8 Sa 743/13
35 Ca 2385/13
(ArbG München)

Verkündet am: 29.01.2014

Lais
Urkundsbeamtin
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, B-Stadt

2. Firma E.
   C-Straße, B-Stadt

- Beklagte und Berufungsbeklagte -

Prozessbevollmächtigte:

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

hat die 8. Kammer des Landesarbeitsgerichts München auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 29. Januar 2014 durch den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht Dyszak und die ehrenamtlichen Richter Zrenner und Schild

für Recht erkannt:

1. **Die Berufung des Klägers gegen das Endurteil des Arbeitsgerichts München vom 07.08.2013 - 35 Ca 2385/13 - wird auf seine Kosten zurückgewiesen.**

2. **Die Revision wird zugelassen.**

Tatbestand:

Die Parteien streiten über Ansprüche des Klägers auf Zahlung einer zusätzlichen Abfindung sowie auf ein höheres Transferentgelt.

Der Kläger war bei der Beklagten zu 1) bis 30.04.2012 beschäftigt. Er war nicht Mitglied der Gewerkschaft IG Metall. Die Beklagte zu 2) ist die von der Beklagten zu 1) gebildete Transfergesellschaft. Das Arbeitsverhältnis mit der Beklagten zu 1) ging gemäß einem dreiseitigen Vertrag zwischen dem Kläger, der Beklagten zu 1) und der Beklagten zu 2)

auf Letztgenannte über (vgl. Anlage K 1, Blatt 5 ff. der Akte). Diesem Vertrag lag ein Transfer- und Sozialtarifvertrag zwischen der Beklagten zu 1) und der IG Metall Bezirksleitung Bayern vom 04.04.2012 (vgl. Anlage K 2, Blatt 11 ff. der Akte) und ein ebenfalls zwischen diesen Beteiligten abgeschlossenen Ergänzungstransfer- und Sozialtarifvertrag vom gleichen Tag (vgl. Anlage K 3, Blatt 15 der Akte) zugrunde.

Unter „Abschnitt A: Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit NSN“ enthielt der dreiseitige Vertrag unter anderem Regelungen zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit der Beklagten zu 1) und zur Abfindungszahlung.

Ziffer 2 lautete:

> *„**2. Abfindungszahlung***
> *2.1 Die Höhe der Abfindung ist gem. § 7 Abs. 1 des Transfer- und Sozialtarifvertrages abhängig von der Dauer der Betriebszugehörigkeit. Der Höchstbetrag für die Abfindung beträgt gem. § 7 Abs. 2 Transfer- und Sozialtarifvertrag EUR 110.000,00. Im Übrigen findet § 7 Abs. 3 Anwendung.*
>
> *Arbeitnehmer, die unter den Geltungsbereich des Ergänzungstransfer- und Sozialtarifvertrages fallen, erhalten gem. § 3 des Ergänzungstransfer- und Sozialtarifvertrages als weiteren Bestandteil der Abfindung zusätzlich EUR 10.000,00, der Höchstbetrag für die Abfindung beträgt EUR 120.000,00.*
> *(…)“*

Unter „Abschnitt B: Begründung eines Vermittlungs- und Qualifizierungsverhältnisses mit der NSN TG“ enthielt der Vertrag unter anderem in Ziffer 4. folgende Regelung:

> *„**4. Monatliche Vergütung***
> *Der/die Arbeitnehmer/-in erhält gemäß § 5 Abs. 3 des Transfer- und Sozialtarifvertrages auf der Basis der von der NSN an die NSN TG zur Vergütung gestellten Gehaltsdaten, ab Eintritt in die NSN TG - unter Anrechnung von Zahlungen der Agentur für Arbeit - bis zu ihrem/seinem Ausscheiden monatlich 70% ihres/seines BruttoMonatsEinkommens. Das BruttoMonatsEinkommen ist das 13,5-fache des bisherigen BruttoMonatsEinkommens dividiert durch zwölf.*

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

Der Ergänzungstransfer- und Sozialtarifvertrag vom 04.04.2012 galt gemäß § 1 Abs. 2 persönlich für alle Beschäftigten, die bis einschließlich 23.03.2012, 12.00 Uhr Mitglied der IG Metall geworden sind, sofern sie die individuellen Voraussetzungen für den Anspruch auf Transferkurzarbeitergeld gemäß den §§ 169 ff. SGB III erfüllen. Ferner war unter anderem in § 2 geregelt, dass die vom Geltungsbereich des Tarifvertrages erfassten Beschäftigen „unter Anrechnung ihrer Ansprüche aus § 5 Abs. 3 des Transfer- und Sozialtarifvertrages innerhalb der BeE – unter Anrechnung der Zahlungen der Agentur für Arbeit – ein BeE-Monatsentgelt von monatlich 80 Prozent ihres Bruttomonatseinkommens“ erhalten. In § 3 war geregelt, dass diese Beschäftigten „als weiteren Bestandteil der Abfindung nach § 7 des Transfer- und Sozialtarifvertrages EUR 10.000,00 unabhängig vom Zeitpunkt ihres Unternehmenseintritts“ erhalten, bis zu einem Höchstbetrag von EUR 120.000,00.

Mit der am 27.02.2013 beim Arbeitsgericht München eingegangenen Klage vom 07.02.2013 sowie der Klageerweiterung vom 04.06.2013 machte der Kläger die Aufstockung seiner Abfindung um EUR 10.000,- brutto sowie die Zahlung von Vergütungsdifferenzen in Höhe von EUR 15.593,09 für die Monate Mai bis Januar 2013 geltend.

Der Kläger hat vor dem Arbeitsgericht die Auffassung vertreten, er habe auch ohne Gewerkschaftsmitgliedschaft Anspruch auf eine zusätzliche Abfindungszahlung sowie ein erhöhtes Entgelt aus dem Ergänzungstransfer- und Sozialtarifvertrag. Der Anspruch ergebe sich aus dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz. Die Besserstellung der tarifgebundenen Arbeitnehmer sei unzulässig. Der Verstoß liege in der Wahl des Stichtages, der völligen Loslösung der Zusatzzahlungen von jeglichem Sonderkündigungsschutz, von der Dauer der Betriebszugehörigkeit und sonstigen schützenswerten Belangen. Der Kläger habe daher direkten Anspruch auf Zahlung. Schließlich sei bereits vor Abschluss der Tarifverträge kommuniziert worden, dass es Besserstellungen für Gewerkschaftsmitglieder geben werde. Die im dreiseitigen Vertrag angelegte Differenzierung

zwischen tarifgebundenen und nicht tarifgebundenen Arbeitnehmern sei daher unwirksam und die entstehende Regelungslücke müsse durch eine Anpassung der Ansprüche des Klägers „nach oben“ ausgefüllt werden. Anders könnten die durch die unzulässige Ungleichbehandlung entstandenen Nachteile nicht ausgeglichen werden.

Weiter hat der Kläger vorgetragen, Grundlage aller Zahlungen sei das Bruttomonats-Einkommen. Dieses müsse mit 13,5 multipliziert und anschließend durch 12 dividiert werden. Dieses rechnerische Bruttomonatseinkommen müsse durch 100 dividiert und mit 70 bzw. 80 multipliziert werden. Die von der Beklagten vorgenommene Berechnung sei daher unrichtig.

Der Kläger hat beantragt:

1. Die Beklagte zu 1) wird verurteilt, an den Kläger 10.000,- € nebst 5 % Zinsen über dem Basiszinssatz seit dem 01.06.2012 zu bezahlen.

2. Die Beklagten werden gesamtschuldnerisch verurteilt, an den Kläger weitere 15.593,09 € zu bezahlen.

Die Beklagten haben beantragt,

die Klage abzuweisen.

Sie haben vor dem Arbeitsgericht die Auffassung vertreten, dass der Kläger weder einen Anspruch auf Erhöhung der Abfindung noch des Transferentgeltes habe. Die von ihm begehrten Sonderkonditionen stünden nur Arbeitnehmern zu, die unter den Geltungsbereich des Ergänzungstransfer- und Sozialtarifvertrages fielen. Dies sei beim Kläger mangels Mitgliedschaft in der IG Metall nicht der Fall. Es sei zudem kein Verstoß gegen den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz gegeben, da dieser auf Leistungen, die zur Erfüllung einer tarifvertraglichen und damit normativen Verpflichtung erbracht werden, nicht anwendbar sei. Ein Verstoß gegen die negative Koalitionsfreiheit des Klägers sei ebenfalls nicht gegeben. Insoweit sei schon nicht ersichtlich, wie die Stichtagsklausel zum 23.03.2012 zu einem unzulässigen Beitrittsdruck habe führen können, wenn der Tarifver-

trag, der die zusätzliche Leistung gewähre, erst am 04.04.2012, d. h. nach dem Stichtag abgeschlossen wurde. Eine Anpassung der zusätzlichen Leistungen aus dem Ergänzungstransfer- und Sozialtarifvertrag nach oben sei keinesfalls vorzunehmen. Denn eine Anpassung der tariflichen Regelungen durch die Gerichte würde einen unzulässigen Eingriff in das den Tarifvertragsparteien zustehende Recht der Tarifautonomie bedeuten, weil mit diesem Inhalt der Tarifvertrag auch bei Kenntnis einer unterstellten Unzulässigkeit der Differenzierung nicht geschlossen worden wäre. Hintergrund der Besserstellung der Gewerkschaftsmitglieder sei nämlich die Aufhebung des tariflichen Sonderkündigungsschutzes gewesen, den die Gewerkschaft von einer Besserstellung ihrer Mitglieder abhängig gemacht habe.

Weiter haben die Beklagten vorgetragen, dass sie vereinbarungsgemäß 70 % des vereinbarten Bruttomonatseinkommens unter Anrechnung des vom Kläger bezogenen Kurzarbeitergeldes ordnungsgemäß abrechneten. Zur Zahlung sei ausdrücklich ein „BeE-Monatsentgelt“, kein Bruttomonatsentgelt vereinbart worden. Dieser Wortlaut weise darauf hin, dass es sich um kein übliches Arbeitsentgelt, sondern um Transferentgelt und damit um eine Aufstockungsleistung zum Kurzarbeitergeld handle. Hinsichtlich der Berechnung der Beklagten im Einzelnen wird auf ihren Schriftsatz vom 30.04.2013 verwiesen. Weiter haben sie geltend gemacht, die Art und Weise der Abrechnung entspreche dem Spruch einer Tarifschiedsstelle vom 14.12.2012.

Mit Endurteil vom 07.08.2013 - 35 Ca 2385/13 - hat das Arbeitsgericht München die Klage als unbegründet abgewiesen. Der Kläger habe weder einen Anspruch auf eine zusätzliche Abfindung in Höhe von EUR 10.000,- noch auf ein höheres Entgelt.

Ein Anspruch auf eine zusätzliche Abfindung in Höhe von EUR 10.000,- ergebe sich nicht aus Abschnitt A Ziffer 2. des dreiseitigen Vertrags i. V. m. § 3 des Ergänzungstransfer- und Sozialtarifvertrages, da der Kläger nicht unter den Anwendungsbereich dieses Tarifvertrages falle. Der Kläger sei nicht Mitglied der IG Metall und sei dies auch nicht am 23.03.2012 gewesen. Dies wäre jedoch nach dem eindeutigen Wortlaut des dreiseitigen Vertrages Voraussetzung für die begehrte Leistung.

Ein Anspruch ergebe sich auch nicht aus dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz. Die Beklagte zu 1) unterscheide zwar bei der Zahlung der zusätzlichen Abfindung zwischen denjenigen Arbeitnehmern, die am Stichtag Mitglieder der tarifschließenden Gewerkschaft - der IG Metall - gewesen seien, und den anderen Arbeitnehmern. Die Beklagte zu 1) folge bei der Gewährung der zusätzlichen Abfindung jedoch nicht einer von ihr selbst gesetzten Regel, nach der sie eine Gruppe bei der Zahlung schlechter stellt. Vielmehr halte sie sich an die Regelungen der Tarifverträge. Im bloßen Normenvollzug liege keine willkürliche Ungleichbehandlung im Sinne des arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatzes. Dabei komme es nicht darauf an, ob die betreffende Norm objektiv wirksam sei. Auch wenn der Arbeitgeber sich nach einer nur vermeintlich für ihn wirksamen Tarifnorm richte, hätten Arbeitnehmer, denen nach dieser Regelung keine Leistungen zustehen, nicht schon deshalb einen Anspruch, weil die Leistungen den anderen Arbeitnehmern ohne Rechtsgrund zugeflossen seien. Etwas anderes ergebe sich auch nicht aus der Tatsache, dass es sich bei dem Ergänzungstransfer- und Sozialtarifvertrag um einen Haustarifvertrag handle. Auch die Regelungen eines Haustarifvertrages seien nicht selbst vom Arbeitgeber gesetzt. Sie seien vielmehr Ergebnis einer Einigung zwischen dem Arbeitgeber und der tarifschließenden Gewerkschaft. Haustarifverträge würden wie jeder andere Tarifvertrag nach §§ 3 Abs. 1, 4 Abs. 1 TVG normativ gelten.

Der Kläger habe auch keinen Anspruch auf Zahlung der zusätzlichen Abfindung wegen eines möglichen Verstoßes gegen die Koalitionsfreiheit. Selbst bei Annahme der Unwirksamkeit der Stichtagsregelung sowie der Differenzierungsklausel im Ergänzungstransfer- und Sozialtarifvertrag vom 04.04.2012 bestehe kein Anspruch des Klägers. Denn dies würde voraussetzen, dass die Tarifvertragsparteien den Tarifvertrag auch ohne die Differenzierung zwischen Gewerkschaftsmitgliedern und Nichtgewerkschaftsmitgliedern geschlossen hätten. Selbst wenn die Begrenzung des Anspruchs auf IG Metall-Mitglieder unwirksam wäre, so ergebe sich hieraus nicht die Erstreckung des Anspruchs auf alle Arbeitnehmer der Beklagten, sondern lediglich die Unwirksamkeit der gesamten Klausel. Selbst wenn man eine dadurch entstandene „Tarifvertragslücke“ annehmen wollte, könne diese nicht durch das Gericht dergestalt geschlossen werden, dass an die Stelle der beanstandeten Regelung nunmehr eine neue Regelung träte, die auf sämtliche Arbeitnehmer der Beklagten oder jedenfalls diejenigen, die eine Verweisungsklausel in ihrem Arbeitsvertrag haben, erstreckt würde. Es könne nicht davon ausgegangen werden, dass

die Tarifvertragsparteien eine solche Erstreckung vereinbart hätten, wenn sie von einer Unwirksamkeit der Differenzierungsklausel ausgegangen wären. Hierfür gebe es keine Anhaltspunkte. Vielmehr hätten die Tarifvertragsparteien bewusst allein die betreffenden Gewerkschaftsmitglieder privilegieren wollen, nicht jedoch später eingetretene Gewerkschaftsmitglieder oder sämtliche Arbeitnehmer.

Der Kläger habe auch keinen Anspruch gegenüber den Beklagten zu 1) und zu 2) auf Zahlung von erhöhten Bezügen gemäß § 5 Abs. 3 Transfer- und Sozialtarifvertrag i. V. m. § 2 Ergänzungstransfer- und Sozialtarifvertrag und dem dreiseitigen Vertrag. Dass er keinen Anspruch auf Zahlung von 80 % des ehemaligen Bruttogehalts entsprechend der Regelung in § 2 des Ergänzungstransfer- und Sozialtarifvertrages habe, folge bereits aus den obigen Ausführungen.

Der Kläger habe auch keinen Anspruch auf Zahlung von Vergütungsdifferenzen ausgehend von einem Bruttomonatsgehalt von 70 % seines ehemaligen Gehalts. Die Beklagte zu 2) habe die Gehaltsansprüche richtig berechnet. Sämtliche dem Kläger für die Monate Mai 2012 bis Januar 2013 zustehenden Ansprüche seien bereits durch Erfüllung erloschen. Entgegen seiner Ansicht ergebe sich aus dem Wortlaut des dreiseitigen Vertrages nicht, dass die Beklagten ein Bruttomonatseinkommen von 70 % schuldeten. Der dreiseitige Vertrag regle vielmehr, dass 70 % eines „BruttoMonatsEinkommens“ gemäß „§ 5 Abs. 3 des Transfer- und Sozialtarifvertrags (…) ab Eintritt in die NSN TG – unter Anrechnung von Zahlungen der Agentur für Arbeit“ geschuldet würden. Damit komme klar zum Ausdruck, dass die Beklagte ein Entgelt in demselben Umfang schulde, wie es sich auch direkt aus dem Tarifvertrag ergebe. Dafür, dass die Beklagten eine im Umfang über den Tarifvertrag hinausgehende Leistungspflicht hätten eingehen wollen, ergäben sich weder aus dem Wortlaut noch nach den Umständen Anhaltspunkte. Im Transfer- und Sozialtarifvertrag sei lediglich der Anspruch auf ein „BeE-Monatsentgelt“ geregelt. Mit dieser Formulierung werde nicht ein Bruttomonatsverdienst, sondern ein „BeE-Monatsentgelt“ zugesagt. Während bei der Berechnung der Höhe des BeE-Monatsentgelts auf ein Bruttomonatseinkommen und ein Bruttomonatsgehalt Bezug genommen werde, sei bei dem BeE-Monatsgehalt nicht von „Brutto“ die Rede. Daraus folge, dass es sich bei dem BeE-Monatsentgelt nicht um einen Bruttobetrag handeln müsse.

Die Auslegung, dass weder nach dem Transfer- und Sozialtarifvertrag noch nach dem dreiseitigen Vertrag ein Bruttoentgelt von 70% geschuldet wird, entspreche auch dem Sinn und Zweck der Regelung. Sowohl im dreiseitigen Vertrag als auch im Transfer- und Sozialtarifvertrag sei geregelt, dass ein Anspruch nur „unter Anrechnung der Zahlungen der Agentur für Arbeit“ bestehe. Die von der Agentur für Arbeit geleisteten Zahlungen sollten mithin die Zahlungen der Beklagten verringern. Dies sei aber sinnvoll nur möglich, wenn die Berechnung so, wie sie von der Beklagten vorgenommen worden sei, durchgeführt werde. Nach § 3 Nr. 2 EStG handle es sich bei Kurzarbeitergeld um einen steuerfreien Bezug und damit für den Arbeitnehmer um einen Nettobetrag. Dieser könne von einem Bruttobetrag nicht sinnvoll abgezogen werden.

Dass die Abrechnungsmethodik bei Zahlung des Transferkurzarbeitergeldes nicht der normalen Abrechnungsmethodik im Sinne einer Bruttolohnabrede entspreche, werde schließlich auch durch die Regelung des dreiseitigen Vertrages unter Abschnitt C, Ziffer 1, Absatz 1.1. bestätigt. Darin sei ausdrücklich geregelt, dass die Arbeitnehmer keinen Erstattungsanspruch für Nachzahlungen aufgrund des Progressionsvorbehalts hätten. Da das Kurzarbeitergeld als steuerfreie Leistung gezahlt werde, die zu steuerlichen Nachzahlungen führen könne, werde durch diese Regelung erkennbar, dass sich die Beklagte gerade nicht zu einer Abrechnungsmethode verpflichten wollte, die solche Nachteile vermeidet.

Ergänzend wird wegen der Feststellungen und Erwägungen des Arbeitsgerichts auf die angegriffene Entscheidung Bezug genommen.

Gegen dieses Endurteil, das ihm am 23.08.2013 zugestellt wurde, wendet sich der Kläger mit seiner am 02.09.2013 eingegangenen und am 23.10.2013 begründeten Berufung, mit der er seine erstinstanzlichen Klageanträge weiterverfolgt.

Der Kläger hält das Ersturteil für rechtsfehlerhaft. Zu Unrecht habe das Arbeitsgericht die Klage auf Zahlung einer weiteren Abfindung von EUR 10.000,- abgelehnt. Es sei unzutreffend, dass der Kläger nach dem Wortlaut des Ergänzungstransfer- und Sozialtarifvertrages nicht unter dessen Geltungsbereich falle. Denn Sinn und Zweck dieses Tarifvertrages

sei auch nach Auffassung der Beklagten, allen Mitarbeitern mit Sonderkündigungsschutz den Verlust des Arbeitsplatzes durch die Vereinbarungen auszugleichen durch die Zahlung zusätzlicher EUR 10.000,-. Nach Sinn und Zweck der Tarifverträge falle der Kläger also darunter, da er mit seinem Ausscheiden Sonderkündigungsschutz verliere. Dies habe das Arbeitsgericht ignoriert. Der Kläger habe einen Sonderkündigungsschutz gehabt. Denn er sei zum Zeitpunkt des Abschlusses der Verträge mehr als 55 Jahre alt und länger als zehn Jahre in der Firma gewesen, sodass er einen besonderen Jubiläumsschutz erhalten habe und nach betrieblicher Übung unkündbar gewesen sei. Er habe einen absoluten Kündigungsschutz im Rahmen der betrieblichen Vereinbarungen, insbesondere der betrieblichen Übung gehabt. Bei Siemens existierten entsprechende Zusagen, dass bei entsprechend langer Betriebszugehörigkeit eine Kündigung vertraglich ausgeschlossen sei. Dies werde als gerichtsbekannt unterstellt. Da durch den Ergänzungstransfer- und Sozialtarifvertrag ausschließlich Mitgliedern der IG Metall ein Ausgleich für den Wegfall des Sonderkündigungsschutzes gewährt werde, liege eine sich aus dem Wortlaut ergebende Ungleichbehandlung vor gegenüber den Mitarbeitern, die Kündigungsschutz gehabt hatten und ihn verloren haben, nur weil sie nicht in der IG Metall gewesen seien. Dies sei rechtswidrig. Unter den Mitarbeitern, die einen Sonderkündigungsschutz verloren haben, dürfe nicht nach sachfremden Kriterien weiter differenziert werden. Der Ergänzungstransfer- und Sozialtarifvertrag sei also im Rahmen der teleologischen Reduktion so auszulegen, dass jeglicher Mitarbeiter den entsprechenden Ausgleich erhalte, der einen Sonderkündigungsschutz gehabt und verloren habe. Damit gebe es im Wege der Vertragsauslegung nach § 242 BGB einen unmittelbaren Anspruch aus dem dreiseitigen Vertrag, da der Kläger tatsächlich Sonderkündigungsschutz verloren habe. Schon deshalb hätte das Arbeitsgericht die begehrte Zahlung zusprechen müssen.

Ein Anspruch des Klägers ergebe sich ebenso aus dem „Gleichsetzungsgrundsatz“, den das Arbeitsgericht vollständig verkannt habe. Der betriebsverfassungsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz ziele darauf ab, eine Gleichbehandlung von Personen in vergleichbaren Sachverhalten sicherzustellen und eine gleichheitswidrige Gruppenbildung auszuschließen. Sozialpläne hätten eine zukunftsbezogene Ausgleichs- und Überbrückungsfunktion. Die Betriebsparteien müssten nach § 75 Abs. 1 BetrVG die Grenzen von Recht und Billigkeit sowie die Funktion eines Sozialplans beachten. Unter Berücksichtigung dieser Maßstäbe liege hier eine Ungleichbehandlung der der IG Metall bis zum

23.03.2012 beigetretenen Arbeitnehmer und der anderen Arbeitnehmer vor. Dadurch, dass die Betriebsparteien nicht für alle Beschäftigten die Leistungen des Ergänzungstarifvertrages übernommen hätten, hätten sie die beiden genannten Gruppen unterschiedlich behandelt, was nicht gerechtfertigt sei. Die Differenzierung sei nicht gerechtfertigt, insbesondere sei ein mögliches „Abkaufen“ des tariflichen Sonderkündigungsschutzes kein zulässiges Differenzierungskriterium.

Weiter sei zu berücksichtigen, dass das für Gewerkschaftsmitglieder zur Verfügung gestellte Verteilungsvolumen von der den Betriebsparteien zur Verfügung stehenden Gesamtverteilungsmasse abgezogen worden sei. Die Betriebsparteien hätten bei der Gestaltung des Ausgleichs von Nachteilen auch den ihnen eingeräumten Spielraum überschritten. § 75 Abs. 1 BetrVG verbiete ausdrücklich nachteilige Maßnahmen wegen einer Gewerkschaftsmitgliedschaft. Nach zutreffender Auffassung schütze diese Vorschrift auch die negative Koalitionsfreiheit.

Rechtsfolge sei eine „Anpassung nach oben“; denn anders könne vorliegend die ungleiche Behandlung nicht beseitigt werden, was das Arbeitsgericht rechtsfehlerhaft verneint habe.

Das Arbeitsgericht habe ferner zu Unrecht den Anspruch des Klägers auf Zahlung erhöhter Bezüge verneint. Er habe einen Anspruch auf eine Vergütung in Höhe von 70 % bzw. 80 % des ehemaligen Bruttoeinkommens. Hinsichtlich der Ungleichbehandlung der beiden Gruppen verweise er auf seine obigen Ausführungen; die Unterscheidung zwischen 70 % und 80 % verstoße gegen den betriebsverfassungsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz. Er habe somit Anspruch auf eine monatliche Vergütung in der Transfergesellschaft in Höhe von 80 % seines bisherigen Gehalts.

Unabhängig von der Frage des prozentualen Anteils habe das Arbeitsgericht die Bemessungsgrundlage rechtsfehlerhaft gewürdigt. Es sei unzutreffend, dass die Beklagte die Gehaltsansprüche richtig berechnet habe. Wenn das Arbeitsgericht unterstellt habe, der Bezug von 70 % „eines Bruttomonatseinkommens“ beziehe sich nicht auf das tatsächliche Bruttomonatseinkommen des bisherigen Arbeitsverhältnisses, sei dies bereits auf den ersten Blick falsch, weil eine solche Auslegung das Gegenteil des Wortlauts beinhalte.

Unzutreffend sei auch, dass die Bezeichnung klar zum Ausdruck bringe, dass nur ein verringertes Entgelt geschuldet werde. Der Vertrag der Parteien vom 04.04.2012 definiere das Bruttomonatseinkommen klar unter Bezugnahme auf „das bisherige Bruttomonatseinkommen“. Auch der Tarifvertrag spreche ausdrücklich von einem „Bruttomonatseinkommen“. Die im genannten dreiseitigen Vertrag erfolgte zusätzliche Bezugnahme auf den Transfer- und Sozialtarifvertrag ändere daran nichts. Der Transfer- und Sozialtarifvertrag enthalte in § 5 Abs. 3 lediglich eine einzige Einschränkung, nämlich dass Zahlungen der Agentur für Arbeit angerechnet würden. Der Kläger habe auf den Wortlaut des dreiseitigen Vertrages vertraut. Zu Unrecht habe das Arbeitsgericht angenommen, ein Entgelt werde lediglich geschuldet, wie es sich direkt aus dem Tarifvertrag ergeben würde. Die Leistungspflicht sei vielmehr im dreiseitigen Vertrag wörtlich festgelegt.

Würde diese im Sinne des Klägers völlig klare Regelung als unklar qualifiziert, müsste die Auslegung zum Ergebnis kommen, dass ein redlicher Empfänger ihn nur so verstehen konnte, wie es der Kläger getan habe. Zu berücksichtigen sei auch, dass sich durch die vom Arbeitsgericht gebilligte Berechnungsmethode die Rentenansprüche verringerten.

Das Arbeitsgericht hätte der Klage daher vollumfänglich stattgeben müssen.

Mit Schriftsatz vom 03.01.2014 hat der Kläger seine Erwägungen ergänzt: Er bestreite mit Nichtwissen, dass die Situation bei den Beklagten bei Abschluss der Tarifverträge so gewesen sei, wie von diesen geschildert. Vielmehr sei es so gewesen, dass die Miteigentümerin S. nach dem Desaster mit Be. niemals mehr ein Joint Venture insolvent gehen lassen würde, was in der Wirtschaft marktbekannt sei.

Wenn die Beklagten unstreitig stellten, dass der Zuschlag nach Sinn und Zweck für den Verzicht auf Sonderkündigungsschutz gezahlt worden sei, ergebe sich eine grobe Sittenwidrigkeit und Nichtigkeit des Sozialplans. Denn wenn ein Betriebsrat einen Verzicht auf Sonderkündigungsschutz gegen einen wirtschaftlichen Ausgleich aushandle, müsse dies zwingend für alle Mitarbeiter gelten, die den Sonderkündigungsschutz verlieren.

Falsch sei, dass durch den gewählten Stichtag ein unzulässiger Beitrittsdruck ausgeschlossen worden wäre. Denn in Gewerkschaftskreisen sei der Stichtag 23.03.2012 natür-

lich durchgesickert. Der Stichtag hätte mindestens drei oder sechs Monate zurückverlegt werden müssen.

Festzuhalten sei auch, dass die Verhandlungen vom „Gesamtbetrieb“ durchgeführt worden seien; ein Interessenausgleich sei nur dann wirksam vom Betrieb abgeschlossen, wenn er für alle Mitarbeiter gleich und sachlich korrekt abgeschlossen worden sei, was hier erkennbar nicht der Fall sei.

Die rechtliche Anspruchsgrundlage ergebe sich völlig klar aus dem Gleichbehandlungsgrundsatz: Wenn vertraglich vereinbart sei, dass jeder Mitarbeiter, der einen Kündigungsschutz verliere, einen Ausgleich dafür erhalte, dann habe diesen Anspruch auch der Kläger, der seinen Sonderkündigungsschutz unstreitig verloren habe.

Mit Schriftsatz vom 23.01.2014 hat der Kläger weiter geltend gemacht, ein Bestreiten der Beklagten mit Nichtwissen hinsichtlich des Durchsickerns des Stichtages sei unzulässig. Es seien mehrere Mitarbeiter gerade noch rechtzeitig der Gewerkschaft beigetreten, nachdem sie von Arbeitskollegen bzw. aus unbekannter Quelle informiert worden seien. Es handle sich ersichtlich um eine bewusste Information durch gewerkschaftsnahe Kreise an einzelne ausgewählte Mitarbeiter. Ein solches Vorgehen sei rechtswidrig. Die Rechtswidrigkeit der Regelung ergebe sich also daraus, dass der Stichtag nicht für alle gelte, sondern kurzfristige Beitritte veranlasst worden seien aus Kreisen derjenigen, die den Stichtag kannten und diesen festlegten.

Im Übrigen sei es nach Auffassung des Klägers auch so, dass generell die Anknüpfung an eine Gewerkschaftsmitgliedschaft zu einem so kurz zurückliegenden Zeitpunkt eine unzulässige Differenzierung sei.

Im Termin vor der Berufungskammer hat der Kläger seine Argumentation dahingehend verdeutlicht, dass der Stichtag für den Gewerkschaftsbeitritt deshalb nicht korrekt gewählt worden sei, weil im Wege von Indiskretionen noch Beitritte ermöglicht worden seien. Wenn der Arbeitgeber dies sehenden Auges unterschreibe, ohne dass er auf einen anderen Stichtag hingewirkt habe, sei ihm dies zuzurechnen. Dies gelte vor allem vor dem Hin-

tergrund des betrieblichen Kündigungsschutzes, des sog. Jubiläumsschutzes, der nicht nach der Gewerkschaftsmitgliedschaft differenziere.

Der Kläger beantragt:

1. ***Das Endurteil des Arbeitsgerichts München vom 07.08.2013, Az.: 35 Ca 2385/13, wird aufgehoben.***

2. ***Die Beklagte zu 1) wird verurteilt, an den Kläger 10.000,- € nebst 5 % Zinsen über dem Basiszinssatz seit dem 01.06.2012 zu bezahlen.***

3. ***Die Beklagten werden gesamtschuldnerisch verurteilt, an den Kläger weitere 15.593,09 € nebst 5 % Zinsen über dem Basiszinssatz seit Rechtshängigkeit zu bezahlen.***

Die Beklagten beantragen,

die Berufung zurückzuweisen.

Die Beklagten verteidigen die Entscheidung des Arbeitsgerichts. Sie wiederholen ihren erstinstanzlichen Vortrag und heben hervor, dass die Gewerkschaft bei den Verhandlungen im Gegenzug für den Verzicht auf den tariflichen Kündigungsschutz ihrer Mitglieder zusätzliche substantielle Leistungen gefordert habe und hiervon trotz Bemühens der Beklagten nicht abgewichen sei. Das ausgezahlte Transferentgelt sei richtig berechnet worden. Zu Recht habe das Arbeitsgericht auch angenommen, der Kläger habe keinen Anspruch auf die geltend gemachte höhere Vergütung und auch nicht auf die zusätzliche Abfindung in Höhe von 10.000,- € brutto. Die tragenden Überlegungen des Arbeitsgerichts seien richtig.

Die vom Kläger geltend gemachten Ansprüche ergäben sich nicht aus dem dreiseitigen Vertrag i. V. m. ergänzender Vertragsauslegung. Er falle nicht in den Geltungsbereich des Ergänzungstransfer- und Sozialtarifvertrages, erfülle also die Anspruchsvoraussetzungen nicht. Die Differenzierung und die Stichtagsregelung seien zulässig. Insbesondere sei der Kläger nicht in seiner negativen Koalitionsfreiheit verletzt. Die Stichtagsregelung sei auch angesichts der durch § 3 Abs. 1 und § 4 TVG ausgestalteten positiven Koalitionsfreiheit von Gewerkschaftsmitgliedern zulässig.

Ein unzulässiger Beitrittsdruck sei durch die gewählte Differenzierung ausgeschlossen worden. Jedenfalls bestehe kein Anspruch durch Schließung einer „Tarifvertragslücke“ im Wege der Auslegung.

Das Arbeitsgericht habe auch richtig angenommen, dass dem Kläger keine Ansprüche aus dem allgemeinen arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz zustünden, da die Beklagten nicht auf der Grundlage selbst gesetzter Regeln, sondern in Befolgung von Tarifnormen gehandelt hätten.

Gegen den betriebsverfassungsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz sei nicht verstoßen worden. Die Betriebsparteien hätten keine eigene betriebliche Regelung aufgestellt. Diese ergebe sich bereits aus der Regelung des § 3 Ziffer 5 des Interessenausgleichs sowie aus der Wortwahl an anderen Stellen des Interessenausgleichs. Auch die Struktur des Dokuments spreche gegen die Vereinbarung von Sozialplanregelungen. Es wäre auch unüblich, originäre Sozialplanregelungen in die Interessenausgleichsregelungen unter der Überschrift „Umsetzung der Maßnahme“ aufzunehmen. Selbst wenn eine eigene betriebliche Regelung vorliegen würde, wäre § 75 BetrVG nicht verletzt. Die Betriebsparteien hätten nicht zwischen organisierten und nichtorganisierten Arbeitnehmern unterschieden, und zwar weder durch positives Tun noch durch pflichtwidriges Unterlassen. Es habe für die Betriebsparteien keine Verpflichtung zum Tätigwerden gegeben. Die Außenseitereigenschaft sei schließlich nicht kausal für die angenommene Ungleichbehandlung.

Selbst wenn eine Ungleichbehandlung angenommen würde, so wäre diese gerechtfertigt; im Falle einer Ungleichbehandlung durch Unterlassen läge schon keine Pflichtwidrigkeit vor. Die Tarifgebundenheit des Arbeitgebers würde einen Rechtfertigungsgrund für eine

ungleiche Behandlung durch die Betriebsparteien darstellen. Der Kläger differenziere nicht hinreichend zwischen dem Handeln des Arbeitgebers als Betriebspartei und als Tarifvertragspartei. Fehl am Platz seien auch die Äußerungen des Klägers, die vorliegende Gestaltung mindere das Volumen der den Betriebsparteien zur Verfügung stehenden Gesamtverteilungsmasse. Das für Gewerkschaftsmitglieder zur Verfügung gestellte Volumen sei nicht von den Betriebsparteien, sondern durch den Abschluss des Ergänzungstransfer- und Sozialtarifvertrags gemindert worden. Zum anderen sei der Umstand, dass durch einen Tarifsozialplan das Sozialplanvolumen gemindert werden könne, im Gesetz angelegt.

Jedenfalls ergebe sich kein Anspruch auf eine „Anpassung nach oben“ oder eine Erstreckung des Ergänzungstransfer- und Sozialtarifvertrags auf alle Arbeitnehmer unabhängig von ihrer Gewerkschaftszugehörigkeit.

Richtig erkannt habe das Arbeitsgericht auch, dass der Kläger selbst bei Unwirksamkeit der Differenzierungsklausel bzw. der Stichtagsregelung im Ergänzungstransfer- und Sozialtarifvertrag keinen Anspruch auf eine um EUR 10.000,- brutto erhöhte Abfindung sowie auf höhere Transferentgeltleistungen hätte. § 75 BetrVG sei auch keine individualrechtliche Anspruchsgrundlage.

Ebenfalls zu Recht sei das Arbeitsgericht davon ausgegangen, dass die Berechnung des Transferentgelts richtig sei. Unzutreffend gehe der Kläger davon aus, der Spruch der Tarifschiedsstelle vom 14.12.2012 binde die Parteien dieses Rechtsstreits nicht.

Im Übrigen spreche der Wortlaut der geschlossenen Verträge gegen eine Bruttolohnabrede. Abschnitt B Ziff. 4 des dreiseitigen Vertrages nehme auf § 5 Abs. 3 des Transfer- und Sozialtarifvertrages Bezug und bestimme, dass der Kläger eine Vergütung „gemäß § 5 Abs. 3 des Transfer- und Sozialtarifvertrages“ erhalte. Durch diese Bezugnahme werde klar, dass zwischen den Parteien des dreiseitigen Vertrages dieselbe Vergütung vereinbart sein sollte, die die Beklagte zu 2) auf der Basis des Transfer- und Sozialtarifvertrages an IG Metall-Mitglieder zu bezahlen habe. Die in Bezug genommene Tarifregelung bestimme, dass die Beschäftigten ein „BeE-Monatsentgelt“ erhalten sollten. Auch § 5 Abs. 11 des Transfer- und Sozialtarifvertrages enthalte keinen Bezug zu einer Bruttolohn-

abrede. Eine solche sei damit auch kollektivrechtlich nicht getroffen worden. Dies zeige auch der Umstand, dass in § 5 Abs. 3 des Transfer- und Sozialtarifvertrages durchaus zwischen Bruttoentgelt und anderem Entgelt unterschieden worden sei. Dem Begriff des BeE-Monatsentgelts sei nirgends das Adjektiv „brutto“ zugeordnet worden.

Aus Abschnitt B Ziff. 4 des dreiseitigen Vertrages und § 5 Abs. 3 des Transfer- und Sozialtarifvertrages ergebe sich auch positiv, dass hier die Zahlung eines Aufstockungsentgelts entsprechend § 106 Abs. 2 Satz 2 SGB III vereinbart worden sei.

Auch der Sinn und Zweck der getroffenen Vergütungsvereinbarung spreche gegen eine Bruttolohnabrede und für ein Aufstockungsentgelt, was das Arbeitsgericht richtig gesehen habe. Die Vergütungsvereinbarung unter Abschnitt B Ziff. 4 des dreiseitigen Vertrages bezwecke, den Kläger während des Transferarbeitsverhältnisses weitgehend materiell abzusichern und gleichzeitig die Beklagte zu 2) um die Lohnkosten zu entlasten, die durch das Transferkurzarbeitergeld abgedeckt würden. Dass die Beklagte zu 2) durch zu beziehendes Transferkurzarbeitergeld entlastet werden sollte, ergebe sich aus dem Umstand, dass die Zahlungen nur unter Anrechnung der Leistungen der Agentur für Arbeit versprochen worden seien.

Auch die Historie der vertraglichen Regelungen sowie deren Systematik spreche gegen eine Bruttolohnvereinbarung und für die Richtigkeit der von der Beklagten zu 2) durchgeführten Abrechnungsmethode. Das Arbeitsgericht habe zu Recht darauf hingewiesen, dass, soweit Kurzarbeitergeld bezahlt werde, keine andere Möglichkeit bestehe, dieses auf die abgesprochene Vergütung anzurechnen.

Zu Unrecht mache der Kläger geltend, der Betriebsrat habe Gewerkschaftsmitglieder und andere Beschäftigte ungleich behandelt. Dass der Stichtag in Gewerkschaftskreisen „durchgesickert“ sei, werde mit Nichtwissen bestritten; der Vortrag sei auch nicht substanziiert.

Ergänzend wird wegen des Vortrags der Parteien im Berufungsverfahren auf die Schriftsätze des Klägers vom 23.10.2013, vom 03.01.2014 und vom 23.01.2014, der Beklagten

vom 26.11.2013 und vom 21.01.2014 sowie auf die Sitzungsniederschrift vom 29.01.2014 Bezug genommen.

Entscheidungsgründe:

I.

Die Berufung des Klägers bleibt ohne Erfolg. Sie ist zwar zulässig, aber nicht begründet.

1. Das Rechtsmittel ist gemäß § 64 Abs. 1, Abs. 2 b) ArbGG statthaft und auch im Übrigen zulässig; insbesondere wurde es form- und fristgerecht eingelegt und begründet (§§ 66 Abs. 1, 11 Abs. 4, 64 Abs. 6 ArbGG, §§ 519, 520 ZPO).

2. Das Rechtsmittel bleibt jedoch in der Sache ohne Erfolg. Die Klageanträge sind sämtlich unbegründet.

   2.1 Die auf die Zahlung weiterer Abfindung und weiterer Vergütung gerichteten Leistungsanträge sind nicht begründet; den geltend gemachten Ansprüchen mangelt es an einer Grundlage.

2.1.1 Die Ansprüche ergeben sich nicht unmittelbar aus dem dreiseitigen Vertrag vom 04.04.2012 und auch nicht unmittelbar aus dem Ergänzungstransfer- und Sozialtarifvertrag, weil der Kläger am 23.03.2012, 12:00 Uhr nicht Mitglied der IG Metall war, wie nach dem Wortlaut des § 1 Abs. 2 des Ergänzungstransfer- und Sozialtarifvertrages – zweifelsfrei – vorausgesetzt wird. Es kann auch we-

der der dreiseitige Vertrag noch der Ergänzungstarifvertrag dahingehend ausgelegt werden, dass jeder Mitarbeiter mit Sonderkündigungsschutz die verbesserten Leistungen soll beanspruchen können. Dies folgt schon daraus, dass der Ergänzungstarifvertrag nur einen Bezug zum tarifvertraglichen Kündigungsschutz aufweist, nicht aber zu anderen bei der Beklagten in Betracht kommenden Schutzregelungen, etwa für „Jubilare“ aufgrund Gesamtzusage oder betrieblicher Übung. Dies ergibt sich schon daraus, dass die Tarifvertragsparteien über solche Regelungen gar nicht zu disponieren vermögen. Im Übrigen nimmt der Kläger zu Unrecht an, die Beklagten hätten eingeräumt, es sollte jedweder besondere Kündigungsschutz „abgekauft“ werden. Die Ausführungen der Beklagten verhalten sich vielmehr nur zum tariflichen Kündigungsschutz.

Eine Anspruchsgrundlage findet sich auch nicht in Abschnitt A 2 bzw. B 4 des dreiseitigen Vertrages vom 04.04.2012 i. V. m. §§ 2, 3 des Ergänzungstransfer- und Sozialtarifvertrages i. V. m. Art. 3 Abs. 1 GG und i. V. m. § 75 BetrVG.

Der dreiseitige Vertrag muss in A 2 und B 4 nicht wegen gebotener Gleichbehandlung so verstanden werden, dass dem Kläger die Leistungen gemäß §§ 2, 3 des Ergänzungstransfer- und Sozialtarifvertrages zustehen, die die Tarifvertragsparteien nur für die Arbeitnehmer vorgesehen haben, die am Stichtag Mitglied der IG Metall waren. Denn die Bildung zweier Gruppen nach diesem Differenzierungsmerkmal ist zulässig erfolgt. Die Tarifvertragsparteien durften (durch Abschluss des Ergänzungstransfer- und Sozialtarifvertrages) höhere Leistungen für den Personenkreis vorsehen, der bis einschließlich 23.03.2012, 12:00 Uhr Mitglied der IG-Metall geworden war.

Diese Regelung verstößt nicht gegen höherrangiges Recht.

aa) Die Regelung verletzt nicht die negative Koalitionsfreiheit der nichtorganisierten Arbeitnehmer der Beklagten zu 2).

(1) Die negative Koalitionsfreiheit umfasst nach allgemeiner Ansicht insbeson-

dere das Recht des Einzelnen, sich nicht zu Koalitionen zusammenzuschließen, bestehenden Koalitionen fernzubleiben und bei bereits erfolgtem Eintritt wieder austreten zu dürfen. Sie wird nicht schon dadurch verletzt, dass von einer tariflichen Regelung ein (bloßer) Anreiz zum Gewerkschaftsbeitritt ausgeht. Erforderlich hierfür ist vielmehr, dass ein nichtorganisierter Arbeitnehmer einem Zwang oder einem unzumutbaren Druck zum Beitritt ausgesetzt wird (BVerfG, 11.07.2006 – 1 BvL 4/00, BVerfGE 116, 202; BAG, Urteil vom 18.03.2009 – 4 AZR 64/08, BAGE 130, 43 -80, Juris Rn. 35 ff.). Ein solch unzulässiger Zwang oder Druck liegt hier nicht vor.

Sogenannte einfache Differenzierungsklauseln, die als (einziges) zusätzliches Tatbestandsmerkmal für das Entstehen eines Anspruchs die Mitgliedschaft in der tarifschließenden Gewerkschaft voraussetzen, beeinträchtigen die negative Koalitionsfreiheit nicht; die Normsetzungsmacht der Tarifvertragsparteien beschränkt sich von Verfassungs und Gesetzes wegen ausschließlich auf ihre Mitglieder. Die normative Wirkung einer Tarifregelung auf Außenseiter ist grundsätzlich ausgeschlossen. Eine einfache Differenzierungsklausel schränkt die Handlungs- und insbesondere die Vertragsfreiheit des Arbeitgebers nicht ein, da es ihm unbenommen bleibt, seine vertraglichen Beziehungen zu nicht oder zu anders organisierten Arbeitnehmern frei zu gestalten und durchzuführen. Der Rechtskreis der nicht oder der anders organisierten Arbeitnehmer kann durch eine solche Tarifnorm nicht wirksam betroffen werden. Soweit sich eine solche Norm auf das Arbeitsverhältnis eines Außenseiters auswirkt, beruht dies nicht auf der normativen Wirkung des Tarifvertrages, sondern auf der privatautonom gestalteten Arbeitsvertragsbeziehung zwischen dem Außenseiter und seinem Arbeitgeber (vgl. BAG, Urteil vom 22.09.2010 – 4 AZR 117/09, AP Nr. 144 zu Art. 9 GG, Juris, insb. Rn. 27).

(2) Diese Grundsätze sind vorliegend einschlägig; denn die Mitgliedschaft in der tarifschließenden IG Metall wurde von den Tarifvertragsparteien der Sache nach zu einer anspruchsbegründenden Voraussetzung für die – gegenüber den im Transfer- und Sozialtarifvertrag geregelten – verbesserten Leistungen gemacht. Dass die Tarifvertragsparteien die allgemeinen und die verbesserten

Leistungen formal in zwei Tarifverträgen niedergelegt haben, hindert die Einordnung als einfache Differenzierungsklausel nicht. Denn maßgeblich ist ihr klar zutage getretener Wille, nicht (zum maßgeblichem Zeitpunkt) gewerkschaftlich organisierten Arbeitnehmern eben deswegen die verbesserten Leistungen vorzuenthalten (vgl. zur einfachen Differenzierungsklausel: BAG, Urteil vom 18.03.2009 – 4 AZR 64/08, BAGE 430, 43 – 80, Juris, insb. Rn. 31 f.). Die Regelung beschränkt sich inhaltlich darauf, das Erfordernis der Mitgliedschaft (zum maßgeblichen Zeitpunkt) vorzusehen. Sie will nicht regulierend auf die Vereinbarungen oder die Vertragspraxis der (tarifgebundenen) Beklagten zu 2) mit nichtorganisierten Arbeitnehmern im Verhältnis zu den Ansprüchen der Gewerkschaftsmitglieder Einfluss nehmen. Weder verbietet sie, die nach den tariflichen Regelungen den Gewerkschaftsmitgliedern vorbehaltenen Leistungen auch an Außenseiter zu erbringen, noch begründet sie für einen solchen Fall einen weiteren, zusätzlichen Anspruch für die organisierten Arbeitnehmer. Sie stellt damit weder eine sogenannte Tarifausschluss- noch eine sogenannte Spannenklausel dar (vgl. BAG a. a. O., Rn. 33). Die Beklagten blieben vielmehr frei, ohne weitere Folgen den nichtorganisierten Arbeitnehmern die im Ergänzungstransfer- und Sozialtarifvertrag geregelten verbesserten Leistungen vertraglich zuzusagen und zu gewähren.

(3) Die Kombination des Erfordernisses der Gewerkschaftszugehörigkeit mit einem konkreten Stichtag rechtfertigt keine andere Bewertung der Differenzierungsklausel mit Blick auf Art. 9 Abs. 3 GG.

Ein zeitnaher, unmittelbar durch den Abschluss des Ergänzungstransfer- und Sozialtarifvertrages hervorgerufener Zwang oder unzumutbarer Druck konnte aufgrund des von den Tarifvertragsparteien gewählten Zeitpunktes nicht entstehen. Er lag bereits bei Bekanntwerden des Verhandlungsergebnisses in der Vergangenheit. Eine Handlungsoption, die Gewerkschaftsmitgliedschaft zu diesem in der Vergangenheit liegenden Zeitpunkt noch herbeizuführen, stand nicht zur Verfügung. Wenn keine Handlungsmöglichkeit besteht, kommt aber ein Zwang oder Druck, sie wahrzunehmen, nicht in Betracht.

Sollte zu einem früheren Zeitpunkt ein Verhandlungsergebnis „durchgesickert“ sein, wie der Kläger geltend macht, würde dies nichts ändern. Denn es fehlt jeder Anhaltspunkt dafür, dass dies einer oder beiden Tarifvertragsparteien zugerechnet werden könnte.

Ein Zwang oder ein ihm gleichzusetzender Druck konnte im Übrigen auch nicht für die (fernere) Zukunft entstehen. Die Erwägung, ein wirtschaftlich denkender Arbeitnehmer sei faktisch gezwungen, bei langfristiger Betrachtungsweise der Gewerkschaft als „Quasiversicherung“ gegen den Arbeitsplatzverlust – unabhängig von der eigenen Überzeugung – beizutreten, greift nicht durch. Zwar sind die im Ergänzungstransfer- und Sozialtarifvertrag vorgesehenen Verbesserungen nicht marginal, sondern durchaus spürbar. Zu berücksichtigen bleibt jedoch, dass es sich hier nicht um auf Dauer angelegte Leistungen handelt, sondern um solche im Kontext der Beendigung des Arbeitsverhältnisses in Folge einer Betriebsschließung. Ein Arbeitsplatzverlust in Folge derartiger Umstände ist aber – nach wie vor – kein üblicher Bestandteil jeder Erwerbsbiografie; im Bild des Klägers: der „Eintritt des Versicherungsfalles“ stellt immer noch die Ausnahme und nicht die Regel dar. Selbst wenn ein derartiger Fall aber eintritt, geht es bei Gestaltungen wie im vorliegenden Fall nur um graduelle Verbesserungen, und nicht um ein „alles oder nichts“. Dass ein verständiger Arbeitnehmer bei dieser Sachlage einen mit Zwang vergleichenden Druck verspürt, seiner Überzeugung widersprechend einer Gewerkschaft beizutreten, ist nicht anzunehmen.

bb) Die tarifliche Regelung verstößt auch nicht gegen Art. 3 Abs. 1 GG.

(1) Zwar haben die Tarifvertragsparteien den dort geregelten allgemeinen Gleichheitssatz zu beachten. Aufgrund der in Art. 9 Abs. 3 GG garantierten Tarifautonomie steht ihnen aber ein weiter Gestaltungsspielraum zu. Es genügt, wenn für die getroffene Regelung ein sachlich vertretbarer Grund vorliegt (BAG, Urteil vom 23.03.2011 – 10 AZR 701/09, ZTR 2011, 555 – 557, Juris, Rn. 21 ff.).

(2) Hierzu zählt die – die negative Koalitionsfreiheit wahrende und so mit Art. 9 Abs. 3 GG und dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit in Einklang stehende – Differenzierung nach dem Vorliegen bzw. dem Fehlen der Gewerkschaftszugehörigkeit. Die Vorschrift verbietet den Tarifpartnern grundsätzlich nicht, Gewerkschaftsmitglieder in diesem Rahmen besser zu stellen. Dass eine unverhältnismäßige Besserstellung nicht vorliegt, folgt bereits aus den Ausführungen zum Fehlen eines Zwangs oder unzumutbaren Drucks.

2.1.2 Die Regelungen des Ergänzungstransfer- und Sozialtarifvertrages finden auch nicht über § 3 Abs. 2 TVG Anwendung auf die Klagepartei.

Nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, der sich die erkennende Berufungskammer anschließt, betreffen Betriebsnormen Regelungsgegenstände, die nur einheitlich gelten können. Ihre Regelung im Individualvertrag wäre zwar nicht im naturwissenschaftlichen Sinne unmöglich, sie würde aber wegen evident sachlogischer Unzweckmäßigkeit ausscheiden, weil eine einheitliche Regelung auf betrieblicher Ebene unerlässlich ist. Betriebliche Fragen im Sinne von § 3 Abs. 2 TVG sind danach nicht alle Fragen, die im weitesten Sinne durch die Existenz des Betriebes und durch die besonderen Bedingungen der betrieblichen Zusammenarbeit entstehen können; gemeint sind vielmehr nur solche Fragen, die unmittelbar die Organisation und Gestaltung des Betriebes, also der Betriebsmittel und der Belegschaft, betreffen. Betriebsnormen regeln das betriebliche Rechtsverhältnis zwischen dem Arbeitgeber und der Belegschaft als Kollektiv, hingegen nicht die Rechtsverhältnisse zwischen Arbeitgeber und einzelnen Arbeitnehmern, die allenfalls mittelbar betroffen sind (BAG, Beschluss vom 17.06.1997 – 1 ABR 3/97, BAGE 86, 126 - 135, Juris, insbesondere Rn. 19). Hieraus folgt auch, dass eine Betriebsnorm keinen Erfüllungsanspruch des einzelnen Arbeitnehmers begründen kann (vgl. ErfK-Franzen, § 1 TVG, Rn. 45 m. w. N.).

Aus Letztgenanntem folgt, dass die mit der Klage verfolgten Ansprüche nicht auf Grund einer Betriebsnorm zugesprochen werden könnten.

Überdies handelt es sich bei den tariflichen Normen, auf die die Klagepartei abstellen will, nicht um Betriebsnormen im Sinne der genannten Definition. Eine sachlogische Unzweckmäßigkeit individualvertraglicher Regelung ist hier nicht anzunehmen, wie schon der von den Parteien abgeschlossene dreiseitige Vertrag belegt. Sie betreffen auch nicht die Organisation und Gestaltung des Betriebes, insbesondere nicht die Betriebsmittel und die Belegschaft als Kollektiv.

Schließlich ist den tariflichen Normen zweifelsfrei zu entnehmen, dass die im Ergänzungstransfer- und Sozialtarifvertrag enthaltenen Normen nicht auch Außenseiter erfassen sollten, wie aber erforderlich wäre (vgl. ErfK-Franzen, a. a. O.); wie ausgeführt, sollen sie nach dem Willen der Tarifvertragsparteien nur für die Arbeitnehmer gelten, die am Stichtag der IG Metall angehörten.

2.1.3 Die erhobenen Ansprüche finden auch keine Grundlage in § 3 Nr. 5 des „Interessenausgleichs“ vom 04.04.2012.

a) Selbst wenn mit dem Kläger davon ausgegangen würde, die Betriebsparteien hätten einen Sozialplan gemäß § 112 BetrVG mit dem Inhalt des in Bezug genommenen Transfer- und Sozialtarifvertrags vom 04.04.2012 abgeschlossen, hilft dies – allein – dem Kläger nicht. Denn damit würde nur eine weitere Anspruchsgrundlage für die Leistungen aus dem genannten Tarifvertrag bestehen, die er ja ohnehin aus der dreiseitigen Vereinbarung beanspruchen kann – und die demgemäß auch nicht umstritten sind.

b) Die so verstandene Abrede der Betriebsparteien hilft dem Kläger aber auch i. V. m. § 75 BetrVG nicht, der diese zur Gleichbehandlung verpflichtet.

Denn ein Sozialplan mit dem Inhalt des (in Bezug genommenen) Transfer- und Sozialtarifvertrages enthält die vom Kläger beanstandete Differenzierung nach der Gewerkschaftszugehörigkeit zum Stichtag gerade nicht.

Seiner weitergehenden Ansicht, die Betriebsparteien träfe die Verpflichtung,

einer (unzulässigen) Differenzierung auf tariflicher Ebene entgegen zu treten, ist nicht zu folgen. Eine entsprechende Verpflichtung ist weder § 75 BetrVG noch einer anderen Rechtsvorschrift zu entnehmen. Eine Vertiefung dieser Frage ist jedoch nicht erforderlich, weil bereits, wie oben ausgeführt, keine unzulässige Differenzierung auf tariflicher Ebene vorliegt.

Ergänzend sei nur darauf hingewiesen, dass die Betriebsparteien durch § 3 Nr. 5 des „Interessenausgleichs“ keine Verpflichtung begründet haben, für eine gleichmäßige Behandlung aller von der Betriebsstilllegung betroffenen Arbeitnehmer nach Maßgabe des Transfer- und Sozialtarifvertrages Sorge zu tragen. Die Formulierung, wonach sie Regelungen des Transfer- und Sozialtarifvertrages für alle betroffenen Beschäftigten „abschließend übernehmen“ würden, ist lediglich dahin zu verstehen, dass sich die Betriebsparteien weder andere, bestehende Regelwerke (wie etwa den Ergänzungstransfer- und Sozialtarifvertrag) zu eigen machen wollten noch eigene ergänzende oder modifizierende Regelungen zu treffen beabsichtigten, das Mitbestimmungsverfahren vielmehr durch die Bezugnahme abgeschlossen werden sollte. Anhaltspunkte für eine abweichende Interpretation vermag die Berufungskammer nicht zu erkennten.

2.1.4 Die erhobenen Ansprüche finden auch im allgemeinen arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz keine Stütze.

Dieser Grundsatz verbietet die sachfremde Differenzierung zwischen Arbeitnehmern einer bestimmten Ordnung als auch eine sachfremde Gruppenbildung. Er greift wegen seines Schutzcharakters gegenüber der Gestaltungsmacht des Arbeitgebers allerdings nur dort ein, wo dieser durch ein eigenes gestaltendes Verhalten ein eigenes Regelwerk bzw. eine eigene Ordnung schafft, nicht hingegen bei bloßem – auch vermeintlichem – Normvollzug (vgl. BAG, Urteil vom 22.12.2009 – 3 AZR 895/07, BAGE 133, 33 – 50, Juris, insb. Rn. 20).

Danach kommt der Grundsatz hier nicht zur Anwendung. Das vom Kläger beanstandete Verhalten der Beklagten stellt sich lediglich als Vollzug der Normen

des Transfer- und Sozialtarifvertrages sowie des Ergänzungstransfer- und Sozialtarifvertrages dar.

Dass die Beklagte zu 1) als Tarifvertragspartei an der Schaffung der tariflichen Normen beteiligt war, vermag daran nichts zu ändern. Die Gleichsetzung einseitig gestaltenden Handelns des Arbeitgebers mit seiner Betätigung als Tarifvertragspartei negiert die Bedeutung der Gewerkschaft bei Verhandlung und Vereinbarung tariflicher Normen, was weder in rechtlicher noch tatsächlicher Sicht gerechtfertigt ist.

2.2 Der auf Zahlung weiteren BeE-Gehalts gerichtete Leistungsantrag ist auch nicht teilweise begründet, weil die Berechnung seitens der Beklagten fehlerhaft durchgeführt würde.

Das Arbeitsgericht hat richtig erkannt, dass die monatliche Vergütung während des Bestehens des befristeten Vermittlungs- und Qualifizierungsvertrages zutreffend berechnet wird. In den Monaten mit Bezug von Transferkurzarbeitergeld führt dessen Anrechnung dazu, dass die Klagepartei keinen Anspruch auf eine Bruttovergütung in Höhe von 70 % des vorherigen Bruttoentgelts (Referenzentgelts) hat. Dies folgt aus der Auslegung des dreiseitigen Vertrages i. V. m. § 5 Abs. 3 des Transfer- und Sozialtarifvertrages.

2.2.1 Die Klauseln des dreiseitigen Vertrages sind als allgemeine Geschäftsbedingungen gemäß § 305 Abs. 1 BGB nach ihrem objektiven Inhalt und ihrem typischen Sinn einheitlich so auszulegen, wie sie von verständigen und redlichen Vertragspartnern unter Abwägung der Interessen der normalerweise beteiligten Verkehrskreise verstanden werden, wobei nicht die Verständnismöglichkeiten des konkreten, sondern die des durchschnittlichen Vertragspartners des Verwenders zugrunde zu legen sind. Ansatzpunkt für die nicht am Willen der jeweiligen Vertragspartner zu orientierende Auslegung ist primär der Vertragswortlaut. Ist dieser nicht eindeutig, kommt es für die Auslegung entscheidend darauf an, wie der Vertragstext aus Sicht der typischerweise an Geschäften dieser Art beteiligten Verkehrskreise zu verstehen ist, wobei der Vertragswille

verständiger und redlicher Vertragspartner beachtet werden muss. Sobald auch der mit dem Vertrag verfolgte Zweck einzubeziehen ist, kann dies nur in Bezug auf typische und von redlichen Geschäftspartnern verfolgte Zwecke gelten (vgl. BAG, Urteil vom 17.04.2013 – 10 AZR 281/12, NZA 2013, 787, Juris).

2.2.2 Die Auslegung der einschlägigen Bestimmungen des dreiseitigen Vertrages muss zwingend in der Zusammenschau mit dem Transfer- und Sozialtarifvertrag erfolgen. Dies ergibt sich daraus, dass die Klagepartei die monatliche Vergütung nach der vertraglichen Regelung „gemäß § 5 Abs. 3 des Transfer- und Sozialtarifvertrages“ erhält und der Abschluss des dreiseitigen Vertrages in den Gesamtvorgang der Personalabbaumaßnahmen eingebettet ist. So wird in der Präambel des dreiseitigen Vertrages auf den Abschluss des Transfer- und Sozialtarifvertrages sowie auf den Interessenausgleich hingewiesen, verbunden mit der Feststellung, dass die Bestimmungen dieser Vereinbarung der Klagepartei bekannt seien.

Abschnitt B Nr. 4 des dreiseitigen Vertrages lautet nicht dahin, dass die Klagepartei ein Bruttoeinkommen in Höhe von 70 % des Referenzbruttogehalts erhält, sondern dass sie „70 % ihres/seines BruttoMonatsEinkommens“ „gemäß § 5 Abs. 3 des Transfer- und Sozialtarifvertrages“ erhält. § 5 Abs. 3 des Transfer- und Sozialtarifvertrages spricht von „70 % ihres Bruttoeinkommens“ und bezeichnet die ermittelte Vergütung als „BeE-Monatsentgelt“. Dabei wird zwar zur Ermittlung des „BeE-Monatsentgelts“ auf das Bruttoeinkommen Bezug genommen; das „BeE-Monatsentgelt“ selbst ist aber nicht als Bruttoleistung bezeichnet. Damit spricht weder der dreiseitige Vertrag noch der genannte Tarifvertrag von einem – bezogen auf das Referenzbruttogehalt – 70 %igen Bruttoeinkommen. Lediglich zur Berechnung der Höhe des Entgelts wird auf ein Bruttoeinkommen Bezug genommen.

In § 5 Abs. 3 des Transfer- und Sozialtarifvertrages ist ferner eine Regelung zur „Anrechnung der Zahlungen der Agentur für Arbeit“ enthalten, womit das Transferkurzarbeitergeld im Sinne von § 111 SGB III gemeint ist, das nach Nr. 2 der Präambel des dreiseitigen Vertrages von der Beklagten zu 1) bean-

tragt wird. Beim Transferkurzarbeitergeld handelt es sich nach § 3 Nr. 2 EStG um eine steuerfreie Leistung. Da ein Nettobetrag nicht von einem Bruttobetrag abgezogen werden kann, muss zur Umsetzung der in § 5 Abs. 3 des Transfer- und Sozialtarifvertrages vorgesehenen Anrechnung zunächst das Nettoentgelt errechnet werden, das 70 % des Referenzbruttogehalts entspricht. Die sich dabei nach Abzug des Transferkurzarbeitergeldes ergebende Differenz ist von der Beklagten zu 1) zu bezahlen. Da nur auf diese Differenz Steuer und Sozialversicherungsbeiträge anfallen, ergibt sich zwingend ein Bruttobetrag, der von einem Bruttoentgelt in Höhe von 70 % des Referenzbruttogehalts abweicht.

Nur diese Berechnung wird dem Sinn und Zweck der vertraglichen und der in Bezug genommenen tariflichen Regelung gerecht (so auch LAG München, 5. Kammer, Urteil vom 25.09.2013 – 5 Sa 148/13; 11. Kammer, Urteil vom 16.10.2013 – 11 Sa 385/13). Es ist erkennbar, dass die Möglichkeiten der Mitfinanzierung der Arbeitsverhältnisse in der Transfergesellschaft optimal genutzt werden und zur Entlastung der Beklagten Anrechnung finden sollten, was die dargestellte Ermittlung des BeE-Monatsentgelts zur Folge hat.

2.2.3 Für die Anwendung der Regelung nach § 305c Abs. 2 BGB bleibt kein Raum.

Nach der genannten Vorschrift geht ein nach Ausschöpfung der Auslegungsmethoden nicht behebbarer Zweifel zu Lasten des Verwenders. Damit wird vorausgesetzt, dass die Auslegung mindestens zwei Ergebnisse als vertretbar erscheinen lässt und keines dieser Ergebnisse den klaren Vorzug verdient. Es müssen erhebliche Zweifel an der richtigen Auslegung bestehen; die entfernte Möglichkeit, zu einem anderen Ergebnis zu kommen, genügt für die Anwendung des § 305c Abs. 2 nicht (vgl. BAG, Urteil vom 24.01.2013 – 8 AZR 965/11, NZA-RR 2013, 400, Juris).

Derartige erhebliche Zweifel an der richtigen Auslegung bestehen hier nicht. Die abrechnungstechnische Behandlung des BeE-Monatsentgelts mag zwar unter Einbeziehung des Transferkurzarbeitergeldes kompliziert erscheinen. Die

Auslegung der Vertragsklausel in Verbindung mit dem in Bezug genommenen Tarifvertrag führt aber zu einem klaren Auslegungsergebnis.

3. Die übrigen erörterten Rechtsfragen können mangels Entscheidungserheblichkeit dahinstehen.

II.

Die Kostenentscheidung beruht auf § 97 Abs. 1 ZPO.

III.

Die Revision war gemäß § 72 Abs. 2 Nr. 1 ArbGG zuzulassen.

Den Beklagten steht mangels Beschwer gleichwohl kein Rechtsmittel gegen die vorliegende Entscheidung zur Verfügung. Der Kläger kann Revision zum Bundesarbeitsgericht einlegen; hierzu wird auf die nachfolgende Rechtsmittelbelehrung verwiesen.

Rechtsmittelbelehrung:

Gegen dieses Urteil kann der Kläger 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

Dyszak Zrenner Schild