

8 Sa 880/13
17 Ca 8544/12
(ArbG München)

Verkündet am: 11.06.2014

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

- Beklagter und Berufungsbeklagter -

- 2 -

Prozessbevollmächtigte zu 1-2:

Rechtsanwälte D.
D-Straße, B-Stadt

hat die 8. Kammer des Landesarbeitsgerichts München auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 28. Mai 2014 durch den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht Dyszak und die ehrenamtlichen Richter Kastner und Berger

für Recht erkannt:

- 1. Die Berufung des Klägers gegen das Endurteil des Arbeitsgerichts München vom 13.08.2013 – 17 Ca 8544/12 – wird auf seine Kosten zurückgewiesen.**
- 2. Die Revision wird zugelassen.**

Tatbestand:

Die Parteien streiten über die Höhe einer der Klagepartei zustehenden Abfindung und der monatlichen Zahlungen im Zusammenhang mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit der Beklagten zu 2) und der Begründung eines Vermittlungs- und Qualifizierungsverhältnisses mit der Beklagten zu 1), deren alleinige Gesellschafterin die Beklagte zu 2) ist.

Die Klagepartei war zuletzt bei der Beklagten zu 2) zu einer monatlichen Bruttovergütung in Höhe von € 6.962,00 beschäftigt. Sie war von Juni 2012 bis zur ersten Hälfte des Jahres 2013 Mitglied der IG Metall.

Zwischen den Parteien kam es im April 2012 zum Abschluss eines dreiseitigen Vertrags (Anlage K 1), durch den das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des 30.04.2012 enden (Abschnitt A Ziffer 1) und zum 01.05.2012 für zwei Jahre ein Vermittlungs- und Qualifizierungsverhältnis zur Beklagten zu 1) begründet (Abschnitt B Ziffer 1) werden sollte. Abschnitt A Ziffer 2 regelte unter der Überschrift „Abfindungszahlung“ unter Ziffer 2.1., dass die Höhe der Abfindung (...) gem. § 7 Abs. 1 des Transfer- und Sozialtarifvertrags abhängig von der Dauer der Betriebszugehörigkeit sein sollte. Der Höchstbetrag für die Abfindung betrage gem. § 7 Abs.2 Transfer- und Sozialtarifvertrag € 110.000,00 (...). Arbeitnehmer, die unter den Geltungsbereich des Ergänzungstransfer- und Sozialtarifvertrags fielen, erhielten gem. § 3 des Ergänzungstransfer- und Sozialtarifvertrags als weiteren Bestandteil der Abfindung zusätzlich € 10.000,00, der Höchstbetrag für die Abfindung betrage € 120.000,00.

Die Abfindung sollte mit dem Ausscheiden aus der Transfergesellschaft fällig sein, wobei eine abweichende Vereinbarung über die Fälligkeit schriftlich möglich sein sollte. Im Fall einer Anschlussbeschäftigung mit der Beklagten zu 2) oder einem von ihr beherrschten oder Tochterunternehmen sollte die Abfindung – gegebenenfalls teilweise – an die Beklagten zu 2) zurückzuzahlen sein (Ziffer 3 Abs. I in Abschnitt A).

Während der Dauer des Vertrags mit der Beklagten zu 1) sollte die Klagepartei nach Ziffer 4 des Abschnitts B „gemäß § 5 Abs. 3 des Transfer- und Sozialtarifvertrags (...) – unter Anrechnung von Zahlungen der Agentur für Arbeit – bis zu ihrem/seinem Ausscheiden monatlich 70 % ihres /seines BruttoMonatsEinkommens“ erhalten. Das BruttoMonatsEinkommen sei das 13,5-fache des bisherigen BruttoMonatsEinkommens dividiert durch zwölf. Der/die Arbeitnehmer/-in, die unter den Geltungsbereich des Ergänzungstransfer- und Sozialtarifvertrag fielen, erhielten gem. § 2 des Ergänzungstransfer- und Sozialtarifvertrags ab Eintritt in die E – unter Anrechnung von Zahlungen der Agentur für Arbeit – monatlich 80% ihres/seines BruttoMonatsEinkommens.

Nach Abschnitt C Ziffer 3.1. war klargestellt, dass bei der Beklagten zu 1) keine tarifvertraglichen Regelungen gelten. In Ziffer 4. schließlich wurden sämtliche Ansprüche und Rechte der Parteien aus oder im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis sowie dessen Beendigung als abgegolten und erledigt erklärt – soweit ein Verzicht hierauf rechtlich zulässig ist - mit Ausnahme (u.a.) derjenigen, die sich aus dem dreiseitigen Vertrag ergeben.

Vor Abschluss dieses Vertrags hatten am 04.04.2012 die Beklagte zu 2) und die IG Metall einen Transfer- und Sozialtarifvertrag geschlossen (vgl. Anlage K 2). In ihm wurde, mit Anwendung für alle Beschäftigten des Betriebs der Beklagten zu 2) in B-Stadt, soweit sie die Voraussetzungen für einen Anspruch auf Transferkurzarbeitergeld erfüllten, die Errichtung einer Transfergesellschaft, die Modalitäten des Wechsels der Mitarbeiter dahin, namentlich der Abschluss eines dreiseitigen Vertrags zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses und der Begründung eines Transferarbeitsverhältnisses, die Zahlung eines BeE-Monatsentgelts von monatlich 70 % des Bruttomonatseinkommens im Sinne des 13,5-fachen des bisherigen Bruttomonatsgehaltes dividiert durch zwölf unter Anrechnung der Zahlungen der Agentur für Arbeit (§ 5) sowie die Zahlung einer Abfindung bis zu einem Höchstbetrag von € 110.000,00 (§ 7) geregelt.

Ebenfalls am 04.04.2012 schlossen dieselben Tarifvertragsparteien einen Ergänzungstransfer- und Sozialtarifvertrag (Anlage K 3). Er sollte nach § 1 Absatz 2 für alle Beschäftigten der Beklagten zu 2) gelten, die bis einschließlich 23.03.2012, 12 Uhr, Mitglied der IG Metall geworden waren, sofern sie die individuellen Voraussetzungen für den Anspruch auf Transferkurzarbeitergeld erfüllten. Nach ihm sollte in Ergänzung zum zeitgleich abgeschlossenen Transfer- und Sozialtarifvertrag das BeE-Monatsentgelt auf 80 % des Bruttomonatseinkommens (§ 2) und die in jenem vorgesehene Abfindung um einen zusätzlichen Betrag von € 10.000,00 bis zu einem Höchstbetrag von € 120.000,00 erhöht werden (§ 3).

Am 04.04.2012 wurde schließlich zwischen der Beklagten zu 2) und dem bei ihr gebildeten Betriebsrat anlässlich der geplanten Schließung des Münchner Betriebs ein Interessenausgleich (s. nicht nummerierte Anlage zum Klägervertreterschriftsatz vom 21.12.2012) geschlossen, dem eine Namensliste der zu kündigenden Arbeitnehmer beigefügt war. Ausdrücklich stimmten die Betriebsparteien darin überein, dass ein gesonderter Sozialplan nicht aufgestellt werde, weil in dem als Anlage 7 bezeichneten Transfer- und Sozialtarifvertrag vom 04.04.2012 Regelungen zur Milderung der wirtschaftlichen und sozialen Folgen enthalten seien, die beide Betriebsparteien als Ausgleichsmaßnahmen i. S. d. § 112 BetrVG anerkennen und die sie für alle betroffenen Beschäftigten abschließend übernehmen wollten.

Die erste Abrechnung der Beklagten zu 1) vom Mai 2012 enthielt die Abfindung aus dem dreiseitigen Vertrag (Anlage K 5 des Klägervertreterschriftsatzes vom 29.07.2013). Seit Mai 2012 erhielt die Klagepartei Kurzarbeitergeld durch die Agentur für Arbeit in wechselnder Höhe. Die Beklagte zu 1) zahlte an die Klagepartei von Mai bis August 2012 monatlich wechselnde Beträge, die zusammen mit den Leistungen der Agentur für Arbeit dem Nettobetrag entsprachen, der sich aus 70% der früheren Bruttovergütung ergab, wobei dafür die Bruttomonatsvergütung mal 13,5 genommen und durch 12 geteilt worden war. Zusammen mit den immer wechselnd anfallenden Steuern und Sozialversicherungsbeiträgen auf den von der Beklagten zu 1) gezahlten Nettobetrag ergaben sich monatlich wechselnde Bruttobeträge, die in den Abrechnungen (s. Anlagen K 6 ff. zum Schriftsatz vom 29.07.2013) ausgewiesen waren.

Nachdem das Transferarbeitsverhältnis ab 15.08.2012 einvernehmlich ruhend gestellt worden war, schied die Klagepartei am 14.10.2012 aus, unter Zahlung einer „Sprinterprämie“ gemäß Abschnitt A Ziffer 2.2 des dreiseitigen Vertrags vom April 2012; zur Höhe s. die nicht nummerierte Anlage zum Schriftsatz vom 29.07.2013).

Am 23.10.2012 und 14.12.2012 tagte zur Abrechnungsthematik entsprechend des § 8 des Transfer- und Sozialtarifvertrages eine von der IG Metall angerufene Tarifschiedsstelle. Diese stellte mit Spruch vom 14.12.2012 fest, dass die von der Beklagten zu 1) vorgenommene Berechnung richtig sei.

Mit ihrer am 17.07.2012 beim Arbeitsgericht München zunächst nur gegen die Beklagte zu 1) erhobenen, am 18.10.12 gegen die Beklagte zu 2) erweiterten Klage hat die Klagepartei gegen die Beklagten die Aufstockung ihrer Abfindung um € 10.000,00 brutto und die Aufstockung ihrer Sprinterprämie sowie gegen die Beklagte zu 1) die Zahlung weiterer monatlicher Vergütung und die Feststellung der Verpflichtung zur Zahlung einer höheren monatlichen Vergütung geltend gemacht.

Sie hat vor dem Arbeitsgericht die Ansicht vertreten, dass die Differenzierung zwischen Gewerkschaftsmitgliedern und Außenseitern, auch im Wege einer Stichtagsklausel, wie die Tarifverträge sie fest- und der dreiseitige Vertrag sie weiterschreibe, nicht gerechtfertigt

tigt sei, sondern vielmehr einen Verstoß gegen die negative bzw. – wegen ihres späteren Beitritts zur IG Metall – auch gegen die positive Koalitionsfreiheit darstelle. Sie habe daher die Ansprüche aus dem Ergänzungstransfer- und Sozialtarifvertrag. Die Ansprüche ergäben sich (auch) aus dem arbeitsvertraglichen und betriebsverfassungsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz.

Unabhängig von der Quote sei die Berechnung des monatlichen Entgelts durch die Beklagte zu 1) fehlerhaft.

Die Klagepartei hat vor dem Arbeitsgericht zuletzt beantragt:

1. Die Beklagte zu 1) wird verurteilt, an den Kläger weiteres BeE Gehalt für den Lohnmonat Mai 2012 in Höhe von EURO 6.265,80 brutto abzüglich hierauf bezahlter EURO 3.565,86 netto zzgl. 5 %-Punkte Zinsen über dem Basiszinssatz der EZB hieraus seit 01.06.2012 zu bezahlen.
2. Die Beklagten werden verurteilt, an den Kläger eine weitere Abfindung in Höhe von EURO 10.000,00 brutto zzgl. 5 %-Punkte Zinsen über dem Basiszinssatz der EZB hieraus seit Klageerhebung zu bezahlen.
3. Die Beklagte zu 1) wird verurteilt, an den Kläger weiteres BeE Gehalt für den Lohnmonat Juni 2012 in Höhe von EURO 6.265,80 brutto abzüglich hierauf bezahlter EURO 3.565,86 netto zzgl. 5 %-Punkte Zinsen über dem Basiszinssatz der EZB hieraus seit 01.07.2012 zu bezahlen.
4. Die Beklagte zu 1) wird verurteilt, an den Kläger weiteres BeE Gehalt für den Lohnmonat Juli 2012 in Höhe von EURO 6.265,80 brutto abzüglich hierauf bezahlter EURO 3.565,86 netto zzgl. 5 %-Punkte Zinsen über dem Basiszinssatz der EZB hieraus seit 01.08.2012 zu bezahlen.
5. Die Beklagte zu 1) wird verurteilt, an den Kläger weiteres BeE Gehalt für den Lohnmonat August 2012 in Höhe von EURO 2.829,72 brutto abzüglich hierauf bezahlter EURO 1.791,82 netto zzgl. 5 %-Punkte Zinsen über dem Basiszinssatz der

EZB hieraus seit 01.09.2012 zu bezahlen.

6. Die Beklagten werden verurteilt, an den Kläger EURO 144.880,20 brutto abzüglich hierauf bezahlter EURO 81.155,40 netto zzgl. 5 %-Punkte über dem Basiszinssatz der EZB hieraus seit 01.11.2012 zu bezahlen.
7. Es wird festgestellt, dass der Kläger gegenüber der Beklagten zu 1. während des Bestands des Transferarbeitsverhältnisses Anspruch auf Transferentgelt hat auf Basis von 80 % des Bruttogehaltes bei der Beklagten zu 2, statt auf der Basis von 70 %.

Die Beklagten haben beantragt

Klageabweisung.

Sie haben vor dem Arbeitsgericht die Auffassung vertreten, der Klagepartei stünden weitere Ansprüche nicht zu. Die Gewerkschaftszugehörigkeit sei ein zulässiger Differenzierungsgrund, zumal dann, wenn, wie hier, durch den in der Vergangenheit liegenden Stichtag kein unzulässiger Druck auf nicht gewerkschaftlich Organisierte ausgeübt werden konnte. Dies gelte auch im Verhältnis zu den erst nach dem Stichtag eingetretenen Gewerkschaftsmitgliedern. Die Ansprüche seien außerdem in dem dreiseitigen Vertrag abgegolten, da dessen Abschnitt C Ziffer 4 einen Verzicht auf sämtliche weiteren Ansprüche enthalte. Die Berechnung der monatlichen Zahlungen durch die Beklagte zu 1) sei nicht zu beanstanden. Dies habe auch der Schiedsstellenspruch verbindlich festgestellt.

Mit Endurteil vom 13.08.2013 – 17 Ca 8544/12 – hat das Arbeitsgericht München die Klage als unbegründet abgewiesen.

Die Klagepartei könne zunächst keine weitere Abfindung in Höhe von € 10.000,00 brutto verlangen, denn es fehle an einer Grundlage für den geltend gemachten Anspruch. Ein solcher ergebe sich nicht unmittelbar aus dem zwischen den Parteien geschlossenen dreiseitigen Vertrag: Die Klagepartei erfülle nicht die Voraussetzungen der Ziffer 2.1. Satz 4 des Abschnitts A. Danach müsste sie in den Geltungsbereich des Ergänzungstransfer-

und Sozialtarifvertrags fallen. Nach dessen § 1 (2) sei der persönliche Geltungsbereich für alle Beschäftigten des Münchner Betriebs der Beklagten zu 2) eröffnet, die bis einschließlich 23.03.2012, 12 Uhr, Mitglied der IG Metall geworden waren. Unstreitig treffe dies für die Klagepartei nicht zu.

Der Anspruch ergebe sich ebenso wenig aus einer ergänzenden Auslegung des dreiseitigen Vertrages. Dies würde nämlich voraussetzen, dass eine sinnwidrige Regelungslücke bestünde, weil die Klausel, nach der für den erhöhten Anspruch besondere Anforderungen vorliegen müssen, unwirksam wäre und dass – weiter – die so entstandene Lücke nur dergestalt geschlossen werden könnte, dass an die Stelle der beanstandeten Regelung nunmehr eine neue Regelung träte, die auf sämtliche Arbeitnehmer der Beklagten – auch die Außenseiter bzw. erst später eingetretene Gewerkschaftsmitglieder – erstreckt werden würde. Jedenfalls an der zweiten Voraussetzung fehle es. Ein solcher „Lückenschluss“ sei dem Gericht bei der vorliegenden Sachlage verwehrt. Denn für die Annahme, dass die Tarifvertragsparteien eine solche Regelung getroffen hätten, lägen keinerlei Anhaltspunkte vor.

Auch aus dem allgemeinen arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz könne der Anspruch der Klagepartei nicht hergeleitet werden, ohne dass es darauf ankäme, ob die Differenzierung nach der Gewerkschaftsmitgliedschaft sachlich gerechtfertigt sei. Denn vorliegend handle es sich nicht um eine vom Arbeitgeber selbst gegebene Regelung. Der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz binde den Arbeitgeber nur an selbst aufgestellte Regeln, nicht an die Befolgung auf ihn – auch vermeintlich – von außen einwirkender Normbefehle. Die Regelungen des Transfer- und Sozialtarifvertrags sowie des Ergänzungstransfer- und Sozialtarifvertrags wirkten auf die Beklagte zu 2) durch ihre Tarifbindung normativ und stellten daher keine selbst gegebene Regel im Sinne der o.g. Grundsätze des BAG dar, und zwar ungeachtet der Tatsache, dass die Beklagte zu 2) als Partei der Haustarifverträge an deren Zustandekommen mitgewirkt habe. Dazu, dass die Beklagte zu 2) die tariflich den Gewerkschaftsmitgliedern vorbehaltenen Leistungen in Kenntnis einer vermeintlichen Unwirksamkeit des Ergänzungstransfer- und Sozialtarifvertrags eigenständig auch an Außenseiter oder später Eingetretene regelbegründend erbracht hätte, habe die Klagepartei nichts vorgetragen.

Ein Anspruch ergebe sich auch nicht aus dem betriebsverfassungsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz (§ 75 Abs. 1 BetrVG). Dabei könne offenbleiben, ob hier überhaupt ein von den Betriebsparteien geschlossener Sozialplan vorliege. Die Betriebsparteien hätten im Interessenausgleich vom 04.04.2012 vereinbart, dass sie den Transfer- und Sozialtarifvertrag vom selben Tage als Ausgleichsmaßnahme i. S. des § 112 BetrVG „anerkennen und . . . für alle betroffenen Beschäftigten abschließend übernehmen“ würden. Denn jedenfalls sei nicht erkennbar, woraus selbst bei einer – unterstellt: vorhandenen, eigenständigen – unwirksamen „originären“ Sozialplanregelung der begehrte Anspruch abgeleitet werden könnte. Denn auch insoweit gebe es keine Anhaltspunkte dafür, dass die Betriebsparteien in Kenntnis der – vermeintlichen – Unwirksamkeit ihrer Regelung eine Regelung des Inhalts getroffen hätten, die auch die Außenseiter oder die später eingetretenen Mitglieder dem Leistungsniveau derer angeglichen hätte, die zum Stichtag Gewerkschaftsmitglieder gewesen seien.

Die Klagepartei könne auch keine Erhöhung des monatlichen Entgelts auf 80 % des früheren Bruttomonatseinkommens verlangen, eben so wenig wie eine daraus abgeleitete Erhöhung der „Sprinterprämie“. Solche Ansprüche ergäben sich entsprechend der obigen Überlegungen weder aus dem dreiseitigen Vertrag noch aus dem betriebsverfassungsrechtlichen oder dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz.

Schließlich sei darauf hinzuweisen, dass der Anspruch auch nicht in Bezug auf die Beklagte zu 2) aus dem allgemeinen arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz hergeleitet werden könne, obwohl diese nicht tarifgebunden sei, die Regelungen des Ergänzungstransfer- und Sozialtarifvertrags somit nicht normativ auf sie einwirkten. Denn diese Regelungen stellten sich nicht als autonom gesetzte Regelung allein der Beklagten zu 2) dar, da die Mitwirkung der Beklagten zu 1) als Alleineigentümerin der Beklagten zu 2) für das Zustandekommen des dreiseitigen Vertrags unerlässlich und bei lebensnaher Betrachtung im Verhältnis zur Beklagten zu 2) auch maßgeblich gewesen sei.

Die Klagepartei hat auch keinen Anspruch auf die geltend gemachten Nachzahlungen. Dies ergebe sich zum einen bereits daraus, dass die Berechnung der Klagepartei – basierend auf 80 % statt 70 % brutto – schon daran scheitere, dass eine Aufstockung auf 80 % gerade nicht in Betracht komme und eine etwa hilfsweise angestellte Berechnung nicht

vorliege.

Schließlich sei die Klagepartei wegen ihres nachträglichen Gewerkschaftsbeitritts an den Tarifschiedsstellenspruch vom 14.12.2012 – wie an ein Urteil (§§ 9 TVG, 108 Abs. 4 ArbGG) – gebunden.

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

Gegen dieses Endurteil, das ihr am 08.10.2013 zugestellt wurde, wendet sich die Klagepartei mit ihrer am 06.11.2013 eingelegten und am 16.12.2013 innerhalb verlängerter Frist begründeten Berufung. Mit dieser wendet sie sich zwar nicht gegen die Abweisung des Klageantrags zu 7.; meint jedoch, das Arbeitsgericht habe die im Übrigen zuletzt gestellten Klageanträge zu Unrecht abgewiesen. Die Klagepartei habe Anspruch auf eine weitere Abfindung in Höhe von € 10.000,00 brutto, auf eine weitere Sprinterprämie und eine weitere, um 10 % erhöhte, monatliche Bruttovergütung für die Monate Mai 2012 bis August 2012.

Die Grundlage für den Anspruch auf 10 % mehr Bruttolohn pro Monat im Zeitraum vom 01.05.2012 bis zum 13.04.2014 und auf € 10.000,00 brutto mehr Abfindung bilde der dreiseitige Vertrag vom 04.04.2012 i. V. m. §§ 2, 3 ETV i. V. m. Art. 3 Abs. 1 GG.

Die Bevorzugung von Mitgliedern der IG Metall verstoße gegen Art. 9 Abs. 3 GG unter dem Gesichtspunkt der negativen Koalitionsfreiheit. Die einfachen Differenzierungsklauseln knüpften dem Grunde und der Höhe nach an das Austauschverhältnis der Arbeitsvertragsparteien von Leistung und Gegenleistung an. Der BeE-Lohn sei Gegenleistung für die zwingende Verfügbarkeit der Klagepartei im Zeitraum vom 01.04.2012 bis zum 30.04.2014. Unzutreffend habe das Arbeitsgericht angenommen, die Bedenken hinsichtlich der Wirksamkeit der Differenzierungsklausel könnten durch die Stichtagsklausel aufgefangen werden, nach der ein nachträglicher Gewerkschaftseintritt an der Anspruchshöhe nichts mehr verändern könne. Das Arbeitsgericht habe die Wirksamkeit der Stichtagsregelung offensichtlich nicht abschließend geprüft und gegen Denkgesetze verstoßen. Offen bleibe auch, welche Vertrauensschutzgründe das Arbeitsgericht meine. Richtiger-

weise hätte das Arbeitsgericht berücksichtigen müssen, dass eine einfache Differenzierungsklausel eine unzulässige Beeinträchtigung der negativen Koalitionsfreiheit nicht strukturell ausschließe. Die Grenze des Zulässigen sei dort, wo die Nachteile infolge des Fernbleibens einer Koalition zu groß würden, so dass eine Nichtmitgliedschaft auch bei Berücksichtigung politischer Bedenken keine vernünftige Entscheidung mehr wäre. Die vertraglich in Bezug genommenen Differenzierungsklauseln des Ergänzungstarifvertrages übten einen unzulässigen wirtschaftlichen Druck zum Gewerkschaftsbeitritt aus.

Ferner sei zu berücksichtigen, dass die Zusatzzahlungen für die IG Metall-Mitglieder das vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellte Budget zusätzlich schmälerten. Die Stichtagsregelung vermöge daran nichts zu ändern. Denn zum einen sei eine generalisierende Betrachtung anzustellen, zum anderen seien Differenzierungsklauseln unzulässig, die nicht allein allgemein auf die Mitgliedschaft abstellten. Die Unzulässigkeit der Differenzierung nach der Gewerkschaftsmitgliedschaft führe nicht dazu, dass der dreiseitige Vertrag insgesamt unwirksam werde.

Das Arbeitsgericht wäre sehr wohl zu einem „Lückenschluss“ berechtigt gewesen, denn es habe die Normverwerfungskompetenz und die Anpassungskompetenz nach oben bei Tarifverträgen, deren Inhalt gegen Art. 3 Abs. 1 GG verstoße. Die Benachteiligung der Nichtorganisierten könne vorliegend nur durch eine „Anpassung nach oben“ wirksam beseitigt werden, da die erhöhten Abfindungszahlungen an die organisierten Kollegen vollständig abgewickelt seien, ebenso die monatlichen Lohnzahlungen. Die begünstigten Kollegen würden Vertrauensschutz genießen, sodass eine Rückforderung der Mehrleistung nicht möglich sein dürfte.

Der Anspruch der Klagepartei auf 10 % mehr Bruttolohn pro Monat im Zeitraum vom 01.05.2012 bis zum 30.04.2014 und auf € 10.000,00 brutto mehr Abfindung ergäben sich auch aus dem betriebsverfassungsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz gem. § 75 Abs. 1 BetrVG. Auch hier habe das Arbeitsgericht das Bestehen eines Anspruchs nicht abschließend geprüft, weil es zu Unrecht den nächsten Prüfungsschritt bereits antizipiert habe. Es habe rechtsfehlerhaft offen gelassen, ob ein Sozialplan der Betriebsparteien vorliege und fehlerhaft erneut eine Anpassung nach oben ausgeschlossen. Richtig sei vielmehr, dass die Betriebsparteien im Interessenausgleich unter Nr. 5 die Regelungen des

Sozialtarifvertrages, nicht jedoch die des Ergänzungstarifvertrages übernommen hätten. Damit hätten sie zu Unrecht Gewerkschaftsmitglieder und Außenseiter unterschiedlich behandelt. Diese Ungleichbehandlung sei insbesondere deshalb nicht gerechtfertigt, weil Gewerkschaftsmitglieder von einem Arbeitsplatzverlust nicht stärker betroffen seien als die Außenseiter. Eine hohe Abfindungszahlung an Gewerkschaftsmitglieder sei deshalb nicht gerechtfertigt.

Nicht einzusehen sei auch, warum Gewerkschaftsmitglieder Anspruch auf eine höhere BeE-Vergütung haben sollten als Nichtorganisierte. Die Betriebsparteien hätten den ihnen eingeräumten Spielraum überschritten. Die ungleiche Behandlung könne durch eine Anpassung nach oben beseitigt werden.

Mit Mitwissen werde bestritten, dass die Verlängerung der Laufzeit der BeE bis zum 15.09.2014 ausschließlich aus Mitteln finanziert worden sei, die dadurch frei geworden seien, dass Mitarbeiter der Beklagten zu 1. vor dem 30.04.2014 ausgeschieden seien. Ebenfalls mit Nichtwissen werde bestritten, dass es der Beklagten zu 2. wirtschaftlich nicht zumutbar sei, die für die am 23.03.2012 der Gewerkschaft angehörenden Mitarbeiter vorgesehene hohe Abfindung und das höhere Transferentgelt auf alle von der Betriebsänderung betroffenen Arbeitnehmer auszudehnen.

Die Abänderung des Klageantrags zu 6. In zweiter Instanz sei sachdienlich, denn das Arbeitsverhältnis der Klagepartei mit der Beklagten zu 1. habe am 14.10.2013 geendet. Die Klageänderung sei als Reduzierung zu verstehen. Es handele sich um die Berücksichtigung eines erhöhten KUG-Abzugs, den sich der Kläger auch bei der Sprinterprämienberechnung anrechnen lassen müsse. Der Transfer-KUG-Anspruch habe € 1.090,00 netto pro Monat betragen. Der Transfer-KUG-Zeitraum sei vom 01.05.2012 bis zum 30.04.2013 gelaufen. Der klägerische Transfer-KUG-Anspruch im Zeitraum vom 15.10.2013 bis zum 30.04.2013 belaufe sich auf 6,5 Monate x € 1.090,00 = € 5.505,85 netto. Die Transfer-KUG-Leistung sei im Rahmen des Sprinterprämienanspruchs als Abzugsposten in netto einzustellen. Unter dieser Maßgabe sei der Klageantrag zu 6. abzuändern gewesen.

Der Kläger beantragt:

- 1. Die Beklagte zu 1) wird verurteilt, an den Kläger weiteres BeE Gehalt für den Lohnmonat Mai 2012 in Höhe von EURO 6.265,80 brutto abzüglich hierauf bezahlter EURO 3.565,86 netto zzgl. 5 %-Punkte Zinsen über dem Basiszinssatz der EZB hieraus seit 01.06.2012 zu bezahlen.**
- 2. Die Beklagten werden verurteilt, an den Kläger eine weitere Abfindung in Höhe von EURO 10.000,00 brutto zzgl. 5 %-Punkte Zinsen über dem Basiszinssatz der EZB hieraus seit Klageerhebung zu bezahlen.**
- 3. Die Beklagte zu 1) wird verurteilt, an den Kläger weiteres BeE Gehalt für den Lohnmonat Juni 2012 in Höhe von EURO 6.265,80 brutto abzüglich hierauf bezahlter EURO 3.565,86 netto zzgl. 5 %-Punkte Zinsen über dem Basiszinssatz der EZB hieraus seit 01.07.2012 zu bezahlen.**
- 4. Die Beklagte zu 1) wird verurteilt, an den Kläger weiteres BeE Gehalt für den Lohnmonat Juli 2012 in Höhe von EURO 6.265,80 brutto abzüglich hierauf bezahlter EURO 3.565,86 netto zzgl. 5 %-Punkte Zinsen über dem Basiszinssatz der EZB hieraus seit 01.08.2012 zu bezahlen.**
- 5. Die Beklagte zu 1) wird verurteilt, an den Kläger weiteres BeE Gehalt für den Lohnmonat August 2012 in Höhe von EURO 2.829,72 brutto abzüglich hierauf bezahlter EURO 1.791,82 netto zzgl. 5 %-Punkte Zinsen über dem Basiszinssatz der EZB hieraus seit 01.09.2012 zu bezahlen.**
- 6. Die Beklagten werden verurteilt, an den Kläger EURO 144.880,20 brutto abzüglich hierauf bezahlter EURO 81.155,40 netto abzüglich Transfer-Kurzarbeitergeld für den Zeitraum 14.10.2012 bis 30.04.2013 in Höhe von EURO 5.505,85 netto zzgl. 5 %-Punkte über dem Basiszinssatz der EZB hieraus seit 01.11.2012 zu bezahlen.**

Die Beklagte beantragt,

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 substanzielle Leistungen gefordert habe und hierfür trotz Bemühens der Beklagten nicht abgewichen sei. Die tragenden Überlegungen des Arbeitsgerichts seien richtig. Die Klagepartei habe keinen Anspruch auf eine zusätzliche Abfindung und auf ein höheres Transferentgelt, auch nicht auf eine daraus abgeleitete Erhöhung der Sprinterprämie.

Ein Anspruch auf zusätzliche Abfindung und auf ein höheres Transferentgelt ergebe sich nicht aus § 75 BetrVG. Das Arbeitsgericht habe richtig erkannt, dass § 75 BetrVG nicht anwendbar sei, da die Betriebsparteien keinen Sozialplan und keine andere eigenständige Regelung getroffen hätten, die unter den Anwendungsbereich der Vorschrift fallen würde. Darüber hinaus läge auch keine Verletzung des betriebsverfassungsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatzes vor. Die Betriebsparteien hätten einzelne im Betrieb beschäftigte Personen oder Personengruppen nicht gegenüber anderen Personen unterschiedlich behandelt. Ebenfalls werde die fehlende Gewerkschaftszugehörigkeit nicht kausal für die unterschiedliche Behandlung bzw. die Ungleichbehandlung wäre gerechtfertigt. Zudem käme von vorneherein keine „Anpassung nach oben“ in Betracht. Schließlich scheitere das Begehren der Klagepartei bereits daran, dass § 75 BetrVG keine individualrechtliche Anspruchsgrundlage sei.

Das Arbeitsgericht habe auch richtig erkannt, dass die Klagepartei auch bei einer Unwirksamkeit der Differenzierungsklausel bzw. der Stichtagsregelung im Ergänzungstransfer- und Sozialtarifvertrag keinen Anspruch auf höhere Transferentgeltleistungen hätte. Deshalb habe das Arbeitsgericht nicht auf die Frage eingehen müssen, ob die Differenzierung und der Stichtag wirksam vereinbart werden konnten, was jedoch der Fall sei. Der Anspruch ergebe sich schließlich nicht aus dem allgemeinen arbeitsrechtlichen Gleichbe-

handlungsgrundsatz; das Arbeitsgericht habe zutreffend angenommen, dass der Grundsatz nicht anwendbar sei, weil die Beklagten nicht auf der Grundlage selbst gesetzter Regeln gehandelt hätten.

Ebenfalls zu Recht sei das Arbeitsgericht davon ausgegangen, dass die von der Beklagten zu 1. vorgenommene Berechnung des Transferentgelts richtig sei. Zu Recht sei das Arbeitsgericht von einer Bindung der Klagepartei an den Spruch der Tarifschiedsstelle vom 14.12.2012 (Anlage BB 2) und somit an die dort aufgeführte Berechnungsmethode ausgegangen. Im Übrigen spreche der Wortlaut der geschlossenen Verträge, unabhängig von der Bindungswirkung des Schiedsstellenspruchs, gegen eine Bruttolohnabrede. Das Gleiche gelte für Sinn und Zweck der getroffenen Vergütungsvereinbarung; es habe sich vielmehr um die Vereinbarung eines Aufstockungsentgelts gehandelt. Eine andere Möglichkeit, das Kurzarbeitergeld auf die zwischen den Parteien abgesprochene Vergütung anzurechnen, habe nicht bestanden.

Die Klagepartei habe auch keinen Anspruch auf Erhöhung der Sprinterprämie. Diese sei richtig berechnet worden. Da die Klagepartei nicht unter Geltungsbereich des Ergänzungstransfer- und Sozialtarifvertrags falle, stehe ihr kein Anspruch auf ein BeE-Monatsentgelt von 80 % des Bruttomonatseinkommens unter Anrechnung der Zahlungen der Agentur für Arbeit zu, sondern lediglich von 70 %. Auch der von der Klagepartei aufgezeigte Berechnungsweg sei falsch. Schließlich beachte sie nicht, dass sie im Verlauf eines Monats ausgetreten sei.

Rein vorsorglich habe die Beklagte zu 1. in einem Informationsschreiben vom 09.04.2014 die Arbeitnehmer darüber informiert, dass die BeE-Monatsentgelte unter Vorbehalt gezahlt würden.

Der Beirat habe am 24.02.2014 beschlossen, dass zum Stand Ende Februar 2014 finanzielle Mittel für eine Verlängerung der Laufzeit der Transfermaßnahme zur Verfügung stehen und die Laufzeit der Beklagten zu 2. bis zum 15.09.2014 verlängert werden könne. Am 06.03.2014 hätten die Beklagte zu 2. und die IG Metall einen entsprechenden Nachtrag zum Transfer- und Sozialtarifvertrag vom 04.04.2012 unterzeichnet. Die Verlängerung der Laufzeit sei ausschließlich aus Mitteln finanziert worden, die dadurch frei gewor-

den seien, dass Mitarbeiter vor Ablauf der zunächst vorgesehenen Laufzeit ausgeschieden seien.

Der Beklagten zu 2. wäre es auch wirtschaftlich unzumutbar, weitere Mittel zur Verfügung zu stellen. Dies gelte im Zusammenhang mit der Verlängerung der Transfergesellschaft genauso wie bei den in diesem Verfahren geltend gemachten Leistungen.

Der Modifikation der Klage hinsichtlich des Antrags 6. werde nicht entgegengetreten.

Ergänzend wird wegen des Vorbringens der Parteien im Berufungsverfahren auf die Schriftsätze der Klagepartei vom 13.12.2013 und vom 20.05.2014, auf die Schriftsätze der Beklagten vom 20.01.2014 und vom 16.05.2014 sowie auf die Sitzungsniederschrift vom 28.05.2014 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. Die Klageänderung in der Berufungsinstanz ist nach § 264 Nr.2 ZPO ohne Weiteres zulässig und damit auch nicht an § 533 ZPO zu messen.

3. Das Rechtsmittel bleibt jedoch in der Sache ohne Erfolg. Die auf Zahlung weiterer Abfindung, weiterer Vergütung und weiterer Sprinterprämie gerichteten Klageanträge sind nicht begründet; denn es mangelt ihnen an einer Grundlage.

3.1 Dass sich die Ansprüche nicht unmittelbar aus dem dreiseitigen Vertrag vom 04.04.2012 und auch nicht unmittelbar aus dem Ergänzungstransfer- und Sozialtarifvertrag ergeben, weil der Kläger am 23.03.2012, 12:00 Uhr nicht Mitglied der IG Metall war, räumt er auch selbst ein. – Entgegen seiner Ansicht ergibt sich eine Anspruchsgrundlage aber auch nicht aus den Regelungen des dreiseitigen Vertrages vom 04.04.2012 i. V. m. §§ 2, 3 des Ergänzungstransfer- und Sozialtarifvertrages i. V. m. Art. 3 Abs. 1 GG bzw. i. V. m. § 75 BetrVG.

Zu Unrecht nimmt der Kläger an, der dreiseitige Vertrag müsse in A 2 und B 4 wegen gebotener Gleichbehandlung so verstanden werden, dass ihm 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.

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

(1) Die negative Koalitionsfreiheit umfasst nach allgemeiner Ansicht insbesondere 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 nichtorgani-

sierter 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.

Ein Zwang oder ein ihm gleichzusetzender Druck konnte aber auch nicht für die (fernere) Zukunft entstehen. Die Erwägung, ein wirtschaftlich denkender Arbeitnehmer sei faktisch gezwungen, der Gewerkschaft – 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.

b) 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 Tarifaufonomie 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 (unter a aa).

3.2 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; die Überlegungen der Klagepartei zu § 3 Abs. 2 TVG sind daher schon im Ansatz verfehlt.

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.

3.3 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 die 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 die abweichende Interpretation seitens des Klägers vermag die Berufungskammer nicht zu erkennen.

3.4 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 entgegen der Auffassung nichts zu ändern. Seine 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.

- 3.5 Die auf Zahlung weiteren BeE-Gehalts gerichteten Leistungsanträge sind auch nicht teilweise begründet, weil die Berechnung seitens der Beklagten fehlerhaft durchgeführt würde.

Das Arbeitsgericht hat zutreffend 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.

- a) 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).
- b) Die Auslegung der einschlägigen Bestimmungen des dreiseitigen Vertrages muss zwingend in der Zusammenschau mit dem Transfer- und Sozialtarifver-

trag 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) beantragt 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.

- c) 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.

4. Die übrigen erörterten Rechtsfragen können mangels Entscheidungserheblichkeit dahinstehen.

- 27 -

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 Beklagte 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

- 28 -

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

Kastner

Berger