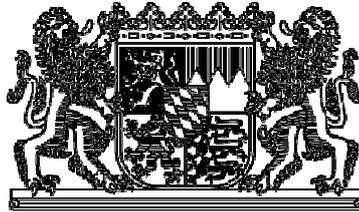


11 Sa 328/13
9 Ca 11965/12
(ArbG München)

Verkündet am: 25.09.2013

Öschay
Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle



Landesarbeitsgericht München

Im Namen des Volkes

URTEIL

In dem Rechtsstreit

A.
A-Straße, A-Stadt

- Klägerin und Berufungsklägerin -

Prozessbevollmächtigte:

Rechtsanwälte B.
B-Straße, A-Stadt

gegen

1. Firma C.

C-Straße, A-Stadt

2. Firma E.

vertreten
C-Straße, A-Stadt

- Beklagter und Berufungsbeklagter -

Prozessbevollmächtigte:

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

hat die 11. Kammer des Landesarbeitsgerichts München auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 25. September 2013 durch den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht Neumeier und die ehrenamtlichen Richter Maußer und Krahl

für Recht erkannt:

- 1. Die Berufung der Klägerin gegen das Endurteil des Arbeitsgerichts München (Az.: 9 Ca 11965/12) vom 20.03.2013 wird auf Kosten der Klägerin zurückgewiesen.**
- 2. Die Klageerweiterung mit Schriftsatz vom 24.06.2013 wird abgewiesen.**
- 3. Die Klägerin trägt die Kosten des Berufungsverfahrens.**
- 4. Die Revision wird zugelassen.**

Tatbestand:

Die Parteien streiten über Zahlungsansprüche wegen zu niedrig bezahlte Entgelte bzw. Abfindungszahlungen im Zusammenhang mit einem Ergänzungstransfer- und Sozialtarifvertrag.

Die Klagepartei war bei der Beklagten zu 2) bzw. deren Rechtsvorgängerin seit dem 01.11.2000 beschäftigt. Ihr Verdienst lag zuletzt bei monatlich € 5.386,87 brutto. Die Klagepartei ist im September 2012 in die IG Metall eingetreten und war dort bis einschließlich 20.01.2013 Mitglied. Die Beklagte zu 1) ist eine im Rahmen von Personalabbaumaßnahmen gebildete Transfergesellschaft.

Aufgrund einer erheblichen Verlustsituation bei der Beklagten zu 2) war eine Standort-schließung geplant. Im Zuge dessen erklärte sich eine Vielzahl von Mitarbeitern bereit, in eine Transfergesellschaft, die Beklagte zu 1), zu wechseln. Wegen der geplanten Maßnahmen fanden Verhandlungen zwischen der Beklagten zu 2) und der IG Metall statt,

welche dazu führten, dass zwischen diesen Beteiligten unter dem 04.04.2012 ein „Transfer- und Sozialtarifvertrag“ abgeschlossen wurde.

In der Präambel ist zum Zweck dieses Tarifvertrages folgendes enthalten:

- „(1) *Infolge der Restrukturierungsmaßnahmen, die im Interessenausgleich vom 04.04.2012 beschrieben sind, entsteht die Notwendigkeit, die wirtschaftlichen und sozialen Nachteile, die für die Beschäftigten entstehen, abzumildern.*
- (2) *Dieser Tarifvertrag soll die Bedingungen dafür schaffen, dass durch die Schaffung einer Auffangstruktur die von Entlassung bedrohten Beschäftigten der E. bei ihrer notwendigen beruflichen Neuorientierung unterstützt werden.*
Zu diesem Zweck soll die Transfergesellschaft der Siemens AG mit der Einrichtung einer betriebsorganisatorisch eigenständigen Einheit (BeE) gem. § 216b SGB III beauftragt werden. Den von der Arbeitslosigkeit bedrohten Beschäftigten soll nach Maßgabe dieses Tarifvertrages der Abschluss von Transferarbeitsverhältnissen angeboten werden.“

Der Geltungsbereich dieses Tarifvertrages sah vor, dass der Tarifvertrag räumlich für den Betrieb der Beklagten zu 2) A-Stadt und persönlich für alle Beschäftigten des Betriebes St.-Martin-Straße in A-Stadt gelten sollte, die die individuellen Voraussetzungen für den Anspruch auf Transferkurzarbeitergeld gem. §§ 169 ff. SGB III erfüllten.

In § 5 war unter der Überschrift „Mindestbedingungen der Transferarbeitsverhältnisse“ folgende Regelung enthalten:

„Der Übertritt in die Transfergesellschaft erfolgt auf Basis eines Dreiseitigen Vertrages (= drei Vertragsparteien), der die Beendigung des mit der E. bestehenden Arbeitsvertrages und die Begründung eines befristeten Transferarbeitsverhältnisses bei der NSN Transfergesellschaft mbH beinhaltet.

Wesentliche Bestandteile dieses Dreiseitigen Vertrages sind:

- (1) *Mindestlaufzeit des Transferarbeitsverhältnisses von 24 Monaten*
- (2) *Ein Jahresurlaubsanspruch von 20 Tagen auf Basis einer 5-Tagearbeitswoche*
- (3) *Die Beschäftigten erhalten innerhalb der BeE- unter Anrechnung der Zahlungen der Agentur für Arbeit – ein BeE -Monatsentgelt von monatlich 70 % ihres Bruttomonatseinkommens. Das Bruttomonatseinkommen ist das 13,5-fache des bisherigen Bruttomonatsgehaltes dividiert durch zwölf.*
- ...
- (11) *Das auf Basis des bisherigen Arbeitsvolumens berechnete Transferentgelt ist zum Letzten eines Monats auszuführen.*
- (12) *Beschäftigte, die nach dem dritten Monate vor dem vereinbarten Ende des Transferarbeitsverhältnisses aus der Transfergesellschaft ausscheiden, erhalten eine Prämie i.H.v. 50 % des individuell ersparten Entgelts, das durch vorzeitiges Ausscheiden aus der Maßnahme freigeworden ist als (weiteren Bestandteil der) Abfindung (Sprinterprämie). Das ersparte Entgelt ist das Entgelt, das der Arbeitgeber zu leisten hat, also das Entgelt ohne das Transferkurzarbeitergeld.*
- ...

In dem Dreiseitigen Vertrag wird der Anspruch auf Abfindung und deren Fälligkeit festgehalten (§ 7).“

Unter § 7 ist eine Abfindungsregelung enthalten. Dort ist geregelt, dass der Anspruch auf Abfindung und deren Fälligkeit in den dreiseitigen Vertrag aufzunehmen ist.

In § 8 ist eine Tarifschiedsstelle vorgesehen, die bei Nichteinigung über die Auslegung der Bestimmungen dieses Tarifvertrages entscheidet und deren Zusammensetzung dort geregelt ist.

Ebenfalls unter dem 04.04.2012 wurde zwischen den gleichen Parteien ein „Ergänzungstransfer- und Sozialtarifvertrag“ abgeschlossen. Der Geltungsbereich dieses Tarifvertrages ist so geregelt, dass dieser räumlich für den Betrieb C.-Straße der Beklagten zu 2) gilt, 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 gem. §§ 169 ff. SGB II erfüllen.

Der Ergänzungstarifvertrag sieht vor, dass die vom Geltungsbereich dieses Tarifvertrages erfassten Beschäftigten ein BeE -Monatsentgelt von monatlich 80 % ihres Bruttomonatseinkommens erhalten, sowie als weiteren Bestandteil der Abfindung nach § 7 des Transfer- und Sozialtarifvertrages € 10.000,00 unabhängig vom Zeitpunkt ihres Unternehmensintritts.

Ebenfalls am 04.04.2012 wurde zwischen der Beklagten zu 2) und dem bei ihr für den Betrieb C.-Straße bestehenden Betriebsrat ein Interessenausgleich abgeschlossen. Dieser Interessenausgleich sieht zum einen vor, dass der Betrieb in der C.-Straße A-Stadt geschlossen wird und am Standort A-Stadt NSN künftig vier Unternehmen führt, in die in Namenslisten aufgeführte Arbeitnehmer aufgenommen werden. Des Weiteren ist vorgesehen, dass den in einer weiteren Liste genannten Beschäftigten zum 01.05.2012 der Abschluss eines Altersteilzeitvertrages bzw. der Übertritt in eine Transfergesellschaft nach Maßgabe der im Transfer- und Sozialtarifvertrag vom 04.04.2012 genannten Konditionen angeboten wird.

Unter Ziffer 5. des Interessenausgleichs ist folgende Regelung enthalten:

„Der Betriebsrat und das Unternehmen stimmen dahingehend überein, dass ein gesonderter Sozialplan nicht aufgestellt wird, weil in dem als

- Anlage 7

bezeichneten Transfer- und Sozialtarifvertrag vom 04.04.2012 Regelungen zur Milderung der wirtschaftlichen und sozialen Folgen enthalten sind, die beide Betriebsparteien als Ausgleichsmaßnahmen i.S.d. § 112 BetrVG anerkennen und die sie für alle betroffenen Beschäftigten abschließend übernehmen. Zur Klarstellung: Mitarbeiter, die dem in Ziffer 2 genannten Betriebsübergang auf die aufnehmenden Gesellschaften widersprechen, erhalten kein Angebot zum Wechsel in die Transfergesellschaft und auch keine Abfindung. Mitarbeiter, deren Namen in Anlage 6 genannt sind und die das Angebot zum Wechsel in die Transfergesellschaft nicht annehmen, erhalten ebenfalls keine Abfindung.“

Unter Ziffer 8. Verfahren nach § 17 Kündigungsschutzgesetz war Folgendes enthalten:

„Damit ist das Interessenausgleichsverfahren abgeschlossen. Der Betriebsrat gibt über diesen Interessenausgleich keine Stellungnahme nach § 17 Abs. 3 KSchG ab und wird dies gegenüber der Agentur für Arbeit auf Nachfrage bestätigen.“

Die Klagepartei hat mit den beiden Beklagten einen Dreiseitigen Vertrag unter dem 04.04.2012 (Bl. 18 ff. d. A.) abgeschlossen, wonach das Arbeitsverhältnis zwischen der Beklagten zu 2) und der Klagepartei mit Ablauf des 30.04.2012 endete. Die Klagepartei trat infolge des Vertrages zum 01.05.2012 zur Beklagten zu 1) über.

Der Dreiseitige Vertrag enthält unter Abschnitt A: Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit NSN folgende Regelungen:

„1. Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Das zwischen dem/der Arbeitnehmer/-in und NSN bestehende Arbeitsverhältnis wird aus betriebsbedingten Gründen mit Ablauf des 30.04.2012 enden, ohne dass es einer Kündigung bedarf. Der/die Arbeitnehmer/-in tritt zum 01.05.2012 in die NSN TG über.

2. Abfindungszahlung

2.1. *Die Höhe der Abfindung ist gem. § 7 Abs. 1 des Transfer- und Sozialtarifvertrags abhängig von der Dauer der Betriebszugehörigkeit. Der Höchstbetrag für die Abfindung beträgt gem. § 7 Abs. 2 Transfer- und Sozialtarifvertrag € 110.000,00. Im Übrigen findet § 7 Abs. 3 Anwendung.*

Arbeitnehmer, die unter den Geltungsbereich des Ergänzungstransfer- und Sozialtarifvertrags fallen, erhalten gem. § 3 des Ergänzungstransfer- und Sozialtarifvertrags als weiteren Bestandteil der Abfindung zusätzlich € 10.000,00, der Höchstbetrag für die Abfindung beträgt € 120.000,00.

Die Abfindungszahlung ist nach Abschluss des Dreiseitigen Vertrags und vor Fälligkeit vererbbar, jedoch nicht abtretbar. Die Abfindung ist mit dem Ausscheiden aus der NSN TG fällig. . . .

2.2. *Arbeitnehmer, die nach dem dritten Monat vor dem vereinbarten Ende des Transferarbeitsverhältnisses aus der NSN TG ausscheiden, erhalten gem. § 5 Abs. 12 des Transfer- und Sozialtarifvertrags eine Prämie i.H.v. 50 % des individuell ersparten Entgelts, das durch vorzeitiges Ausscheiden aus der Transfergesellschaft freigeworden ist als weiteren Bestandteil der Abfindung (Sprinterprämie).*

. . .“

Unter Abschnitt B: Begründung eines Vermittlungs- und Qualifizierungsverhältnisses mit NSN TG waren u.a. folgende Regelungen enthalten:

„1. Vertragsdauer

Der/die Arbeitnehmer/-in und NSN TG vereinbaren den Abschluss eines befristeten Vermittlungs- und Qualifizierungsvertrages ab dem 01.05.2012. Das Vermittlungs- und Qualifizierungsverhältnis endet mit Austritt aus der NSN TG, spätestens am 30.04.2014, ohne dass es einer Kündigung bedarf. Es wird Kurzarbeit Null angeordnet und der Beschäftigungsanspruch entfällt.

...

4. Monatliche Vergütung

Der/die Arbeitnehmer/-in erhält gem. § 5 Abs. 3 des Transfer- und Sozialtarifvertrags auf der Basis der von NSN an die NSN TG zur Verfügung 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.

...

Unter Abschnitt C: Allgemeine Regelungen ist u.a. unter Ziffer 4. Erledigungserklärung/Doppelansprüche Folgendes geregelt.

- „4.1. *Mit Abschluss der vorliegenden Vereinbarung sind sämtliche Ansprüche und Rechte der Parteien aus oder im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis sowie dessen Beendigung abgegolten und erledigt, soweit ein Verzicht hierauf rechtlich zulässig ist. Ausgenommen sind etwaige Ansprüche aus Arbeitgeberdarlehen.*
- 4.2. *Ausgenommen davon sind weiter alle Ansprüche und Rechte, die sich aus der vorliegenden Vereinbarung ergeben.*
- 4.3. *Etwaige Doppelansprüche, die sich aus anderen, insbesondere örtlichen Regelungen ergeben können, sind ausgeschlossen.“*

Die Klagepartei ist mit Ablauf des 31.01.2013 aus dem BeE - Vertragsverhältnis bei der Beklagten zu 1) ausgeschieden.

Die Beklagte zu 1) berechnete im Wesentlichen das BeE-Entgelt der Klagepartei während ihrer Zugehörigkeit zur Beklagten zu 1) so, dass ausgehend von 70 % des letzten Bruttomonatseinkommens (errechnet aus dem 13,5-fachen Monatsbetrag) anhand der persönlichen Sozialversicherungs- und Steuermerkmale der Klagepartei ein Nettoentgelt errechnet wurde. Von diesem Nettoentgelt wurde das Transferkurzarbeitergeld, das die Klagepartei erhielt abgezogen, die restliche Differenz zahlte die Beklagte zu 1) als Aufstockungsleistung. Diese Aufstockungsleistung wurde zu einem Bruttobetrag hochgerechnet, so dass sich insgesamt bestehend aus dem Transferkurzarbeitergeld, dem Zuschuss und den Sozialversicherungs- bzw. Lohnsteuerbeträgen das gesamte Einkommen der Klagepartei ergab. Bezüglich der Berechnung im Einzelnen wird auf den Schriftsatz der Beklagten zu 1) vom 20.12.2012 Bezug genommen.

Am 23.10.2012 und 14.12.2012 tagte eine von der IG Metall angerufene Tarifschiedsstelle zur Auslegung des Tarifvertrages. Dabei hatte die IG Metall folgende Anträge gestellt:

1. § 5 Abs. 3 des Transfer- und Sozialtarifvertrages enthält eine Regelung, die Beschäftigten auch für die Zeit des Bezuges von KuG eine Bruttomonatsvergütung i.H.v. 70 % des 13,5-fachen des bisherigen Bruttomonatsgehaltes dividiert durch zwölf zusagt.
2. § 2 des Ergänzungstransfer- und Sozialtarifvertrages enthält eine Regelung, die Beschäftigten auch für die Zeit des Bezuges von KuG eine Bruttomonatsvergütung i.H.v. 80 % des 13,5-fachen des bisherigen Bruttomonatsgehaltes dividiert durch zwölf zusagt.

Die Tarifschiedsstelle erließ am 14.12.2012 einen Spruch, wonach die Anträge der IG Metall zurückgewiesen wurden und die Berechnungsweise der Beklagten zu 1) für ordnungsgemäß erklärt wurde (Bl. 102 ff. d. A.).

Im vorliegenden Rechtsstreit begehrt die Klagepartei im Wesentlichen die erhöhten Ansprüche aus dem Ergänzungstransfer- und Sozialtarifvertrages, d.h. die erhöhte Abfindung von € 10.000,00 sowie statt bisherig bezahlter 70 % des ursprünglichen Bruttoeinkommens, 80 % des Bruttoeinkommens. Des Weiteren begehrt sie die so errechnete monatliche Zahlung von € 4.448,18 als Bruttovergütung. Schließlich macht die Klagepartei nunmehr in der Berufungsinstanz auch infolge ihres Ausscheidens aus der Transfergesellschaft eine erhöhte Zahlung der Sprinterprämie geltend.

Die Klagepartei war erstinstanzlich der Auffassung, dass sie so zu stellen sei, als unterfiele sie dem räumlichen, persönlichen und sachlichen Anwendungsbereich des Ergänzungstransfer- und Sozialtarifvertrages. Denn zum einen sei sie mittlerweile Mitglied der IG Metall, zum anderen würden die Regelungen in diesem Tarifvertrag die negative Koalitionsfreiheit der Klagepartei verletzen. Die Differenzierungsklausel im Ergänzungstransfer- und Sozialtarifvertrag sei unzulässig, zudem sei auch der finanzielle Umfang der Besserstellung der Gewerkschaftsmitglieder so groß, dass ein unzulässiger Druck auf Gewerkschaftsbeitritt ausgeübt würde. Dies würde die negative Koalitionsfreiheit verletzen. Auch die Stichtagsklausel sei unwirksam. Insoweit sei die Klagepartei mit den Gewerkschaftsmitgliedern gleichzustellen. Des Weiteren ergebe sich der Anspruch der Klagepartei auch aus dem Interessenausgleich, der aufgrund der Regelung in Ziffer 5 als Sozialplan auszulegen sei. Dieser Sozialplan verletze aber den betriebsverfassungsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz, indem er Nichtgewerkschaftsmitgliedern nicht die gleichen Rechte einräume, wie Gewerkschaftsmitgliedern. Auch nach dem Sinn und Zweck der Abfindungs- wie der Entgeltzahlungsansprüche sei eine unterschiedliche Behandlung nicht gerechtfertigt. Schließlich seien auch die im Dreiseitigen Vertrag enthaltenen Regelungen, in denen die Berechnung über 70 % und 80 % enthalten seien, sowie auch der höhere Abfindungsanspruch unklar und unverständlich. Wegen der Unklarheitenregel sei der jeweilige Anspruch gegeben.

Des Weiteren sei auch die Berechnungsweise des Entgelts in der Transfergesellschaft unzutreffend. Nach den Regelungen des Dreiseitigen Vertrages liege eine Bruttolohnabrede vor. Demnach müssten die gesamten 80 % bzw. wenigstens die errechneten 70 % als vollständiges Bruttoentgelt abgerechnet werden, d.h. Sozialversicherungsbeiträge und Steuer hierauf errechnet werden. An den Schiedsspruch sei die Klagepartei nicht gebun-

den. Nach den Regelungen des Dreiseitigen Vertrages würden bei der NSN TG keine tarifvertraglichen Regelungen gelten. Dies sei auch deswegen der Fall, weil die Beklagte zu 1) nicht Partei des Transfer- und Sozialtarifvertrages sei. Insoweit trete auch keine Bindung an den Schiedsspruch ein.

Die Klagepartei beantragte erstinstanzlich:

- I. Die Beklagte zu 1) wird verurteilt, an die Klägerin BeE - Gehalt für den Lohnmonat Mai 2012 i.H.v. € 69.490,62 brutto abzgl. hierauf bezahlter € 38.753,34 netto zzgl. 5 %-Punkten Zinsen über dem Basiszinssatz der EZB hieraus seit 01.06.2012 zu bezahlen.
- II. Die Beklagte zu 2) wird verurteilt, an die Klägerin eine weitere Abfindung i.H.v. € 10.000,00 brutto zzgl. 5 %-Punkten Zinsen über dem Basiszinssatz der EZB hieraus seit Klageerhebung zu bezahlen.
- III. Die Beklagte zu 1) wird verurteilt, an die Klägerin weiteres BeE - Gehalt für den Lohnmonat Juni 2012 i.H.v. € 4.848,18 brutto abzgl. hierauf bezahlter € 2.787,35 netto zzgl. 5 %-Punkte Zinsen über dem Basiszinssatz der EZB hieraus seit 01.07.2012 zu bezahlen.
- IV. Die Beklagte zu 1) wird verurteilt, an die Klägerin weiteres BeE - Gehalt für den Lohnmonat Juli 2012 i.H.v. € 4.848,18 brutto abzgl. hierauf bezahlter € 2.978,39 netto zzgl. 5 %-Punkte Zinsen über dem Basiszinssatz der EZB hieraus seit 01.08.2012 zu bezahlen.
- V. Die Beklagte zu 1) wird verurteilt, an die Klägerin weiteres BeE - Gehalt für den Lohnmonat August 2012 i.H.v. € 4.848,18 brutto abzgl. hierauf bezahlter € 2.772,83 netto zzgl. 5 %-Punkte Zinsen über dem Basiszinssatz der EZB hieraus seit 01.09.2012 zu bezahlen.

- VI. Die Beklagte zu 1) wird verurteilt, an die Klägerin weiteres BeE - Gehalt für den Lohnmonat September 2012 i.H.v. € 4.848,18 brutto abzgl. hierauf bezahlter € 2.772,83 netto zzgl. 5 %-Punkte Zinsen über dem Basiszinssatz der EZB hieraus seit 01.10.2012 zu bezahlen.
- VII. Die Beklagte zu 1) wird verurteilt, an die Klägerin weiteres BeE - Gehalt für den Lohnmonat Oktober 2012 i.H.v. € 4.952,32 brutto abzgl. hierauf bezahlter € 2.818,78 netto zzgl. 5 %-Punkte Zinsen über dem Basiszinssatz der EZB hieraus seit 01.11.2012 zu bezahlen.
- VIII. Die Beklagte zu 1) wird verurteilt, an die Klägerin weiteres BeE - Gehalt für den Lohnmonat November 2012 i.H.v. € 4.848,18 brutto abzgl. hierauf bezahlter € 2.772,83 netto zzgl. 5 %-Punkte Zinsen über dem Basiszinssatz der EZB hieraus seit 01.12.2012 zu bezahlen.
- IX. Die Beklagte zu 1) wird verurteilt, an die Klägerin weiteres BeE - Gehalt für den Lohnmonat Dezember 2012 i.H.v. € 4.848,18 brutto abzgl. hierauf bezahlter € 2.503,97 netto zzgl. 5 %-Punkte Zinsen über dem Basiszinssatz der EZB hieraus seit 01.01.2013 zu bezahlen

Die Beklagten beantragten erstinstanzlich:

Klageabweisung.

Die Beklagten waren der Auffassung, dass der Klagepartei keine weiteren Ansprüche zustünden. Die Regelungen hinsichtlich des persönlichen Geltungsbereichs des Ergänzungstransfer- und Sozialtarifvertrages seien wirksam. Insoweit sei ein Verstoß gegen die negative oder die positive Koalitionsfreiheit nicht gegeben. Insbesondere würde auch kein sozial inadäquater Beitrittsdruck ausgeübt. Durch die Wahl eines kurz vor dem Abschluss liegenden Stichtags sei vermieden worden, dass durch den Abschluss der Vereinbarung ein Beitrittsdruck auf Außenseiter entstehen könne. Insoweit sei auch die einfache Diffe-

renzierungsklausel zulässig. Die Stichtagsregelung sei auch zulässig, da die Wahl des Stichtags am jeweiligen Sachverhalt ausgerichtet und vertretbar sei. Dies sei auch zulässig, da es vorliegend nur um die Abwicklung des Arbeitsverhältnisses gehe und punktuell zeitlich und inhaltlich begrenzte Leistungen betroffen seien, die auch keine Gegenleistung für geleistete Arbeit darstellen würden. Selbst bei Unwirksamkeit der Differenzierungsklausel würde sich ein Anspruch der Klagepartei nicht ergeben, da eine entsprechend entstehende Tarifvertragslücke durch das Gericht nicht geschlossen werden könne und davon auszugehen sei, dass die Tarifvertragsparteien eine entsprechende Anpassung nicht beschlossen hätten. Insofern bestehe auch kein Anspruch auf „Gleichbehandlung nach oben“. Der betriebsverfassungsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz sei auch nicht verletzt, da die Betriebsparteien keinen Sozialplan aufgestellt hätten. Ein Anspruch aus dem Dreiseitigen Vertrag scheide ebenfalls aus, da zum einen ein wirksames negatives Schuldanerkenntnis abgegeben worden sei. Selbst bei Unwirksamkeit der tariflichen Regelungen würde sich für die Klagepartei, da insoweit auf die Tarifverträge abgestellt würde, kein Anspruch ergeben. Des Weiteren sei auch eine Bruttolohnabrede nicht getroffen worden. Weder die tarifvertragliche, noch die vertragliche Regelung würde von der Zahlung eines Bruttomonatsentgelts ausgehen. Vielmehr sei ein „BeE -Monatsentgelt“ vereinbart. Das Bruttomonatseinkommen stelle lediglich eine rechnerische Größe dar. Dies zeige auch der Schiedsspruch der Tarifschiedsstelle, an den die Klagepartei gebunden sei. Lohnsteuer und Sozialversicherungsbeiträge würden ordnungsgemäß abgerechnet. Schließlich sei zu berücksichtigen, dass nach Annahme der Auffassung der Klagepartei dies dazu führen würde, dass auch das an sich steuerfreie KuG zu versteuern wäre.

Das Arbeitsgericht München hat mit dem angefochtenen Endurteil vom 20.03.2013 die Klage abgewiesen. Es hat dies damit begründet, dass die von Seiten der Klagepartei geltend gemachten Ansprüche nicht bestehen würden. Der Anspruch würde sich nicht aus dem Dreiseitigen Vertrag i.V.m. dem Ergänzungstransfer- und Sozialtarifvertrages ergeben, da die Klagepartei nicht in den Geltungsbereich des Tarifvertrages fiele. Es könne dahingestellt bleiben, ob die Stichtagsregelung wirksam vereinbart wurde oder hierdurch die negative oder positive Koalitionsfreiheit verletzt würde. Auch seien derartige Stichtagsregelungen grundsätzlich zulässig, wenn sich die Wahl des Stichtages und Referenzzeitraumes am gegebenen Sachverhalt orientiere und vertretbar erscheine, wobei Typisierungen zulässig seien. Jedenfalls bestehe auch bei Unwirksamkeit der Regelung kein An-

spruch der Klagepartei. Denn dann könne ein Anspruch nur vorliegen, wenn davon auszugehen wäre, dass die Tarifvertragsparteien den Tarifvertrag auch ohne Stichtagsregelung getroffen hätten. Wäre die Stichtagsregelung unwirksam, werde der persönliche Anwendungsbereich nicht geregelt. Eine etwa hierdurch entstehende Tarifvertragslücke könne nicht durch das Gericht geschlossen werden. Aus dem allgemeinen arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz ergebe sich kein Anspruch für die Klagepartei. In diesem Fall der unzulässigen Differenzierung zwischen Gewerkschaftsmitgliedern und Nichtgewerkschaftsmitgliedern ergebe sich kein Anspruch für die Klagepartei. Aus der Befolgung eines unwirksamen Normbefehls durch den Arbeitgeber ergebe sich keine Pflicht des Arbeitgebers zur Gleichbehandlung. Es sei auch nicht anzunehmen, dass die Beklagten den Gewerkschaftsmitgliedern die Leistungen unabhängig von der Wirksamkeit des Tarifvertrages eigenständig regelbegründend erbracht hätten. Des Weiteren sei auch der betriebsverfassungsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz nicht verletzt, da schon kein von den Betriebsparteien beschlossener Sozialplan vorliege, zudem der Interessenausgleich keine Differenzierung vornehme. Die von Seiten der Beklagten zu 1) vorgenommene Berechnung sei zudem richtig, da die Klagepartei im Zeitpunkt des Schiedsspruches Mitglied der IG Metall gewesen sei und damit tarifgebunden war und insoweit an den Schiedsspruch gebunden sei. Auch die Auslegung der jeweiligen Regelungen ergebe, zu einen vom Wortlaut her, dass nicht eindeutig ein Bruttomonatseinkommen von 70 % geschuldet sei, vielmehr sei lediglich ein Anspruch auf ein BeE -Monatsentgelt geregelt. Auch vom Sinn und Zweck der Regelung her, nämlich die Zahlungspflichten der Beklagten zu 1) zu verringern, könne die Auslegung nur dahingehend sein, dass die von Seiten der Beklagten zu 1) vorgenommene Berechnung zutreffend sei. Die Nennung von 70 % des Bruttomonatseinkommens diene nur als Rechnungsgröße. Schließlich handle es sich bei dem Kurzarbeitergeld um einen steuerfreien Bezug.

Gegen dieses der Klagepartei am 26.03.2013 zugestellt Endurteil richtet sich die Berufung der Klagepartei mit Schriftsatz vom 09.04.2013, am 15.04.2013 beim Landesarbeitsgericht München eingegangen.

Die Klagepartei begründet die Berufung damit, dass sie zwar aufgrund des persönlichen Anwendungsbereiches des Ergänzungstransfer- und Sozialtarifvertrages nicht diesem unterfall, ebenso sich aus dem Dreiseitigen Vertrag kein unmittelbare Anspruch ergebe, aber

wegen Verletzung des betriebsverfassungsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatzes durch die Betriebsparteien ein Anspruch gegeben sei im Sinne einer Anpassung nach oben. Ziffer 5 des Interessenausgleichs stelle einen eigenständigen Sozialplan dar. Jedenfalls seien die Betriebsparteien aufgrund von § 75 BetrVG gehalten gewesen, die Regelungen des Ergänzungstarifvertrages für alle Beschäftigten zu übernehmen. Der Interessenausgleich als Sozialplan verletze den betriebsverfassungsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz, als der Ergänzungstarifvertrag nicht abschließend für alle betroffenen Beschäftigten angewendet würde. Insoweit seien die Betriebsparteien verpflichtet gewesen, sämtliche Regelungen der Tarifverträge auch auf die Außenseiter zu übertragen. Ein sachlicher Differenzierungsgrund bestehe nicht, da insbesondere der Sinn und Zweck der Leistungen für alle Mitarbeiter gleich sei und auch das Abkaufen des tariflichen Sonderkündigungsschutzes kein zulässiger Differenzierungsgrund sei, da hierdurch auch Gewerkschaftsmitglieder bevorzugt würden, die keinen tariflichen Sonderkündigungsschutz besäßen. Schließlich liege auch ein Verstoß gegen Art. 9 Abs. 3 GG vor. Eine Differenzierung zwischen Gewerkschaftsmitgliedern und Nichtmitgliedern sei unzulässig. Auch wegen der Höhe der Vorteile sei die Differenzierung nicht mehr durch einen sachlichen Grund abgedeckt. Durch derartige Regelungen würde für Nichtmitglieder quasi ein faktischer Zwang ausgeübt, unter Berücksichtigung solcher, für die Zukunft denkbarer Regelungen, der Gewerkschaft beizutreten. Auch die Stichtagsregelung stehe dem nicht entgegen. Insoweit sei auf einen abstrakten Druck auf Nichtorganisierte abzustellen. Die Stichtagsregelung selbst sei ebenfalls unwirksam. Die Rechtsfolge des Verstoßes sei eine Anpassung nach oben. Dies gelte auch deswegen, weil den begünstigten Gewerkschaftsmitgliedern die gewährten Leistungen nicht mehr entzogen werden könnten. Des Weiteren sei auch eine Bruttolohnabrede getroffen worden. Eine Nettolohnvereinbarung sei hingegen nicht getroffen worden. Das steuerfreie KuG könne ohne Weiteres aus dem Bruttolohn herausgerechnet werden. Etwaige Belastungen infolge des Progressionsvorbehaltes müssten daher zu Lasten der Beklagten zu 1) gehen. Darüber hinaus seien die Sozialversicherungsbeiträge aus dem gesamten Bruttoentgelt zu errechnen. Hinsichtlich der erstmalig in der Berufungsinstanz geltend gemachten Sprinterprämie, sei diese falsch berechnet worden, da diese auch nur auf 70 % und nicht 80 % berechnet worden sei. Die Beklagte habe sich über den Zeitraum von 15 Monaten € 6.265,80 pro Monat erspart, so dass insoweit 50 % davon als Sprinterprämie zu zahlen seien.

Die Klagepartei beantragte zuletzt:

- I. Die Beklagte zu 1) wird verurteilt, an die Klägerin BeE - Gehalt für den Lohnmonat Mai 2012 i.H.v. € 69.490,62 brutto abzgl. hierauf bezahlter € 38.753,34 netto zzgl. 5 %-Punkten Zinsen über dem Basiszinssatz der EZB hieraus seit 01.06.2012 zu bezahlen.
- II. Die Beklagte zu 2) wird verurteilt, an die Klägerin eine weitere Abfindung i.H.v. € 10.000,00 brutto zzgl. 5 %-Punkten Zinsen über dem Basiszinssatz der EZB hieraus seit Klageerhebung zu bezahlen.
- III. Die Beklagte zu 1) wird verurteilt, an die Klägerin weiteres BeE - Gehalt für den Lohnmonat Juni 2012 i.H.v. € 4.848,18 brutto abzgl. hierauf bezahlter € 2.787,35 netto zzgl. 5 %-Punkte Zinsen über dem Basiszinssatz der EZB hieraus seit 01.07.2012 zu bezahlen.
- IV. Die Beklagte zu 1) wird verurteilt, an die Klägerin weiteres BeE - Gehalt für den Lohnmonat Juli 2012 i.H.v. € 4.848,18 brutto abzgl. hierauf bezahlter € 2.978,39 netto zzgl. 5 %-Punkte Zinsen über dem Basiszinssatz der EZB hieraus seit 01.08.2012 zu bezahlen.
- V. Die Beklagte zu 1) wird verurteilt, an die Klägerin weiteres BeE - Gehalt für den Lohnmonat August 2012 i.H.v. € 4.848,18 brutto abzgl. hierauf bezahlter € 2.772,83 netto zzgl. 5 %-Punkte Zinsen über dem Basiszinssatz der EZB hieraus seit 01.09.2012 zu bezahlen.
- VI. Die Beklagte zu 1) wird verurteilt, an die Klägerin weiteres BeE - Gehalt für den Lohnmonat September 2012 i.H.v. € 4.848,18 brutto abzgl. hierauf bezahlter € 2.772,83 netto zzgl. 5 %-Punkte Zinsen über dem Basiszinssatz der EZB hieraus seit 01.10.2012 zu bezahlen.
- VII. Die Beklagte zu 1) wird verurteilt, an die Klägerin weiteres BeE - Gehalt für den Lohnmonat Oktober 2012 i.H.v. € 4.952,32 brutto abzgl. hierauf be-

zahlter € 2.818,78 netto zzgl. 5 %-Punkte Zinsen über dem Basiszinssatz der EZB hieraus seit 01.11.2012 zu bezahlen.

- VIII. Die Beklagte zu 1) wird verurteilt, an die Klägerin weiteres BeE - Gehalt für den Lohnmonat November 2012 i.H.v. € 4.848,18 brutto abzgl. hierauf bezahlter € 2.772,83 netto zzgl. 5 %-Punkte Zinsen über dem Basiszinssatz der EZB hieraus seit 01.12.2012 zu bezahlen.
- IX. Die Beklagte zu 1) wird verurteilt, an die Klägerin weiteres BeE - Gehalt für den Lohnmonat Dezember 2012 i.H.v. € 4.848,18 brutto abzgl. hierauf bezahlter € 2.503,97 netto zzgl. 5 %-Punkte Zinsen über dem Basiszinssatz der EZB hieraus seit 01.01.2013 zu bezahlen
- X. Die Beklagte zu 1) wird verurteilt, an die Klägerin weitere Abfindung (Sprinterprämie) i.H.v. € 46.993,50 brutto abzgl. hierauf bezahlter € 16.355,74 netto zzgl. 5 %-Punkte Zinsen über dem Basiszinssatz der EZB hieraus seit 01.03.2013 zu bezahlen

Die Beklagten beantragten zuletzt:

Zurückweisung der Berufung

Die Beklagten sind der Auffassung, dass weitere Ansprüche der Klagepartei nicht bestünden. Ein Verstoß gegen den betriebsverfassungsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz liege nicht vor, da die Betriebsparteien keinen eigenen Sozialplan aufgestellt hätten, zudem auch die Betriebsparteien keine Ungleichbehandlung vorgenommen hätten. Der Inhalt des Interessenausgleichs differenziere nicht zwischen Gewerkschaftsmitgliedern und Nichtmitgliedern. Des Weiteren seien die Betriebsparteien auch nicht verpflichtet gewesen, den Ergänzungstransfer- und Sozialtarifvertrag auf Außenseiter anzuwenden. Die Verpflichtung der Betriebsparteien zur Übernahme von tariflichen Regelungen würde auch die Koalitionsfreiheit verletzen. Des Weiteren würden dadurch auch die Freiheit und der

Bestand der Koalition gefährdet. Auch die gesetzlichen Regelungen sähen ein Nebeneinander von Sozialplan und Tarifsozialplan vor. Die Ungleichbehandlung resultiere letzten Endes aus der Gewerkschaftszugehörigkeit. Schließlich sei eine etwaige Ungleichbehandlung auch gerechtfertigt. Denn eine willkürliche oder sachfremde Gruppenbildung liege wegen der Leistung auf Basis beiderseitiger Tarifgebundenheit nicht vor. Es würden die zur Verteilung vorliegenden Mittel durch den Interessenausgleich nicht zu Lasten der Nichtmitglieder geschmälert. Eine Schmälerung durch Tarifvertrag sei zulässig. Schließlich sei als Rechtsfolge auch nicht die „Anpassung nach oben“ geschuldet. Da eine entsprechende Regelung durch die Tarifvertragsparteien nicht anzunehmen sei, sei eine etwaige Tariflücke nicht durch die Anpassung nach oben zu schließen. Schließlich seien auch die Differenzierungsklausel und die Stichtagsregelung zulässig, da der Stichtag gerade den Beitrittsdruck ausschließe. Stichtagsregelungen seien unter Praktikabilitätsgesichtspunkten zulässig. Entsprechende Typisierungen seien ebenfalls zulässig. Die Differenzierungsklausel als solche sei ebenfalls zulässig. Infolge der Normbefolgung scheidet auch eine Berufung auf den allgemeinen Gleichbehandlungsgrundsatz aus. Schließlich bestehe auch keine Bruttolohnabrede. Zum einen binde der Schiedsspruch die Klagepartei. Auch der Wortlaut der Verträge spreche gegen eine Bruttolohnabrede. Insoweit sei lediglich die Zahlung eines BeE -Monatsentgelts vereinbart worden, insbesondere auch ein Aufstockungsentgelt entsprechend § 106 Abs. 2 Satz 2 SGB III. Auch Sinn und Zweck der Regelung würden durch eine Bruttolohnabrede konterkariert, da zum einen dann der Anspruch auf Transferkurzarbeitergeld nahezu minimiert werde und ebenfalls auch die Entlastung der Beklagten zu 1) entfiere. Des Weiteren würde dies zu einer Versteuerung des KuG führen. Steuern und Sozialversicherungsbeiträge seien wirksam abgeführt. Hinsichtlich der Sprinterprämie sei die Berechnung zutreffend gewählt, da der Klagepartei als Berechnungsgrundlage nur 70 % des Bruttomonatseinkommens zustünden. Des Weiteren habe die Klagepartei die Sprinterprämie fehlerhaft berechnet, da insoweit lediglich auf die ersparten Beträge im Zeitraum nach dem Ausscheiden aus der Transfergesellschaft abzustellen sei. Die ersparten Beträge der Beklagten zu 1) seien aber während der Dauer des Bezuges von Transferkurzarbeitergeld, die Aufstockungsleistungen einschließlich der hierauf berechneten Bruttolohnbestandteile sowie die 70 % des errechneten Bruttoeinkommens in der Zeit danach. Dies sei geleistet.

Im Übrigen wird auf die Schriftsätze vom 09.04.2013, 24.06.2013, 14.08.2013 sowie auf die Sitzungsniederschrift Bezug genommen.

Entscheidungsgründe:

Die zulässige Berufung ist ebenso wie die Klageerweiterung unbegründet.

I.

Die gem. § 64 Abs. 2 ArbGG statthafte Berufung ist form- und fristgerecht eingelegt und begründet worden (§§ 66 Abs. 1, 64 Abs. 6 ArbGG, 519, 520 ZPO) und daher zulässig.

Soweit die Klagepartei die Klage in der Berufungsinstanz hinsichtlich der Zahlung der Sprinterprämie erweitert hat, bestehen hiergegen keine Bedenken unter dem Gesichtspunkt des § 533 ZPO. Die Beklagte hat sich auf diese Klageerweiterung ohne jegliche Rüge eingelassen, insoweit ist deren Einwilligung anzunehmen. Jedenfalls ist die Klageerweiterung auch sachdienlich, da zwischen den Parteien bezüglich der Sprinterprämie die gleichen Probleme maßgeblich und streitig sind, wie für die bereits in der ersten Instanz entschiedenen Ansprüche.

II.

Die Berufung wie die Klageerweiterung sind jedoch unbegründet. Insoweit wird zunächst auf die zutreffende Begründung der erstinstanzlichen Entscheidung Bezug genommen (§ 69 Abs. 2 ArbGG). Darüber hinaus waren die Berufung und auch die Klageerweiterung zurückzuweisen, da jedenfalls eine Anspruchsgrundlage für die begehrten erhöhten Leistungen nicht ersichtlich ist.

1. Soweit der Kläger restliche Ansprüche auf Zahlung des sogenannten BeE -Entgelts für den Zeitraum Mai 2012 bis Dezember 2012 sowie auf eine weitere Abfindung geltend macht, sind diese Ansprüche nicht begründet.

a) Die Klagepartei kann die Ansprüche zunächst nicht unmittelbar auf den Ergänzungstransfer- und Sozialtarifvertrag stützen, da sie nach dem Geltungsbereich dieses Tarifvertrages nicht unter dessen Anwendungsbereich fällt, weil sie im Zeitpunkt des Stichtages noch nicht Mitglied der tarifvertragsschließenden Gewerkschaft war. Gleiches gilt, soweit der Dreiseitige Vertrag vom 04.04.2012 betroffen ist, da dieser hinsichtlich der von Seiten der Klagepartei begehrten Leistungen ebenfalls auf den Geltungsbereich dieses Ergänzungstarifvertrages verweist. Einen eigenständigen, vom Ergänzungstarifvertrag losgelösten Anspruch gibt der Dreiseitige Vertrag insoweit nicht.

b) Ein solcher Anspruch basierend auf dem Tarifvertrag scheidet zunächst auch deswegen aus, weil die hinsichtlich des BeE – Entgelts in Anspruch genommene Beklagte zu 1) nicht Tarifvertragspartei ist. Auch ein Anspruch auf weitere Abfindung gegenüber der Beklagten zu 2) aus dem Ergänzungstarifvertrag oder auf höheres BeE-Entgelt gegen die Beklagte zu 1) aus dem Dreiseitigen Vertrag über die Verweisung auf die tarifvertragliche Regelung ergibt sich nicht, weil auch im Falle der von Seiten der Klagepartei behaupteten Unwirksamkeit der Differenzierung zwischen Gewerkschaftsmitgliedern und Nichtgewerkschaftsmitgliedern, vor allem auch im Hinblick auf die enthaltene Stichtagsklausel, unterstellt sie wäre gegeben, als Rechtsfolge nicht ein Anspruch gegenüber den Beklagten entstehen könnte. Denn Rechtsfolge einer entsprechenden Unwirksamkeit dieser im Tarifvertrag enthaltenen Regelungen wäre entweder die gesamte Unwirksamkeit der Regelung des persönlichen Geltungsbereichs oder aber zumindest eine partielle Unwirksamkeit, etwa in Bezug auf die Stichtagsregelung (vgl. BAG Urteil vom 22.09.2010 – 4 AZR 117/09). Würde man so weit gehen, dass der Tarifvertrag aufgrund der Unwirksamkeit der getroffenen Regelungen in § 1 Abs. 2 des Ergänzungstarifvertrages insgesamt unwirksam würde, da dann der persönliche Geltungsbereich dieses Ergänzungstarifvertrages nicht mehr geregelt wäre, so könnte die Klagepartei schon deswegen aus dem Ergänzungstarifvertrag keine Rechtsfolgen herleiten. Andererseits würde eine Streichung des Satzteils „die bis einschließlich 23.03.2012, 12.00Uhr Mitglied der IG Metall geworden sind“ letztlich dazu führen, dass für alle Gewerkschaftsmitglieder die Regelungen des Er-

ganzungstarifvertrages gelten würden. Damit würde aber der Inhalt des Ergänzungstarifvertrages vollständig auch von seiner Zielrichtung her verändert und letztlich lediglich eine weitere Aufstockung neben dem normalen Tarifvertrag zur Folge haben. Die beabsichtigte Zielrichtung des Ergänzungstarifvertrages, bisherigen Gewerkschaftsmitgliedern höhere Ansprüche zu geben, jedenfalls nicht für alle Beschäftigten die höheren Ansprüche zu gewähren, würde ins Gegenteil verkehrt. Damit würde das Gericht eine Rechtsfolge herbeiführen, die von den Tarifvertragsparteien jedenfalls in keinem Fall gewollt war. Dies ergibt sich schon insoweit, als damit eine deutliche Anhebung des Gesamtvolumens des Tarifvertrages die Folge wäre. Dies wäre insbesondere unter dem Gesichtspunkt der Sanierung des Betriebes widersinnig. Dem Inhalt des Ergänzungstarifvertrages lässt sich entnehmen, dass nur die Gewerkschaftsmitglieder, die vor dem Abschluss des Tarifvertrages bereits in der Gewerkschaft waren, in den Genuss der erhöheten Leistungen kommen sollten. Die Nichtgewerkschaftsmitglieder oder etwa später eintretende Mitglieder sollten nicht mehr in den Genuss dieser Leistungen kommen. Daher kann auch nicht der Wille etwa angenommen werden, dass für den Fall der Kenntnis der Unwirksamkeit die Tarifvertragsparteien eine entsprechende Anhebung der Leistungen auf das Niveau des Ergänzungstarifvertrages für alle Beschäftigten oder später eintretenden Gewerkschaftsmitglieder gewollt hätten. Es muss daher den Tarifvertragsparteien vorbehalten bleiben, eine entsprechende Regelung zu treffen. Daher scheidet auch etwa eine durch ergänzende Auslegung erfolgende Schließung einer entstehenden Lücke aus.

c) Des Weiteren ergäbe sich bei einer angenommenen Unwirksamkeit der Differenzierung zwischen Gewerkschaftsmitgliedern und Nichtmitgliedern für die Klagepartei auch kein Anspruch aufgrund des Gleichbehandlungsgrundsatzes etwa im Sinne einer „Anpassung nach oben“. Denn insoweit fehlt es an einer von den Beklagten gesetzten Regelung. Voraussetzung hierfür wäre nämlich, dass die bereits erfolgten zu Unrecht an die Gewerkschaftsmitglieder erbrachten Leistungen bewusst von Seiten des Arbeitgebers nicht mehr rückgängig gemacht würden. Über diesen Umstand wäre insoweit die Klagepartei auch darlegungs- und beweisbelastet gewesen. Sie hat sich lediglich darauf berufen, dass unter Vertrauensschutzgesichtspunkten eine Rückforderung nicht mehr möglich wäre. Für den Fall der Feststellung der Unwirksamkeit aufgrund von Verstößen gegen höherrangiges Recht, könnte jedoch insbesondere unter Berücksichtigung streitiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zu etwa Differenzierungs- und Stichtagsklauseln ein schutz-

würdiges Vertrauen auch nicht entstanden sein. Derzeit steht jedenfalls nicht fest, dass keine Rückforderung für den Fall der Feststellung der Unwirksamkeit erfolgen würde. Für diesen Fall bestünde aber auch keine Regelung, an der die Klagepartei teilnehmen könnte. Derzeit ist lediglich ersichtlich, dass die Beklagten, basierend auf den Regelungen des Dreiseitigen Vertrages in Verbindung mit den Regelungen der Tarifverträge, die Leistungen lediglich an die Gewerkschaftsmitglieder erbringen. Damit handeln sie im (vermeintlichen) Normvollzug bzw. jedenfalls Vollzug der abgeschlossenen Verträge und stellen nicht ihrerseits eine allgemeine Regelung auf, an der die Klagepartei unter dem Gesichtspunkt der Gleichbehandlung teilnehmen könnte (vgl. BAG Urteil vom 18.03.2009 – 4 AZR 64/08 Rz. 127 zitiert nach Juris; BAG Urteil vom 26.10.1995 – 6 AZR 125/95).

d) Darüber hinaus ist die Kammer aber auch der Auffassung, dass die Regelungen im Ergänzungstransfer- und Sozialtarifvertrag zum einen hinsichtlich der Geltung nur für Gewerkschaftsmitglieder, zum anderen im Hinblick auf die enthaltene Stichtagsklausel zulässig und wirksam sind und nicht gegen höherrangiges Recht verstoßen.

aa) In diesen Regelungen liegt keine Verletzung der negativen Koalitionsfreiheit der Nichtgewerkschaftsmitglieder.

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 Anreiz zum Gewerkschaftsbeitritt ausgeht. Erforderlich wäre vielmehr, dass ein nichtorganisierter Arbeitnehmer einem Zwang oder einem unzumutbaren Druck zum Beitritt ausgesetzt wird (vgl. BAG Urteil vom 18.03.2009 – 4 AZR 64/09). Ein solcher unzulässiger Zwang oder Druck kann jedoch nicht festgestellt werden.

Zum einen sind sogenannte einfache Differenzierungsklauseln, die als zusätzliches Tatbestandsmerkmal für das Entstehen des Anspruchs die Mitgliedschaft in der tarifschließenden Gewerkschaft voraussetzen, nicht etwa wegen Verletzung der negativen Koalitionsfreiheit unwirksam. Denn zum einen beschränkt sich die Normsetzungsmacht der Tarifvertragsparteien ohnehin nur auf die Mitglieder. Darüber hinaus schränkt eine einfache

Differenzierungsklausel auch die Handlungs- und die Vertragsfreiheit des Arbeitgebers nicht ein, da es ihm unbenommen bleibt, seine vertraglichen Beziehungen zu den nichtorganisierten Arbeitnehmern frei zu gestalten und durchzuführen, sie etwa auch mit den Gewerkschaftsmitgliedern gleichzustellen. Soweit daher Außenseiter durch den Tarifvertrag in irgendeiner Form betroffen werden, beruht das nicht auf der normativen Wirkung des Tarifvertrages, sondern allein aufgrund etwa durch Bezugnahmeklauseln gestalteter Arbeitsvertragsbeziehungen zwischen dem Außenseiter und seinem Arbeitgeber (vgl. BAG Urteil vom 22.09.2010 – 4 AZR 117/09).

Dies gilt auch für die vorliegende Klausel insoweit, als sie die Gewerkschaftsmitgliedschaft als Basis für die erhöhten Leistungen nach dem Ergänzungstarifvertrag voraussetzt. Insoweit will der Ergänzungstarifvertrag auch nicht nichtorganisierten Arbeitnehmern tarifliche Leistungen vorenthalten. Denn er verbietet es dem Arbeitgeber auch nicht, im Wege etwa von Bezugnahmeklauseln derartige Leistungen an nichtorganisierte Arbeitnehmer zu erbringen. Anders als Tarifausschluss- oder sogenannte Spannenklauseln, bleibt damit der Arbeitgeber in seiner Gestaltungsfreiheit uneingeschränkt, so dass diese Differenzierung auch nicht zu beanstanden ist.

Gleichermaßen entsteht auch kein unzulässiger Druck auf die Nichtgewerkschaftsmitglieder zum Beitritt, etwa wegen der Höhe der zusätzlichen Leistungen. Denn dieser Druck konnte wegen der Stichtagsregelung gar nicht entstehen. Die Möglichkeit eines späteren Beitritts, um in den Genuss der Leistungen zu gelangen, bestand somit gerade nicht.

bb) Auch soweit der Ergänzungstarifvertrag im Wege einer Stichtagsregelung die Gewerkschaftszugehörigkeit bereits zum 23.03.2012 verlangt, ist hierdurch die negative Koalitionsfreiheit nicht beeinträchtigt.

Zwar hat das Bundesarbeitsgericht in seiner Entscheidung vom 09.05.2007 – 4 AZR 275/06 eine Differenzierungsklausel, wonach die Tariferhöhung nur für Arbeitnehmer gelten sollte, die am Stichtag Mitglied der zuständigen Gewerkschaft sind und bleiben, für unwirksam erklärt. Diese Entscheidung zeigt aber, dass zwei Bestandteile dieser Stichtagsklausel zu ihrer Unwirksamkeit geführt haben, nämlich zum einen, dass später eintretende Arbeitnehmer von den Ansprüchen ausgeschlossen sein sollten und zum anderen,

dass auch Gewerkschaftsmitglieder in ihrer negativen Koalitionsfreiheit dadurch beeinträchtigt wurden, weil auch bei Austritt der Anspruchsverlust eintrat. Nicht jede Stichtagsregelung als solche ist ein Grund für die Unwirksamkeit der zugrundeliegenden Bestimmung. Dies zeigt auch die Entscheidung des BAG vom 22.09.2010 (4 AZR 117/09), in der eine Stichtagsregelung als unproblematisch angesehen wurde. Auch in dieser Entscheidung hat das Bundesarbeitsgericht insbesondere auf die Verletzung der negativen Koalitionsfreiheit im Falle des Zwingens zum Verbleib in der Gewerkschaft hingewiesen (siehe BAG Urteil vom 22.09.2010 – 4 AZR 117/09 Rn. 31 zitiert nach Juris). In der Regel sind Stichtagsregelungen, soweit deren Ausgestaltung vom Zeitpunkt und Zweck her vertretbar erscheint, unproblematisch (vgl. z.B. BAG Ur. v. 14.11.2012 – 10 AZR 903/11). Im vorliegenden Fall ist hinsichtlich der Stichtagsklausel insbesondere zu berücksichtigen, dass durch die Ausgestaltung der Stichtagsregelung zum einen bereits verhindert werden sollte, dass ein unzulässiger Druck etwa auf die Arbeitnehmer ausgeübt wird, dahingehend, der Gewerkschaft beizutreten. Durch die Stichtagsregelung wurde im Hinblick auf die unzweifelhaft nicht unerheblichen zusätzlichen Leistungen verhindert, dass sich Nichtmitglieder gezwungen sahen, der Gewerkschaft beizutreten. Zum anderen ist auch die spezielle Situation des Sanierungstarifvertrages zu betrachten. Zum einen sah sich die Arbeitgeberseite bei der Durchführung der beabsichtigten Sanierung gewissermaßen im Rahmen der Verhandlungen gezwungen, den Verhandlungsführern entgegenzukommen. Andererseits sollte das Gesamtvolumen nicht vergrößert werden, da bei der Beklagten zu 2) ohnehin eine erhebliche Verlustsituation bestand. Unter diesem Gesichtspunkt erscheint eine für die zwei Jahre der Transfergesellschaft begrenzte, den Gewerkschaftsmitgliedern gegebene Vergünstigung als noch tragbar. Dabei ist zu berücksichtigen, dass die Nichtgewerkschaftsmitglieder über die restlichen Regelungen im ursprünglichen Tarifvertrag ebenfalls hinreichend abgesichert waren. Schließlich war auch nicht etwa eine Begrenzung des für Arbeitsleistung erbrachten Entgelts der Höhe nach bei Nichtgewerkschaftsmitgliedern die Folge. Vielmehr handelte es sich nur um ein Entgelt, das im Rahmen einer Transfergesellschaft geleistet wurde, bei der ohnehin Kurzarbeit Null angesetzt war. Auch der Zeitpunkt der Stichtagsregelung ist insoweit nachvollziehbar, als zu diesem Zeitpunkt die Tarifvertragsverhandlungen begonnen hatten und auch mittels dieser Stichtagsregelung verhindert werden sollte, dass etwa Personen, die von den erhöhten Leistungen erfahren hatten, noch kurzfristig in die Gewerkschaft eingetreten wären, um in den Genuss der Leistungen zu gelangen. Dies sollte verhindert werden (vgl. insoweit

auch BAG Urt. v. 05.09.2012 – 4 AZR 696/10). Schließlich ist auch zu berücksichtigen, dass gerade der Verzicht auf tarifliche Kündigungsschutzvorschriften zu dieser Vereinbarung geführt hat. Selbst wenn dieser Verzicht nicht auf alle Gewerkschaftsmitglieder zugegriffen haben sollte, da diese die Voraussetzungen etwa noch nicht erfüllt hatten, so war im Rahmen der Verhandlungen mit der Gewerkschaft eine typisierende Handhabe zumindest noch zulässig. Somit beschränkt daher die Stichtagsregelung auch die negative Koalitionsfreiheit der Nichtgewerkschaftsmitglieder nicht unverhältnismäßig und unzulässig.

cc) Ein zusätzlicher Zwang für die Nichtgewerkschaftsmitglieder auf Eintritt in die Gewerkschaft wird auch nicht etwa deswegen ausgelöst, weil ein Arbeitnehmer abstrakt für etwaige zukünftige Fälle dadurch veranlasst werden könnte, sich durch einen Gewerkschaftsbeitritt abzusichern. Denn der vorliegende Fall einer Sanierung ist zwar nicht absolut außergewöhnlich, stellt aber nicht den zu erwartenden Regelfall dar. Dem gegenüber müsste jeder Arbeitnehmer grundsätzlich auch einen unzulässigen Druck auf Gewerkschaftsbeitritt annehmen durch die Tatsache, dass es üblicherweise der Gewerkschaft gelingt, in Tarifvertragsverhandlungen etwa Tariflohnerhöhungen zu erreichen, die nicht ganz unerheblich sind und die nicht ohne Weiteres auch an nichttarifgebundene Arbeitnehmer weitergeben werden. Dieses übliche Prozedere wird in keiner Form als ein gegen die negative Koalitionsfreiheit verstoßendes, unzumutbaren Druck auslösendes Verhalten der Tarifvertragsparteien angesehen. Gleiches gilt auch für die hier vorgenommene Leistungserhöhung. Demgemäß kann auch die Stichtagsregelung nicht beanstandet werden.

e) Des Weiteren ergibt sich ein entsprechender Anspruch auf die eingeklagten Leistungen auch nicht unter dem Blickwinkel des allgemeinen Gleichbehandlungsgrundsatzes oder aus § 75 BetrVG unter dem Blickwinkel des von den Betriebsparteien zu beachtenden Gleichbehandlungsgrundsatzes.

aa) Hinsichtlich des allgemeinen Gleichbehandlungsgrundsatzes, wonach also der Arbeitgeber die Arbeitnehmer im Rahmen selbst gesetzter allgemeiner Regelungen gleichbehandeln muss, soweit kein zulässiger Differenzierungsgrund vorliegt, scheidet dies bereits deswegen aus, weil der Arbeitgeber insoweit nicht verpflichtet ist, die Nichtmitglieder mit den Mitgliedern gleichzubehandeln (vgl. z.B. BAG Urteil vom 23.03.2011 – 4 AZR 366/09 Rz. 45). Zudem fehlt es, wie oben dargelegt bereits an einer selbst gesetzten Re-

gelung. Vielmehr liegt ein Normvollzug bzw. ein ausgehandelter Vertrag zugrunde.

bb) Auch aus dem betriebsverfassungsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz ergibt sich kein höherer Anspruch auf weitere Leistungen. Dabei kann es dahingestellt bleiben, ob die Regelung etwa im Interessenausgleich, auf die sich die Klagepartei beruft, tatsächlich einen Sozialplan darstellt. Hiergegen spricht, dass man gerade von diesem Sozialplan Abstand genommen hat, weil man die Übernahme der Regelungen aus dem Tarifvertrag für ausreichend erachtete, und auch im Interessenausgleich am Ende festgehalten ist, dass die Interessenausgleichsverhandlungen damit abgeschlossen sind, also nicht etwa auch Verhandlungen über einen Sozialplan erwähnt werden. Letztlich ergibt sich aber hieraus auch keine Ungleichbehandlung. Der Interessenausgleich behandelt die Arbeitnehmer der Beklagten zu 2) gleich. Die im Interessenausgleich geregelten Rechte und Ansprüche werden allen Arbeitnehmern zugestanden. Die Ungleichbehandlung entsteht erst dadurch, dass aufgrund des Tarifvertrages die Gewerkschaftsmitglieder weitergehende Ansprüche besitzen. Damit verstößt aber der Interessenausgleich nicht gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz. Der Interessenausgleich verstößt auch deswegen nicht gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz des § 75 BetrVG, weil etwa die Betriebsparteien verpflichtet gewesen wären, die Nichtgewerkschaftsmitglieder im Rahmen des Interessenausgleichs mit den Gewerkschaftsmitgliedern gleichzustellen. Soweit der Arbeitgeber nicht verpflichtet ist, aufgrund der fehlenden Gewerkschaftszugehörigkeit gleich zu behandeln, sondern differenzieren darf aufgrund des zulässigen Differenzierungsmerkmals Gewerkschaftszugehörigkeit, kann dies auch nicht von den Betriebsparteien an sich verlangt werden. Dies würde letzten Endes auch dazu führen, dass in die Befugnisse der Koalitionsbetätigungsfreiheit eingegriffen würde, weil die Tarifvertragsparteien befürchten müssten, dass angesichts einer entsprechenden Gleichstellungsverpflichtung die Arbeitnehmer künftig der Gewerkschaft fernbleiben, weil sie auch sonst in den Genuss der Gewerkschaftstätigkeit kommen könnten.

Da somit weder aus dem Dreiseitigen Vertrag noch aus den Tarifverträgen, noch aus dem Gleichbehandlungsgrundsatz heraus ein Anspruch auf die begehrten erhöhten Zahlungen hinsichtlich des Entgelts wie auch hinsichtlich der Abfindung besteht, war insoweit die Berufung zurückzuweisen.

f) Gleiches gilt auch, soweit die Klagepartei sich darauf berufen hat, dass die von

Seiten der Beklagten dargelegte Abrechnungsmodalität des BeE – Entgelts unzutreffend sei, weil insoweit die bestehende Bruttolohnabrede eine Bruttoabrechnung des gesamten der Klagepartei zustehenden Entgelts erfordern würde.

aa) Zutreffend hat bereits das Arbeitsgericht darauf hingewiesen, dass sich die Klagepartei schon deswegen nicht auf eine andere Abrechnungsmodalität berufen kann, weil sie an den Schiedsspruch vom Dezember 2012 gebunden ist (vgl. BAG Urteil vom 20.05.1960 – 1 AZR 268/57, Urt. v. 09.09.1981- 4 AZR 48/79). Insoweit haben die Feststellungen eines Schiedsspruchs eines Tarifschiedsgerichts i.S.d. § 101 Abs. 1 ArbGG die gleiche Wirkung, wie ein arbeitsgerichtliches Urteil, nämlich die der materiellen Rechtskraft. Nachdem die Klagepartei im Zeitpunkt des Schiedsspruchs am 14.12.2012 Mitglied der IG Metall und damit tarifgebunden war, ist sie auch an diesen Schiedsspruch gebunden. Die Tatsache, dass die Beklagte zu 1), die das Entgelt abrechnet, nicht Tarifvertragspartei war und ist, hindert diese Bindungswirkung nicht. Denn § 9 TVG sieht vor, dass die getroffenen Entscheidungen nicht nur in Rechtsstreitigkeiten zwischen tarifgebundenen Parteien sondern auch zwischen diesen und Dritten bindend sind, zumindest soweit der Tarifvertrag kraft Inbezugnahme gilt.

Dem steht auch nicht etwa die Tatsache entgegen, dass Gegenstand des Schiedsspruches nur der Inhalt des Tarifvertrags und dessen Auslegung war, nicht aber der Dreiseitige Vertrag. Denn der Dreiseitige Vertrag verweist insoweit auf die entsprechenden Vorschriften des Tarifvertrages. Denn hinsichtlich des Entgelts wird auf die Zahlungen gemäß § 5 Abs. 3 des Transfer- und Sozialtarifvertrages Bezug genommen. Demnach ist dieses entsprechend zu zahlende Gehalt in seiner schiedsgerichtlichen Auslegung auch Gegenstand des Dreiseitigen Vertrages. Dafür, dass der Dreiseitige Vertrag darüber hinaus eine eigenständige Regelung zur Schaffung einer eigenständigen andersgearteten Zahlung darstellen sollte, gibt es keinen Anhaltspunkt, vielmehr verweist der Dreiseitige Vertrag, was auch die Regelungen des Interessenausgleichs zeigen, ausdrücklich auf den Tarifvertrag.

bb) Selbst wenn eine Bindung an den Schiedsspruch nicht bestehen würde, so ergibt sich zum einen aus dem Wortlaut aber auch aus dem Sinn und Zweck des zu zahlenden Entgelts und der diesbezüglich im Dreiseitigen Vertrag wie in den Tarifverträgen enthalte-

nen Regelungen, dass eine andere Auslegung nicht in Betracht kommt. Entgegen der Auffassung der Klagepartei spricht weder der Dreiseitige Vertrag noch der Tarifvertrag von einem Bruttolohn, den die Klagepartei von der Transfergesellschaft erhalten soll. Es wird lediglich zur Berechnung der Höhe des Entgelts auf ein Bruttoeinkommen Bezug genommen. Darüber hinaus war Sinn und Zweck der Entgeltregelungen insbesondere auch eine Entlastung der Arbeitgeberseite durch Zahlung von Kurzarbeitergeld. Dies zeigt auch die Erwähnung der Anrechnung der Leistungen der Bundesanstalt für Arbeit im Tarifvertrag. Die Ansicht der Klagepartei würde aber dazu führen, dass erheblich höhere Belastungen auf die Beklagte zu kämen., weil das dann zu zahlende Kurzarbeitergeld deutlich geringer ausfiele (vgl. die Beispielsrechnung der Beklagten auf Bl.133 d.A.), Schließlich ist auch zu berücksichtigen, dass die Regelung im Tarifvertrag vorsieht, dass in Monaten mit Kurzarbeitergeldbezug das Monatsentgelt unter Anrechnung der Zahlungen der Agentur für Arbeit zu leisten ist. Das Kurzarbeitergeld errechnet sich aber aus dem ermittelten Nettoentgelt. Dies muss daher zuerst ermittelt werden, um zu berechnen, in welcher Höhe die Beklagte ihrerseits zu Aufstockungsleistungen verpflichtet ist. Kurzarbeitergeld ist aber nach § 3 Nr. 2 EStG ein steuerfreier Bezug. Würde eine Versteuerung des gesamten BeE – Entgelts vorgenommen, so liefe diese Regelung leer und das Kurzarbeitergeld würde ebenfalls der Steuer unterworfen. Auch dies spricht dafür, dass die von Seiten der Beklagten vorgenommene Abrechnungsmodalität ordnungsgemäß ist. Zudem werden auch nach den Vorschriften des Sozialversicherungsrechts die Sozialversicherungsbeiträge abgerechnet und abgeführt. Denn der letzten Endes von Seiten der Beklagten aufgewendete Betrag, die Aufstockungsleistung, wird auf einen Bruttolohn hochgerechnet und die entsprechenden Sozialversicherungsbeiträge auch geleistet. Auch insoweit ist ein Verstoß gegen sozialversicherungsrechtliche Normen nicht ersichtlich. Schließlich sprechen auch nicht etwaige Nachforderungszahlungen gegenüber den Arbeitnehmern steuerlicher Art, die wegen des Progressionsvorbehalts entstehen könnten, gegen diese Auslegung. Hiergegen spricht bereits die Tatsache, dass im Dreiseitigen Vertrag bereits unter Abschnitt C. Ziff.1 Abs.1.1 darauf hingewiesen wird, dass im Rahmen der Jahressteuerklärung (Progressionsvorbehalt) Nachzahlungsverpflichtungen gegenüber dem Finanzamt entstehen könnten und insoweit der Arbeitnehmer keinen Erstattungsanspruch gegenüber NSN bzw. NSN TG hat. Auch diese Regelung zeigt, dass ein steuerlicher Nachzahlungsbetrag, der letzten Endes nur im Falle einer Versteuerung der gesamten Summe verhindert werden könnte, bereits in Betracht gezogen wurde und insoweit die Abrechnungsmodalität, wie

sie von Seiten der Beklagten vorgenommen wurde, den ursprünglichen Regelungen voll entspricht. Insofern war daher die Berufung zurückzuweisen.

g) Hinsichtlich der Klageerweiterung gilt Gleiches. Zum einen gelten die oben aufgeführten Erwägungen im Hinblick auf die Erhöhung des BeE – Entgelts bzw. die erhöhte Abfindungszahlung auch bezüglich der Sprinterprämie, da letzten Endes die Argumentation der Klagepartei vor allem darauf abzielt, dass eine erhöhte Sprinterprämie zu zahlen sei, da nicht nur 70 % sondern 80 % des Bruttoeinkommens zugrunde gelegt werden müssten. Des Weiteren ist zu berücksichtigen, dass die Klagepartei auch die Forderung nicht entsprechend den jeweiligen Regeln im Tarifvertrag bzw. Dreiseitigen Vertrag berechnet hat. Grundlage dieser Regeln ist, dass die 50 %ige Sprinterprämie sich errechnet aus dem ersparten Entgelt der Beklagten zu 1). Demgemäß wäre zu ermitteln gewesen, welches Entgelt letzten Endes die Beklagte zu 1) im Zeitraum nach dem Ausscheiden der Klagepartei aus der Transfergesellschaft bis zum April 2014 hätte aufwenden müssen, nämlich die Aufstockungsleistung und die hierauf aufzuwendenden Bruttolohnbestandteile sowie, gegebenenfalls nach Beendigung des Kurzarbeitergeldbezuges, die 70 %ige Zahlung des ehemaligen Bruttoeinkommens. Die Klagepartei ist hingegen von 100 % des Bruttoeinkommens im gesamten Zeitraum ausgegangen. Schon diese Berechnung ist daher unzutreffend. Auch deswegen war die Klageerweiterung abzuweisen.

2) Die Kostenentscheidung beruht auf §§ 91, 97 ZPO.

3) Wegen grundsätzlicher Bedeutung des Rechtsstreits, insbesondere im Hinblick auf die Wirksamkeit der Stichtagsregelung und deren Auswirkung auf Ansprüche der Klagepartei und insbesondere auch im Hinblick auf die Vielzahl der vorliegenden Verfahren, war die Revision zuzulassen. Insoweit wird auf die nachfolgende Rechtsmittelbelehrung verwiesen.

Rechtsmittelbelehrung:

Gegen dieses Urteil kann die Klagepartei Revision einlegen.

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>

Neumeier

Maußer

Krahl