

4 Sa 395/13
9 Ca 13519/12
(ArbG München)

Verkündet am: 16.01.2014

Reuther
Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle



Landesarbeitsgericht München

Im Namen des Volkes

URTEIL

In dem Rechtsstreit

Dr. A.
A-Straße, A-Stadt

- Kläger und Berufungskläger -

Prozessbevollmächtigte:

Rechtsanwälte B.
B-Straße, B-Stadt

gegen

1. Firma C.,
C-Straße, B-Stadt
2. Firma E.,
C-Straße, B-Stadt

- Beklagter und Berufungsbeklagter -

Prozessbevollmächtigte:

zu 1-2:
Rechtsanwälte D.
D-Straße, B-Stadt

hat die 4. Kammer des Landesarbeitsgerichts München auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 19. Dezember 2013 durch den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht Burger sowie die ehrenamtliche Richterin Schaller und den ehrenamtlichen Richter Kaiser

für Recht erkannt:

- I. Die Berufung des Klägers gegen das Endurteil des Arbeitsgerichts München vom 27. März 2013 – 9 Ca 13519/12 – wird auf Kosten des Klägers zurückgewiesen.**

- II. Die Revision wird zugelassen.**

Tatbestand:

Die Parteien streiten über Ansprüche des Klägers als ehemaligen Arbeitnehmers der Beklagten zu 1 und jetzigen Arbeitnehmers der Beklagten zu 2 als Transfergesellschaft auf Zahlung einer höheren Abfindung und höheres Transferentgelt – auch dessen nähere Berechnung – im Zusammenhang mit den Regelungen von Sozialtarifverträgen sowie über mehrere Auskunftsansprüche, die der Kläger teilweise gegenüber der Beklagten zu 1, teilweise gegenüber der Beklagten zu 2 und teilweise gegenüber beiden Beklagten als Gesamtschuldner geltend macht.

Der – ausweislich der vorgelegten Unterlagen (Angaben in den vorgelegten Entgeltnachweisen des Klägers für die Monate 04/2012 bis 09/2012 in Anl. K1 sowie Anl. K7, Bl. 11 und Bl. 38 – Bl. 42 d. A.): am 14.09.1959 geborene – Kläger war hiernach seit of-

fensichtlich 06.08.1985 bei der Firma F. tätig, von der er im Jahr 2006 aufgrund Betriebsübergangs zur Beklagten zu 1 des vorliegenden Verfahrens wechselte. Als außertariflicher Angestellter erhielt der Kläger eine Vergütung von 7.336,27 € brutto/Monat, nach seinen, unbestritten gebliebenen, Angaben entsprechend einem Jahresgehalt von 105.642,30 € brutto.

Im Zusammenhang mit einer grundlegenden betrieblichen bzw. Unternehmensumstrukturierung schlossen die Firma C. – die Beklagte zu 1 – einerseits und die IG Metall, Bezirksleitung Bayern, andererseits unter dem Datum des 04.04.2012 einen „Transfer- und Sozialtarifvertrag“ (Anlage K3, Bl. 17 – Bl. 24 d. A.), durch den u.a. der Wechsel von von der Entlassung bedrohten Beschäftigten dieses Unternehmens in die „Transfergesellschaft der Firma F.“ – bzw. die Firma E. als hiesige Beklagte zu 2 – als betriebsorganisatorisch eigenständige Einheit (beE) gemäß § 216 b SGB III mittels dreiseitigen Vertrages geregelt wurde und umfangreich auf den Inhalt einer Kooperationsvereinbarung mit der IG Metall hinsichtlich der Beauftragung der Transfergesellschaft und der für den Wechsel in diese vorgesehenen dreiseitigen Verträge, auch auf Altersteilzeitverträge, Bezug genommen ist. Weiter sind in diesem Transfer- und Sozialtarifvertrag vom 04.04.2012 Ansprüche der auf der Grundlage von dreiseitigen Verträgen in die Transfergesellschaft – hiesige Beklagte zu 2 – wechselnden Arbeitnehmer auf Zahlung eines beE-Entgelts von 70 % ihres bisherigen Bruttomonatseinkommens – berechnet als 13,5-faches des bisherigen individuellen Bruttomonatsgehaltes dividiert durch 12, unter Anrechnung von Zahlungen der Agentur für Arbeit – und einer Abfindung von zwei bis zwölf Monatsgehältern (letzteres für bereits vor dem 01.04.2007 bei der Beklagten zu 1 bzw. deren Rechtsvorgängerin beschäftigte Arbeitnehmer), mit einem Abfindungshöchstbetrag von 110.000,- € (bzw. einer weiteren Einschränkung für Beschäftigte ab dem 63. Lebensjahr), u.a. geregelt. Ebenfalls unter dem 04.04.2012 schlossen dieselben Tarifvertragsparteien – die Firma C. als hiesige Beklagte zu 1 und die IG Metall, Bezirksleitung Bayern – einen zusätzlichen „Ergänzungstransfer- und Sozialtarifvertrag“ (Anlage K4, Bl. 25/Bl. 26 d. A.), der hinsichtlich seines persönlichen Geltungsbereiches festlegt, dass dieser „für alle Beschäftigten (gilt), die bis einschließlich 23.03.2012, 12:00 Uhr Mitglied der IG Metall geworden sind ...“. Nach letzterem Tarifvertrag ist in „Ergänzung zu den Mindestbedingungen der Transferarbeitsverhältnisse“ bestimmt, dass die hierunter fallenden Arbeitnehmer - Gewerkschaftsmitglieder seit 23.03.2012 - „ein BeE-Monatsentgelt von monatlich 80 % ihres Bruttoeinkom-

mens“ erhalten sollten sowie „als weiteren Bestandteil der Abfindung nach § 7 des Transfer- und Sozialtarifvertrages € 10.000,-- unabhängig vom Zeitpunkt ihres Unternehmens- eintritts. Für diese Beschäftigten gilt ein Höchstbetrag von € 120.000,--“.

Wiederum unter dem 04.04.2012 schlossen die Firma C. –die Beklagte zu 1 – und der Betriebsrat des Betriebes B-Stadt dieses Unternehmens einen Interessenausgleich (Anlage K2, Bl. 12 – Bl. 16 d. A.), der u.a. die Gründung von vier neuen Unternehmen/Gesellschaften als Rechtsnachfolgerinnen einzelner betroffener Unternehmensbereiche der Beklagten zu 1 und die Überleitung von, dort in Bezug genommenen, in „positiven Namenslisten“ gemäß Anlage im Einzelnen aufgeführten, Beschäftigten sowie, als weitere Anlage (6), eine Namensliste im Sinn des § 1 Abs. 5 KSchG als Bestandteil dieses Interessenausgleichs beinhaltet. Unter der Überschrift „Sozialplan“ ist dort auch bestimmt:

„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. Zur Klarstellung: Mitarbeiter die dem im Ziffer 2 genannten Betriebsübergang auf die aufnehmenden Gesellschaften widersprechen, erhalten kein Angebot zum Wechsel in die Transfergesellschaft und auch keine Abfindung. Mitarbeiter, deren Namen in Anlage 6 genannt sind und die das Angebot zum Wechsel in die Transfergesellschaft nicht annehmen, erhalten ebenfalls keine Abfindung. ...“

Darüber hinaus ist hier auf das Inkrafttreten der Transferlösung gemäß der entsprechenden Tarifverträge und das dort enthaltene personelle Quorum Bezug genommen.

Mit dreiseitigem Vertrag ebenfalls vom 04.04.2012 (Anl. K6, Bl. 28 – Bl. 37 d. A.) zwischen dem Kläger und beiden Beklagten des vorliegenden Verfahrens wurde das Arbeitsverhältnis des Klägers mit der Beklagten zu 1 „aus betriebsbedingten Gründen mit Ablauf des 30.04.2012“ ohne Kündigung beendet, wobei der Kläger gleichzeitig unmittelbar, zum 01.05.2012, zur Firma E. – Beklagte zu 2 – wechselte. Dort ist wiederum unter Be-

zugnahme auf die einschlägigen Regelungen des Transfer- und Sozialtarifvertrages sowie des Ergänzungstransfer- und Sozialtarifvertrages jeweils vom 04.04.2012 auch auf die entsprechenden Abfindungsansprüche hieraus verwiesen, im Rahmen flankierender Bestimmungen hierzu weiter auf den Inhalt eines „Vermittlungs- und Qualifizierungsverhältnisses“ mit der Beklagten zu 2 des vorliegenden Verfahrens und die gegenseitigen Rechte und Pflichten dieser Parteien hieraus, sowie, wiederum unter Bezugnahme auf die einschlägigen Regelungen des Transfer- und Sozialtarifvertrages und des Ergänzungstransfer- und Sozialtarifvertrages gleichen Datums, auf die dort bestehenden Vergütungsansprüche in Höhe von 70 % bzw., bei Anwendbarkeit des Ergänzungstransfer- und Sozialtarifvertrages, von 80 % des „BruttoMonatsEinkommens“. Abschließend ist dort in Abschnitt C: Allgemeine Regelungen festgehalten, dass bei der Transfergesellschaft – hiesige Beklagte zu 2 – „keine tarifvertraglichen Regelungen“ gelten sowie „mit Abschluss der vorliegenden Vereinbarung ... sämtliche Ansprüche und Rechte der Parteien aus oder im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis sowie dessen Beendigung abgegolten und erledigt (sind), soweit ein Verzicht hierauf rechtlich zulässig ist ...“ (dort Ziffern 3.1 und 4.1).

Die gemäß der Schiedsregelung unter § 8 des Transfer- und Sozialtarifvertrages vom 04.04.2012 angerufene Tarifschiedsstelle wies mit Schiedsspruch vom 14.12.2012 (Anl. B3, Bl. 100 – Bl. 108 d. A.) die dort gestellten Anträge der IG Metall, dass der Transfer- und Sozialtarifvertrag eine Regelung enthalte, die den Beschäftigten auch für die Zeit des Bezugs von Kurzarbeitergeld eine Bruttomonatsvergütung in Höhe von 70 % bzw. von 80 % des 13,5-fachen des bisherigen Bruttomonatsgehaltes dividiert durch 12 zusage, unter Verweis darauf zurück, dass die von der Transfergesellschaft – der Beklagten zu 2 des vorliegenden Verfahrens – erteilten Abrechnungen – während der Zahlung von KuG durch die Bundesagentur für Arbeit durch die Beklagte zu 2 dessen Vergleich mit dem zuvor ermittelten Prozentsatz des jeweiligen individuellen Nettogehaltes des Arbeitnehmers und danach Bruttobetrag-Hochrechnung der entsprechenden Nettodifferenz ... – so zutreffend seien.

Der Kläger war/ist nicht Mitglied der IG Metall. Mit der vorliegenden Klage macht er geltend, dass er entsprechend der Regelungen im Ergänzungstransfer- und Sozialtarifvertrag vom 04.04.2012 ebenfalls Anspruch auf Aufstockung seiner Abfindung um weitere 10.000,- € sowie die Zahlung eines beE-Entgelts von 80 % seines BruttoMonatsEinkommens sowie auf ergänzende Berechnung seines beE-Entgelts entgegen der Auffassung der Tarifschiedsstelle habe. Weiter macht der Kläger die Zahlung einer Sprinterprämie

sowie zuletzt gegenüber beiden Beklagten im Wege deren Gesamtschuld umfangreiche Auskunftsansprüche hinsichtlich der Zahl der von der Beklagten zu 1 zur Beklagten zu 2 gewechselten Arbeitnehmer, die weitergehende Zahlungen erhalten haben, geltend.

Wegen des unstreitigen Sachverhalts im Übrigen und des streitigen Vorbringens sowie der Anträge der Parteien im ersten Rechtszug wird auf den ausführlichen Tatbestand des angefochtenen Endurteils des Arbeitsgerichtes M. vom 27.03.2013, das den Prozessbevollmächtigten des Klägers am 05.04.2013 zugestellt wurde, Bezug genommen, mit dem dieses die Klage insgesamt mit der Begründung abgewiesen hat, dass der Kläger keinen Anspruch auf höhere Vergütung in Höhe des von ihm jeweils geltend gemachten monatlichen Differenzbetrages von 6.602,64 € brutto monatlich habe. Die Regelungen im Dreiseitigen Vertrag vom 04.04.2012 i. V. m. § 2 des Ergänzungs- und Sozialtarifvertrages könnten nicht so ausgelegt werden, dass unabhängig von der Tarifzugehörigkeit die Außenseiter ebenfalls 80 % des Referenzbruttogehaltes erhalten sollten. Die Bestimmung unter Abschnitt B Ziff. 4 des Dreiseitigen Vertrages verstoße auch nicht gegen den allgemeinen Gleichbehandlungsgrundsatz, da nicht diese Regelung selbst eine Differenzierung der Arbeitnehmer mit und ohne Gewerkschaftszugehörigkeit vornehme, sondern diese Differenzierung sich aus dem dort in Bezug genommenen Tarifvertrag ergebe. Diese Regelung sei auch im Hinblick auf § 307 Abs. 1 S. 2 rechtswirksam. Es könne dahingestellt bleiben, ob die Stichtagsregelung des Ergänzungstransfer- und Sozialtarifvertrages vom 04.04.2012 wirksam vereinbart worden oder sie etwa aufgrund Verstoßes gegen die negative oder die positive Koalitionsfreiheit unwirksam sei, da auch im Falle deren Unwirksamkeit kein Anspruch der Klagepartei bestehen könnte, weil eine dann bestehende Tarifvertragslücke nicht durch das Gericht dahin geschlossen werden könne, dass die dortigen Ansprüche nunmehr auf sämtliche Arbeitnehmer der Beklagten erstreckt würden. Ein Anspruch ergebe sich auch nicht aus dem allgemeinen arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz, da – unabhängig wiederum von der sachlichen Rechtfertigung der Differenzierung zwischen Gewerkschaftsmitgliedern und Nicht-Gewerkschaftsmitgliedern – sich keine Pflicht des Arbeitgebers zur Gleichbehandlung ergeben könnte. Auch aus dem betriebsverfassungsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz folge kein solcher Anspruch des Klägers, weil zum einen kein von den Betriebsparteien geschlossener Sozialplan vorliege, da die Parteien im Interessenausgleich vom 04.04.2012 explizit vereinbart hätten, dass ein gesonderter Sozialplan nicht aufgestellt werde, sondern die Betriebspar-

teilen den Transfer- und Sozialtarifvertrag vom 04.04.2012 als Ausgleichsmaßnahme i. S. d. § 112 BetrVG anerkennt, und die Differenzierung erst durch den Ergänzungstransfer- und Sozialtarifvertrag vorgenommen worden sei. Aus den gleichen Gründen fehle es an einer Grundlage für einen Anspruch des Klägers auf Zahlung einer weiteren Abfindung von 10.000,00 € brutto. Des Weiteren habe der Kläger keinen Anspruch auf Erhöhung der an ihn gezahlten Bezüge, da die von der Beklagten zu 2 vorgenommene Berechnung in Höhe von 70 % richtig sei. Auch wenn für den Kläger als Nicht-Gewerkschaftsmitglied der Spruch der Tarifschiedsstelle vom 14.12.2012 nicht bindend sei, ergebe die Auslegung von Abschnitt B Ziff. 4 Abs. 1 des Dreiseitigen Vertrages vom 04.04.2012 i. V. m. § 5 Abs. 3 des Transfer- und Sozialtarifvertrages desselben Datums, dass die Parteien keine Bruttolohnabrede getroffen hätten, als Grundlage für die Berechnung der Transferleistungen auch nicht das Jahresgehalt dividiert durch zwölf heranzuziehen sei. Ebenso wenig bestünden Ansprüche auf Erteilung von Abrechnungen auf die eingeklagten Beträge.

Hiergegen richtet sich die Berufung des Klägers mit Schriftsatz seiner Prozessbevollmächtigten vom 03.05.2013, am selben Tag zunächst per Telefax beim Landesarbeitsgericht M. eingegangen, zu deren Begründung diese nach auf ihren Antrag erfolgter Verlängerung der Berufungsbegründungsfrist bis 06.08.2013 mit Schriftsatz vom 31.07.2013, am 01.08.2013 beim Landesarbeitsgericht M. eingegangen, ausgeführt haben, dass sich das Arbeitsgericht nicht ohne Weiteres auf Entscheidungen der 25. Kammer desselben Gerichtes vom 22.01.2013 – die dem Kläger nicht bekannt seien – beziehen habe können, sich auch die übrigen Begründungen in pauschalen Schlussfolgerungen, ohne Subsumption, erschöpfen. Das Arbeitsgericht hätte Beweis für die Behauptung des Klägers, dass es sich bei der zwischen der Beklagten zu 1 und ihrem Betriebsrat abgeschlossenen Vereinbarung vom 04.04.2012 auch um einen Sozialplan i. S. d. Betriebsverfassungsgesetzes handle, erheben müssen. Bei der tarifvertraglich vereinbarten Zusatzleistung für die Gewerkschaftsmitglieder handle es sich um eine unzulässige Differenzierung zwischen gewerkschaftlich organisierten und nichtorganisierten Arbeitnehmern, welche Verletzung der negativen Koalitionsfreiheit des Klägers dadurch zu kompensieren sei, dass auch dieser in den Genuss der tarifvertraglich vereinbarten Zusatzleistungen komme. Die hier vereinbarten Sonderleistungen an Gewerkschaftsmitglieder seien eine sozial inadäquate Missachtung der negativen Koalitionsfreiheit der Nicht-Gewerkschaftsmitglieder. Die Gewerkschaftsmitglieder hätten hier zusätzliche Leistungen

erhalten, die ihr monatliches Entgelt erheblich überstiegen hätten. Insgesamt seien diese Mehrleistungen so erheblich, dass sich jedem vernünftig denkenden und wirtschaftlich kalkulierenden Arbeitnehmer der Gewerkschaftsbeitritt geradezu aufdränge. Die unzulässige Anreizwirkung für die Nicht-Gewerkschaftsmitglieder bestehe hier nach wie vor. Diese müssten vielmehr grundsätzlich damit rechnen, in jeder vergleichbaren Situation wiederum gegenüber den Gewerkschaftsmitgliedern schlechter gestellt zu werden, weshalb die erfolgte Stichtagsregelung zusätzlich den Beitrittsdruck verstärke. Die prinzipielle Unzulässigkeit solcher Differenzierungsklauseln liege auch in einer „sozial inadäquaten“ Missachtung der negativen Koalitionsfreiheit der Nichtorganisierten. Im umgekehrten Falle hätte die IG Metall dann, wenn die Beklagten den Nicht-Gewerkschaftsmitgliedern arbeitsvertraglich einen Sondervorteil zugesichert und deren Gewährung von der Nicht-Gewerkschaftszugehörigkeit der Arbeitnehmer zu einem bestimmten Stichtag abhängig gemacht hätten, die Solidarität der Nicht-Gewerkschaftsmitglieder eingefordert und die Bestrafung der Gewerkschaftsmitglieder angeprangert – dieser Gerechtigkeitsmaßstab müsse dann auch für die Nicht-Gewerkschaftsmitglieder gelten. Die vorgenommene Stichtagsregelung sei im Übrigen unwirksam, da sie der gesetzlichen Regelung der §§ 3 Abs. 1, 4 Abs. 1 TVG widerspreche. Die Kategorisierung in Gewerkschaftsmitglieder „vor“ und „nach“ dem festgelegten Stichtag sei nicht von sachlichen Erwägungen getragen, sondern diene der Abwehr von Nicht-Gewerkschaftsmitgliedern, führe deshalb zu willkürlicher Typisierung und sei damit unwirksam. Jedoch blieben die sonstigen Bestimmungen des Tarifvertrages von dieser Unwirksamkeit unberührt. Bei den Klauseln im Dreiseitigen Vertrag und der dortigen vertraglichen Bezugnahme auf den Ergänzungstransfer- und Sozialtarifvertrag vom 04.04.2012 handle es sich um Allgemeine Geschäftsbedingungen im Sinne des § 305 Abs. 1 BGB. Ohne Gleichstellungswirkung sei diese Bezugnahme Klausel inhaltsleer. Es werde nicht lediglich ein Tarifvertrag in Bezug genommen, der nur hinsichtlich der Sondervorteile keine Anwendung finden solle, sondern der insgesamt in Bezug genommene Tarifvertrag stelle den Sondervorteil dar. Jedenfalls sei die Regelung im Dreiseitigen Vertrag hinsichtlich der Inbezugnahme des Ergänzungstransfer- und Sozialtarifvertrages mehrdeutig und deshalb nach § 305 c Abs. 2 BGB in der für den Kläger günstigsten Art und Weise und zu Lasten des Verwenders auszulegen. Diese Klausel sei auch nicht deshalb eindeutig oder transparent, weil dem Kläger die besondere Situation der Beklagten zu 1 in Bezug auf deren tarifvertragliche Verpflichtungen bewusst gewesen wäre oder bewusst hätte sein müssen. Da die Bestimmungen im Dreiseitigen Vertrag ex-

plizit auf die jeweilige Regelung im Ergänzungstransfer- und Sozialtarifvertrag verwiesen, sei bereits fraglich, ob ein tatbestandlicher Ausschluss dieses Tarifvertrages – die Stichtagsregelung – überhaupt greifen könne. Damit bestehe ein individualvertraglicher Anspruch auf die Leistungen aus dem Ergänzungs- und Transferarifvertrag. Gleiches ergebe sich aus dem kollektivrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz gemäß § 75 BetrVG, da in der nur teilweisen Inbezugnahme des Tarifvertrages/der Tarifverträge im Rahmen des Sozialplans eine ungerechtfertigte Ungleichbehandlung zwischen Gewerkschaftsmitgliedern und Nicht-Gewerkschaftsmitgliedern liege. Das Arbeitsgericht verkenne wiederum die Reichweite des betriebsverfassungsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatzes, ebenso wie den Begriff des Sozialplanes, da unabhängig von der Frage der Rechtsnatur der Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat die Regelung des § 75 Abs. 1 BetrVG grundsätzlich alle betriebsbezogenen Maßnahmen erfasse, weshalb eine Diskriminierung durch einen Sozialplan ebenso unzulässig sei wie eine rein faktische Benachteiligung, auch wenn diese nicht von den Betriebspartner selbst ausgehe. Auch könnten die tarifvertraglichen Abreden nicht in einen diskriminierenden Bestandteil und einen diskriminierungsfreien Teilbereich unterschieden werden, sondern seien nur als Gesamtpaket denkbar. Ebenso wenig komme es hier auf die Methode der Ungleichbehandlung, sondern auf das Ergebnis an. Darüber hinaus liege ein Verstoß gegen den allgemeinen arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz vor, zumal nicht lediglich die Befolgung eines Normbefehls gegeben sei, sondern eine bewusst eigenständige Entscheidung der Beklagten. Bei der Ermittlung des Transferentgelts/der Vergütung und der Abfindungshöhe sei auch die der Klagepartei bisher zustehende variable Vergütung zu berücksichtigen, die sie jeweils für das abgelaufene Geschäftsjahr im April des Folgejahres anteilig ausbezahlt erhalten habe. Dieser Vergütungsbestandteil gehöre unzweifelhaft zum „BruttoMonatsEinkommen“ des Klägers, das nach der Regelung im Dreiseitigen Vertrag mit 13,5 zu multiplizieren und dann durch 12 zu teilen sei. Die vom Arbeitsgericht hierbei angestellte Erwägung, dass die Nennung von 70 % des BruttoMonatsEinkommens nur als Rechengröße gedient habe, sei evident falsch. Es gebe auch keine Anhaltspunkte dafür, dass eine unterschiedliche Handhabung für Zeiträume mit und ohne Transferkurzarbeitergeld erfolgen hätte sollen. Hinsichtlich seines Anspruches auf Sprinterprämie bleibe ein Delta des Klägers in Höhe von 9.066,03 € brutto. Für den Fall, dass das Gericht davon ausgehen solle, dass die bisherigen klägerischen Anträge nur dann begründet seien, wenn feststehe, dass aus Gleichheitsgründen eine „Anpassung nach oben“ nur dann möglich wäre,

wenn die überwiegende Zahl der Belegschaft bereits die zusätzlichen Zahlungen erhalten habe und diese nicht mehr zurückgefordert werden könnten, macht der Kläger nunmehr weitergehende Auskunftsansprüche geltend, die ihm auch nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes in solchen Fällen zustünden.

Der Kläger beantragt zuletzt:

- 1. Auf die Berufung des Klägers wird das Urteil des Arbeitsgerichts München vom 27.03.2013, Az. 9 Ca 13519/12, abgeändert.**
- 2. Die Beklagte zu 1) wird verurteilt, an den Kläger € 10.000,00 brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 %-Punkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit 31.10.2012 zu zahlen.**
- 3. Die Beklagten zu 1) und 2) werden als Gesamtschuldner verurteilt, an den Kläger für Mai 2012 € 6.602,64 brutto abzüglich bereits geleisteter Zahlungen in Höhe von € 3.157,06 netto, nebst Zinsen in Höhe von 5 %-Punkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit 01.06.2012 zu zahlen.**

Hilfsweise werden die Beklagten zu 1) und zu 2) wie Gesamtschuldner hierzu verurteilt.

Hilfsweise wird die Beklagte zu 2) hierzu verurteilt.

- 4. Die Beklagten zu 1) und 2) werden als Gesamtschuldner verurteilt, an den Kläger für Juni 2012 € 6.602,64 brutto abzüglich bereits geleisteter Zahlungen in Höhe von € 3.157,68 netto, nebst Zinsen in Höhe von 5 %-Punkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit 01.07.2012 zu zahlen.**

Hilfsweise werden die Beklagten zu 1) und zu 2) wie Gesamtschuldner hierzu verurteilt.

Hilfsweise wird die Beklagte zu 2) hierzu verurteilt.

5. Die Beklagten zu 1) und 2) werden als Gesamtschuldner verurteilt, an den Kläger für Juli 2012 € 6.602,64 brutto abzüglich bereits geleisteter Zahlungen in Höhe von € 3.157,68 netto, nebst Zinsen in Höhe von 5 %-Punkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit 01.08.2012 zu zahlen.

Hilfsweise werden die Beklagten zu 1) und zu 2) wie Gesamtschuldner hierzu verurteilt.

Hilfsweise wird die Beklagte zu 2) hierzu verurteilt.

6. Die Beklagten zu 1) und 2) werden als Gesamtschuldner verurteilt, an den Kläger für August 2012 € 6.602,64 brutto abzüglich bereits geleisteter Zahlungen in Höhe von € 3.157,68 netto, nebst Zinsen in Höhe von 5 %-Punkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit 01.09.2012 zu zahlen.

Hilfsweise werden die Beklagten zu 1) und zu 2) wie Gesamtschuldner hierzu verurteilt.

Hilfsweise wird die Beklagte zu 2) hierzu verurteilt.

7. Die Beklagten zu 1) und 2) werden als Gesamtschuldner verurteilt, an den Kläger für September 2012 € 6.602,64 brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 %-Punkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit 01.10.2012 zu zahlen.

Hilfsweise werden die Beklagten zu 1) und zu 2) wie Gesamtschuldner hierzu verurteilt.

Hilfsweise wird die Beklagte zu 2) hierzu verurteilt.

8. Die Beklagten werden als Gesamtschuldner verurteilt, dem Kläger bei jeder auf den vorgenannten Schulden gemäß der Klageanträge Ziffer 3., 4., 5., 6. und 7. erfolgten Zahlungen eine Abrechnung zu erteilen.
9. Die Beklagte zu 1) wird verurteilt, an den Kläger € 9.066,03 brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 %-Punkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit 01.10.2012 zu zahlen.
10. Die Beklagten werden gesamtschuldnerisch verurteilt, dem Kläger schriftlich Auskunft darüber zu erteilen, wie viele Arbeitnehmer der Beklagten zu 1), die zum 01.05.2012 auf Basis eines dreiseitigen Vertrages zur Beklagten zu 2) gewechselt sind, die weitere Abfindungszahlung in Höhe von € 10.000,00 gemäß § 3 des Ergänzungstransfer- und Sozialtarifvertrages vom 02.04.2012 (abgeschlossen zwischen der Beklagten zu 1) und der IG Metall) bereits erhalten haben.
11. Die Beklagten werden gesamtschuldnerisch verurteilt, dem Kläger schriftlich Auskunft darüber zu erteilen, wie viele Arbeitnehmer der Beklagten zu 1), die zum 01.05.2012 auf Basis eines dreiseitigen Vertrages zur Beklagten zu 2) gewechselt sind, für den Monat Mai 2012 ein BeE-Monatsentgelt in Höhe von 80 % des bisherigen Bruttomonatseinkommens gemäß § 2 des Ergänzungstarif- und Sozialtarifvertrages vom 02.04.2012 (abgeschlossen zwischen der Beklagten zu 1) und der IG Metall) erhalten haben.
12. Die Beklagten werden gesamtschuldnerisch verurteilt, dem Kläger schriftlich Auskunft darüber zu erteilen, wie viele Arbeitnehmer der Beklagten zu 1) zum 01.05.2012 auf Basis eines dreiseitigen Vertrages zur Beklagten zu 2) gewechselt sind.

13. Die Beklagten werden gesamtschuldnerisch verurteilt, dem Kläger schriftlich Auskunft darüber zu erteilen, ob gegenüber Arbeitnehmern der Beklagten zu 1), die zum 01.05.2012 auf Basis eines dreiseitigen Vertrages zur Beklagten zu 2) gewechselt sind, und die bereits Leistungen aus dem Ergänzungstransfer- und Sozialtarifvertrag vom 02.04.2012 (abgeschlossen zwischen der Beklagten zu 1) und der IG Metall) erhalten haben, innerhalb der bestehenden Ausschlussfrist gemäß B. Ziffer 10. des dreiseitigen Vertrages Rückforderungen von Seiten der Beklagten zu 1) oder der Beklagten zu 2) geltend gemacht wurden.

14. Hilfsweise: Die Beklagte zu 2) wird verurteilt, an den Kläger € 10.000,00 brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 % Punkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit 31.10.2012 zu bezahlen.

Die Beklagten tragen zur Begründung ihrer übereinstimmenden Anträge auf Zurückweisung der Berufung unter Verteidigung der Ausführungen des Arbeitsgerichts vor, dass vor dem Hintergrund einer sehr angespannten wirtschaftlichen Situation bei der Beklagten zu 1 als Joint-Venture zwischen der Firma F. und der Firma G als ihrer (damaligen) wirtschaftlichen Eigentümerinnen und der deshalb zunächst geplanten Standort-schließung in B-Stadt die Beklagte zu 1 in Verhandlungen mit dem dortigen Betriebsrat sowie der IG Metall als Kompensation für eine von diesen verlangte Verhinderung der kompletten Schließung dieses Standortes die Aufstellung einer Namensliste sowie die Aufhebung des Sonderkündigungsschutzes nach dem Manteltarifvertrag gefordert habe. Die IG Metall habe jedoch als Ausgleich hierfür auf zusätzlichen substantiellen Leistungen für die Gewerkschaftsmitglieder bestanden, wobei der von ihr behauptete gewerkschaftliche Organisationsgrad von deutlich über 50 % der Belegschaft nicht auszuschließen gewesen sei. Vor diesem Hintergrund seien die tariflichen und betrieblichen Regelungen jeweils vom 04.04.2012 getroffen worden. Die Klägerin beziehe ein Transferentgelt unter Anrechnung des Kurzarbeitergeldes dergestalt, dass die maßgebliche Nettoentgelt-differenz zum Kurzarbeitergeld von 60 % bzw. 67 % wie hier so errechnet werde, dass die Beklagte zu 2 für alle Mitarbeiter zusätzlich zum Kurzarbeitergeld einen Zuschuss gemäß § 106 Abs. 2 Satz 2 SGB III zahle, der bei der Berechnung des Ist-Entgelts außer Be-

tracht bleibe, weshalb die Klagepartei monatlich die Nettosumme ausbezahlt erhalte, die sie erhalten hätte, wenn keine Kurzarbeit angeordnet worden wäre und ihre Verpflichtung zur Arbeit sowie der korrespondierende Entgeltanspruch weiterbestanden hätten. Steuer werde lediglich auf den Zuschuss zum Kurzarbeitergeld abgeführt, da dieser steuerpflichtiges Einkommen darstelle. Die während des Bezuges von Kurzarbeitergeld zu entrichtenden Beiträge in die Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung trage die Beklagte zu 2 allein, soweit das gezahlte Kurzarbeitergeld und der KuG-Zuschuss 80 % der Differenz zwischen Soll- und Ist-Entgelt nicht überschreite, andernfalls seien die üblichen Arbeitnehmerbeiträge nach individueller Berechnung zu zahlen. Hinsichtlich dieser von der Beklagten zu 2 vorgenommenen Berechnung des Transferentgeltes sei der Spruch der Tarifschiedsstelle vom 14.12.2012 bindend, habe ebenso gegenüber nicht tarifgebundenen Mitarbeitern Bedeutung, da deren Vergütung sich ersichtlich nach § 5 Abs. 3 des Transfer- und Sozialtarifvertrages richten solle, wo eben auf die Möglichkeiten eines Schiedspruches verwiesen sei. Auch der Wortlaut der geschlossenen Verträge spreche gegen die von der Klagepartei angezogene Bruttolohnabrede. Dort sei bestimmt, dass die Beschäftigten bei der Beklagten zu 2 ein „beE-Monatsentgelt“ erhalten würden. Damit sei die Zahlung eines Aufstockungsentgeltes entsprechend § 106 Abs. 2 Satz 2 SGB III vereinbart. Eine andere Anrechnung des Kurzarbeitergeldes wäre nicht möglich, insbesondere nicht korrekt durchzuführen.

Das Arbeitsgericht habe weiter zutreffend entschieden, dass der Kläger keinen Anspruch auf Zahlung einer höheren Abfindung und eines höheren Transferentgeltes gemäß dem Ergänzungstransfer- und Sozialtarifvertrag aus dem betriebsverfassungsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz gemäß § 75 BetrVG habe, da die Betriebsparteien hier keinen Sozialplan oder eine andere eigenständige Regelung getroffen hätten, die allein unter den Anwendungsbereich des § 75 BetrVG fallen würden. Im Interessenausgleich hätten die Betriebsparteien ausdrücklich erklärt, dass ein gesonderter Sozialplan nicht aufgestellt werde. Auch die Wortwahl an anderen Stellen dieses Interessenausgleichs vom 04.04.2012 spreche gegen die Vereinbarung eines betrieblichen Sozialplans. Selbst bei Vorliegen einer betrieblichen Regelung wäre § 75 BetrVG hierdurch nicht verletzt, da eine Ungleichbehandlung weder durch positives Tun - der Interessenausgleich nehme, für alle betroffenen Beschäftigten, allein auf den Transfer- und Sozialtarifvertrag, nicht jedoch auf den Ergänzungstransfer- und Sozialtarifvertrag Bezug und differenziere deshalb nicht zwischen Organisierten und Nichtorganisierten - noch durch pflichtwidriges Unterlassen

vorliege - selbst wenn man letzteres bejahen wollte, würde es an dessen Pflichtwidrigkeit fehlen, da für die Betriebsparteien hier keine Pflicht zum Tätigwerden bestanden hätte. Andernfalls hätten nicht mehr der demokratisch legitimierte Betriebsrat, sondern die von der Belegschaft nicht demokratisch legitimierten Tarifvertragsparteien die Befugnis zur Normsetzung, was damit die Rechtssetzungsmacht der Gewerkschaften zu Lasten des Betriebsrats und des Arbeitgebers unzulässig ausweiten würde. Auch würde eine Verpflichtung zur Übernahme von Tarifsozialplänen in betriebliche Sozialpläne auf lange Sicht den Bestand der Koalitionen gefährden, da die gesellschaftspolitische Bedeutung von Gewerkschaften, die gerade in Krisenzeiten und anlässlich von Betriebsänderungen Mitglieder gewinnen, empfindlich beeinträchtigt würde, wenn mit Abschluss eines Tarifsozialplanes dieser durch die Betriebsparteien übernommen werden und damit auf alle Betriebsangehörigen Anwendung finden müsste. Weiter spreche das Prinzip der Tarifpluralität gegen eine Pflicht zur Übernahme von sozialtarifvertraglichen Regelungen in betriebliche Sozialpläne, nachdem solche mit unterschiedlichen Gewerkschaften unterschiedlich vereinbart werden könnten. Im Übrigen könne es nach der gesetzlichen Regelung zu einer Konkurrenz zwischen tariflicher und betrieblicher Regelung kommen. Auch spreche § 112 Abs. 5 BetrVG gegen eine Verpflichtung zur Übernahme bestimmter tariflicher Regelungen. Jedenfalls wäre eine fehlende Gewerkschaftszugehörigkeit nicht kausal für eine etwa angenommene Ungleichbehandlung, da die von der Klagepartei geltend gemachten zusätzlichen Leistungen den Gewerkschaftsmitgliedern zum Stichtag nicht auf Grund einer betrieblichen, sondern einer tarifvertraglichen Regelung zustünden - jedenfalls würde die Tarifgebundenheit des Arbeitgebers einen Rechtfertigungsgrund für eine ungleiche Behandlung durch die Betriebsparteien darstellen. Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts liege keine willkürliche Vorenthaltung von Leistungen oder eine sachfremde Gruppenbildung vor, wenn die Leistung an den begünstigten Arbeitnehmer auf der Basis beiderseitiger Tarifgebundenheit erbracht worden sei, ohne dass es einen Unterschied mache, ob es sich hierbei um einen Verbands- oder, wie hier, um einen Haustarifvertrag handle. Das für Gewerkschaftsmitglieder zur Verfügung gestellte Volumen sei nicht dadurch gemindert worden, dass die Betriebsparteien eine entsprechende Regelung im Interessenausgleich getroffen hätten, sondern durch den Abschluss des Ergänzungstransfer- und Sozialtarifvertrages. Die Möglichkeit, dass es zu einer Minderung des Sozialplanvolumens durch einen Tarifsozialplan kommen könne, sei im Gesetz angelegt. Zumindes müssten eine von der Klagepartei geltend gemachte „Anpassung nach

oben“ oder eine entsprechende Erstreckung ausscheiden. Auch eine Schließung einer „Tarifvertragslücke“ im Wege der Auslegung sei nicht möglich. Eine Anpassung der tariflichen Regelung durch die Gerichte würde einen Eingriff in das den Parteien zustehende Recht der Tarifautonomie bedeuten, da der Beklagten zu 1 damit Regelungen aufgezungen würden, die diese so nie abgeschlossen hätte. Die vorliegend gewählte tarifliche Gestaltung und ebenso die dortigen Stichtagsregelungen seien zulässig. Ein unzulässiger Beitrittsdruck durch die gewählte Differenzierung scheidet aufgrund der zulässigen Stichtagsregelung von vornherein aus – selbst unabhängig davon, ob die erfolgte Differenzierung zulässig sei. Solche Differenzierungsklauseln seien im Übrigen auch nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes zulässig. Die Inbezugnahme des Transfer- und Sozialtarifvertrages wie des Ergänzungstransfer- und Sozialtarifvertrages im Dreiseitigen Vertrag sei weder mehrdeutig noch unklar i. S. d. § 305 c BGB. Der vorgetragene Schiedsspruch habe auch gegenüber nicht-tarifgebundenen Mitarbeitern wie dem Kläger Bedeutung, da seine Vergütung sich ersichtlich nach § 5 Abs. 3 des Transfer- und Sozialtarifvertrages richten habe sollen. Dem Sinn und Zweck dieser Bezugnahme würde es widersprechen, wenn gegenüber nicht-tarifgebundenen Mitarbeitern anders abgerechnet werden müsste als gegenüber tarifgebundenen Mitarbeitern. Deshalb sei der zu § 5 Abs. 3 des Transfer- und Sozialtarifvertrages ergangene Schiedsspruch auch für die Auslegung der mit dem Kläger getroffenen Vergütungsabrede von Bedeutung, weshalb das dem Kläger zustehende Entgelt auf Basis eines Bruttomonatseinkommens von 70 % des Aufstockungsentgelts zu bezahlen sei – während der Kläger nicht eine Bruttozahlung in dieser Höhe, sondern die Bruttozahlung einer Summe, die 80 % des Bruttomonatseinkommens entspreche, begehre, was das Arbeitsgericht zutreffend gesehen habe. Es sei auch keine andere Anrechnung des Kurzarbeitergeldes als geschehen möglich. Ebenso wenig habe die Beklagte zu 2 die dem Kläger bisher zustehende variable Vergütung hierbei zu berücksichtigen gehabt, da das letzte regelmäßig erzielte Bruttomonatsgehalt zugrunde zu legen gewesen sei, wobei auch die variablen Vergütungsbestandteile mittelbar berücksichtigt seien. Der Kläger habe auch keinen Anspruch auf Zahlung einer erhöhten Sprinterprämie, da die Beklagte diese korrekt berechnet habe.

Wegen des Vorbringens der Parteien im zweiten Rechtszug im Übrigen wird auf den Inhalt der Schriftsätze vom 31.07.2013, vom 16.08.2013, vom 22.11.2013 und vom 11.12.2013 Bezug genommen.

Entscheidungsgründe:

Die zulässige Berufung hat in der Sache keinen Erfolg.

I.

1. Die gem. § 64 Abs. 2 ArbGG statthafte Berufung der Klagepartei ist form- und fristgerecht eingelegt und begründet worden und daher zulässig (§§ 66 Abs. 1 Satz 1, 64 Abs. 6 Satz 1 ArbGG, 519, 520 ZPO).
2. Die Klageerweiterung durch die Klagepartei in der Berufungsinstanz ist jedenfalls wegen Sachdienlichkeit zulässig (§§ 64 Abs. 6 ArbGG, 533 ZPO).

II.

Die Berufung des Klägers ist unbegründet. Das Arbeitsgericht hat im Ergebnis zutreffend und – in Übereinstimmung mit mittlerweile zahlreich vorliegenden weiteren Entscheidungen in Parallelverfahren des Berufungsgerichts und des Arbeitsgerichts – überzeugend begründet entschieden, dass der Kläger weder Anspruch auf Zahlung einer zusätzlichen Abfindung (gegenüber der Beklagten zu 1- dazu 1. -) noch auf Zahlung eines höheren beE-Monatsentgelts von 80 % (gegenüber der Beklagten zu 2 – dazu 2. -) hat noch die Berechnung des beE-Entgelts durch die Beklagte ohne Berücksichtigung der variablen Vergütung zu beanstanden ist. Ebenso wenig hat der Kläger Anspruch auf die Sprinterprämie (dazu 3.) und Erteilung von Abrechnungen (dazu 4.).

1. Der Kläger hat, gegenüber der Beklagten zu 1 als seiner früheren Arbeitgeberin, keinen Anspruch auf weitergehende Abfindung von 10.000,00 € (brutto).
 - a) Dieser Anspruch lässt sich – aufgrund deren normativer (§§ 3 Abs. 1, 4 Abs. 1 TVG) oder einzelvertraglicher Geltung - nicht auf die Regelungen im Ergänzungs- und Sozialtarifvertrag vom 04.04.2012 zwischen der Beklagten zu 1 und der IG Metall unmittelbar stützen.

aa) Zwar enthält dieser Tarifvertrag nach seinem dort festgelegten sachlichen Geltungsbereich (§ 1 Abs. (3)) Bestimmungen „für die Rechte, Regelungen und Maßnahmen im Zusammenhang mit der betriebsorganisatorischen eigenständigen Einheit (beE)“, also der, rechtlich selbstständigen, Firma E. als hiesiger Beklagter zu 2 und damit insoweit Dritter. Die Beklagte zu 2, die von der Klagepartei wegen ihrer behaupteten Ansprüche auf höheres beE-Entgelt von 80 % ihres vorigen Bruttomonatseinkommens in Anspruch genommen wird, war jedoch nicht selbst Partei des Ergänzungstransfer- und Sozialtarifvertrages vom 04.04.2012 - der Klagepartei könnten solche Ansprüche deshalb offensichtlich nur aus der Rechtsfigur des (Tarif-)Vertrages zu Gunsten Dritter (§ 328 BGB) zu stehen.

Einzelvertraglich, im Wege einer Bezugnahme Klausel im Arbeitsvertrag, gilt dieser Ergänzungstransfer- und Sozialtarifvertrag schon deshalb nicht, weil der den ursprünglichen Arbeitsvertrag der Klagepartei mit der Beklagten zu 1 ersichtlich vollständig novierende dreiseitige Vertrag zwischen der Klagepartei und beiden Beklagten ebenfalls vom 04.04.2012 unter Abschnitt C Ziff. 3.1 ausdrücklich bestimmt, dass bei der Beklagten zu 2 als Transfergesellschaft „keine tarifvertraglichen Regelungen“ gelten. Eine Unwirksamkeit letzterer Vertragsregelung etwa im Hinblick auf das Günstigkeitsprinzip des § 4 Abs. 3 TVG scheidet aus, weil die Klägerin zum Zeitpunkt des Abschlusses/Inkrafttretens dieses Tarifvertrages (04.04.2012) nicht, wie für dessen Anwendbarkeit erforderlich, selbst tarifgebunden war (§ 3 Abs. 1 TVG).

bb) Unabhängig hiervon würde dieser Haustarifvertrag hier tatbestandlich deshalb nicht zur Anwendung kommen, weil er in seinem „persönlichen Geltungsbereich“ ausdrücklich festlegt (§ 1 Abs. (2)), dass er nur für diejenigen Beschäftigten gilt, die bereits am 23.03.2012, 12:00 Uhr, - also zwölf Kalendertage vor dem Abschluss dieses Firmentarifvertrages - Mitglied der IG Metall waren (sowie die Voraussetzungen für die Zahlung von Transfer-Kurzarbeitergeld nach §§ 169 f SGB III erfüllten). Dies war beim Kläger unstrittig nicht der Fall.

(1) Zum einen wiederum würde selbst bei Annahme der Unwirksamkeit dieser Differenzierungsklausel im Ergänzungstransfer- und Sozialtarifvertrag vom 04.04.2012 - IG

Metall-Mitgliedschaft zum früheren Stichtag 23.03.2012 -, als solcher oder jedenfalls hinsichtlich des dortigen Stichtages und damit insgesamt oder partiell (s.u.), grundsätzlich kein Anspruch der Klagepartei auf höheres beE-Entgelt und/oder höhere Abfindung bestehen, wie von ihr hier gegenüber der Beklagten zu 2 bzw. gegenüber der Beklagten zu 1 geltend gemacht:

Wäre die Begrenzung dieser Ansprüche auf die IG Metall-Mitglieder oder jedenfalls die Stichtagsklausel hierfür unwirksam (sh. nachfolgend), so ergäbe sich hieraus nicht bereits auch ohne weiteres eine Erstreckung dieser Ansprüche auf alle Arbeitnehmer, der Beklagten zu 2 und/oder zu 1, sondern lediglich die Unwirksamkeit dieser Klausel, insgesamt oder jedenfalls partiell hinsichtlich deren Stichtagsregelung (vgl. BAG, U. v. 22.09.2010, 4 AZR 117/09, AP Nr. 144 zu Art. 9 GG - Rz. 34 -).

(2) Auch eine ergänzende (Tarif-)Vertragsauslegung zum Zweck der Schließung der durch Unwirksamkeit der Klausel zum persönlichen Geltungsbereich im Ergänzungstransfer- und Sozialtarifvertrag verursachten Vertragslücke im Sinne einer Anspruchsbegründung für Außenseiter scheidet aus:

Bei Annahme einer Gesamtunwirksamkeit dieses Tarifvertrages ist eine solche ergänzende (Tarif-)Vertragsauslegung und Lückenfüllung von vornherein nicht möglich, da es in diesem Fall keine Lücke mehr zu schließen gäbe, sondern eben das gesamte Tarifvertragssubstrat unwirksam wäre.

Bei Annahme einer nur partiellen Unwirksamkeit dieses Tarifvertrages qua Unwirksamkeit allein der Stichtagsklausel für den Zeitpunkt der dort vorausgesetzten Gewerkschaftsmitgliedschaft - oder dieser Voraussetzung selbst - könnte eine solche „Tarifvertragslücke“ nicht etwa unter Anwendung der zu einer ergänzenden (Individual-)Vertragsauslegung entwickelten Grundsätze dahin geschlossen werden, dass dieser Tarifvertrag nunmehr für alle in die Transfergesellschaft - die Beklagte zu 2 - gewechselten Arbeitnehmer zur Anwendung kommen müsste (wiederum, hinsichtlich Ansprüchen gegenüber der Beklagten zu 2, i. V. m. mit der Rechtsfigur des Vertrages zu Gunsten Dritter ... ?), somit auch auf diejenigen Beschäftigten, die nicht Mitglied der IG Metall sind/waren, und/oder jedenfalls auch auf solche, die dies erst nach dem, etwa unwirksamen, Stichtag geworden sind: Zumal unter den vorliegenden Umständen könnte keinesfalls davon aus-

gegangen werden, dass die Tarifvertragsparteien eine solche Erstreckung vereinbart hätten, wenn sie von der Unwirksamkeit der Differenzierungsklausel ausgegangen werden. Hierfür fehlt es - unabhängig von naheliegenden Überlegungen zum Gesamtvolumen des Tarifsozialplans als Kalkulationsgrundlage der Beklagten zu 1 hierfür - nicht nur an jeglichen Anhaltspunkten im Sachverhalt, im Gegenteil wollten die Tarifvertragsparteien hier auf der Hand liegend bewusst allein die betreffenden Gewerkschaftsmitglieder privilegieren, keinesfalls hilfsweise etwa auch später eingetretene Gewerkschaftsmitglieder oder sogar alle Arbeitnehmer (vgl. auch BAG, U. v. 22.09.2010, aaO).

(3) Auch eine „Anpassung nach oben“ qua notwendiger Gleichbehandlung sonst scheidet aus:

Voraussetzung hierfür wäre eine bereits erfolgte und nicht mehr rückgängig zu machende Leistungserbringung an die zu Unrecht begünstigten Gewerkschaftsmitglieder. Im Übrigen ist es, wie das Arbeitsgericht zu Recht ausgeführt hat, nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts grundsätzlich ausgeschlossen, allein der Befolgung eines - unterstellt - unwirksamen Normbefehls durch den Arbeitgeber eine Pflicht zur Gleichbehandlung entnehmen zu wollen. Der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz bindet den Arbeitgeber an selbst aufgestellte Regeln, nicht an die Befolgung auf ihn - auch vermeintlich - von außen einwirkenden Normbefehlen (vgl. BAG, U. v. 18.03.2009, 4 AZR 64/08, AP Nr. 41 zu § 3 TVG = NZA 2009, S. 1028 f - Rz. 127 -; BAG, U. v. 22.09.2010, 4 AZR 117/09, AP Nr. 144 zu Art. 9 GG - Rz. 36 - jeweils m. w. N.).

(4) Ungeachtet dessen, dass sich selbst aus einer etwa angenommenen, partiellen und erst recht vollständigen, Unwirksamkeit des Ergänzungstransfer- und Sozialtarifvertrages vom 04.04.2012 eben kein Anspruch auf höheres beE-Entgelt und/oder höhere Abfindungszahlung begründen lassen würde, erweist sich die Regelung zum persönlichen Geltungsbereich in diesem Tarifvertrag zur Überzeugung der Berufungskammer als rechtswirksam:

Hierbei handelt es sich um eine sogenannte „einfache Differenzierungsklausel“ im Sinne der von der einschlägigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts hierzu entwickelten Grundsätze (grundlegend U. v. 18.03.2009, aaO - Rzn. 32 f, m. w. N. -; sh. auch BAG, U. v. 22.09.2010, aaO - Rz. 27 -; BAG, U. v. 23.03.2011, 4 AZR 366/09, AP Nr. 47 zur Art. 9 GG = NZA 2011, S. 920 f - Rzn. 39 f -). Eine solche einfache Differenzierungs-

klausel normiert als einziges zusätzliches Tatbestandsmerkmal für das Entstehen eines Anspruchs die Mitgliedschaft in der tarifschließenden Gewerkschaft. Die Koalitionen sind jedoch bei der Bestimmung der tatbestandlichen Voraussetzungen für tariflich geregelte Ansprüche weitgehend frei. Als Maßstab für die Zulässigkeit von Differenzierungsklauseln gilt die sogenannte „negative Koalitionsfreiheit“, insbesondere der nicht organisierten sogenannten Außenseiter - deren Recht, sich nicht zu Koalitionen zusammenzuschließen, bestehenden Koalitionen fernzubleiben oder bei früherem Eintritt wieder austreten zu dürfen (vgl. nur BAG, U. v. 18.03.2009, aaO - Rz. 35 -) -. Diese Rechte werden durch eine einfache Differenzierungsklausel nicht beeinträchtigt, weil sich die Normsetzungsmacht der Tarifvertragsparteien von Verfassungs und von Gesetzes wegen ausschließlich auf ihre Mitglieder beschränkt und eine normative Wirkung einer Tarifregelung auf Außenseiter grundsätzlich ausgeschlossen ist. Eine einfache Differenzierungsklausel schränkt die Handlungs- und insbesondere Vertragsfreiheit des Arbeitgebers nicht ein, da es ihm unbenommen bleibt, seine vertraglichen Beziehungen zu nicht oder anders organisierten Arbeitnehmern frei zu gestalten und durchzuführen. Ebenso wenig kann durch eine solche Tarifnorm der Rechtskreis der nicht oder anders organisierten Arbeitnehmern wirksam betroffen werden. Soweit eine solche sich auf das Arbeitsverhältnis von Außenseitern auswirkt, beruht dies nicht auf der normativen Wirkung des Tarifvertrages, sondern auf der privatautonom gestalteten Arbeitsvertragsbeziehung zwischen Arbeitgeber und Außenseiter. Die Beeinträchtigung der negativen Koalitionsfreiheit eines Außenseiters ist deshalb durch die Vereinbarung einer Tarifnorm wie einer einfachen Differenzierungsklausel grundsätzlich ausgeschlossen (vgl. BAG, U. v. 22.09.2010, aaO - Rz. 27 -; BAG, U. v. 18.03.2009, aaO - Rzn. 46 f -).

Die vorliegende einfache Differenzierungsklausel qua tatbestandlicher Anwendbarkeit des Ergänzungstransfer- und Sozialtarifvertrages vom 04.04.2012 allein auf, stichtagsbezogen definierte, Gewerkschaftsmitglieder übte deshalb weder unmittelbar noch mittelbar einen unzulässigen, gegen die negative Koalitionsfreiheit verstoßenden, Druck auf Außenseiter zum Gewerkschaftsbeitritt aus und ist deshalb auch zur Überzeugung der Berufungskammer wirksam.

Im vorliegenden Fall konnte hierdurch von vornherein auch kein Druck auf Außenseiter - wie zum Zeitpunkt der Unterzeichnung/des Inkrafttretens dieses Tarifvertrages die

Klagepartei - gegeben sein: „Druck“ ist von seiner Wortbedeutung her die dadurch intendierte (psychische) Veranlassung – Nötigung - zu künftigem Handeln (bzw. Unterlassen eines Tuns). Der Abschluss eines Tarifvertrages samt seiner hierin definierten zeitlichen Anwendbarkeit allein auf Arbeitnehmer, die bereits seit gewisser Zeit - seit einem in der Vergangenheit liegenden Stichtag - Gewerkschaftsmitglieder sind, schließt einen erst hierdurch ausgelösten – logischer Weise: hierdurch auslösbaren -, einen dadurch beabsichtigten „Druck“ zu zukünftigem Handeln gerade aus. Eine fehlende Gewerkschaftsmitgliedschaft zu einem in der Vergangenheit liegenden Stichtag ist ein eindeutig feststehendes Faktum, nicht reparierbar und deshalb gerade nicht allererst hierdurch „druck“-erzeugend!

Auch die Stichtagsregelung zur Bestimmung zum persönlichen Geltungsbereich dieses Tarifvertrages begegnet keinen Bedenken. Durch den vergangenheitsbezogenen Stichtag wurde eben ein Zwang oder Druck zum Gewerkschaftsbeitritt für Außenseiter wie die Klagepartei ausgeschlossen. Wie bei jedem Stichtag wird hierdurch generalisiert und typisiert. Das Arbeitsgericht hat unter Bezugnahme auf die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (vgl. zuletzt etwa U. v. 16.05.2012, 10 AZR 256/11, NZA 2013, S. 112 (LS); U. v. 23.03.2011, 10 AZR 701/09, AP Nr. 19 zu § 1 TVG Tarifverträge: Verkehrsgewerbe – insbesondere Rzn. 22 f -) bereits ausgeführt, dass solche Stichtagsregelungen gerechtfertigt sind, wenn sich die Wahl des Stichtags und ggf. Referenzzeitraums am gegebenen Sachverhalt orientiert und vertretbar erscheint, die Differenzierungsmerkmale im Normzweck angelegt sind und diesem nicht widersprechen (dort Rzn. 22 f).

Hiernach kann auch die vorliegende Stichtagsklausel nicht beanstandet werden. Der gewählte Stichtag am 23.03.2012 liegt zwölf Kalendertage vor dem Abschluss des Ergänzungstransfer- und Sozialtarifvertrages vom 04.04.2012 und damit in einem zeitlichen Abstand, der keinen Druck auf Außenseiter zum Gewerkschaftsbeitritt auch nur indizieren konnte, z. B. dadurch, dass - wie ggf. bei einem zum Abschluss des Tarifvertrages sehr zeitnahen Termin - eine „Gerüchteküche“ zwischen Verhandlungsabschluss und formeller Unterzeichnung des Tarifvertrages etwa einen „Run“ auf den Erwerb von informell kommunizierten Tatbestandsvoraussetzungen - Gewerkschaftsbeitritt - initiieren könnte/sollte (so i.E. auch Däubler/Heuschmid, RdA 2013, S. 1 f/5 - unter III. 6. -).

cc) Damit scheidet ein Anspruch der Klagepartei aus dem Ergänzungstransfer- und Sozialtarifvertrag vom 04.04.2012 in jeder denkbaren Hinsicht aus.

b) Auch aus sonstigen Rechtsgründen lässt sich ein Anspruch des Klägers auf zusätzliche Abfindungszahlung seitens der Beklagten zu 1 nicht begründen.

aa) Aus welchen Gründen sich ein solcher Anspruch des Klägers auf Zahlung einer höheren Abfindung gemäß der Regelungen des Ergänzungstransfer- und Sozialtarifvertrages (ebenfalls) vom 04.04.2012 aus den Regelungen des Dreiseitigen Vertrages des Klägers mit beiden Beklagten des vorliegenden Verfahrens vom 04.04.2012 ergeben soll, erschließt sich der Berufungskammer nicht:

Auch wenn es sich bei diesem Dreiseitigen Vertrag um Allgemeine Geschäftsbedingungen im Sinne des § 305 Abs. 1 BGB handelt, ist nicht nachvollziehbar, weshalb im Hinblick auf die dabei geltenden Auslegungsgrundsätze gemäß der einschlägigen Rechtsprechung des BAG aufgrund der Unklarheitenregel des § 305 c Abs. 2 BGB – bzw. auch § 307 Abs. 1 BGB – überhaupt eine Unklarheit, fehlende Unmissverständlichkeit, dieser Regelung bestehen sollte: Abschnitt A Ziff. 2. des Dreiseitigen Vertrages vom 04.04.2012 regelt eindeutig und einer Auslegung nicht zugänglich, dass „die Höhe der Abfindung ... gem. § 7 Abs. 1 des Transfer- und Sozialtarifvertrags abhängig von der Dauer der Betriebszugehörigkeit“ ist und hiernach EUR 110.000,00 beträgt – „Arbeitnehmer, die unter den Geltungsbereich des Ergänzungstransfer- und Sozialtarifvertrags fallen, erhalten gem. § 3 des Ergänzungstransfer- und Sozialtarifvertrags als weiteren Bestandteil der Abfindung zusätzlich EUR 10.000,00, der Höchstbetrag für die Abfindung beträgt EUR 120.000,00“ (usw.). Weshalb diese sprachlich und inhaltlich klare und unzweideutige Bezugnahme auf/Differenzierung beide(r) Tarifverträge – den Transfer- und Sozialtarifvertrags und den Ergänzungstransfer- und Sozialtarifvertrags – überhaupt eine Unklarheit oder Missverständlichkeit oder fehlender Transparenz und sonst darstellen sollte, ist in keiner Weise zu erkennen. Dies bedarf keiner umfangreicheren weiteren Ausführungen.

bb) Ein solcher Anspruch ergibt sich nicht aus dem allgemeinen arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz.

Dieser Grundsatz gilt grundsätzlich nicht im Verhältnis von Außenseitern gegenüber tarifgebundenen Arbeitnehmern zum selben Arbeitgeber. Dieser ist grundsätzlich

nicht verpflichtet, den nicht organisierten Arbeitnehmern tariflich geregelte Arbeitsbedingungen oder das gleiche Leistungsniveau wie den tarifgebundenen Arbeitnehmern anzubieten, sondern kann diese auf der Grundlage einzelvertraglicher Vereinbarungen auch untertariflich entlohnen. Die beiderseitige Tarifgebundenheit in einem Arbeitsverhältnis ist ein legitimer Differenzierungsgrund für ein unterschiedliches Leistungsniveau in Arbeitsverhältnissen desselben Betriebes (ständ. Rechtsprechung des BAG, vgl. etwa U. v. 23.03.2011, 4 AZR 366/09, aaO - Rz. 45, m. w. N. -).

bb) Auch aus dem besonderen betriebsverfassungsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz in § 75 Abs. 1 BetrVG lässt sich hier kein Anspruch auf höheres beE-Entgelt und/oder zusätzliche Abfindung herleiten.

(1) Diese Norm begründet Amtspflichten von Arbeitgeber und Betriebsrat, verleiht dem einzelnen Arbeitnehmer jedoch keine subjektiven Rechte gegenüber dem Betriebsrat oder Arbeitgeber (vgl. nur ArbG München, U. v. 29.05.2013, 1 Ca 9865/12 - II. 7./S. 20 der Gründe - in einem der zahlreichen Parallelverfahren).

(2) Wie das Arbeitsgericht hierzu bereits zutreffend ausgeführt hat, findet die gesetzliche Regelung des § 75 BetrVG weiter auch deshalb keine Anwendung, weil eine etwaige Ungleichbehandlung nicht durch den Betriebsrat bzw. eine betriebliche Regelung veranlasst wäre, sondern allein durch eine tarifvertragliche Regelung:

Der Interessenausgleich zwischen der Beklagten zu 1 und dem Betriebsrat deren Betriebes S-M-Straße B-Stadt, der ebenfalls vom 04.04.2012 datiert, bestimmt einleitend ausdrücklich, dass die vertragsschließenden Betriebsparteien „dahingehend überein(stimmen), dass ein gesonderter Sozialplan nicht aufgestellt wird, weil in dem als Anlage 7 hierzu bezeichneten Transfer- und Sozialtarifvertrag vom 04.04.2012 Regelungen zur Milderung der wirtschaftlichen und sozialen Folgen enthalten sind, die beide Betriebsparteien als Ausgleichsmaßnahmen im Sinne des § 112 BetrVG anerkennen und diese für die betroffenen Beschäftigten abschließend übernehmen“ (dort Ziffer 5).

Auch wenn es sich beim Interessenausgleich nicht um eine Betriebsvereinbarung, sondern um eine kollektive Vereinbarung besonderer Art ohne unmittelbare normative Wirkung für die Arbeitsverhältnisse handelt (etwa BGH, U. v. 15.11.2000, XII ZR 197/98,

AP Nr. 140 zu § 112 BetrVG - 3. A. a der Gründe -), ist dieser entsprechend den bei einer Betriebsvereinbarung geltenden Grundsätzen auszulegen. Hiernach ergibt sich nach Wortlaut sowie Sinn und Zweck und systematischem Zusammenhang der Regelungen des Interessenausgleichs zwanglos, dass trotz des, für sich isoliert betrachtet: missverständlichen, (erst) Nachsatzes (dass beide Betriebsparteien die Regelungen des Transfer- und Sozialtarifvertrages anerkennen „und die sie für alle betroffenen Beschäftigten abschließend übernehmen“) damit nicht etwa durch die unterzeichnenden Betriebsparteien trotzdem, konstitutiv, auch ein genuiner betrieblicher (mit dem Tarifsozialplan identischer) Sozialplan aufgestellt, sondern lediglich, deklaratorisch, auf den ausdrücklich verwiesenen Tarifsozialplan im Transfer- und Sozialtarifvertrag gleichen Datums Bezug genommen – dieser als betrieblich relevant anerkannt - werden sollte. Eingangs dieser Regelung ist eben im Gegenteil ausdrücklich und eindeutig – hervorgehoben - bestimmt, dass die Betriebsparteien einen gesonderten Sozialplan gerade nicht aufstellen wollen - welche Bestimmung andernfalls nicht verständlich wäre!

(3) Im Übrigen könnte wiederum selbst dieses offen bleiben, weil Inhalt eines etwa damit konstitutiv aufgestellten betrieblichen Sozialplans nach § 112 BetrVG qua Implementierung des Tarifsozialplans in den betrieblichen Interessenausgleich, wie der Kläger geltend machen will, zwangsläufig dann nur der dort konkret – allein - in Bezug genommene Transfer- und Sozialtarifvertrag vom 04.04.2012 als solcher wäre - während sich eine behauptete Ungleichbehandlung im Sinne des § 75 Abs. 1 BetrVG erst und nur im Hinblick auf die Privilegierungstatbestände im weiteren Ergänzungstransfer- und Sozialtarifvertrag vom 04.04.2012 - im Verhältnis zu diesem – ergeben könnte - welcher jedoch gerade nicht ebenfalls Inhalt eines im Interessenausgleich etwa beinhalteten Sozialplans wäre (!). Dass die Bezugnahmeregelung im Interessenausgleich auf den Transfer- und Sozialtarifvertrag vom 04.04.2012 unklar sein sollte, ist angesichts deren klaren und eindeutigen Wortlauts annähernd abwegig – einer Auslegung nicht erst zugänglich.

(4) Damit liegt auch kein Verstoß gegen § 75 Abs. 1 BetrVG vor - im Tarifsozialplan gelten die betriebsverfassungsrechtlichen Schranken wie § 75 Abs. 1 BetrVG gerade nicht (BAG, U. v. 06.12.2006, 4 AZR 798/05, AP Nr. 1 zu § 1 TVG Sozialplan - II. 1. b und c der Gründe -).

c) Offen kann damit weiter bleiben, ob diesen Ansprüchen der Klagepartei, sofern bestehend, nicht von vornherein die Abgeltungsklausel unter Abschnitt C Ziffer 4.1 des dreiseitigen Vertrages vom 04.04.2012 entgegenstehen würde, wonach „mit Abschluss der vorliegenden Vereinbarung ... sämtliche Ansprüche und Rechte der Parteien aus oder im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis sowie dessen Beendigung abgegolten und erledigt (sind), soweit ein Verzicht hierauf rechtlich zulässig ist“.

Diese Abgeltungsklausel ist wirksam. Ein Verstoß dieser Bestimmung gegen das Umgehungsverbot des § 306a BGB (ausgehend vom AGB-Charakter dieses dreiseitigen Vertrages gemäß §§ 305 Abs. 1, 310 Abs. 3 Nr. 2 BGB), ist ebenso wenig zu erkennen wie ein solcher gegen § 242 BGB: Der dreiseitige Vertrag vom 04.04.2012 regelt detailliert die betriebsbedingte Beendigung des Arbeitsverhältnisses der Klagepartei mit der Beklagten zu 1 und deren unmittelbaren Wechsel zur Beklagten zu 2 als, rechtlich selbstständige, beE im Sinne des § 216 b SGB III, nebst Abfindungsansprüchen, unter Bezugnahme auf den Transfer- und Sozialtarifvertrag gleichen Datums und Erwähnung der weitergehenden Regelung des Ergänzungstransfer- und Sozialtarifvertrages, soweit Arbeitnehmer unter dessen Geltungsbereich fallen (dort Abschnitt A Ziffer A. Ziffer 2), nebst weiterer flankierenden Bestimmungen (Rückzahlungsverpflichtung bei Neubegründung eines Arbeitsverhältnisses mit einer Konzerngesellschaft der Beklagten nach Ausscheiden aus der Beklagten zu 1, Jubiläumzahlung, Zeugnis, betriebliche Altersversorgung, Inhalt der Rechte und Pflichten des neubegründeten Arbeitsvertrages der Klagepartei mit der Beklagten zu 2 (Abschnitt B) und sodann, unter der Überschrift „Erledigungserklärung ...“, u. a. eine umfassende Abgeltungsklausel hinsichtlich weitergehender Ansprüche unter Abschnitt C dieses dreiseitigen Vertrages. Eine Unwirksamkeit dieser Abgeltungsklausel im Hinblick auf § 4 Abs. 3 und Abs. 4 TVG wegen – hier eben fehlender - Gewerkschaftsmitgliedschaft der Klagepartei ist nicht zu erkennen.

Damit wären sich aus dieser Vereinbarung, in Verbindung mit dem Sozialtarifvertrag, ergebende weitergehende Ansprüche, sofern gegeben, hierdurch wohl als abbedungen anzusehen - dadurch auch solche, die auf den allgemeinen Gleichbehandlungsgrundsatz gestützt würden (vgl. hierzu die nunmehr vorliegenden zahlreichen Entscheidungen anderer Kammern des LAG M. in den Parallelverfahren, zuletzt etwa U. v. 25.09.2013, 11 Sa 328/13; U. v. 08.10.2013, 6 Sa 421/13).

2. Der Kläger hat auch keinen Anspruch auf Berechnung des BeE-Entgelts nach der von ihm angesetzten Berechnungsmethode.

Das Berufungsgericht tritt den Ausführungen der Tarifschiedsstelle gemäß § 8 des Transfer- und Sozialtarifvertrages vom 14.12.2012 in vollem Umfang bei, dass bei der Regelung dieses Tarifvertrages die Beschäftigten innerhalb der beE und hiesigen Beklagten zu 2 während der Zeit des Bezuges von Transferkurzarbeitergeld keinen Bruttomonatsverdienst, sondern ein „beE-Monatsentgelt“ unter Anrechnung der Transferkurzarbeitergeld-Zahlungen erhalten sollen, wobei es sich bei letzteren nach § 3 Nr. 2 EStG um einen steuerfreien („Netto“-)Betrag handelt - was zunächst die Rechnung des den Satz von 70 % des Bruttomonatseinkommens entsprechenden individuellen Nettoentgelts bedingt, nachdem eine Differenz nur aus gleichen Parametern - hier Nettobeträge - ermittelt werden kann. Dessen Differenz zum Transferkurzarbeitergeld ist als „KuG-Zuschuss (netto)“ auszugleichen – nur dieser Differenzbetrag auf einen Bruttobetrag hochzurechnen und als solcher auszuweisen. Ergänzend und zur Vermeidung von Wiederholungen verweist die Berufungskammer auf die überzeugenden Ausführungen der 11. Kammer des LAG M. in einem der zahlreichen Parallelverfahren hierzu (U. v. 18.12.2013, 11 Sa 331/13 – dort II. 1./S. 15 f d. Gr. -, Homepage des LAG M. und Juris).

3. Der Kläger hat auch keinen Anspruch auf Zahlung einer erhöhten Sprinterprämie von 9.066,03 € brutto.

Zum einen ist nach vorstehenden Ausführungen Ausgangsbasis hierfür nicht das um lediglich 20 % (80 % des Bruttomonatseinkommens, s. o.) gekürzte Bruttogehalt, sondern ein solches um 30 % gekürzt. Auch sonst kann die Berufungskammer keinen nachvollziehbaren Grund erkennen, weshalb die von der Beklagten differenziert – hinsichtlich des Zeitraums vom 01.05.2012 bis 30.04.2013 und zum Anderen vom 01.05.2013 bis 30.04.2014 – vorgenommene Berechnung der Sprinterprämie unter Berücksichtigung des Transferkurzarbeitergeldes unrichtig sein sollte.

4. Damit besteht auch kein Anspruch des Klägers auf Erteilung von Abrechnungen

- 28 -

und schriftliche Auskunftserteilung gemäß seiner weitergehenden, hinsichtlich der Auskunftsanträge im Wege der Klageerweiterung geltend gemachten, Anträge.

III.

Der Kläger hat damit die Kosten seiner erfolglosen Berufung zu tragen (§ 97 Abs. 1 ZPO).

IV.

Das Landesarbeitsgericht hat die Revision zum Bundesarbeitsgericht auch im Hinblick auf die Vielzahl von Parallelverfahren und (nicht allein) deshalb anzunehmender grundsätzlicher Bedeutung zugelassen.

Rechtsmittelbelehrung:

Gegen dieses Urteil kann die Klägerin Revision einlegen.

Für die Beklagten ist gegen dieses Urteil kein Rechtsmittel gegeben.

Die Revision muss innerhalb einer Frist von einem Monat eingelegt und innerhalb einer Frist von zwei Monaten begründet werden.

Beide Fristen beginnen mit der Zustellung des in vollständiger Form abgefassten Urteils, spätestens aber mit Ablauf von fünf Monaten nach der Verkündung des Urteils.

Die Revision muss beim

Bundesarbeitsgericht
Hugo-Preuß-Platz 1
99084 Erfurt

Postanschrift:
Bundesarbeitsgericht
99113 Erfurt

Telefax-Nummer:
0361 2636-2000

eingelegt und begründet werden.

Die Revisionsschrift und die Revisionsbegründung müssen von einem Rechtsanwalt unterzeichnet sein.

Es genügt auch die Unterzeichnung durch einen Bevollmächtigten der Gewerkschaften und von Vereinigungen von Arbeitgebern sowie von Zusammenschlüssen solcher Verbände

- für ihre Mitglieder
- oder für andere Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder

oder

von juristischen Personen, deren Anteile sämtlich in wirtschaftlichem Eigentum einer der im vorgenannten Absatz bezeichneten Organisationen stehen,

- wenn die juristische Person ausschließlich die Rechtsberatung und Prozessvertretung dieser Organisation und ihrer Mitglieder oder andere Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder entsprechend deren Satzung durchführt
- und wenn die Organisation für die Tätigkeit der Bevollmächtigten haftet.

In jedem Fall muss der Bevollmächtigte die Befähigung zum Richteramt haben.

Zur Möglichkeit der Revisionseinlegung mittels elektronischen Dokuments wird auf die Verordnung über den elektronischen Rechtsverkehr beim Bundesarbeitsgericht vom 09.03.2006 (BGBl. I, 519 ff.) hingewiesen. Einzelheiten hierzu unter <http://www.bundesarbeitsgericht.de>

Burger

Schaller

Kaiser