

4 Sa 521/13
30 Ca 12703/12
(ArbG München)

Verkündet am: 26.09.2013

Reuther
Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle



Landesarbeitsgericht München

Im Namen des Volkes

URTEIL

In dem Rechtsstreit

A.
A-Straße, A-Stadt

- Kläger und Berufungskläger -

Prozessbevollmächtigte:

Rechtsanwälte B.
B-Straße, B-Stadt

gegen

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

- Beklagter und Berufungsbeklagter -

Prozessbevollmächtigte:

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

hat die 4. Kammer des Landesarbeitsgerichts München auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 26. September 2013 durch den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht Burger und die ehrenamtlichen Richter Dr. Häusler und Hegedüs

für Recht erkannt:

- I. Die Berufung des Klägers gegen das Endurteil des Arbeitsgerichts München vom 7. Mai 2013 – 30 Ca 12703/12 – 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 eines höheren Transferentgelts – auch dessen zutreffende Berechnung – im Zusammenhang mit Sozialtarifvertragsregelungen.

Der am 12.04.1956 geborene Kläger war seit 20.02.1988 bei der Beklagten zu 1 mit einer Vergütung von zuletzt durchschnittlich 6.007,21 brutto/Monat beschäftigt.

Im Zusammenhang mit einer grundlegenden betrieblichen bzw. Unternehmensumstrukturierung schlossen die Firma C. – die hiesige Beklagte zu 1 – einerseits und die IG Metall, Bezirksleitung Bayern, andererseits unter dem 04.04.2012 einen „Transfer- und Sozialtarifvertrag“ (Anlage K1, Bl. 27 – Bl. 34 d. A.), durch den u.a. der Wechsel von von der Entlassung bedrohten Beschäftigten dieses Unternehmens in die „Transfergesellschaft der Firma F. AG“ – 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 solchen 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 Datum des 04.04.2012 schlossen dieselben Tarifvertragsparteien – die Firma C. GmbH und Co. KG als hiesige Beklagte zu 1 und die IG Metall, Bezirksleitung Bayern – einen zusätzlichen „Ergänzungstransfer- und Sozialtarifvertrag“ (Anlage K2, Bl. 35/36 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 - „ein BeE-Monatsentgelt von monatlich 80 % ihres Bruttoeinkommens“ erhalten sollten sowie „als weiteren Bestandteil der Abfindung nach § 7 des Transfer- und Sozialtarifvertrages € 10.000,- unabhängig vom Zeitpunkt ihres Unternehmenseintritts. Für diese Beschäftigten gilt ein Höchstbetrag von € 120.000,-“.

Ebenfalls unter dem 04.04.2012 schlossen die Firma C. und der Betriebsrat des Betriebes C-Stadt dieses Unternehmens einen Interessenausgleich (Anlage K3, Bl. 37 – Bl. 41 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. ...“

Mit dreiseitigem Vertrag ebenfalls vom 04.04.2012 (Anl. K4, Bl. 42 – Bl. 51 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, in die Firma E. – hiesige Beklagte zu 2 – wechselte. Dort ist wiederum unter Bezugnahme 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 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 Verweis 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 in § 8 des Transfer- und Sozialtarifvertrages vom 04.04.2012 angerufene Tarifschiedsstelle wies mit Schiedsspruch vom 14.12.2012 (Anl. B3, Bl. 138 – Bl. 146 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 Bezuges 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 dieses Verfahrens – erfolgten Abrechnungsverfahren – während der Zahlung von KuG durch die Bundesagentur für Arbeit dessen Vergleich mit dem zuvor ermittelten Prozentsatz des jeweiligen individuellen Nettogehaltes des Arbeitnehmers und danach Bruttobetrags-Hochrechnung der entsprechenden Nettodifferenz durch die Beklagte zu 2 ... – so zutreffend seien.

Der Kläger ist seit April 2012 Mitglied der IG Metall. Mit der vorliegenden Klage macht der Kläger geltend, dass er Anspruch auf Zahlung eines beE-Entgelts von 80 % seines Bruttomonatseinkommens entsprechend den Regelungen im Ergänzungstransfer- und Sozialtarifvertrag vom 04.04.2012 sowie weiter auf ergänzende Berechnung seines beE-Entgelts entgegen der Auffassung der Tarifschiedsstelle habe.

Wegen des unstreitigen Sachverhalts im Übrigen und des streitigen Vorbringens sowie der Anträge der Parteien im ersten Rechtszug wird auf den Tatbestand des angefochtenen Endurteils des Arbeitsgerichtes C-Stadt vom 07.05.2013, das den Prozessbevollmächtigten des Kläger am 22.05.2013 zugestellt wurde, Bezug genommen, mit dem dieses die Klage insgesamt mit der Begründung abgewiesen hat, dass der Kläger gegen die Beklagte zu 2 als Transfergesellschaft keinen Anspruch auf Zahlung einer höheren monatlichen Vergütung habe, weshalb ihm auch der hier von ihm weiter geltend gemachte Auskunftsanspruch nach dem BetrAVG gegen die Beklagte zu 1 nicht zustehe. Der Kläger falle nicht unter den Anwendungsbereich des Ergänzungstransfer- und Sozialtarifvertrages, weil er zum dortigen Stichtag 23.03.2012 unstreitig kein Mitglied der IG Metall gewesen sei. Es könne dahinstehen, ob diese Differenzierung zwischen Gewerkschaftsmitgliedern und Nichtorganisierten wirksam sei, da die Klage auch bei Unwirksamkeit dieser Differenzierung unbegründet wäre. Sei die dortige Begrenzung des Anspruches auf IG-Metall-Mitglieder unwirksam, ergebe sich hieraus keine Erstreckung des Anspruches auf alle Arbeitnehmer der Beklagten, sondern lediglich die Unwirksamkeit der gesamten

Klausel. Selbst bei Annahme einer dadurch entstandenen „Tarifvertragslücke“ könne diese durch das Gericht nicht dergestalt geschlossen werden, dass an die Stelle der beanstandeten Regelung nunmehr eine neue treten würde, die auf sämtliche Arbeitnehmer der Beklagten erstreckt würde. Gehe man alternativ davon aus, dass der Ergänzungstransfer- und Sozialtarifvertrag insgesamt unwirksam sei, sei die Anspruchsgrundlage für den Kläger entfallen. Ein Anspruch auf Gleichbehandlung nach oben komme nicht in Betracht. Es sei nach der ständigen Rechtsprechung des BAG grundsätzlich ausgeschlossen, allein aus der Befolgung eines – unterstellt – unwirksamen Normbefehls durch den Arbeitgeber dessen Pflicht zur Gleichbehandlung abzuleiten, da dieser den Arbeitgeber an selbst aufgestellte Regelungen binde, nicht an die Befolgung von, auch vermeintlich, von außen auf ihn einwirkenden Normbefehlen. Auch aus dem betriebsverfassungsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz ergebe sich kein Anspruch des Klägers auf höhere Vergütung. Hier hätten die Betriebsparteien im Interessenausgleich gerade vereinbart, dass ein gesonderter Sozialplan nicht aufgestellt, sondern der Transfer- und Sozialtarifvertrag vom 04.04.2012 als Ausgleichsmaßnahme im Sinne des § 112 BetrVG anerkannt werde. Auch dies könne jedoch dahingestellt bleiben, da das Verbot unterschiedlicher Behandlung wegen gewerkschaftlicher Betätigung nicht bedeute, dass Arbeitsentgelte und sonstige Arbeitsbedingungen für gewerkschaftlich organisierte und nicht organisierte Arbeitnehmer gleich sein müssten – ein derartiges Gleichstellungsgebot widerspräche dem Tarifvertragsrecht. Der Kläger habe ebenso wenig Anspruch auf höhere monatliche Bruttovergütung, da die Abrechnung der geschuldeten Vergütung durch die Beklagte zu 2 nicht zu beanstanden sei. Nachdem der Kläger der Gewerkschaft beigetreten sei, stehe für ihn aufgrund des Spruchs der Tarifschiedsstelle vom 14.12.2012 bindend fest, dass die vorgenommenen Berechnungen richtig seien, da dieser die gleiche Wirkung wie ein arbeitsgerichtliches Urteil habe und für die einzelnen tarifgebundenen Arbeitgeber und Arbeitnehmer materielle Rechtskraft entfalte.

Hiergegen richtet sich die Berufung des Klägers mit Schriftsatz seiner Prozessbevollmächtigten vom 18.06.2013, am selben Tag zunächst per Telefax beim Landesarbeitsgericht München eingegangen, zu deren Begründung diese nach auf ihren Antrag erfolgter Verlängerung der Berufungsbegründungsfrist bis 19.08.2013 mit, am 29.07.2013 beim Landesarbeitsgericht München eingegangenem, Schriftsatz vom 26.07.2013 ausgeführt haben, dass die vom Arbeitsgericht vorgenommene/abgesegnete Differenzierung

gegen die negative Koalitionsfreiheit verstoße, da mit deren Umfang von mehr als dem fünffachen Bruttomonatsgehalt ein unzulässiger Beitrittsdruck geschaffen worden sei. Allein dies verstoße in seiner konkreten Ausgestaltung gegen die negative Koalitionsfreiheit gem. Art. 9 Abs. 3 GG, den betriebsverfassungsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz und den Gleichheitssatz des Art. 3 Abs. 1 GG. Eine solche Differenzierung beinhalte weitreichende finanzielle Auswirkungen und übe einen unzulässigen Beitrittsdruck aus. Die Benachteiligung des Außenseiters könne vorliegend nur durch eine Anpassung nach oben wirksam beseitigt werden, da die gleichheitswidrig bevorzugten Arbeitnehmer einen Vertrauensschutz auf die tariflich zugesagten Leistungen hätten und ein erheblicher Teil der Mehrleistung bereits in Form der Abfindungszahlung und der Zahlung der Gehälter erfolgt sei. Bei Wegfall der Stichtagsregelung im Ergänzungstransfer- und Sozialtarifvertrag hätte der Kläger, der seit April 2012 Mitglied der IG Metall sei, ebenfalls Anspruch auf Leistungen hieraus. Der Kläger bezieht sich hier näher auf entsprechende Stellungnahmen in der einschlägigen Literatur und auch der instanzgerichtlichen Rechtsprechung sowie der Rechtsprechung des BAG. Nach seiner Auffassung verstoße diese Differenzierung auch gegen den betriebsverfassungsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz deshalb, weil die Gruppenbildung im Sozialplan hinsichtlich Gewerkschaftsmitglieder und Außenseiter sachlich nicht gerechtfertigt werden könne. Damit liege zugleich ein Verstoß gegen den Gleichheitssatz des Art. 3 Abs. 1 GG vor, da die Differenzierung nach der Gewerkschaftsmitgliedschaft keinen ausreichenden sachlichen Grund darstelle. Bei der Berechnung des Bruttomonatsgehalts habe das Arbeitsgericht missachtet, dass vor der Unterzeichnung des dreiseitigen Vertrages durch den Kläger zu keinem Zeitpunkt anderes kommuniziert worden sei als dies, dass das Gehalt in der Transfergesellschaft 80%/70 % des zuvor bei der Beklagten zu 1 verdienten Monatsbruttogehalts nach den dortigen Berechnungsregelungen betrage. Weder im Transfer- und Sozialtarifvertrag noch im dreiseitigen Vertrag fänden sich eine Regelung oder ein Hinweis, die auf § 106 Abs. 3 S. 2 SGB III verweisen würden. Auch die Tarifvertrag schließende Gewerkschaft sei bei der Formulierung des Transfer- und Sozialtarifvertrages und des Ergänzungstransfer- und Sozialtarifvertrages von einer Bruttolohnabrede ausgegangen, wie sich aus deren Antrag an die Tarifschiedsstelle ergebe. Diese habe keine Entscheidung treffen können und auch nicht getroffen, ob die Abrechnung dem dreiseitigen Vertrag entspreche. Die dortige Vertragsregelung stelle eine eigenständige solche dar, da diese zwar auf Mindestbedingungen der Tarifverträge Bezug nehme, aber den Wortlaut nicht in seiner Gesamtheit wiedergebe,

sondern lediglich auf ein Bruttomonatseinkommen abstelle. Diese Klausel habe die Beklagte im dreiseitigen Vertrag selbst formuliert. Das Arbeitsgericht habe auch verkannt, dass dem Kläger zu keinem Zeitpunkt eine Mitteilung oder eine Auskunft über die betriebliche Altersvorsorge mit Stand seines Versorgungskontos zum 30.04.2013 entsprechend der Regelungen im dreiseitigen Vertrag erteilt worden sei, wofür der Kläger ein berechtigtes Interesse habe.

Der Kläger beantragt:

Auf die Berufung des Klägers wird das Urteil des Arbeitsgerichts München vom 07.05.2013, Az. 30 Ca 12703/12 wie folgt abgeändert:

Die Beklagte zu 1 wird verurteilt dem Kläger gemäß § 4a BetrAVG unter Darlegung der Bemessungsgrundlage und des Rechenwegs schriftlich Auskunft zu erteilen, in welcher Höhe aus den bis zum 30.04.2012 erworbenen unverfallbaren Anwartschaften bei Erreichen der in der Versorgungsregelung vorgesehenen Altersgrenze ein Anspruch auf Altersversorgung besteht.

Die Beklagte zu 2 wird verurteilt an den Kläger für den Monat Mai 2012 einen Bruttomonatslohn in Höhe von 5.406,49 €, abzüglich hierauf gezahlten Nettzahlung in Höhe von 3.658,20 €, zzgl. 5 % Zinsen über dem Basiszinssatz hieraus seit dem 01.06.2012 zu bezahlen.

Die Beklagte zu 2 wird verurteilt an den Kläger für den Monat Juni 2012 einen Bruttomonatslohn in Höhe von 5.406,49 €, abzüglich hierauf gezahlten Nettzahlung in Höhe von 3.163,33 €, zzgl. 5 % Zinsen über dem Basiszinssatz hieraus seit dem 01.07.2012 zu bezahlen.

Die Beklagte zu 2 wird verurteilt an den Kläger für den Monat Juli 2012 einen Bruttomonatslohn in Höhe von 5.406,49 €, abzüglich hierauf gezahlten Nettzahlung in Höhe von 3.163,33 €, zzgl. 5 % Zinsen über dem Basiszinssatz hieraus seit dem 01.08.2012 zu bezahlen.

Die Beklagte zu 2 wird verurteilt an den Kläger für den Monat August 2012 einen Bruttomonatslohn in Höhe von 5.406,49 €, abzüglich hierauf gezahlten

**Nettozahlung in Höhe von 3.163,33 €, zzgl. 5 % Zinsen über dem Basiszins-
satz hieraus seit dem 01.09.2012 zu bezahlen.**

**Die Beklagte zu 2 wird verurteilt an den Kläger für den Monat September 2012
einen Bruttomonatslohn in Höhe von 5.406,49 €, abzüglich hierauf gezahlten
Nettozahlung in Höhe von 3.163,33 €, zzgl. 5 % Zinsen über dem Basiszins-
satz hieraus seit dem 01.10.2012 zu bezahlen.**

**Die Beklagte zu 2 wird verurteilt an den Kläger für den Monat Oktober 2012
einen Bruttomonatslohn in Höhe von 5.406,49 € zzgl. 104,14 € brutto, abzüg-
lich hierauf gezahlten Nettozahlung in Höhe von 3.217,11 €, zzgl. 5 % Zinsen
über dem Basiszinssatz hieraus seit dem 01.11.2012 zu bezahlen.**

**Die Beklagte zu 2 wird verurteilt an den Kläger für den Monat November 2012
einen Bruttomonatslohn in Höhe von 5.406,49 €, abzüglich hierauf gezahlten
Nettozahlung in Höhe von 3.163,33 €, zzgl. 5 % Zinsen über dem Basiszins-
satz hieraus seit dem 01.12.2012 zu bezahlen.**

**Die Beklagte zu 2 wird verurteilt an den Kläger für den Monat Dezember 2012
einen Bruttomonatslohn in Höhe von 5.406,49 €, abzüglich hierauf gezahlten
Nettozahlung in Höhe von 3.406,78 €, zzgl. 5 % Zinsen über dem Basiszins-
satz hieraus seit dem 01.01.2013 zu bezahlen.**

**Die Beklagte zu 2 wird verurteilt an den Kläger für den Monat Januar 2013 ei-
nen Bruttomonatslohn in Höhe von 5.406,49 €, abzüglich hierauf gezahlten
Nettozahlung in Höhe von 3.175,97 €, zzgl. 5 % Zinsen über dem Basiszins-
satz hieraus seit dem 01.02.2013 zu bezahlen.**

**Die Beklagte zu 2 wird verurteilt an den Kläger für den Monat Februar 2013
einen Bruttomonatslohn in Höhe von 5.406,49 € zzgl. 4.512,20 € Jubiläums-
geld, abzüglich hierauf gezahlten Nettozahlung in Höhe von 5.027,47 €, zzgl.
5 % Zinsen über dem Basiszinssatz hieraus seit dem 01.03.2013 zu bezahlen.**

**Die Beklagte zu 2 wird verurteilt an den Kläger für den Monat März 2013 einen
Bruttomonatslohn in Höhe von 5.406,49 €, abzüglich hierauf gezahlten Netto-**

zahlung in Höhe von 3.156,76 €, zzgl. 5 % Zinsen über dem Basiszinssatz hieraus seit dem 01.04.2013 zu bezahlen.

Die Beklagte zu 2 wird verurteilt an den Kläger für den Monat April 2013 einen Bruttomonatslohn in Höhe von 5.406,49 €, zzgl. Einer Jahreszahlung in Höhe von 354,07 € brutto, abzüglich hierauf gezahlten Nettzahlung in Höhe von 3.317,09 €, zzgl. 5 % Zinsen über dem Basiszinssatz hieraus seit dem 01.05.2013 zu bezahlen.

Die Beklagte zu 2 wird verurteilt an den Kläger für den Monat Mai 2013 einen Bruttomonatslohn in Höhe von 5.406,49 €, abzüglich hierauf gezahlten Nettzahlung in Höhe von 3.165,23 €, zzgl. 5 % Zinsen über dem Basiszinssatz hieraus seit dem 01.06.2013 zu bezahlen.

Die Beklagte zu 2 wird verurteilt an den Kläger für den Monat Juni 2013 einen Bruttomonatslohn in Höhe von 5.406,49 €, abzüglich hierauf gezahlten Nettzahlung in Höhe von 3.165,23 €, zzgl. 5 % Zinsen über dem Basiszinssatz hieraus seit dem 01.07.2013 zu bezahlen.

Hilfsweise beantragt der Kläger:

Die Beklagte zu 2 wird verurteilt an den Kläger für den Monat Mai 2012, unter Anrechnung der Zahlungen der Agentur für Arbeit ein BeE-Monatsentgelt von 80 % seines Bruttomonatseinkommens - welches sich durch das 13,5-fache des bisherigen, bei der Beklagten zu 1 erhaltende Bruttomonatsgehaltes dividiert durch zwölf errechnet-, unter Anrechnung hierauf gezahlten Nettzahlung in Höhe von 3.658,20 €, zzgl. 5 % Zinsen über dem Basiszinssatz hieraus seit dem 01.06.2012 zu bezahlen.

Die Beklagte zu 2 wird verurteilt an den Kläger für den Monat Juni 2012, unter Anrechnung der Zahlungen der Agentur für Arbeit ein BeE-Monatsentgelt von 80 % seines Bruttomonatseinkommens - welches sich durch das 13,5-fache des bisherigen, bei der Beklagten zu 1 erhaltende Bruttomonatsgehaltes dividiert durch zwölf errechnet-, unter Anrechnung hierauf gezahlten Nettzahlung in Höhe von 3.163,33 €, zzgl. 5 % Zinsen über dem Basiszinssatz hieraus seit dem 01.07.2012 zu bezahlen.

Die Beklagte zu 2 wird verurteilt an den Kläger für den Monat Juli 2012, unter Anrechnung der Zahlungen der Agentur für Arbeit ein BeE-Monatsentgelt von 80 % seines Bruttomonatseinkommens - welches sich durch das 13,5-fache des bisherigen, bei der Beklagten zu 1 erhaltende Bruttomonatsgehaltes dividiert durch zwölf errechnet-, unter Anrechnung hierauf gezahlten Nettozahlung in Höhe von 3.163,33 €, zzgl. 5 % Zinsen über dem Basiszinssatz hieraus seit dem 01.08.2012 zu bezahlen.

Die Beklagte zu 2 wird verurteilt an den Kläger für den Monat August 2012, unter Anrechnung der Zahlungen der Agentur für Arbeit ein BeE-Monatsentgelt von 80 % seines Bruttomonatseinkommens - welches sich durch das 13,5-fache des bisherigen, bei der Beklagten zu 1 erhaltende Bruttomonatsgehaltes dividiert durch zwölf errechnet-, unter Anrechnung hierauf gezahlten Nettozahlung in Höhe von 3.163,33 €, zzgl. 5 % Zinsen über dem Basiszinssatz hieraus seit dem 01.09.2012 zu bezahlen.

Die Beklagte zu 2 wird verurteilt an den Kläger für den Monat September 2012, unter Anrechnung der Zahlungen der Agentur für Arbeit ein BeE-Monatsentgelt von 80 % seines Bruttomonatseinkommens - welches sich durch das 13,5-fache des bisherigen, bei der Beklagten zu 1 erhaltende Bruttomonatsgehaltes dividiert durch zwölf errechnet-, unter Anrechnung hierauf gezahlten Nettozahlung in Höhe von 3.163,33 €, zzgl. 5 % Zinsen über dem Basiszinssatz hieraus seit dem 01.10.2012 zu bezahlen.

Die Beklagte zu 2 wird verurteilt an den Kläger für den Monat Oktober 2012, unter Anrechnung der Zahlungen der Agentur für Arbeit ein BeE-Monatsentgelt von 80 % seines Bruttomonatseinkommens - welches sich durch das 13,5-fache des bisherigen, bei der Beklagten zu 1 erhaltende Bruttomonatsgehaltes dividiert durch zwölf errechnet-, zzgl. 104,14 € brutto, abzüglich hierauf gezahlten Nettozahlung in Höhe von 3.217,11 €, zzgl. 5 % Zinsen über dem Basiszinssatz hieraus seit dem 01.11.2012 zu bezahlen.

Die Beklagte zu 2 wird verurteilt an den Kläger für den Monat November 2012, unter Anrechnung der Zahlungen der Agentur für Arbeit ein BeE-Monatsentgelt von 80 % seines Bruttomonatseinkommens - welches sich durch das 13,5-fache des bisherigen, bei der Beklagten zu 1 erhaltende Brut-

tomonatsgehaltes dividiert durch zwölf errechnet-, unter Anrechnung hierauf gezahlten Nettozahlung in Höhe von 3.163,33 €, zzgl. 5 % Zinsen über dem Basiszinssatz hieraus seit dem 01.12.2012 zu bezahlen.

Die Beklagte zu 2 wird verurteilt an den Kläger für den Monat Dezember 2012, unter Anrechnung der Zahlungen der Agentur für Arbeit ein BeE-Monatsentgelt von 80 % seines Bruttomonatseinkommens - welches sich durch das 13,5-fache des bisherigen, bei der Beklagten zu 1 erhaltende Bruttomonatsgehaltes dividiert durch zwölf errechnet-, unter Anrechnung hierauf gezahlten Nettozahlung in Höhe von 3.406,78 €, zzgl. 5 % Zinsen über dem Basiszinssatz hieraus seit dem 01.01.2013 zu bezahlen.

Die Beklagte zu 2 wird verurteilt an den Kläger für den Monat Januar 2013, unter Anrechnung der Zahlungen der Agentur für Arbeit ein BeE-Monatsentgelt von 80 % seines Bruttomonatseinkommens - welches sich durch das 13,5-fache des bisherigen, bei der Beklagten zu 1 erhaltende Bruttomonatsgehaltes dividiert durch zwölf errechnet-, unter Anrechnung hierauf gezahlten Nettozahlung in Höhe von 3.175,97 €, zzgl. 5 % Zinsen über dem Basiszinssatz hieraus seit dem 01.02.2013 zu bezahlen.

Die Beklagte zu 2 wird verurteilt an den Kläger für den Monat Februar 2013, unter Anrechnung der Zahlungen der Agentur für Arbeit ein BeE-Monatsentgelt von 80 % seines Bruttomonatseinkommens - welches sich durch das 13,5-fache des bisherigen, bei der Beklagten zu 1 erhaltende Bruttomonatsgehaltes dividiert durch zwölf errechnet-, zzgl. 4.512,20 € Jubiläumsgeld, abzüglich hierauf gezahlten Nettozahlung in Höhe von 5.027,47 €, zzgl. 5 % Zinsen über dem Basiszinssatz hieraus seit dem 01.03.2013 zu bezahlen.

Die Beklagte zu 2 wird verurteilt an den Kläger für den Monat März 2013, unter Anrechnung der Zahlungen der Agentur für Arbeit ein BeE-Monatsentgelt von 80 % seines Bruttomonatseinkommens - welches sich durch das 13,5-fache des bisherigen, bei der Beklagten zu 1 erhaltende Bruttomonatsgehaltes dividiert durch zwölf errechnet-, unter Anrechnung hierauf gezahlten Nettozahlung in Höhe von 3.156,76 €, zzgl. 5 % Zinsen über dem Basiszinssatz hieraus seit dem 01.04.2013 zu bezahlen.

Die Beklagte zu 2 wird verurteilt an den Kläger für den Monat April 2013, unter Anrechnung der Zahlungen der Agentur für Arbeit ein BeE-Monatsentgelt von 80 % seines Bruttomonatseinkommens - welches sich durch das 13,5-fache des bisherigen, bei der Beklagten zu 1 erhaltende Bruttomonatsgehaltes dividiert durch zwölf errechnet - , zzgl. Einer Jahreszahlung in Höhe von 354,07 € brutto, unter Anrechnung hierauf gezahlten Nettozahlung in Höhe von 3.317,09 €, zzgl. 5 % Zinsen über dem Basiszinssatz hieraus seit dem 01.05.2013 zu bezahlen.

Höchst hilfsweise beantragt der Kläger weiter:

Die Beklagte zu 2 wird verurteilt an den Kläger für den Monat Mai 2012 einen Bruttomonatslohn in Höhe von 4.730,68 €, abzüglich hierauf gezahlten Nettozahlung in Höhe von 3.658,20 €, zzgl. 5 % Zinsen über dem Basiszinssatz hieraus seit dem 01.06.2012 zu bezahlen.

Die Beklagte zu 2 wird verurteilt an den Kläger für den Monat Juni 2012 einen Bruttomonatslohn in Höhe von 4.730,68 €, abzüglich hierauf gezahlten Nettozahlung in Höhe von 3.163,33 €, zzgl. 5 % Zinsen über dem Basiszinssatz hieraus seit dem 01.07.2012 zu bezahlen.

Die Beklagte zu 2 wird verurteilt an den Kläger für den Monat Juli 2012 einen Bruttomonatslohn in Höhe von 4.730,68 €, abzüglich hierauf gezahlten Nettozahlung in Höhe von 3.163,33 €, zzgl. 5 % Zinsen über dem Basiszinssatz hieraus seit dem 01.08.2012 zu bezahlen.

Die Beklagte zu 2 wird verurteilt an den Kläger für den Monat August 2012 einen Bruttomonatslohn in Höhe von 4.730,68 €, abzüglich hierauf gezahlten Nettozahlung in Höhe von 3.163,33 €, zzgl. 5 % Zinsen über dem Basiszinssatz hieraus seit dem 01.09.2012 zu bezahlen.

Die Beklagte zu 2 wird verurteilt an den Kläger für den Monat September 2012 einen Bruttomonatslohn in Höhe von 4.730,68 €, abzüglich hierauf gezahlten Nettozahlung in Höhe von 3.163,33 €, zzgl. 5 % Zinsen über dem Basiszinssatz hieraus seit dem 01.10.2012 zu bezahlen.

Die Beklagte zu 2 wird verurteilt an den Kläger für den Monat Oktober 2012 einen Bruttomonatslohn in Höhe von 4.730,68 €, abzüglich hierauf gezahlten Nettozahlung in Höhe von 3.217,11 €, zzgl. 5 % Zinsen über dem Basiszinssatz hieraus seit dem 01.11.2012 zu bezahlen.

Die Beklagte zu 2 wird verurteilt an den Kläger für den Monat November 2012 einen Bruttomonatslohn in Höhe von 4.730,68 €, abzüglich hierauf gezahlten Nettozahlung in Höhe von 3.163,33 €, zzgl. 5 % Zinsen über dem Basiszinssatz hieraus seit dem 01.12.2012 zu bezahlen.

Die Beklagte zu 2 wird verurteilt an den Kläger für den Monat Dezember 2012 einen Bruttomonatslohn in Höhe von 4.730,68 €, abzüglich hierauf gezahlten Nettozahlung in Höhe von 3.406,78 €, zzgl. 5 % Zinsen über dem Basiszinssatz hieraus seit dem 01.01.2013 zu bezahlen.

Die Beklagte zu 2 wird verurteilt an den Kläger für den Monat Januar 2013 einen Bruttomonatslohn in Höhe von 4.730,68 €, abzüglich hierauf gezahlten Nettozahlung in Höhe von 3.175,97 €, zzgl. 5 % Zinsen über dem Basiszinssatz hieraus seit dem 01.02.2013 zu bezahlen.

Die Beklagte zu 2 wird verurteilt an den Kläger für den Monat Februar 2013 einen Bruttomonatslohn in Höhe von 4.730,68 € zzgl. 4.512,20 € Jubiläumsgeld,, abzüglich hierauf gezahlten Nettozahlung in Höhe von 5.027,47 €, zzgl. 5 % Zinsen über dem Basiszinssatz hieraus seit dem 01.03.2013 zu bezahlen.

Die Beklagte zu 2 wird verurteilt an den Kläger für den Monat März 2013 einen Bruttomonatslohn in Höhe von 4.730,68 €, abzüglich hierauf gezahlten Nettozahlung in Höhe von 3.156,76 €, zzgl. 5 % Zinsen über dem Basiszinssatz hieraus seit dem 01.04.2013 zu bezahlen.

Die Beklagte zu 2 wird verurteilt an den Kläger für den Monat April 2013 einen Bruttomonatslohn in Höhe von 4.730,68 €, zzgl. einer Jahreszahlung in Höhe von 354,07 € brutto, abzüglich hierauf gezahlten Nettozahlung in Höhe von 3.317,09 €, zzgl. 5 % Zinsen über dem Basiszinssatz hieraus seit dem 01.04.2013 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. AG und der Firma G. als ihrer (damaligen) wirtschaftlichen Eigentümerinnen und der deshalb zunächst geplanten Standort-schließung in C-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 worden sei. Die IG Metall habe jedoch als Ausgleich hierfür auch auf zusätzlichen substanziellen 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. Das Arbeitsgericht habe zutreffend entschieden, dass der Kläger keinen Anspruch auf Zahlung eines höheren Transferentgelts 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. Zumindest 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 2 damit Regelungen aufgezwungen würden, die diese so nie abgeschlossen hätte. Die vorliegend gewählte tarifliche Gestaltung und ebenso die dortigen Stichtagsregelungen

seien zulässig. Der Kläger beziehe ein Transferentgelt unter Anrechnung des Kurzarbeitergeldes dergestalt, dass die maßgebliche Nettoentgeltdifferenz zum Kurzarbeitergeld von 60 % bzw. 67 % wie hier in der Weise errechnet werde, dass die Beklagte zu 1 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 Betracht 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 1 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 1 vorgenommenen Berechnung des Transferentgeltes sei der Spruch der Tarifschiedsstelle vom 14.12.2012 bindend, habe ebenso gegenüber den 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 Schiedsspruches 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 1 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.

Wegen des Vorbringens der Parteien im zweiten Rechtszug im Übrigen wird auf den Inhalt der Schriftsätze vom 26.07.2013, 09.09.2013 und vom 23.09.2013, nebst der jeweils vorgelegten Anlagen, Bezug genommen.

Entscheidungsgründe:

Die zulässige Berufung hat in der Sache keinen Erfolg.

- 18 -

I.

1. Die gem. § 64 Abs. 2 ArbGG statthafte Berufung der Beklagten 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 auf Grund zu unterstellender Einwilligung der Beklagten, die sich hierzu erkennbar nicht geäußert hat, und jedenfalls wegen Sachdienlichkeit zulässig (§§ 64 Abs. 6 ArbGG, 533 ZPO).

II.

Die Berufung der Klagepartei ist unbegründet. Das Arbeitsgericht hat im Ergebnis zutreffend und überzeugend begründet entschieden, dass der Klagepartei weder Ansprüche auf Zahlung eines höheren beE-Monatsentgelts von 80 % zustehen (dazu 1.) noch die Berechnung des beE-Entgelts durch die Beklagte zu 2 als solche zu beanstanden ist (dazu 2.) noch die Klagepartei Anspruch auf weitergehende Auskünfte über den Stand ihrer betrieblichen Altersversorgung hat (dazu 3.).

1. Die Klagepartei hat gegenüber der Beklagten zu 2 als rechtlich selbstständigen Transferunternehmens und ihrer aktuellen Arbeitgeberin keinen Anspruch auf Zahlung eines (wie auch immer berechneten, dazu unten) höheren beE-Entgelts von 80 % statt 70 % gemäß der Berufungsanträge als Haupt- und (weiteren) Hilfsanträge.

a) Ein solcher 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 hiesigen Beklagten zu 1 und der IG Metall unmittelbar stützen.

aa) Zum einen ist Partei dieses Haustarifvertrages allein die Firma C. als hier Beklagte zu 1, nicht auch die Beklagte zu 2, weshalb eine Rechtsgrundlage für die allein gegen Letztere geltend gemachten Ansprüche auf höheres beE-Entgelt hieraus nicht ersichtlich ist.

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) zustehen.

Einzelvertraglich, im Wege einer Bezugnahme Klausel im Arbeitsvertrag, gilt dieser Ergänzungstransfer- und Sozialtarifvertrag schon deshalb nicht, weil der den ursprünglichen Arbeitsvertrag der Klägerin mit der Beklagten zu 1 ersichtlich vollständig novierende dreiseitige Vertrag zwischen der Klägerin und beiden Beklagten ebenfalls vom 04.04.2012 unter Abschnitt C Ziff. 3.1 ausdrücklich bestimmt, dass bei der Beklagten zu 1 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 Klagepartei 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 bei der Klagepartei unstreitig 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 hin-

sichtlich des dortigen Stichtages und damit insgesamt oder partiell (s.u.), grundsätzlich kein Anspruch der Klagepartei auf höheres beE-Entgelt bestehen:

Ist die Begrenzung dieser Ansprüche auf die IG Metall-Mitglieder oder jedenfalls die Stichtagsklausel hierfür unwirksam (sh. nachstehend), so ergibt sich hieraus nicht bereits auch ohne weiteres eine Erstreckung dieser Ansprüche auf alle Arbeitnehmer, der Beklagten zu 1 und/oder zu 2, 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 ist nicht möglich:

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 hinsichtlich 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, und/oder jedenfalls auch auf solche, die dies erst nach dem, etwa unwirksamen, Stichtag geworden sind: Zumal unter den vorliegenden Umständen könnte keinesfalls davon ausgegangen 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) Ebenso scheidet eine „Anpassung nach oben“ qua notwendiger Gleichbehandlung sonst aus:

Voraussetzung hierfür wäre eine bereits erfolgte und nicht mehr rückgängig zu machende Leistungserbringung an die zu Unrecht begünstigten Gewerkschaftsmitglieder, wofür die Klagepartei darlegungs- und ggf. beweispflichtig wäre. 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 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 hierdurch ausgelösten – logischer Weise: hierdurch auslösbaren -, einen dadurch beabsichtigten „Druck“ 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, wie bereits das Arbeitsgericht ausgeführt hat. 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. 111 (LS); U. v. 23.03.2011, 10 AZR 701/09, AP Nr. 19 zu § 1 TVG Tarifverträge: Verkehrsgewerbe – insbes. 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 Rechtsgrundlagen lässt sich ein Anspruch der Klagepartei auf höheres beE-Entgelt gegenüber der Beklagten zu 2 nicht begründen.

aa) 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 (ständige Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, 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. Arbeitsgericht 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 C-Stadt, der ebenfalls vom 04.04.2012 datiert, bestimmt einleitend ausdrück-

lich, 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 die Klagepartei 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 je-

doch gerade nicht ebenfalls Inhalt eines im Interessenausgleich etwa beinhalteten Sozialplans wäre (!). Auch hierzu hat bereits das Arbeitsgericht das Erforderliche ausgeführt.

cc) 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 - wieso dies eine „Absicherung/Reparatur“ einer „rechtlich sehr riskanten Tarifvertragsgestaltung“ darstellen und es den Beklagten (beiden Beklagten?) verwehren sollte, sich auf die Abgeltungsklausel zu berufen, ist ebenso wenig nachvollziehbar: Der dreiseitige Vertrag vom 04.04.2012 regelt detailliert die betriebsbedingte Beendigung des Arbeitsverhältnisses der Klagepartei mit der hiesigen 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 weiteren 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 um-

fassende 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 späterer Gewerkschaftsmitgliedschaft der Klagepartei ist nicht zu erkennen.

Damit wären sich nicht 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 München in den Parallelverfahren, zuletzt etwa U. v. 25.09.2013, 11 Sa 328/13; U. v. 08.10.2013, 6 Sa 421/13).

2. Die Klägerin hat auch keinen Anspruch auf Berechnung des BeE-Entgelts nach der von ihr angesetzten Bruttolohnregelung.

Das Arbeitsgericht hat auch insoweit zutreffend ausgeführt - worauf verwiesen wird (§ 69 Abs. 2 ArbGG) -, dass für die Klagepartei als nunmehriges Mitglied der IG-Metall damit der Spruch der Tarifschiedsstelle vom 14.12.2012 bindend ist (§ 9 TVG, § 108 Abs. 4 ArbGG; siehe BAG, U. v. 20.05.1960, 1 AZR 268/57, AP Nr. 8 zu § 101 ArbGG 1953) und schon deshalb kein Anspruch auf höhere Bruttovergütung während des Transferarbeitsverhältnisses, wie hier begehrt, besteht.

Im Übrigen hat die Berufungskammer bereits in ihrem, den Parteien bekannten, Urteil vom 25.07.2013 (4 Sa 166/13, Homepage des LAG München – Revision eingelegt) in einem der (zahlreichen) Parallelverfahren ausgeführt – worauf ergänzend Bezug genommen wird -, dass auch inhaltlich den Ausführungen der Tarifschiedsstelle gem. § 8 des Transfer- und Sozialtarifvertrages vom 14.12.2012 beizutreten ist, dass durch die Regelung dieses Tarifvertrages die Beschäftigten der BeE und hiesigen Beklagten zu 2 während der Zeit des Bezugs von Transferkurzarbeitergeld keinen Bruttomonatsverdienst, sondern ein „BeE-Monatsentgelt“ unter Anrechnung der Transferkurzarbeitergeld-Zahlungen erhalten sollen, wobei es sich bei letzterem um einen steuerfreien („Netto“-)Betrag nach § 3 Nr. 2 EStG handelt - was zunächst die Berechnung des dem Satz von 70 % bzw. 80 % des Bruttomonatseinkommens entsprechenden individuellen Nettoent-

gelts 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.

3. Auch hinsichtlich des, weiter, begehrten, Auskunftsanspruches nach § 4a Abs. 1 BetrAVG ist die Berufung der Klagepartei unbegründet.

Das Arbeitsgericht hat auch insoweit zutreffend darauf hingewiesen – worauf das Berufungsgericht wiederum uneingeschränkt Bezug nimmt (§ 69 Abs. 2 ArbGG) -, dass zum einen, unverändert, ein berechtigtes Interesse im Sinne dieser Vorschrift fehlt, zum anderen jedenfalls die begehrte Auskunft durch das Schreiben Beklagten von Ende April 2012 erfüllt ist (§ 362 Abs. 1 BGB).

4. Damit musste die Berufung der Klagepartei in vollem Umfang erfolglos bleiben.

III.

Die Klagepartei hat die damit die Kosten ihrer erfolglosen Berufung zu tragen (§ 97 Abs. 1 ZPO).

IV.

Das Landesarbeitsgericht hat die Revision zum Bundesarbeitsgericht im Hinblick auf die Vielzahl von Parallelverfahren und bereits deshalb anzunehmender grundsätzlicher Bedeutung zugelassen.

Rechtsmittelbelehrung:

Gegen dieses Urteil kann die Klagepartei 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 Revisionschrift 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

Dr. Häusler

Hegedüsch