

3 Sa 106/13
25 Ca 8657/12
(ArbG München)

Verkündet am: 27.03.2014

Kübler
Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle



Landesarbeitsgericht München

Im Namen des Volkes

URTEIL

In dem Rechtsstreit

A.
A-Straße, A-Stadt

- Kläger und Berufungskläger -

Prozessbevollmächtigte:

Rechtsanwälte B.
B-Straße, A-Stadt

gegen

1. Firma C.
C-Straße, A-Stadt

- Beklagte zu 1 und Berufungsbeklagte zu 1 -

2. Firma E.
C-Straße, A-Stadt

- Beklagte zu 2 und Berufungsbeklagte zu 2 -

Prozessbevollmächtigte zu 1-2:

Rechtsanwälte D.
D-Straße, A-Stadt

hat die 3. Kammer des Landesarbeitsgerichts München auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 27. März 2014 durch die Vorsitzende Richterin am Landesarbeitsgericht Dr. Eulers und die ehrenamtlichen Richter Schöwe und Ullrich

für Recht erkannt:

- I. Die Berufung des Klägers gegen das Endurteil des Arbeitsgerichts München vom 22.01.2013 - 25 Ca 8657/12 - wird zurückgewiesen.
- II. Der Kläger hat die Kosten des Berufungsverfahrens zu tragen.
- III. Die Revision wird zugelassen.

Tatbestand:

Die Parteien streiten darüber, ob der Klagepartei Ansprüche aus einem Ergänzungstransfer- und Sozialtarifvertrag zustehen sowie über die korrekte Berechnung der Transfervergütung.

Die Klagepartei war seit dem 16.10.1990 bei der Beklagten zu 2. bzw. deren Rechtsvorgängerinnen mit einer monatlichen Bruttovergütung von zuletzt 6.962,00 € beschäftigt. Sie ist seit Juli 2012 Mitglied der Gewerkschaft IG Metall. Die Beklagte zu 1.) ist die gebildete Transfergesellschaft.

Im Januar 2012 beschloss die Beklagte zu 2.), den Betrieb in A-Stadt, St.-M.-Str. zu schließen. Nach Darstellung der Beklagten meldeten sich daraufhin der Betriebsrat und die IG Metall bei der Beklagten zu 2.) mit dem Angebot, zügige Verhandlungen mit dem Ziel des zumindest teilweisen Erhalts des Standorts zu führen. Als Bedingung für Zugeständnisse gegenüber der Beklagten zu 2.) wurde der Abschluss eines Standortsicherungs- und Tarifsozialplans gestellt. Die Beklagte zu 2.) verlangte ihrerseits als zwingende Bedingung, den tariflichen Sonderkündigungsschutz nach § 8 Manteltarifvertrag für die

Arbeitnehmer der Bayerischen Metall- und Elektroindustrie durch die Vereinbarung einer vom Betriebsrat getragenen Namensliste nach § 1 Abs. V KSchG aufzuheben. Ca. 668 Arbeitnehmer waren per 31.01.2012 Mitglied der IG Metall und flächendeckend vergleichbar nach § 1 Abs. 3 KSchG. Daneben machte die Beklagte zu 2.) ein Zustimmungsquorum von 90 % der von einer Entlassung betroffenen Arbeitnehmer zur Voraussetzung für den teilweisen Standorterhalt. Im Gegenzug für diese Zugeständnisse bestand die IG Metall darauf, dass die Beklagte zu 2.) den in der IG Metall organisierten Arbeitnehmern günstigere Bedingungen in der geplanten Transfergesellschaft gewährte. Die Eckpunkte dieser Vereinbarung fasste die IG Metall am 22.03.2012 im Internet zusammen. Danach sollten ca. 2.000 Arbeitsplätze am Standort A-Stadt, St.-M.-Str., erhalten bleiben, ca. 1.450 Arbeitnehmer in eine Transfergesellschaft wechseln und weitere 150 Arbeitnehmer in Altersteilzeit gehen. Für Nichtgewerkschaftsmitglieder gäbe es 70 % des Gehalts, für Gewerkschaftsmitglieder 80 %. Bei Übertritt in die Transfergesellschaft sollte ein Jahresgehalt gezahlt werden, wobei Gewerkschaftsmitglieder 10.000,00 € zusätzlich bekämen. Weiter hieß es in der Verlautbarung:

„Der Betriebsrat muss (und wird) die Umorganisation zum 1.4. durchwinken (wie erwartet, das hat indirekt die gleiche Wirkung wie eine Namensliste, weil man da schon passend vorsortiert wird). ...“

Am 04.04.2012 schlossen die Beklagte zu 2.) und die IG Metall, Bezirksleitung Bayern, einen „Transfer- und Sozialtarifvertrag“, der u. a. den Wechsel der von der Entlassung bedrohten Arbeitnehmer der Beklagten zu 2.) in die „Transfergesellschaft der S. AG“ bzw. die hiesige Beklagte zu 1.) - als betriebsorganisatorisch eigenständige Einheit (beE) gemäß § 216b SGB III - regelte. In diesem Tarifvertrag sind Geltungsbereich und Vergütung wie folgt bestimmt:

„§ 1 Geltungsbereich

Dieser Tarifvertrag gilt

...

(2) Persönlich: Für alle Beschäftigten des Betriebes St.-M.-Str. in A-Stadt, sofern sie die individuellen Voraussetzungen für den Anspruch auf Transferkurzarbeitergeld gemäß den §§ 169 ff SGS III erfüllen.

...

§ 5 Mindestbedingungen der Transferarbeitsverhältnisse

Der Übertritt in die Transfergesellschaft erfolgt auf Basis eines dreiseitigen Vertrages, der die Beendigung des ... bestehenden Arbeitsvertrages und die Begründung eines befristeten Transferarbeitsverhältnisses ... beinhaltet.

Wesentliche Bestandteile dieses dreiseitigen Vertrages sind:

...

(3) Die Beschäftigten erhalten innerhalb der BeE - unter Anrechnung der Zahlungen der Agentur für Arbeit - ein BeE-Monatsentgelt von monatlich 70 Prozent ihres Bruttomonatseinkommens. Das Bruttomonatseinkommen ist das 13,5-fache des bisherigen Bruttomonatsgehalts dividiert durch zwölf.

...

(12) Beschäftigte, die nach dem dritten Monat vor dem vereinbarten Ende des Transferarbeitsverhältnisses aus der Transfergesellschaft ausscheiden, erhalten eine Prämie in Höhe von 50 Prozent 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, als das Entgelt ohne das Transferkurzarbeitergeld.

...

§ 7 Abfindung

(1) Alle vom Geltungsbereich dieses Tarifvertrags erfassten Beschäftigten haben mit Unterzeichnung des dreiseitigen Vertrags (Zustimmung zum Eintritt in die BeE)

einen Anspruch auf eine aus dem individuellen Bruttomonatsentgelt errechnete Abfindung:

...

(2) Der Höchstbetrag für eine Abfindung nach Abs. 1 beträgt EUR 110.000,00, soweit nicht Abs. 3 Anwendung findet.

...“

Ebenfalls am 04.04.2012 schlossen die Beklagte zu 2.) und die IG Metall, Bezirksleitung Bayern, einen „Ergänzungstransfer- und Sozialtarifvertrag“, der folgende Regelungen enthielt:

„§ 1 Geltungsbereich ...

(2) Persönlich: Für alle Beschäftigten, die bis einschließlich 23.3.2012, 12.00 Uhr, Mitglied der IG Metall geworden sind, sofern sie die individuellen Voraussetzungen für den Anspruch auf Transferkurzarbeitergeld gemäß den §§ 169 ff. SGB III erfüllen.

...

§ 2 Ergänzung zu den Mindestbedingungen der Transferarbeitsverhältnisse

Vom Geltungsbereich dieses Tarifvertrags erfasste Beschäftigte erhalten unter Anrechnung ihrer Ansprüche aus § 5 Abs. 3 des Transfer- und Sozialtarifvertrages innerhalb der BeE – unter Anrechnung der Zahlungen der Agentur für Arbeit – ein BeE-Monatsentgelt von monatlich 80 Prozent des Bruttomonatseinkommens. Das Bruttomonatseinkommen ist das 13,5-fache des bisherigen Bruttomonatsgehalts dividiert durch zwölf. ...“

§ 3 Ergänzung zu der Höhe der Abfindung

Vom Geltungsbereich dieses Tarifvertrages erfasste Beschäftigte erhalten als weiteren Bestandteil der Abfindung nach § 7 des Transfer- und Sozialtarifvertrages EUR 10.000,- unabhängig vom Zeitpunkt ihres Unternehmenseintritts. Für diese Beschäftigten gilt ein Höchstbetrag von EUR 120.000,-.“

Schließlich vereinbarte die Beklagte zu 2.) mit dem Betriebsrat des Betriebes St.-M.-Str. in A-Stadt am 04.04.2012 einen Interessenausgleich, dem eine Namensliste der zu kündigenden Arbeitnehmer beigefügt war und der u. a. die Gründung von vier neuen Unternehmen/Gesellschaften als Rechtsnachfolgerinnen einzelner betroffener Unternehmensbereiche der Beklagten zu 2.) vorsah. Unter der Überschrift „5. Sozialplan“ ist dort bestimmt:

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

- Anlage 7

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

Im April 2012 vereinbarten die Klagepartei und beiden Beklagten den nach dem Transfer- und Sozialtarifvertrag vorgesehenen dreiseitigen Vertrag. Danach endete das Arbeitsverhältnis der Klagepartei mit der hiesigen Beklagten zu 2.) ohne Kündigung „aus betriebsbedingten Gründen mit Ablauf des 30.04.2012“ und die Klagepartei trat zum 01.05.2012 in die Beklagte zu 1.) über. In „Abschnitt A: Beendigung des Arbeitsverhältnisses ...“, Ziff. 2.1 des dreiseitigen Vertrages ist hinsichtlich der Abfindung geregelt:

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

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

In „Abschnitt B: Begründung eines Vermittlungs- und Qualifizierungsverhältnisses ...“, Ziff. 4 Abs. 1 des dreiseitigen Vertrages ist bezüglich der Vergütung bestimmt:

„Der/die Arbeitnehmer/in erhält gemäß § 5 Abs. 3 des Transfer- und Sozialtarifvertrages 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 BruttoMonatsEinkommens ist das 13,5-fache des bisherigen BruttoMonatsEinkommens dividiert durch 12.

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

Abschließend ist in „Abschnitt C: Allgemeine Regelungen“ festgehalten, dass bei der Beklagten zu 1.) keine tarifvertraglichen Regelungen gelten (dort Ziff. 3.1.) sowie dass „mit Abschluss der vorliegenden Vereinbarung ... sämtliche Ansprüche und Rechte der Parteien aus oder im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis sowie dessen Beendigung abgegolten und erledigt (sind), soweit ein Verzicht hierauf rechtlich zulässig ist. Ausgenommen davon sind weiter alle Ansprüche und Rechte, die sich aus der vorliegenden Vereinbarung ergeben.“ (dort Ziff. 4.1 und 4.2.). Wegen der Regelungen des dreiseitigen Vertrages im Einzelnen wird auf diesen Bezug genommen. Die Beklagte zu 1.) zahlte ab Mai 2012 monatlich Vergütung gem. der im Schriftsatz vom 31.10.2012 dargelegten Berechnung, auf die Bezug genommen wird.

Die gemäß der Schiedsregelung in § 8 des Transfer- und Sozialtarifvertrages vom 04.04.2012 angerufene Tarifschiedsstelle wies mit Schiedsspruch vom 14.12.2012 die

dort gestellten Anträge der IG Metall, dass der Transfer- und Sozialtarifvertrag eine Regelung enthalte, die den Beschäftigten auch für die Zeit des Bezuges von Kurzarbeitergeld eine Bruttomonatsvergütung in Höhe von 70 % bzw. von 80 % des 13,5-fachen des bisherigen Bruttomonatsgehaltes dividiert durch 12 zusage, zurück. Der Schiedsspruch wurde wie folgt begründet: Die Berechnung erfolge gemäß den einkommenssteuerrechtlichen Regelungen; in Monaten mit Kurzarbeitergeldbezug, der steuerfrei sei, müsse zunächst das dem Betrag vom 70 Prozent des Bruttomonatseinkommens („Referenzgehalt“) entsprechende Nettoentgelt unter Berücksichtigung der persönlichen Steuermerkmale errechnet werden, von dem die KuG-Zahlung der Agentur für Arbeit abgezogen werde. Die sich ergebende Differenz sei unter Abführung von Lohnsteuer und Sozialabgaben von der Beklagten zu 1.) zu zahlen.

Mit der vorliegenden Klage hat die Klagepartei die Aufstockung der Abfindung um 10.000,- €, die Zahlung von Vergütungsdifferenzen auf monatlich 80 % ihres Bruttomonatsgehalts in Höhe von 6.265,80 € brutto für die Monate Mai 2012 bis Dezember 2012, die Feststellung der Verpflichtung der Beklagten zu 1,) ihr monatlich 6.265,80 € brutto zu zahlen, sowie die Zahlung einer entsprechend höheren Sprinterprämie für den Fall einer Vertragsbeendigung vor dem 30.04.2014 begehrt. Sie hat die Ansicht vertreten, ihr stünden diese Ansprüche nach den Regelungen im Ergänzungstransfer- und Sozialtarifvertrag zu. Sie sei mit den vor dem 23.03.2013, 12:00 Uhr der IG Metall beigetretenen Arbeitnehmern gleichzustellen. Die Differenzierungsklausel im Ergänzungstransfer- und Sozialtarifvertrag verstoße gegen Art. 9 Abs. 1 GG und sei unwirksam. Zudem sei sie zwischenzeitlich Mitglied der IG Metall geworden. Die Beklagte zu 2.) habe auch gegen den betriebsverfassungsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz nach § 75 BetrVG verstoßen.

Darüber hinaus werde der Bruttobetrag nicht richtig in den Lohnabrechnungen abgebildet. Sie habe ein erhebliches, u.a. steuerrechtliches Interesse daran, dass der vertraglich geschuldete Bruttolohn abgebildet werde.

Die Beklagten haben ihren Klageabweisungsantrag damit begründet, dass die Klagepartei weder Anspruch auf eine weitere Abfindung noch auf ein erhöhtes Transferentgelt noch auf eine erhöhte Sprinterprämie habe. Die Bestimmung des persönlichen Geltungsbereichs nach § 1 Abs. 2 des Ergänzungs- und Sozialtarifvertrags sei wirksam. Es läge kein Verstoß gegen die negative oder positive Koalitionsfreiheit vor. Insbesondere sei kein so-

zialinadäquater Beitragsdruck ausgeübt worden. Die tarifliche Differenzierung zwischen Mitgliedern der IG Metall und Nichtmitgliedern sei grundsätzlich zulässig und geboten gewesen. Auch im Fall der Unwirksamkeit der Differenzierungsklausel bestehe kein Anspruch, insbesondere kein Anspruch auf „Gleichbehandlung nach oben“. Ein Verstoß gegen § 75 BetrVG sei nicht gegeben. Die Beklagte zu 2.) und der Betriebsrat hätten keinen Sozialplan aufgestellt. Die Klagepartei habe keinen Anspruch auf ein Transferentgelt in Höhe von 70 bzw. 80% ihres Bruttomonatseinkommens in Zeiten des Bezugs von KuG. Gegenüber tarifgebundenen Arbeitnehmern entfalte der Schiedsspruch gem. § 9 TVG und § 108 Abs. 4 ArbGG die Wirkung eines rechtskräftigen Urteils. Im Übrigen sei die Berechnung richtig.

Hinsichtlich des weiteren erstinstanzlichen Vorbringens wird auf die Schriftsätze vom 17.07.2012 (Bl. 1-34 d. A.), 31.10.2012 (Bl. 52-57 d. A.), 31.12.2012 (Bl. 60-94 d. A.), 21.12.2012 (Bl. 113-158 d. A.) und 09.01.2013 (Bl. 160-206 d. A.) nebst ihren Anlagen Bezug genommen.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Der Klageantrag zu Ziffer 10 auf künftige Leistung der Sprinterprämie gem. § 257 ZPO sei wegen fehlendem Rechtsschutzbedürfnis unzulässig. Es sei ungewiss, ob der Anspruch jemals entstehe.

Die Klagepartei habe keinen Anspruch auf eine höhere Vergütung gem. den Klageanträgen zu 1. bis 7., 9. und 11. sowie gem. Klageantrag zu 8. auf weitere 10.000,00 € Abfindung. Die Ansprüche begründeten sich nicht aus dem Dreiseitigen Vertrag i.V.m. § 2 des Ergänzungs- und Sozialtarifvertrags, weil die Klagepartei nicht dem persönlichen Geltungsbereich dieses Tarifvertrags unterfalle. Sie sei am Stichtag, 23.03.2012, 12:00 Uhr, unstreitig nicht Mitglied der IG Metall gewesen. Die Ansprüche bestünden auch nicht, wenn diese tarifliche Stichtagsklausel unwirksam wäre. In diesem Fall wäre der persönliche Anwendungsbereich gar nicht geregelt. Eine „Lückenschließung“ durch das Gericht scheidet aus, weil keine Anhaltspunkte dafür vorlägen, dass die Tarifvertragsparteien eine Regelung mit Geltung für sämtliche Arbeitnehmer der Beklagten, die Mitglied der IG Metall sind, vereinbart hätten. Dies sei gerade wegen der vorgenommenen Trennung in einen Transfer- und Sozialtarifvertrag mit Leistungen für alle Gewerkschaftsmitglieder und einen Ergänzungstransfer- und Sozialtarifvertrag mit Leistungen für bis zu einem bestimmten Stichtag beigetretenen Gewerkschaftsmitglieder auszuschließen. Die Ansprüche

begründeten sich nicht aus dem allgemeinen arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz. Es sei nicht erkennbar, dass die Beklagte die Leistungen, die tarifvertraglich bestimmten Gewerkschaftsmitgliedern vorbehalten waren, in Kenntnis einer vermeintlichen Unwirksamkeit des Ergänzungstransfer- und Sozialtarifvertrags vom 04.04.2012 eigenständig regelbegründend unabhängig erbracht habe. Schließlich seien die Ansprüche nicht aus dem betriebsverfassungsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz des § 75 Abs. 1 BetrVG gerechtfertigt. Die Betriebsparteien hätten keinen Sozialplan geschlossen, sondern explizit vereinbart, dass ein solcher nicht aufgestellt werde. Der anerkannte Transfer- und Sozialtarifvertrag enthalte selbst keine Differenzierung. Die Klagepartei könne höhere Transfervergütungsansprüche aus einer anderen Berechnung der Vergütung nicht herleiten. Aus der Auslegung von Abschnitt B, Ziffer 4 Absatz 1 des Dreiseitigen Vertrags vom 04.04.2012 i.V.m. § 5 des Transfer- und Sozialtarifvertrags vom 04.04.2012 ergebe sich, dass zwischen den Parteien keine Brutto Lohnabrede getroffen worden sei. Die Nennung von 70 % des Bruttomonatseinkommens sei nach dem Sinn und Zweck der Regelung nur als Rechengröße zu verstehen; der Wortlaut sei nicht eindeutig. Für die Monate nach Gewerkschaftsbeitritt der Klagepartei – hier ab Juli 2012 - stehe dies wegen des Spruchs der Tarifschiedsstelle vom 14.12.2012 nach §§ 9 TVG, 108 Abs. 4 ArbGG bindend fest.

Gegen dieses Urteil vom 22.01.2013, der Klagepartei am 28.01.2013 zugestellt, hat diese am 08.02.2013 Berufung eingelegt und am Montag, dem 29.04.2013, begründet. Vorab war die Berufungsbegründungsfrist bis zum 28.04.2013 verlängert worden.

Die Klagepartei hält ihre die Auffassung aufrecht, die Ansprüche rechtfertigten sich u.a. aus einem Verstoß gegen Art. 9 GG, den allgemeinen Gleichbehandlungsgrundsatz sowie den betriebsverfassungsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz des § 75 BetrVG, der Schutzgesetz im Sinne des § 823 Abs. 2 BGB und Verbotsgesetz im Sinne des § 134 BGB sei. Die Differenzierung in §§ 2, 3 Ergänzungstransfer- und Sozialtarifvertrag sei rechtswidrig. Es bestehe ein so erheblicher Nachteil des nichtorganisierten Arbeitnehmers, dass er bei verständiger Würdigung unter Hintanstellung weltanschaulicher Überlegungen der IG Metall beitreten werde. Im Fall der Klagepartei betrage der Unterschied der Leistungen insgesamt 28.797,28 €. Das Arbeitsgericht habe die Rechtsfolgen der Unwirksamkeit der tariflichen Differenzierungsklausel nur unvollständig berücksichtigt. Die Beklagten hätten zudem mit den Regelungen im Dreiseitigen Vertrag gegen den allgemeinen

Gleichheitssatz verstoßen. Die Beklagte zu 2.) habe mit ihrem Tarifpartner rechtswidrige Normen gesetzt und könne sich deshalb nicht auf bloßen Normenvollzug berufen. Dies gelte auch für die Beklagte zu 1.) als 100prozentige Tochter der Beklagten zu 2.). Darüber hinaus liege mit der Anerkennung des Transfer- und Sozialtarifvertrags im Interessenausgleich vom 04.04.2012 ein Verstoß gegen den betriebsverfassungsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz nach § 75 BetrVG vor. Die Betriebspartner hätten organisierte und nicht organisierte Arbeitnehmer unterschiedlich behandelt, weil sie den Ergänzungstransfer- und Sozialtarifvertrag nicht übernommen hätten. Diese Ungleichbehandlung konnte nur über den Umweg „Verhandlung durch die IG Metall und die Bezugnahme im Interessenausgleich und Sozialplan nur auf den Transfer- und Sozialtarifvertrag, nicht jedoch auf den Ergänzungstransfer- und Sozialtarifvertrag“ eintreten. Demgegenüber verpflichtete § 75 Abs. 1 BetrVG die Betriebspartner, beide Gruppen von Arbeitnehmern gleich zu behandeln. Der Nachteil, der durch den Verlust des Arbeitsplatzes eintrete, sei für beide Arbeitnehmergruppen gleich groß. Eine Gleichbehandlung nach oben sei geboten, weil sonst die Unzulässigkeit der Differenzierung im Tarifvertrag, Dreiseitigen Vertrag und Sozialplan sanktionslos bliebe. Für nicht tarifgebundene Arbeitnehmer bestehe im vorliegenden Fall der Betriebsänderung nicht die Möglichkeit, sich durch Beitritt zur Gewerkschaft für die Zukunft die tariflichen Leistungen zu sichern. Auch sei die zu Unrecht erfolgte Leistungserbringung an die Gewerkschaftsmitglieder u.a. wegen der vertraglichen Ausschlussfristenregelung und des Vertrauensschutzes nicht mehr rückgängig zu machen. Mehr als 85 % der in die Beklagte zu 1.) übergetretenen Arbeitnehmer hätten die Abfindung bereits ausgezahlt erhalten. Umgekehrt genieße insbesondere die Beklagte zu 2.) kein schutzwürdiges Vertrauen, weil die Zulässigkeit der Differenzierungsklauseln rechtlich höchst umstritten sei, so dass die gravierende Besserstellung der IG Metall-Mitarbeiter von vornherein mit dem Risiko behaftet gewesen sei, das sich nunmehr realisiere.

Die Abrechnung des Tarifentgelts habe nach dem Wortlaut des Dreiseitigen Vertrages in Höhe von 70 bzw. 80 % des Bruttomonatseinkommens zu erfolgen. Hieran könne die Anrechnungsklausel nichts ändern; auch wolle das KUG nicht die Arbeitgeberin von Lohnkosten entlasten und den Ausgleich für Abrechnungs- und Liquiditätsprobleme der Arbeitgeberin schaffen. Der Dreiseitige Vertrag werde durch den Spruch der Schiedsstelle nicht erfasst. Die Beklagten zu 1.) und 2.) hafteten als Gesamtschuldner für Verpflichtungen aus dem Dreiseitigen Vertrag.

Mit dem Antrag zu II. mache die Klagepartei die erhöhte Abfindung nach dem Ergänzungs- und Sozialtarifvertrag geltend. Der Antrag zu III. umfasse die 10%igen Erhöhung der Vergütung während des bisherigen Beschäftigungsverhältnisses bei der Beklagten zu 1.). Mit dem Antrag zu IV. werde die Feststellung der 10%igen Erhöhung der Vergütung in der Beklagten zu 1.) vom 01.05.2013 bis 30.04.2014 begehrt. Mit dem Antrag zu V. mache der Kläger den Anspruch geltend, der sich aus einer korrekten Abrechnung über seine Bezüge ergebe Dabei entspreche der Bruttobetrag 70 % nach § 5 Abs. 3 Transfer- und Sozialtarifvertrag. Der Antrag zu VI. beinhalte die Sprinterprämie, und zwar in Höhe von 50 % des ersparten Transferentgelts, dieses berechnet mit 80 % des Bruttomonatseinkommens.

Der Kläger beantragt,

- I. Das Urteil des Arbeitsgerichts München vom 22.01.2013, Az. 25 Ca 8657/12, wird abgeändert.
- II. Die Beklagten werden samtverbindlich verurteilt, an den Kläger eine weitere Abfindung in Höhe von € 10.000,00 brutto nebst Zinsen hieraus in Höhe von 5 %-Punkten über dem Basiszinssatz und seit Rechtshängigkeit zu zahlen.
- III. Die Beklagte werden samtverbindlich verurteilt, an den Kläger € 9.398,64 brutto nebst Zinsen hieraus in Höhe von 5 %-Punkten über dem Basiszinssatz aus € 783,22 seit 01.06.2012 und aus jeweils weiteren € 783,22 seit 01.07., 01.08., 01.09., 01.10., 01.11., 01.12.2012, 01.01., 01.02., 01.03., 01.04. und 01.05.2013 zu zahlen.
- IV. Es wird festgestellt, dass die Beklagten verpflichtet sind, an den Kläger ab 01.05.2013 bis zum Ausscheiden des Klägers aus der Beklagten zu 1) monatlich weitere € 783,22 zu zahlen.

- V. Die Beklagten werden samtverbindlich verurteilt, an den Kläger € 155.308,43 brutto abzüglich hierauf bezahlter € 93.378,54 netto zu bezahlen.
- VI. Die Beklagten werden samtverbindlich verurteilt, an den Kläger, für den Fall, dass dieser das Vertragsverhältnis mit der Beklagten zu 1) vor dem 30.04.2014 beendet, für jeden Monat ab dem rechtlichen Ende des Vertragsverhältnisses bis zum 30.04.2014 € 3.132,90 brutto zu zahlen.

Die Beklagten beantragen,

die Berufung zurückzuweisen.

Der Klagepartei stünden die geltend gemachten Ansprüche nicht zu; sie könne die begehrte Feststellung nicht verlangen. Die Betriebsparteien hätten den betriebsverfassungsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz in § 75 BetrVG nicht verletzt. Sie hätten keinen Sozialplan vereinbart, wie sich aus dem Wortlaut der Ziffer 5 des Interessenausgleichs sowie der Überschrift und der Systematik des Interessenausgleichs ergebe. Eine Ungleichbehandlung zwischen organisierten und (noch) nicht organisierten Arbeitnehmern liege nicht vor. In § 3 Ziff. 5 des Interessenausgleichs nähmen die Betriebsparteien auf den Transfer- und Sozialtarifvertrag, nicht aber auf den Ergänzungstransfer- und Sozialtarifvertrag Bezug, und zwar „für alle betroffenen Beschäftigten“. Selbst wenn die Betriebsparteien eine eigenständige betriebsverfassungsrechtliche Anspruchsgrundlage geschaffen hätten, so gelte diese unterschiedslos für alle Arbeitnehmer unterschiedslos. Die Betriebsparteien seien nicht zur Übernahme der Regelungen des Ergänzungstransfer- und Sozialtarifvertrages in einen möglichen Sozialplan verpflichtet gewesen. Zudem sei die fehlende Gewerkschaftszugehörigkeit nicht kausal für eine angenommene Ungleichbehandlung. Die von der Klagepartei geltend gemachten Leistungen stünden den Gewerkschaftsmitgliedern nicht auf Grund einer betriebsverfassungsrechtlichen Regelung, sondern auf Grund des Ergänzungstransfer- und Sozialtarifvertrages i. V. m. § 4 Abs. 1 TVG zu. Jedenfalls sei eine Ungleichbehandlung gerechtfertigt. Die Tarifgebundenheit der Arbeitgeberin stelle einen Rechtfertigungsgrund für eine ungleiche Behandlung durch die Betriebsparteien dar, weil die Leistung auf Basis beiderseitiger Tarifgebundenheit an die begünstigten Arbeitnehmer erbracht werde. Es entspreche der unternehmerischen Frei-

heit der Arbeitgeberin, wenn sie sich nicht auf 600 Kündigungsschutzprozesse einlassen möchte und stattdessen auf die Forderung der Gewerkschaft eingehe, die diese „im Sinne eines Kopplungsgeschäfts für ihren Verzicht auf Sonderkündigungsschutz aufstellt“ (vgl. Schriftsatz vom 02.07.2013, Seite 18 unter Ziff. 1.4.2). Eine Minderung des Sozialplanvolumens sei durch die Rechtslage, die Sozialplan und Sozialtarifvertrag nebeneinander zuließe, angelegt. Als Rechtsfolge eines etwaigen Verstoßes gegen den betrieblichen Gleichbehandlungsgrundsatz käme eine Anpassung nach oben nicht in Betracht. Eine Rückforderung der höheren Leistungen sei aus Vertrauensschutzgesichtspunkten nicht ausgeschlossen. Die Frage der Wirksamkeit der vorliegenden tariflichen Gestaltung sei öffentlich von Anfang an diskutiert worden. Ein Verstoß gegen Art. 9 GG liege nicht vor. Die tarifliche Differenzierungsklausel sei wirksam. Jedenfalls werde kein Anspruch durch Schließung einer „Tarifvertragslücke“ im Wege der Auslegung begründet. Eine Anpassung im Sinne der klägerischen Auffassung durch die Gerichte würde einen Eingriff in die durch Art. 9 Abs. 3 GG geschützte Tarifautonomie darstellen. Die Beklagte zu 2.) hätte die Regelungen des Ergänzungstransfer- und Sozialtarifvertrags nicht für alle Arbeitnehmer abgeschlossen. Die Klagepartei könne auch keine Ansprüche aus dem allgemeinen arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz begründen. Die Beklagten hätten nicht auf der Grundlage selbstgesetzter Regeln, sondern in Befolgung vorgegebener Tarifnormen gehandelt.

Dem Anspruch auf Zahlung eines höheren Transferentgelts nach Maßgabe allein des Bruttoentgelts stehe der Spruch der Tarifschiedsstelle vom 14.12.2012 entgegen. Gegenüber tarifgebundenen Mitarbeitern wirke der Spruch gemäß §§ 9 TVG, 108 Abs. 4 ArbGG. Gegenüber nicht tarifgebundenen Mitarbeitern gelte er auf Grund der Bezugnahmeregelung im sogenannten Dreiseitigen Vertrag; dessen Sinn und Zweck würde es widersprechen, wenn gegenüber nicht tarifgebundenen Arbeitnehmern anders abgerechnet werden müsste als gegenüber tarifgebundenen Arbeitnehmern. Gleiches folge aus der Behauptung der Klagepartei, ihr gegenüber müsse genauso verfahren werden wie gegenüber einem tarifgebundenen Arbeitnehmer; auch dieser erhalte nicht 80 % seines Bruttomonatseinkommens in Zeiten des Kurzarbeitergeldbezuges. Das der Klagepartei zustehende Tarifentgelt sei deshalb auf Basis eines Bruttomonatseinkommens von 70 % als Aufstockungsentgelt zu zahlen. Eine gesamtschuldnerische Haftung der Beklagten sei aus dem dreiseitigen Vertrag nicht begründbar.

Hinsichtlich des weiteren Vorbringens der Parteien im Berufungsverfahren wird auf den Schriftsatz der Klagepartei vom 29.04.2013 (Bl. 324-381 d. A.) und der Beklagten vom 02.07.2013 (Bl. 385-416 d. A.) samt ihren Anlagen sowie auf die Sitzungsniederschrift vom 27.03.2014 (Bl. 430-433 d. A.) verwiesen.

Entscheidungsgründe:

Die Berufung der Klagepartei ist zulässig, jedoch unbegründet.

I.

Die Berufung der Klagepartei ist nach § 64 Abs. 2 lit. B) ArbGG statthaft sowie frist- und formgerecht eingelegt und begründet worden (§§ 66 Abs. 1, 64 Abs. 6 ArbGG, 519, 520, 222 Abs. 2 ZPO). Die Erweiterung des Zahlungsantrags zu III. und der Klage um den Zahlungsantrag zu V. sind zulässig, §§ 533, 264 Ziffer 2 ZPO i.V.m. § 64 Abs. 6 ArbGG.

II.

Die Berufung ist jedoch unbegründet.

1. Die Klage ist nur zum Teil zulässig.

a) Der Antrag zu VI. ist unzulässig. Die Voraussetzungen des § 257 ZPO sind nicht erfüllt, weil die Zahlung der Sprinterprämie nicht nur vom Zeitablauf abhängt, sondern es auch darauf ankommt, dass die Klagepartei vor Ablauf eines bestimmten Zeitpunkts aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet.

b) Der Feststellungsantrag zu IV. betreffend der Verpflichtung der Beklagten, der Klagepartei gesamtschuldnerisch eine monatliche Vergütung von weiteren 783,22 € zu zahlen ist zulässig. Der hierfür erforderliche Rechtsschutzinteresse, § 256 Abs. 1 ZPO, liegt vor. Ein entsprechender Urteilsausspruch kann zwischen den Parteien künftige gerichtliche Auseinandersetzungen zwischen den Parteien vermeiden.

2. Der Klagepartei stehen aus keinem Rechtsgrund die geltend gemachten Ansprüche auf eine um 10.000,00 € höhere Abfindung und ein um 10 % höheres monatliches Transferentgelt zu.

a) Die Klagepartei kann ihre Abfindungs- und Transfergeldansprüche nicht aus §§ 2, 3 des Ergänzungstransfer- und Sozialtarifvertrags und § 5 des Transfer- und Sozialtarifvertrags herleiten.

aa) Es kann dahinstehen, ob der Ergänzungstransfer- und Sozialtarifvertrag infolge normativer (§ 3 Abs. 1, § 4 Abs. 1 TVG) oder einzelvertraglicher Geltung kraft arbeitsvertraglicher Verweisung oder betrieblicher Übung auf das Arbeitsverhältnis der Klagepartei Anwendung fände. Jedenfalls erfüllt die Klagepartei nicht die Anspruchsvoraussetzungen in §§ 2, 3 des Ergänzungstransfer- und Sozialtarifvertrags, die das höhere Transferentgelt und die höhere Abfindung nur für „vom Geltungsbereich dieses Tarifvertrags erfasste Beschäftigte“ vorsehen. Der persönliche Geltungsbereich ist in § 1 Abs. 2 des Ergänzungstransfer- und Sozialtarifvertrags dahingehend festgelegt, dass er nur diejenigen Beschäftigten erfasst, die bis einschließlich 23.03.2012, 12:00 Uhr, Mitglied der IG Metall geworden sind.

Das Fehlen der Mitgliedschaft in der IG Metall wird nicht durch eine Bezugnahme auf anzuwendende Tarifverträge im Arbeitsvertrag, wie sie die Beklagte zu 2.) in vielen Fällen mit Arbeitnehmern vereinbart hat, oder kraft betrieblicher Übung überwunden. Denn Sinn und Zweck einer arbeitsvertraglichen Einbeziehung der Tarifverträge ist die Anwendung der Tarifnormen mit all ihren Voraussetzungen im Arbeitsverhältnis, und nicht, dem Arbeitnehmer in Bezug auf den Tarifvertrag den Status eines Mitglieds der tarifschließenden Gewerkschaft einzuräumen (vgl. BAG, Urteil vom 09.05.2007 - 4 ARZ 275/06 -, Rn. 28, NZA 2007, 1439 f.; Urteil vom 18.03.2009 - 4 AZR 64/08 -, Rn. 30, NZA 2009, 1028; Urteil

vom 22.09.2010 - 4 AZR 117/09 -, Rn. 24, AP GG Art. 9 Nr. 144; LAG Hamm, Urteil vom 12.06.2012 - 14 Sa 1275/11 -, BeckRS 2012, 72518 unter II. 3. der Gründe).

bb) Eine etwaige Unwirksamkeit der danach vorliegenden Differenzierungsklauseln in §§ 2, 3 des Ergänzungstransfer- und Sozialtarifvertrags, die mit der Anknüpfung an den persönlichen Geltungsbereich des Tarifvertrags die Mitgliedschaft in der IG Metall per 23.03.2012, 12:00 Uhr, für die streitigen Ansprüche voraussetzen, kann das Klagebegehren ebenfalls nicht begründen.

(1) Wäre die Begrenzung der höheren Abfindung und des höheren Tarifentgelts auf IG Metall-Mitglieder unwirksam, so wäre daraus nicht zu folgern, dass die Ansprüche auf alle Arbeitnehmer zu erstrecken wären. Es ergäbe sich grundsätzlich nur die Unwirksamkeit der §§ 2, 3 des Ergänzungstransfer- und Sozialtarifvertrags, womit es an einer Anspruchsgrundlage fehlen würde. Eine ergänzende Vertragsauslegung durch das Gericht in dem Sinne, dass an die Stelle der genannten Tarifnormen eine neue Regelung träte, die auf sämtliche Arbeitnehmer erstreckt werden würde, scheidet aus. Es liegen keine Anhaltspunkte für die Annahme vor, die Tarifvertragsparteien hätten eine solche Erstreckung vereinbart, wenn sie von einer Unwirksamkeit der Differenzierungsklausel ausgegangen wären (vgl. BAG, Urteil vom 22.09.2010, a.a.O., Rn. 34; LAG München, Urteil vom 08.10.2013 - 6 Sa 237/13 unter II. 2. a. bb. (2) der Gründe). Dagegen spricht der unstrittige Sanierungsbedarf, das Gesamtvolumen des Tarifsozialplans als Kalkulationsgrundlage, die Tatsache, dass das Sozialplanvolumen überhaupt nur durch die Gesellschafter aufgebracht werden konnte und der Wille der Tarifvertragsparteien, bewusst nur die betreffenden Gewerkschaftsmitglieder begünstigen zu wollen.

(2) Sollte sich aus der Teilunwirksamkeit der §§ 2, 3 des Ergänzungstransfer- und Sozialtarifvertrags die Unwirksamkeit des Tarifvertrags insgesamt ergeben, wäre die Anspruchsgrundlage ebenfalls entfallen.

b) Die Klagepartei kann die Streitgegenständlichen Ansprüche nicht auf den Dreiseitigen Vertrag stützen.

Abschnitt A Ziff. 2 und Abschnitt B Ziff. 4 des Dreiseitigen Vertrags wiederholen ihrerseits die Anspruchsgrundlagen des Transfer- und Sozialtarifvertrages bzw. Ergänzungstransfer- und Sozialtarifvertrages und verweisen insoweit lediglich auf beide Tarifverträge (vgl. LAG München, Urteil vom 26.11.2013 - 9 Sa 554/13 -, S. 12; Urteil vom 16.10.2013 - 11 Sa 384/13 -, S. 18 und 24). Es fehlt an einer konkreten vertraglichen Vereinbarung, die der Klagepartei die Regelungen des Ergänzungstransfer- und Sozialtarifvertrags zuweist. Mit dem Dreiseitigen Vertrag wird eine eigenständige Anspruchsgrundlage nicht begründet.

c) Die Klagepartei hat auch keinen Anspruch auf eine weitere Abfindung sowie ein höheres Transferentgelt aus dem allgemeinen arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz.

aa) Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts verwehrt der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz dem Arbeitgeber, einzelne Arbeitnehmer oder Gruppen von Arbeitnehmern ohne sachlichen Grund von allgemein begünstigenden Regelungen auszunehmen und schlechter zu stellen. Er verbietet sowohl die sachfremde Differenzierung zwischen Arbeitnehmern einer bestimmten Ordnung als auch eine sachfremde Gruppenbildung. Allerdings greift der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz wegen seines Schutzcharakters gegenüber der Gestaltungsmacht des Arbeitgebers nur dort ein, wo dieser durch eigenes gestaltendes Verhalten ein eigenes Regelwerk bzw. eine eigene Ordnung schafft, nicht hingegen bei bloßem - auch vermeintlichem - Normenvollzug (BAG, Urteil vom 06.12.2006 - 4 AZR 798/05 -, NZA 2007, 821 -, Rn. 23; Urteil vom 22.09.2009 - 4 AZR 117/09 -, BeckRS 2011, 69265, Rn. 36; Urteil vom 05.05.2012 - 7 AZR 786/10 -, BeckRS 2012, 75183, Rn. 30).

bb) Wie vorstehend unter II. 2. b) der Gründe ausgeführt haben die Beklagten durch die Aufnahme der Vereinbarungen in Abschnitt A Ziff 2.1. und Abschnitt B Ziff. 4 Abs. 2 des Dreiseitigen Vertrags keine zusätzlichen oder weitergehenden Ansprüche geschaffen. Sie haben lediglich das wiederholt, was sich für die unter die persönlichen Geltungsbereiche der beiden Tarifverträge fallenden Arbeitnehmer an Ansprüchen aus diesen Tarifverträgen ergibt. Damit fehlt es an gestaltenden Regelungen durch den Arbeitgeber, wie sie für die Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes vorausgesetzt werden.

Ebenso scheidet eine „Anpassung nach oben“ infolge notwendiger Gleichbehandlung durch tatsächliche Anwendung des Ergänzungstransfer- und Sozialtarifvertrags auf die begünstigten Gewerkschaftsmitglieder aus. Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ist es grundsätzlich ausgeschlossen, allein aus der Befolgung eines - unterstellt - unwirksamen Normbefehls durch den Arbeitgeber eine Pflicht des Arbeitgebers zur Gleichbehandlung zu entnehmen. Der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz bindet den Arbeitgeber an selbst aufgestellte Regeln, nicht an die Befolgung auf ihn - auch vermeintlich - von außen wirkenden Normbefehlen, es sei denn, der Arbeitgeber hat die tariflich den begünstigten Gewerkschaftsmitgliedern vorbehaltenen Leistungen in Kenntnis einer (vermeintlichen) Unwirksamkeit eigenständig und damit regelbegründend erbracht (vgl. BAG, Urteil vom 22.09.2010, a.a.O., Rn. 36; LAG München, Urteil vom 08.10.2013 - 6 Sa 237/13 unter II. 2. a. bb. (3)).

d) Die Klagepartei kann im Ergebnis keine Ansprüche auf weitere Abfindung sowie ein höheres Transferentgelt aus einer Verletzung des betriebsverfassungsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatzes, § 75 BetrVG, durch die Betriebspartner begründen.

aa) Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts haben die Betriebsparteien bei der Aufstellung eines Sozialplans einen weiten Spielraum für die Bestimmung des angemessenen Ausgleichs der mit einer Betriebsänderung verbundenen Nachteile. Sie können grundsätzlich darüber frei entscheiden, ob, in welchem Umfang und in welcher Weise sie die wirtschaftlichen Nachteile ausgleichen oder mildern wollen. Sie können von einem Nachteilsausgleich auch gänzlich absehen oder bei ihrer Regelung nach der Vermeidbarkeit der Nachteile unterscheiden. Bei der Aufstellung eines Sozialplans haben die Betriebsparteien die Grenzen von Recht und Billigkeit nach § 75 Abs. 1 BetrVG und die Funktion des Sozialplans zu beachten. Recht und Billigkeit verlangen insbesondere die Beachtung des Gleichbehandlungsgrundsatzes (vgl. BAG, Urteil vom 23.10.2003 - 1 ABR 407/02 - NZA 2004, 559 - in Bestätigung und Fortführung von BAG, Urteil vom 11.12.2002 - 1 AZR 58/02 -, NZA 2003, 1289). Nach dem Normzweck des § 112 Abs. 1 Satz 2 BetrVG dient der Sozialplan, also auch eine darin vorgesehene Abfindung oder eine Transferentgeltleistung dem Ausgleich und der Überbrückung der zu-

künftigen Nachteile, die durch die geplante Betriebsänderung entstehen können (vgl. BAG, Urteil vom 12.11.2002, a.a.O.).

bb) Es spricht vieles für die Annahme der Klagepartei, die Betriebsparteien hätten die am Stichtag tarifgebundenen und tarifungebundenen Arbeitnehmer ungleich behandelt.

(1) Mit § 3 Ziff. 5 des Interessenausgleichs vom 04.04.2012 liegt die Vereinbarung eines Sozialplans i.S.d. § 112 BetrVG vor. Die Betriebsparteien haben lediglich darin übereingestimmt, „dass ein gesonderter Sozialplan nicht aufgestellt wird.“ Indem sie aber den Transfer- und Sozialtarifvertrag vom 04.04.2012 „für alle Beschäftigten abschließend übernehmen“, haben sie dessen Regelungen als Inhalt eines Sozialplans zu Grunde gelegt und lediglich auf eine eigenständige Formulierung verzichtet. Für diese Auslegung spricht auch die ausdrückliche Anerkennung der im Transfer- und Sozialtarifvertrag vom 04.04.2012 getroffenen Regelungen zur Milderung der wirtschaftlichen und sozialen Folgen „als Ausgleichsmaßnahmen i.S.d. § 112 BetrVG“. Darüber hinaus bestimmen die Betriebsparteien mit den in § 3 Ziff. 5 des Interessenausgleichs vom 04.04.2012 erfolgten „Klarstellungen“ den Inhalt der Regelung. Es wäre auch nicht verständlich, dass ein Transfer- und Sozialtarifvertrag vom 04.04.2012 als „Anlage 7“ zum Inhalt der Vereinbarung vom 04.04.2012 gemacht wird, wenn er im Verhältnis der Betriebsparteien keine Geltung beanspruchen sollte. Trotz der Überschrift der Vereinbarung vom 04.04.2012 als „Interessenausgleich“ und der Regelung in § 3 Ziff. 8, wonach das Interessenausgleichsverfahren abgeschlossen sei, ist die Regelung in § 3 Ziff. 5 deshalb als Sozialplan auszulegen.

(2) Aus der Entwicklungshistorie und den Gesamtumständen wird deutlich, dass von einem wirtschaftlichen Gesamtgeschehen auszugehen ist, in dem die Vereinbarung in § 3 Ziff. 5 des Interessenausgleichs vom 04.04.2012 als Teil der angestrebten Besserstellung der IG Metall-Mitglieder zu verstehen ist. Es bedurfte grundsätzlich nicht des Abschlusses zweier Transfer- und Sozialtarifverträge am selben Tage, um die Forderung der IG Metall, ihren Mitgliedern bessere Bedingungen im Zusammenhang mit der Betriebsänderung zu gewähren, zu erfüllen. Es wäre möglich gewesen, die höheren Abfindungs- und Transferentgeltleistungen in einem Sozialtarifvertrag am 04.04.2012 zu regeln. Tatsächlich dürfte auch nur eine marginale Anzahl von Arbeitnehmern bestehen, die zwischen dem

23.03.2012, 12:00 Uhr, und dem 04.04.2012 der IG Metall beigetreten sind, insbesondere nachdem die Eckpunkte der besseren Leistungen für Mitglieder der IG Metall bereits am 22.03.2012 im Internet und damit vor dem Stichtag - 23.03.2012, 12:00 Uhr - bekannt gemacht worden waren und so diejenigen Arbeitnehmer beitreten konnten, die die zusätzlichen Leistungen für IG Metall-Mitglieder in Anspruch nehmen wollten. Auch gab es keine getrennten Verhandlungen zwischen IG Metall und Arbeitgeberin einerseits über den Abschluss eines Sozialtarifvertrags und Betriebsrat und Arbeitgeberin andererseits über den Abschluss eines Sozialplans. Vielmehr wurden die Verhandlungen über die Transfer- und Sozialtarifverträge sowie des Interessenausgleichs vom 04.04.2012 gemeinsam mit dem Ziel einer teilweisen Standortsicherung seitens der Beklagten zu 2.), des Betriebsrats und der IG Metall aufgenommen, geführt und am selben Tag - dem 04.04.2012 - zum Abschluss gebracht. Dabei hat die IG Metall die Vereinbarung einer Namensliste gemäß § 1 Abs. 5 KSchG, die eine unabdingbare Bedingung der Beklagten zu 2.) war, für bessere Leistungen an ihre Mitglieder zugestanden, obwohl dies nicht in ihrer rechtlichen Macht stand und voraussetzte, dass sich der Betriebsrat in die Gesamtabstimmungen einbinden ließ. Hiermit übereinstimmend beschreibt die Gewerkschaft in ihrer Verlautbarung im Internet vom 22.12.2012, „der BR muss (und wird) die Umorganisation zum 01.04. durchwinken (wie erwartet, das hat indirekt die gleiche Wirkung wie eine Namensliste, weil man da schon passend vorsortiert wird)“. Dieses Zusammenspiel von IG Metall und Betriebsrat bestätigt die Beklagte zu 2.), wenn sie die Forderungen der Gewerkschaft „im Sinne eines Kopplungsgeschäfts für ihren Verzicht auf den Sonderkündigungsschutz“ versteht (vgl. Schriftsatz vom 03.07.2013, S. 18, Ziff. 1.4.1). Der Interessenausgleich mit der Regelung in § 3 Ziff. 5 stellt sich damit als wesentlicher Bestandteil und Kernpunkt einer Gesamtvereinbarung der Beklagten zu 2.), des Betriebsrats und der IG Metall dar, die mit dem Verweis nur auf den Transfer- und Sozialtarifvertrag de facto zu der von der IG Metall gewünschten Besserstellung der (am 23.03.2012, 12:00 Uhr) tarifgebundenen Arbeitnehmer gegenüber den nicht organisierten Arbeitnehmern führt.

cc) Die Ungleichbehandlung der Arbeitnehmer, die am Stichtag Mitglied der IG Metall waren, und derjenigen, die diese Voraussetzung nicht erfüllten, lässt sich nach dem Zweck des Sozialplans, wirtschaftliche Nachteile infolge der geplanten Betriebsänderung auszugleichen oder zu mildern (§ 112 Abs. 1 Satz 2 BetrVG), nicht rechtfertigen. Gewerkschaftsmitglieder sind vom Arbeitsplatzverlust nicht stärker betroffen als nicht gewerk-

schaftlich organisierte Arbeitnehmer. Ein mögliches „Abkaufen“ des tariflichen Sonderkündigungsschutzes kann im Rahmen des § 75 BetrVG die Differenzierung nicht rechtfertigen, weil diese Norm ausdrücklich bestimmt, dass „jede Benachteiligung von Personen ... wegen ihrer ... gewerkschaftlichen Betätigung oder Einstellung ...unterbleibt.“ Darüber hinaus entfällt der tarifliche Sonderkündigungsschutz, der wegen arbeitsvertraglicher Bezugnahme auch für viele Nichtgewerkschaftsmitglieder gilt, gemäß § 8 Abs. 3 Abschlusssatz MTV Bayerische Metall- und Elektroindustrie im Fall der hier gegebenen Betriebsstilllegung, so dass ein Bedürfnis für ein „Abkaufen“ des Sonderkündigungsschutzes nicht bestanden hat.

dd) Im Ergebnis ist jedoch ein klägerischer Anspruch auf erhöhte Abfindungs- und Transferentgeltzahlungen zu verneinen, weil eine etwaig gebotene Korrektur des Sozialplans zu einer unzulässigen Erhöhung des Gesamtvolumens führen würde.

(1) Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts setzt die Korrektur einer Bestimmung des Sozialplans, die Arbeitnehmer unter Verstoß gegen Recht und Billigkeit benachteiligt, voraus, dass die mit einer derartigen Korrektur mittelbar verbundene Ausdehnung des vereinbarten Finanzvolumens vom Arbeitgeber hinzunehmen ist. Dies ist nur dann der Fall, wenn durch die Korrektur die Mehrbelastung des Arbeitgebers im Verhältnis zum Gesamtvolumen des Sozialplans nicht „ins Gewicht fällt“ (vgl. BAG, Urteil vom 21.10.2003 - 1 AZR 407/02 -, NZA 2004, 559 m.w.N.; BAG, Beschluss vom 24.08.2004 - 1 ABR 23/03 -, NZA 2005, 302; Fitting u. a., BetrVG, 27. Aufl. 2014, §§ 112, 112a, Rn. 173). Für die Frage, ob die Mehrbelastung ins Gewicht fällt oder ob sie für den Arbeitgeber noch hinnehmbar ist, kommt es nicht darauf an, auf welche Anzahl von Arbeitnehmern die Mehrbelastung entfällt. Maßgeblich ist vielmehr, um wie viel sich die finanzielle Gesamtausstattung erhöht, wenn die Arbeitnehmer, die zu Unrecht von dem erhöhten Abfindungsbetrag ausgeschlossen worden sind, berücksichtigt werden würden (vgl. BAG, Urteil vom 23.10.2003, a.a.O.). Bei einem Gesamtvolumen eines Sozialplans von 9 Mio. DM und einer Korrektur für 39 Arbeitnehmerinnen um insgesamt 156.312,00 DM und mithin 1,7 % soll die Korrektur im Verhältnis zum Gesamtvolumen noch nicht „ins Gewicht fallen“ (siehe BAG, Urteil vom 21.10.2003, a.a.O.).

(2) Im vorliegenden Fall kann nicht angenommen werden, dass die im Wege der Anpassung nach oben vorzunehmende Erhöhung des Sozialplanvolumens im Verhältnis zum Gesamtvolumen „nicht ins Gewicht“ falle. Es sind dabei nicht lediglich die 230 noch rechtshängigen Verfahren ehemaliger Arbeitnehmer der Beklagten zu 1.) einzubeziehen, sondern auch jene, die bislang keine Klage erhoben haben, aber grundsätzlich ebenfalls die günstigeren Regelungen des Ergänzungstransfer- und Sozialtarifvertrags in Anspruch nehmen können (vgl. BAG, Urteil vom 21.10.2009, a.a.O., S. 561). Vorliegend schließt die Erledigungsregelung in Abschnitt C Ziff. 4.1 des Dreiseitigen Vertrages nur Ansprüche und Rechte der Parteien aus, soweit ein Verzicht auf sie rechtlich zulässig ist. Dies ist bei Ansprüchen aus dem Sozialplan wegen § 77 Abs. 4 Satz 2 BetrVG grundsätzlich nur mit Zustimmung des Betriebsrats zulässig, die hier nicht vorliegt. Mithin sind Ansprüche aller nicht tarifgebundenen Arbeitnehmer, die in die Transfergesellschaft wechselten, einzubeziehen. Unter Berücksichtigung der für die Klagepartei mitgeteilten Beträge käme es bei einer im Zeitpunkt des Abschlusses der Tarifverträge zu unterstellenden Dauer des Beschäftigungsverhältnisses von 24 Monaten zu einer um ca. 13 % höheren Gesamtsumme für Abfindung und Transferentgelt (gezahlte Leistungen in Höhe von ca. 215.125,80 € (83.544,00 € als Abfindung und ca. 131.581,80 € als Transferentgelt) im Verhältnis zu einer beanspruchten Gesamtsumme von 243.923,08 € (215.125,80 € + 28.797,28 €)). Bei 1450 entlassenen Arbeitnehmern und einem angenommenen Organisationsgrad von 50 %, wie ihn die IG Metall gegenüber der Beklagten zu 1.) im Rahmen der Verhandlungen behauptet hat, wären für 725 Arbeitnehmer höhere Abfindungs- und Transfergeldleistungen zu zahlen; tatsächlich dürfte diese Anzahl höher sein, weil der Organisationsgrad der IG Metall in Wirklichkeit niedriger war. Eine derartige Erhöhung nach Volumen und Anzahl entspricht keiner im Verhältnis zum Gesamtvolumen „nicht mehr ins Gewicht fallenden“ Korrektur.

Hiergegen kann die Klagepartei nicht einwenden, dass es kein festes Sozialplanvolumen gegeben habe, das der Beurteilung zugrunde gelegt werden könne, weil bei Abschluss der Vereinbarungen am 04.04.2012 noch nicht festgestanden habe, wie viele Arbeitnehmer der Beklagten zu 2.) tatsächlich Mitglied der IG Metall und damit für die höheren Leistungen anspruchsberechtigt gewesen seien. Im Zeitpunkt der Verhandlungen hat die IG Metall geltend gemacht, dass 50 % der Arbeitnehmer bei ihr organisiert seien, so dass ca. die Hälfte der Arbeitnehmer anspruchsberechtigt gewesen wäre. Demgegenüber wären

unter Berücksichtigung des betriebsverfassungsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatzes 100 % der Arbeitnehmer berechtigt. Auch bei einem „offenen“ Sozialplanvolumen dürfte die Verdopplung der Leistungsberechtigten nicht einkalkuliert worden sein. In diesem Zusammenhang ist zudem zu berücksichtigen, dass bei der Beklagten zu 2.) im ersten Quartal 2012 gar kein Sozialplanvolumen zur Verfügung stand, sondern es erst im Wege der Kapitalerhöhung von den Gesellschaftern zur Verfügung gestellt werden musste.

Eine etwa anzunehmende Ungleichbehandlung der Klagepartei zu den tarifgebundenen Arbeitnehmern bei der Aufstellung des Sozialplans kann deshalb auf Basis des betriebsverfassungsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatzes nicht zu finanziellen Ansprüchen gegenüber den Beklagten führen. Ob die unzulässig differenzierenden Regelungen gegenüber den Arbeitnehmern, die Mitglied der IG Metall per 23.03.2012, 12:00 Uhr waren, nicht anzuwenden sind (in diesem Sinne BAG, Urteil vom 14.05.2013 - 1 AZR 44/12 -, NZA 2013, 1160), muss im vorliegenden Verfahren nicht entschieden werden.

Ein Anspruch besteht auch nicht aus § 823 Abs. 2 BGB i. V. m. § 75 Abs. 1 BetrVG. Das hierfür erforderliche Verschulden der Beklagten zu 1.), § 276 BGB, ist nicht vorgetragen.

e) Schließlich vermittelt § 3 Abs. 2 TVG nicht die Bestimmungen des Ergänzungstransfer- und Sozialtarifvertrags als Rechtsgrundlage für die streitigen Ansprüche.

Nach § 3 Abs. 2 TVG gelten Rechtsnormen des Tarifvertrages über betriebliche und betriebsverfassungsrechtliche Fragen für alle Betriebe, deren Arbeitgeber tarifgebunden ist. Betriebliche Fragen sind solche, die sich im Zusammenhang mit der Organisation und der Gestaltung des Betriebes stellen, also auf die Betriebsmittel oder die Belegschaft beziehen. Betriebsnormen sind mithin Vorschriften, die das betriebliche Rechtsverhältnis zwischen Arbeitgeber und Belegschaft als Kollektiv regeln; sie betreffen nicht das Rechtsverhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer, auf das sie nur mittelbar wirken (vgl. BAG, Beschluss vom 17.06.1997 – 1 ABR 3/97 -, AP Nr. 2 zu § 3 TVG Betriebsnormen).

Danach liegen mit den Regelungen über Transferentgelt und Abfindung im Ergänzungstransfer- und Sozialtarifvertrag keine Betriebsnormen i.S.d. § 3 Abs. 2 TVG vor. Sie be-

treffen nicht die Organisation oder die Gestaltung des Betriebs, weil sie sich weder auf Betriebsmittel noch auf die Belegschaft als Kollektiv beziehen. Sie regeln auch nicht das betriebliche Rechtsverhältnis, sondern individuelle Ansprüche der Arbeitnehmer gegenüber ihrem bisherigen und aktuellen Arbeitgeber.

2. Schließlich hat die Klagepartei keinen Anspruch auf Berechnung des BeE-Entgelts in ihrem Sinne. Das Berufungsgericht tritt insoweit den Ausführungen der Tarifschiedsstelle in vollem Umfang bei und nimmt auf diese Bezug. Ergänzend wird die Entscheidung darauf gestützt, dass mit der Formulierung „unter Anrechnung von Zahlungen der Agentur von Arbeit“ nur die vorgenommene BeE-Entgeltberechnung gemeint sein konnte; unter Berücksichtigung des geltenden Steuer- und Sozialrechts ist eine andere Berechnung und Zahlung etwa der Sozialversicherungsabgaben auf ein anderes Bruttomonatseinkommen als von der Beklagten zu 1.) berechnet nicht möglich. Dies ist bei einer Auslegung der Vertragsbestimmung nach Treu und Glauben unter Berücksichtigung der Verkehrssitte, §§ 133, 157 BGB, einzubeziehen. Dabei dürfte der Klagepartei das Berechnungsverfahren aus den bereits in der Vergangenheit eingerichteten Transfergesellschaften in den Grundzügen auch bekannt gewesen sein. Da der Dreiseitige Vertrag hinsichtlich der Vergütung im Anschluss an die obigen Ausführungen auf die Vergütungsregelungen in den Tarifverträge verweist, kommt es auf deren Inhalte an, die statt des Begriffs „Bruttomonatseinkommen“ auf ein BeE-Monatsentgelt abstellen.

III.

Die Kostenentscheidung folgt aus § 64 Abs. 6 ArbGG, §§ 91 Abs. 1, 97 Abs. 1 ZPO.

IV.

Schon wegen der Vielzahl der von der streitgegenständlichen Regelung betroffenen Personen, war die Revision nach § 72 Abs. 2 ArbGG zuzulassen.

Rechtsmittelbelehrung:

Gegen dieses Urteil kann die Klagepartei Revision einlegen.

Für die Beklagten ist gegen dieses Urteil kein Rechtsmittel gegeben.

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

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

Die Revision muss beim

Bundesarbeitsgericht
Hugo-Preuß-Platz 1
99084 Erfurt

Postanschrift:
Bundesarbeitsgericht
99113 Erfurt

Telefax-Nummer:
0361 2636-2000

eingelegt und begründet werden.

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

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

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

oder

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

- wenn die juristische Person ausschließlich die Rechtsberatung und Prozessvertretung dieser Organisation und ihrer Mitglieder oder anderer 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/>.

Dr. Eulers

Schöwe

Ullrich