser Anspruch ist jedoch rechtswirksam auf die von der Beklagten ausgezahlte Pauschalsumme von 1.000,- DM brutto reduziert worden, ohne dass sich der Kläger insoweit, was die Rückwirkung anbelangt, auf einen zu seinen Gunsten bestehenden Vertrauensschutz berufen könnte. 195
- Das Arbeitsgericht hat gemeint, es habe sich bei dem Verhandlungsergebnis bereits um einen Tarifvertrag gehandelt, was aus dem Wortlaut zu schließen sei, wonach davon gesprochen werde, dass folgender Sanierungstarifvertrag abgeschlossen werde. Damit sei kein zukünftiges Ereignis gemeint (wird abzuschließen sein), sondern die Tatsache sei festgehalten worden, dass der Tarifvertrag tatsächlich mit Unterschriftsleistung abgeschlossen worden sei. Dies ergebe auch eine Gesamtschau der tarifvertraglichen Regelungen, da der Tarifvertrag materiell-rechtliche Normen enthalte, die ohne weitere Umsetzung direkt angewandt werden könnten. Dem stehe auch die Ziff. 15 des Verhandlungsergebnisses nicht entgegen. Nach den allgemeinen zivilrechtlichen Regeln über die Willenserklärung sei das vollmachtlose Handeln durch die Beklagte wirksam genehmigt worden. Schließlich sei die Beklagte auch tariffähig gewesen im Sinne des § 2 Abs. 1 TVG. 196
- Nach Auffassung der Kammer kann dies dahingestellt bleiben. 197
- Selbst wenn die Auffassung des Arbeitsgerichts nicht zutreffend sein sollte, so hat jedenfalls der am 22.02.2000 veröffentlichte Verbandstarifvertrag den Anspruch des Klägers auf 55 % eines Monatseinkommens im Ergebnis auf einen Pauschalbetrag von 1.000,- DM brutto reduziert. Gegen die Wirksamkeit des Verbandstarifvertrages sind keine Einwände erhoben worden. Er trägt das Datum des 04.11.1999, obwohl er erst nach diesem Termin im Einzelnen verfasst worden ist. Nach § 16 tritt er am 11.11.1999 in Kraft. Am 20.02.2000 wurde er im Tarifregister bekannt gemacht (§ 6 TVG). 198
- Tarifvertragliche Regelungen tragen auch während der Laufzeit des Tarifvertrages den immanenten Vorbehalt ihrer rückwirkenden Abänderbarkeit durch Tarifvertrag in sich. Dies gilt auch für bereits entstandene und fällig gewordene, noch nicht abgewickelte Ansprüche, die aus einer Tarifnorm folgen (sogenannte wohlerworbene Rechte). Diese genießen keinen Sonderschutz gegen eine rückwirkende Veränderung, wie das Bundesarbeitsgericht unter Aufgabe seiner früheren Rechtsprechung (BAG Urteil vom 28.09.1983 4 AZR 313/82 AP Nr. 9 zu § 1 TVG Rückwirkung) mit Urteil vom 23.11.1994 4 AZR 879/93 AP Nr. 12 zu § 1 TVG 199

Rückwirkung entschieden hat. Dem sind der 2. und 10. Senat des Bundesarbeitsgerichts gefolgt (vgl. BAG Urteil vom 15.11.1995 2 AZR 521/95 AP TVG § 1 Tarifverträge: Lufthansa Nr. 20; BAG	
Urteil vom 15.06.1997 10 AZR 79/97 n. v.; BAG Urteil vom 18.09.1997	200
2 AZR 614/96 RzK I 3 e Nr. 67). Auch die erkennende Kammer schließt sich dieser Auffassung an.	201
Allerdings ist die Gestaltungsfreiheit der Tarifvertragsparteien zur rückwirkenden Änderung tarifvertraglicher Regelungen durch den Grundsatz des Vertrauens-	202
schutzes der Normunterworfenen begrenzt. Es gelten insoweit die gleichen Regeln wie nach der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts bei der Rückwirkung von Gesetzen. Der Normunterworfenen ist danach nicht schutzwürdig, wenn er im Zeitpunkt des Inkrafttretens der Norm mit einer Regelung rechnen musste, das geltende Recht unklar und verworren war, der Normunterworfenen sich aus anderen Gründen nicht auf den Rechtsschein verlassen durfte, z. B. wegen widersprüchlicher Rechtsprechung, oder zwingende Gründe des Gemeinwohls für eine Rückwirkung bestehen (vgl. BAG a. a. O. AP Nr. 12 zu § 1 TVG Rückwirkung m. w. N.).	203
Dabei macht es keinen Unterschied, ob der Tarifvertrag für das Arbeitsverhältnis kraft beiderseitiger Tarifgebundenheit der Parteien des Arbeitsverhältnisses gilt oder ob dessen Anwendung in seiner jeweils geltenden Fassung von ihnen arbeitsvertraglich vereinbart ist.	204
Hier ist der Belegschaft der zu erwartende Text des als Verhandlungsergebnis be-	205
zeichneten Sanierungstarifvertrages auf einer außerordentlichen Betriebsversammlung am 25.10.1999 mitgeteilt worden. Das zustande gekommene Verhandlungsergebnis wurde am 27.10. bzw. 05.11.1999 im Betrieb ausgehängt.	206
Handelte es sich dabei nicht um einen Firmentarifvertrag, so war aufgrund von Ziff. 15 des als Verhandlungsergebnis bezeichneten Sanierungstarifvertrages der Belegschaft jedenfalls klar, dass die IG-Metall und die Gewerkschaft der Eisenbahner Deutschlands sowie die Konzernleitung der S. AG beabsichtigten, die Ergebnisse dieser Ver-	207
einbarung in einen entsprechenden Ergänzungstarifvertrag zu bringen, was spätestens mit dem am 22.02.2000 bekannt gemachten Verbandstarifvertrag geschehen ist.	208
Reichen Bekanntmachungen über Verhandlungen und Schlichtungen bereits aus, das Vertrauen in den Fortbestand der ungeschmälernten Tarifposition auf der Arbeitnehmer-	209
seite objektiv zu erschüttern (vgl. BAG Urteil vom 17.05.2000 4 AZR 216/99 Pressemitteilung Nr. 39/2000), so ist dies hier erst recht aufgrund der Bekannt-	210
machung eines Verhandlungsergebnisses der Fall.	211
Damit ist es entgegen dem Urteil des Arbeitsgerichts Wesel (a. a. O.) - auch völlig irrelevant, wann der später erst zustande gekommene Verbandstarifvertrag zum Tarif-	212
register angemeldet worden ist bzw. ob es sich bei § 8 TVG um eine reine Ordnungs-	213
vorschrift handelt, deren Verletzung nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts sanktionslos bleibt (vgl. BAG Urteil vom 08.01.1970 5 AZR 124/69	214

Betriebsberater 1970, 618; BAG, Urteil vom 06.07.1972 5 AZR 100/72 Betriebs-	215
berater 1972, 1273).	216
Wenn es nicht darauf ankommt, wann der Kläger im Einzelnen Kenntnis erlangt hat, da es	217
sich um einen kollektiven Tatbestand handelt, so ist es aus dem selben Grund nach	
Auffassung der Kammer nicht entscheidend, wann der Betriebsrat oder der Konzern-	
betriebsrat bzw. deren Vorsitzenden Kenntnis erhalten haben. Nach der Recht-sprechung	218
des Bundesarbeitsgerichts (vgl. BAG Urteil vom 23.11.1994 a. a. O.; BAG Urteil vom	
0.04.1999 1 AZR 631/98 AP Nr. 12 zu § 77 BetrVG 1972 Tarifvorbehalt) ist auf die	
betroffenen Kreise abzustellen, worunter die Belegschaft oder wesentliche Teile der	
Belegschaft zu verstehen sind.	
Demnach kann sich der Kläger nicht darauf berufen, dass ein Anspruch allenfalls ab	219
25.10.1999 in Wegfall geraten bzw. reduziert werden konnte, bis dahin ihm aber ein	
ungekürzter Anspruch auf das anteilige 13. Monatsgehalt nach dem Tarifvertrag zu-	
steht.	220
Es mag dahinstehen, wie der Fall zu beurteilen wäre, wenn es sich hier tatsächlich um ein 13.	221
Monatsgehalt und nicht um eine Gratifikation handeln würde.	
Das einmalig im Jahr gezahlte 13. Monatsgehalt zählt nicht zu den Gratifikationen im	222
Rechtssinne, wenn damit im Austauschverhältnis allein Leistungen des Arbeitnehmers in der	
Vergangenheit abgegolten werden sollen. Haben die Arbeitsvertragsparteien, Betriebspartner	
oder Tarifvertragsparteien eine abweichende Zweckbestimmung durch Hinzufügen von	
Anspruchsvoraussetzungen nicht verdeutlicht, ist von einer in das synalagmatische	
Vergütungsgefüge eingebauten Sonderzuwendung auszugehen, die grundsätzlich nur vom	
Bestehen des Arbeitsverhältnisses im Bezugszeitraum abhängig ist. Kennzeichnend für ein	
13. Monatsgehalt ist das Fehlen von besonderen	
Anspruchsvoraussetzungen, wie Wartezeit, Stichtags- und Rückzahlungsklauseln (vgl. Lipke,	223
HZA, Gruppe 3, Rz. 19 m. w. N.).	
Hier sind besondere Anspruchsvoraussetzungen normiert worden.	224
Zum einen handelt es sich um eine sogenannte Stichtagsregelung, das heißt der	225
Arbeitnehmer muss zum Auszahlungstag (30.11.) in einem Arbeitsverhältnis zur Beklagten	
stehen, und zwar ununterbrochen mindestens sechs Monate (§ 2 Ziff. 1). Zum anderen darf	
das Arbeitsverhältnis zum Stichtag nicht vom Arbeitnehmer ge-	
kündigt sein (§ 2 Ziff. 1 Abs. 2), womit insgesamt in der Vergangenheit geleistete Dienste	226
belohnt und ein Anreiz für zukünftige Betriebstreue gesetzt werden soll.	
Den Tarifvertragsparteien steht es grundsätzlich frei, die Gewährung von Sonder-	227
vergütungen durch Bindungsklauseln an den (ungekündigten) Bestand des Ar-	228
beitsverhältnisses zu einem bestimmten Zeitpunkt (Stichtag) zu binden (vgl. Lippke,	229
a. a. O., Rz. 92; BAG Urteil vom 04.09.1985 5 AZR 655/84 AP Nr. 123 zu	230
§ 611 BGB Gratifikation).	231

Damit hatte der Kläger zum Stichtag nur noch den aufgrund des Verbandstarif-vertrages vom 04.11.1999 verminderten Anspruch auf ein anteiliges 13. Monats-	232
einkommen in Höhe einer Pauschalzahlung von 1.000,-- DM brutto.	233
Nichts anderes ergibt sich aus dem Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 17.05.2000	234
(a. a. O.), denn auch hier war eine Weihnachtsgratifikation Streitgegenstand, die in der Vergangenheit geleistete Dienste belohnt und einen Anreiz für zukünftige Betriebstreue setzte, und zwar im Rahmen einer Stichtagsregelung.	235
Dem steht auch nicht das undatierte Schreiben der Beklagten an alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (Bl. 18 d. A.) entgegen. Die Rechtsansicht der Beklagten, es handele sich bei dem Verhandlungsergebnis noch nicht um einen Tarifvertrag, ist nach allem unbeachtlich, weil unter Zugrundelegung des späteren Verbandstarifvertrages nichts anderes gilt.	236
Schließlich steht der Reduzierung des 13. Monateinkommens auch nicht Art. 3 GG oder der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz entgegen.	237
Hier ist zu unterscheiden zwischen der tarifvertraglichen Regelung und der praktischen Handhabung durch die Beklagte.	238
Der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz ist nicht identisch mit dem Gleich-	239
heitssatz des Art. 3 Abs. 1 bzw. Abs. 2 GG. Es handelt sich vielmehr um einen allgemeinen Rechtsgedanken, der seine gesetzliche Ausgestaltung in § 75 BetrVG,	240
§ 67 BPersVG, Art. 48 EWG-Vertrag, Übereinkommen 100, 101 AO, Art. 24 II Verfassung NRW gefunden hat (so Schaub, Arbeitsrechtshandbuch, 8. Aufl., § 112 I 6, Seite 970). Der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz lässt sich nicht durch eine unmittelbare oder mittelbare Drittwirkung der Grundrechte erklären (vgl. Blomeyer/	241
Otto, BetrAVG, Einleitung Rz. 194).	242
Inwieweit die Tarifpartner infolge der allgemeinen Grundrechtsbindung an Art. 3 GG gebunden sind, hat das Bundesarbeitsgericht in neueren Entscheidungen unter Berufung auf den Beschluss des Bundesverfassungsgerichts vom 21.05.1999	243
- 1 BvR 726/98 EzA Grundgesetz Art. 3 Nr. 72 a offengelassen (vgl. BAG	244
- Urteil vom 05.10.1999 4 AZR 668/98 n. v.; Schliemann, Arbeitsgerichtliche Kontrolle von Tarifverträgen, ZTR 2000, 198 ff. m. w. N.).	245
Auch hier kann dies dahingestellt bleiben.	246
Der Verbandstarifvertrag macht bei der Reduzierung des 13. Monateinkommens keinen Unterschied zwischen tarifgebundenen und nicht tarifgebundenen Arbeit-	247
nehmern. Soweit die AT-Angestellten kein 13. Monateinkommen erhielten, ist ihr Jahresentgelt entsprechend gekürzt worden. Dies entspricht § 5 des Verbands-	248
tarifvertrages, wonach alle außertariflichen Angestellten, leitenden Angestellten, Geschäftsführer und Vorstandsmitglieder analog den Regelungen in § 3 und 4 für die Tarifbeschäftigten behandelt werden sollten. Soweit dort § 2 des Verbandstarif-vertrages	249

(tariflich abgesicherter Teil eines 13. Monatseinkommens/betriebliche Sonderzahlung) ursprünglich nicht genannt wurde, handelte es sich um ein redaktionelles Versehen, das durch eine spätere Protokollnotiz der Tarifvertrags-	
parteien (Bl. 174 d. A.) behoben worden ist.	250
Soweit der Kläger in der letzten mündlichen Verhandlung zweiter Instanz eingewandt hat, die Beklagte habe in vier Fällen, in denen die Zustimmung zu einer ent-sprechenden Reduzierung verweigert worden sei, von einer Durchsetzung abgesehen, verschafft ihm dies keinen Anspruch. Hier handelt es sich wenn überhaupt um ein Verstoß gegen den Tarifvertrag, der deshalb dem Kläger noch keinen Anspruch ver-	251
schaftt. Wenn der Arbeitgeber im Übrigen, was ihm die Vertragsfreiheit gewährleistet, einzelne Arbeitnehmer besser stellt, können daraus andere Arbeitnehmer keinen Anspruch auf Gleichbehandlung herleiten. Der Gleichbehandlungsgrundsatz ist nur anwendbar, wenn der Arbeitgeber die Leistungen nach einem bestimmten erkennbaren und generalisierenden Prinzip gewährt, wenn er bestimmte Voraussetzungen oder einen bestimmten Zweck verfolgt (so BAG Urteil vom 27.07.1988 5 AZR 244/87	252
AP Nr. 83 zu § 242 BGB Gleichbehandlung; BAG Urteil vom 19.08.1992	253
5 AZR 513/91 AP Nr. 102 zu § 242 BGB Gleichbehandlung).	254
Soweit im Übrigen Arbeitnehmer nach wie vor ein anteiliges 13. Monatseinkommen erhalten in den Fällen, in denen es ihnen einzelvertraglich zugesichert worden ist, sind diese Arbeitnehmer mit dem Kläger nicht vergleichbar. Der allgemeine Gleichbe-handlungsgrundsatz gebietet dem Arbeitgeber nur, seine Arbeitnehmer oder Gruppen seiner Arbeitnehmer, die sich in vergleichbarer Lage befinden, gleich zu behandeln (vgl. BAG a. a. O. AP Nr. 83 zu § 242 BGB Gleichbehandlung; BAG a. a. O.	255
AP Nr. 102 zu § 242 BGB Gleichbehandlung).	256
Nach allem war die Berufung des Klägers gegen das Urteil des Arbeitsgerichts zurückzuweisen.	257
Gem. § 97 Abs. 1 ZPO in Verbindung mit § 64 Abs. 6 ArbGG hat der Kläger die Kosten des erfolglos gebliebenen Rechtsmittels zu tragen.	258
Da der Streitwert sich nicht geändert hat, war er unverändert gem. § 3 ff ZPO auf 3.197,05 DM festzusetzen.	259
Wegen der Vielzahl der streitigen Fälle innerhalb des Konzerns war die Revision wegen grundsätzlicher Bedeutung gem. § 12 Abs. 2 Ziff. 1 ArbGG zuzulassen.	260
RECHTSMITTELBELEHRUNG	261
Gegen dieses Urteil kann von dem Kläger	262
REVISION	263
eingelegt werden.	264
Für die Beklagte ist gegen dieses Urteil kein Rechtsmittel gegeben.	265
	266

Die Revision muss	
innerhalb einer Notfrist von einem Monat	267
nach der Zustellung dieses Urteils schriftlich beim	268
Bundesarbeitsgericht,	269
Hugo-Preuß-Platz 1,	270
99084 Erfurt,	271
eingelegt werden.	272
Die Revision ist gleichzeitig oder	273
innerhalb eines Monats nach ihrer Einlegung	274
schriftlich zu begründen.	275
Die Revisionschrift und die Revisionsbegründung müssen von einem bei einem deutschen	276
Gericht zugelassenen Rechtsanwalt unterzeichnet sein.	
gez.: Dr. Pauly gez.: Münks gez.: Armknecht	277
