

**4 Sa 875/13**  
16 Ca 13135/12  
(ArbG München)

Verkündet am: 20.03.2014

Reuther  
Urkundsbeamter  
der Geschäftsstelle



## **Landesarbeitsgericht München**

Im Namen des Volkes

### **URTEIL**

In dem Rechtsstreit

A.  
A-Straße, A-Stadt

- Kläger und Berufungskläger -

Prozessbevollmächtigte:

Rechtsanwälte B.  
B-Straße, A-Stadt

gegen

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

- Beklagte und Berufungsbeklagte -

Prozessbevollmächtigte: zu 1-2:

Rechtsanwälte D.  
D-Straße, A-Stadt

hat die 4. Kammer des Landesarbeitsgerichts München auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 20. März 2014 durch den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht Burger sowie die ehrenamtlichen Richter Holzamer und

für Recht erkannt:

- I. Die Berufung des Klägers gegen das Teilurteil des Arbeitsgerichts München vom 24. September 2013 - 16 Ca 13135/12 - wird auf Kosten des Klägers zurückgewiesen.**
  
- II. Die Revision wird zugelassen.**

### **Tatbestand:**

Die Parteien streiten über Ansprüche des Klägers als ehemaligen Arbeitnehmers der Beklagten zu 1 und nachfolgend Arbeitnehmers der Beklagten zu 2 als Transfergesellschaft auf Zahlung einer höheren Abfindung und höheres Transferentgelt – auch dessen nähere Berechnung – vor allem im Zusammenhang mit den Regelungen von Sozialtarifverträgen.

Der am 15.03.1958 geborene Kläger war auf der Grundlage des schriftlichen Arbeitsvertrages vom 07.02.1985 (Einstellungsschreiben: Bl. 25/Bl. 26 d. A.) seit 01.03.1985 zunächst bei der Firma S. AG beschäftigt. Zum 01.04.2007 ging das Arbeitsverhältnis auf die Beklagte zu 1 des vorliegenden Verfahrens – noch unter deren Firmenbezeichnung: Firma N. GmbH und Co. KG – über, in welchem Zusammenhang weitere arbeitsvertragliche Vereinbarungen erfolgten (Anl. K1, Bl. 11 f d. A.). Bei dieser war der Kläger zuletzt als Controller und außertariflicher Mitarbeiter mit einer Vergütung von 6.962,00 € brutto/Monat beschäftigt. Der Kläger ist/war nicht Mitglied einer Gewerkschaft.

Im Zusammenhang mit einer grundlegenden betrieblichen bzw. Unternehmensumstrukturierung schlossen die Firma N. GmbH & Co. KG – die (ehemals) Beklagte zu 1 dieses Verfahrens – einerseits und die IG Metall, Bezirksleitung Bayern, andererseits unter dem Datum des 04.04.2012 einen „Transfer- und Sozialtarifvertrag“ (Anlage K4, Bl. 34 – Bl. 41 d. A.), durch den u.a. der Wechsel von von der Entlassung bedrohten Beschäftigten dieses Unternehmens in die „Transfergesellschaft der Firma S. AG“ – bzw. die Firma E. als hiesige Beklagte zu 2 – als betriebsorganisatorisch eigenständige Einheit (beE) gemäß § 216 b SGB III mittels dreiseitigen Vertrages geregelt wurde und umfangreich auf den Inhalt einer Kooperationsvereinbarung mit der IG Metall hinsichtlich der Beauftragung der Transfergesellschaft und der für den Wechsel in diese vorgesehenen dreiseitigen Verträge, auch auf Altersteilzeitverträge, Bezug genommen ist. Weiter sind in diesem Transfer- und Sozialtarifvertrag vom 04.04.2012 u.a. Ansprüche der auf der Grundlage von dreiseitigen Verträgen in die Transfergesellschaft – hiesige Beklagte zu 2 – wechselnden Arbeitnehmer auf Zahlung eines beE-Entgelts von 70 % ihres bisherigen Bruttomonats-einkommens – berechnet als 13,5-faches des bisherigen individuellen Bruttomonatsgehaltes, dividiert durch 12, unter Anrechnung von Zahlungen der Agentur für Arbeit – und einer Abfindung von zwei bis zwölf Monatsgehältern (letzteres für bereits vor dem 01.04.2007 bei der Beklagten zu 1 bzw. deren Rechtsvorgängerin beschäftigte Arbeitnehmer), mit einem Abfindungshöchstbetrag von 110.000,- € (bzw. einer weiteren Einschränkung für Beschäftigte ab dem 63. Lebensjahr), geregelt. Ebenfalls unter dem 04.04.2012 schlossen dieselben Tarifvertragsparteien – die Firma N. GmbH und Co. KG und die IG Metall, Bezirksleitung Bayern –zusätzlich einen „Ergänzungstransfer- und Sozialtarifvertrag“ (Anlage K5, Bl. 42/Bl. 43 d. A.), der hinsichtlich seines persönlichen Geltungsbereiches festlegt, dass dieser „für alle Beschäftigten (gilt), die bis einschließlich 23.03.2012, 12:00 Uhr Mitglied der IG Metall geworden sind ...“. Nach letzterem Tarifvertrag ist in „Ergänzung zu den Mindestbedingungen der Transferarbeitsverhältnisse“ bestimmt, dass die hierunter fallenden Arbeitnehmer - Gewerkschaftsmitglieder seit 23.03.2012 - „ein BeE-Monatsentgelt von monatlich 80 % ihres Bruttoeinkommens“ erhalten sollten sowie „als weiteren Bestandteil der Abfindung nach § 7 des Transfer- und Sozialtarifvertrages € 10.000,- unabhängig vom Zeitpunkt ihres Unternehmenseintritts. Für diese Beschäftigten gilt ein Höchstbetrag von € 120.000,-“.

Wiederum unter dem 04.04.2012 schlossen die Firma N. GmbH & Co. KG – die (ehemals) Beklagte zu 1 – und der Betriebsrat des Betriebes A-Stadt, dieses Unternehmens einen Interessenausgleich (Anlage K7, Bl. 49 – Bl. 53 d. A.), der u.a. die Gründung von vier neuen Unternehmen/Gesellschaften als Rechtsnachfolgerinnen einzelner betroffener Unternehmensbereiche dieser Beklagter und die Überleitung von, dort in Bezug genommenen, in „positiven Namenslisten“ gemäß Anlage im Einzelnen aufgeführten, Beschäftigten sowie, als weitere Anlage (6), eine Namensliste im Sinn des § 1 Abs. 5 KSchG als Bestandteil dieses Interessenausgleichs beinhaltet. Unter der Überschrift „Sozialplan“ ist dort auch bestimmt:

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

*- Anlage 7 –*

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

Darüber hinaus ist hier auf das Inkrafttreten der Transferlösung gemäß der entsprechenden Tarifverträge und das dort enthaltene personelle Quorum Bezug genommen. Des Weiteren schlossen die (ehemals) Beklagte zu 1 des vorliegenden Verfahrens sowie vier „aufnehmende Gesellschaften“ einerseits und die IG-Metall Bezirksleitung Bayern, andererseits ebenfalls jeweils unter dem Datum des 04.04.2012 einen „Standorttarifvertrag“ – insbesondere mit Betriebsstandortsicherungs- und besonderen Kündigungsschutzregelungen – sowie einen „Strukturtarifvertrag nach § 3 BetrVG“ (Anl. K8, Bl. 54 – Bl. 58 d. A.).

Mit dreiseitigem Vertrag ebenfalls vom 04.04.2012 (Anl. K9, Bl. 59 – Bl. 69 d. A.) zwischen dem Kläger und beiden, nunmehrigen, Beklagten des vorliegenden Verfahrens

wurde das Arbeitsverhältnis des Klägers mit der (ehemals) Beklagten zu 1 „aus betriebsbedingten Gründen mit Ablauf des 30.04.2012“ ohne Kündigung beendet, wobei der Kläger gleichzeitig unmittelbar, zum 01.05.2012, zur Firma T. – (ehemals) Beklagte zu 2 – wechselte. Dort ist wiederum unter Bezugnahme auf die einschlägigen Regelungen des Transfer- und Sozialtarifvertrages sowie des Ergänzungstransfer- und Sozialtarifvertrages jeweils vom 04.04.2012 auch auf die entsprechenden Abfindungsansprüche hieraus verwiesen, im Rahmen flankierender Bestimmungen hierzu weiter auf den Inhalt eines „Vermittlungs- und Qualifizierungsverhältnisses“ mit der Beklagten zu 2 des vorliegenden Verfahrens und die gegenseitigen Rechte und Pflichten dieser Parteien hieraus, sowie, ebenfalls unter Bezugnahme auf die einschlägigen Regelungen des Transfer- und Sozialtarifvertrages und des Ergänzungstransfer- und Sozialtarifvertrages gleichen Datums, auf die dort bestehenden Vergütungsansprüche in Höhe von 70 % bzw., bei Anwendbarkeit des Ergänzungstransfer- und Sozialtarifvertrages, von 80 % des „BruttoMonatsEinkommens“. Abschließend ist dort in Abschnitt C: („Allgemeine Regelungen“) festgehalten, dass bei der Transfergesellschaft – hiesige Beklagte zu 2 – „keine tarifvertraglichen Regelungen“ gelten sowie „mit Abschluss der vorliegenden Vereinbarung ... sämtliche Ansprüche und Rechte der Parteien aus oder im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis sowie dessen Beendigung abgegolten und erledigt (sind), soweit ein Verzicht hierauf rechtlich zulässig ist ...“ (dort Ziffern 3.1 und 4.1).

Die gemäß der Bestimmung unter § 8 des Transfer- und Sozialtarifvertrages vom 04.04.2012 angerufene Tarifschiedsstelle wies mit Schiedsspruch vom 14.12.2012 (Anl. B3, Bl. 129 – Bl. 137 d. A.) die dort gestellten Anträge der IG Metall, dass der Transfer- und Sozialtarifvertrag eine Regelung enthalte, die den Beschäftigten auch für die Zeit des Bezugs von Kurzarbeitergeld eine Bruttomonatsvergütung in Höhe von 70 % bzw. von 80 % des 13,5-fachen des bisherigen Bruttomonatsgehaltes dividiert durch 12 zusage, unter Verweis darauf zurück, dass die von der Transfergesellschaft – der Beklagten zu 2 des vorliegenden Verfahrens – erteilten Abrechnungen – während der Zahlung von KuG durch die Bundesagentur für Arbeit durch die Beklagte zu 2 dessen Vergleich mit dem zuvor ermittelten Prozentsatz des jeweiligen individuellen Nettogehaltes des Arbeitnehmers und danach Bruttobetrag-Hochrechnung der entsprechenden Nettodifferenz ... – so zutreffend seien.

Mit der vorliegenden Klage macht der Kläger geltend, dass er ebenfalls entsprechend der Regelungen im Ergänzungstransfer- und Sozialtarifvertrag vom 04.04.2012

Anspruch auf Aufstockung seiner Abfindung um weitere 10.000,-- € sowie auf Zahlung eines beE-Entgelts von 80 % seines BruttoMonatsEinkommens und weiter auf ergänzende Berechnung seines beE-Entgelts entgegen der Auffassung der Tarifschiedsstelle habe.

Wegen des unstreitigen Sachverhalts im Übrigen und des streitigen Vorbringens sowie der Anträge der Parteien im ersten Rechtszug wird auf den ausführlichen Tatbestand des angefochtenen Teilurteils des Arbeitsgerichtes A-Stadt vom 24.09.2013, das den Prozessbevollmächtigten des Klägers am 01.10.2013 zugestellt wurde, Bezug genommen, mit dem dieses die Klage teilweise als unzulässig und teilweise als unbegründet mit der näheren Begründung abgewiesen hat, dass der – mit der Berufung nicht mehr weiterverfolgte - weitergehende Antrag des Klägers auf Zahlung einer Sprinterprämie, als Klage auf zukünftige Leistung, mangels erforderlichen aktuellen Rechtsschutzbedürfnisses unzulässig sei. In der Sache habe der Kläger keinen Anspruch auf Zahlung einer zusätzlichen Abfindung von 10.000,00 € brutto und auf höheres Transeinkommen, da er einen solchen Anspruch nicht auf den Ergänzungstransfer- und Sozialtarifvertrag stützen könne – er sei zum hier maßgeblichen Stichtag (23.03.2012, 12:00 Uhr) unstreitig nicht Mitglied der IG-Metall gewesen noch würde selbst bei Unwirksamkeit der dortigen Stichtagsregelung hieraus ein Anspruch des Klägers auf zusätzliche Abfindung erwachsen, da auch dann nicht davon ausgegangen werden könne, dass die Tarifvertragsparteien bei Kenntnis der Unwirksamkeit der Stichtagsregelung eine Ausdehnung des persönlichen Geltungsbereiches dieses Tarifvertrages vereinbart hätten, sondern dies die Unwirksamkeit des gesamten Ergänzungs- und Sozialtarifvertrages zur Folge gehabt hätte. Ein entsprechender Anspruch folge auch nicht aus dem allgemeinen Gleichbehandlungsgrundsatz, da eine Gleichbehandlung nach Oben nicht in Betracht komme, ebenso wenig aus dem betriebsverfassungsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz oder aus den Grundsätzen einer betrieblichen Übung, da nicht vorgetragen sei, dass die Beklagte zu 1 in der Vergangenheit Tarifverträge mit einer dezidierten Regelung wie hier auf nichtorganisierte Arbeitnehmer angewendet hätte, auch nicht aus § 3 Abs. 2 TVG. Des Weiteren habe der Kläger keinen Anspruch auf die von ihm begehrte Aufstockung seines Monatseinkommens auf 80 % seiner vormaligen Bruttomonatsvergütung, da sich aus dem Verweis der einschlägigen Bestimmung im Dreiseitigen Vertrag auf die Regelung des Transfer- und Sozialtarifvertrages ergebe, dass die von der Beklagten vorgenommene Auslegungs- und

Berechnungsmethode richtig sei, nachdem nicht angenommen werden könne, dass es sich bei dem „BeE-Monatsentgelt“ um eine Bruttozahlung handeln hätte müssen.

Hiergegen richtet sich die Berufung des Klägers mit Schriftsatz seiner Prozessbevollmächtigten vom 04.11.2013, am selben Tag beim Landesarbeitsgericht München eingegangen, zu deren Begründung diese nach auf ihren Antrag erfolgter Verlängerung der Berufungsbegründungsfrist bis 02.01.2014 mit Schriftsatz vom 20.12.2013, am selben Tag zunächst per Telefax beim Landesarbeitsgericht München eingegangen, ausgeführt haben, dass das BAG nicht von einer generellen Zulässigkeit von Stichtagsregelungen ausgehe und zwischen wiederkehrenden Leistungen, die der nach dem Stichtag eintretende Arbeitnehmer „das nächste Mal“ erhalte, und einmaligen tarifvertraglichen Regelungen unterscheide – letzteres liege hier vor, da die Leistungen des Ergänzungstransfer- und Sozialtarifvertrages ebenfalls vom 04.04.2012 anlässlich der vollständigen Abwicklung der vormaligen Beklagten zu 1 einmalig gezahlt worden seien. Selbst wenn, wie das Arbeitsgericht annehmen wolle, die Stichtagsregelung unwirksam wäre, hätte die Beklagte dann die Organisierten ohne Rechtsgrund und ohne Rechtfertigung besser gestellt als die Nichtorganisierten, weshalb der Kläger verlangen könne, mit den organisierten Arbeitnehmern der Beklagten gleichgestellt zu werden, da die Leistungen an diese nicht rückgängig zu machen seien. Wie erstinstanzlich ausgeführt, hätten sowohl die organisierten als auch die nichtorganisierten Arbeitnehmer, die in die beE übergetreten seien, zu über 85 % eine Auszahlung der Abfindung bereits zu Beginn der beE vereinbart, welche Zahlungen nicht mehr rückabzuwickeln seien. Gleiches gelte für die bei den organisierten Arbeitnehmern um 10 % erhöhte Vergütung. Wäre die Stichtagsregelung des Ergänzungstransfer- und Sozialtarifvertrages unwirksam, fielen auch die Arbeitnehmer, die nach dem Stichtag der IG-Metall beigetreten seien, unter dessen Geltungsbereich. Dann gelte der Transfer- und Sozialtarifvertrag nur noch für die nicht-organisierten Arbeitnehmer, weshalb dieser dann nichtig sei, da die IG-Metall für diese keine Verhandlungs- und Abschlusskompetenz gehabt habe. Damit würde ein Teil der Einheit des Transfer- und Sozialtarifvertrages und des Ergänzungstransfer- und Sozialtarifvertrages rechtlich wegbrechen - was nicht sein könne. Deshalb sei davon auszugehen, dass die Tarifvertragsparteien in Kenntnis der Unwirksamkeit des Transfer- und Sozialtarifvertrages den Ergänzungstransfer- und Sozialtarifvertrages auch auf die nicht-organisierten Arbeitnehmer ausgedehnt hätten, zumal diesen bekannt gewesen habe sein müssen, dass sie sich auf

rechtlich ungesichertem Gebiet bewegten. Eine Anpassung nach oben sei auch deshalb möglich und geboten, weil die unzulässige Ungleichbehandlung der Differenzierung der Stichtagsregelung beseitigt werden müssen, da ansonsten die Unzulässigkeit der Differenzierung sanktionslos bleiben würde – was nur durch eine Anpassung nach oben beseitigt werden könne. Auch würden die organisierten Arbeitnehmer der Beklagten zu 1 Vertrauensschutz genießen. Eine Anpassung nach oben berühre auch kein schutzwürdiges Interesse der Beklagten, da diese angesichts der Bewegung, die in der Rechtsprechung der Instanzgerichte und des Bundesarbeitsgerichts zur Zulässigkeit von Differenzierungsklauseln derzeit sichtbar sei, damit rechnen hätten müssen, dass sie mit der hier vereinbarten Benachteiligung der nicht-organisierten Arbeitnehmer die Grenze des Zulässigen überschritten hätten. Auch habe die Beklagte zu 1 in der Vergangenheit für ihr Unternehmen und ihre Betriebe alle geltenden Tarifverträge immer unterschiedslos auf organisierte und nicht-organisierte Arbeitnehmer angewandt. Hierdurch sei eine entsprechende betriebliche Übung entstanden. Ebenso ergäben sich entsprechende Ansprüche des Klägers sowohl aus dem arbeitsrechtlichen als auch aus dem betriebsverfassungsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz. Letzteres sei bereits deshalb der Fall, da entgegen der Ansicht des Arbeitsgerichtes durch Anerkennung im Interessenausgleich vom 04.04.2012 hier tatsächlich ein Sozialplan vorliege. Durch die Übernahme des Transfer- und Sozialtarifvertrages, nicht aber die Übernahme des Ergänzungstransfer- und Sozialtarifvertrages hätten die Betriebsparteien Organisierte und Nichtorganisierte unterschiedlich behandelt und damit, in Verbindung mit der Einbeziehung des Transfer- und Sozialtarifvertrages in den Interessenausgleich, nicht aber des Ergänzungstransfer- und Sozialtarifvertrages, gegen ihre betriebsverfassungsrechtliche Gleichbehandlungspflicht verstoßen – was wiederum allein durch eine Anpassung „nach oben“ zu beseitigen sei. Auch die Überlegungen des Arbeitsgerichtes zum Fehlen eines Anspruches des Klägers aus § 3 Abs. 2 TVG gingen fehl, da ein Tarifvertrag, der – wie hier – ausschließlich für Außenseiter gelten solle, unwirksam sein müsse, weil er gegen die negative Koalitionsfreiheit dieses Personenkreises verstoße. Damit bleiben nur der Ergänzungstransfer- und Sozialtarifvertrag als wirksamer Tarifvertrag übrig, wobei es sich bei den einschlägigen Regelungen dort um Betriebsnormen im Sinne des § 3 Abs. 2 und § 4 Abs. 1 S. 2 TVG handle, welche normative Regelungen über das einzelne Arbeitsverhältnis hinaus, somit Betriebsnormen schafften. Hinsichtlich der Höhe des Vergütungsanspruches des Klägers gegenüber der Beklagten zu 2 sei die Regelung des Dreiseitigen Vertrages nicht auslegungsbedürftig, wobei im



Übrigen das Arbeitsgericht bei seiner Auslegung übersehe, dass diese Beklagte hierbei den unwirksamen Transfer- und Sozialtarifvertrag heranziehe und überdies nach dem Dreiseitigen Vertrag innerhalb des Beschäftigungsverhältnisses des Klägers mit der Beklagten zu 2 keine tarifvertraglichen Regelungen gelten würden. Auch könne das Arbeitsgericht bei seiner Auslegung nicht den Willen der Tarifvertragsparteien heranziehen, da weder der Kläger noch die Beklagte zu 2 an den Tarifvertragsverhandlungen beteiligt gewesen seien, schon deshalb keinen wirklichen Willen hierzu haben hätten können. Sinn und Zweck des Dreiseitigen Vertrages könne nur sein, das Gehalt für die Tätigkeit während der Transfergesellschaft zu bestimmen und vor allem dem Kläger die Entscheidungsmöglichkeit zu geben, ob er den Dreiseitigen Vertrag zu diesen Konditionen annehmen möchte.

Der Kläger beantragt:

- I. Das Urteil des Arbeitsgerichts München vom 24. September 2013, Az. 16 Ca 13135/12, 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 Beklagten werden samtverbindlich verurteilt, an den Kläger € 11.748,30 brutto nebst Zinsen hieraus in Höhe von 5 %-Punkten über dem Basiszinssatz aus € 783,22 seit 1.6.2012 und aus jeweils weiteren € 783,22 seit 1.7., 1.8., 1.9., 1.10., 1.11., 1.12.2012, 1.1., 1.2., 1.3., 1.4., 1.5., 1.6., 1.7., 1.8., 1.9., 1.10., 1.11. sowie 1.12.2013 zu zahlen.**
- IV. Es wird festgestellt, dass die Beklagten verpflichtet sind an den Kläger ab 1.1.2014 bis zum Ausscheiden des Klägers aus der Beklagten zu 2) monatlich weitere € 783,22 zu zahlen.**

**V. Die Beklagten werden samtverbindlich verurteilt, an den Kläger € 155.715,04 brutto abzüglich hierauf bezahlter € 84.324,39 netto zu bezahlen.**

Die Beklagten tragen zur Begründung ihrer übereinstimmenden Anträge auf Zurückweisung der Berufung unter Verteidigung der Ausführungen des Arbeitsgerichts vor, dass vor dem Hintergrund einer sehr angespannten wirtschaftlichen Situation bei der Beklagten zu 1 als Joint-Venture zwischen der Firma S. AG und der Firma O. als ihrer (damaligen) wirtschaftlichen Eigentümerinnen und der deshalb zunächst geplanten Standortschließung in A-Stadt die Beklagte zu 1 in Verhandlungen mit dem dortigen Betriebsrat sowie der IG Metall als Kompensation für eine von diesen verlangte Verhinderung der kompletten Schließung dieses Standortes die Aufstellung einer Namensliste sowie die Aufhebung des Sonderkündigungsschutzes nach dem Manteltarifvertrag gefordert habe. Die IG Metall habe jedoch als Ausgleich hierfür auf zusätzlichen substantiellen Leistungen für die Gewerkschaftsmitglieder bestanden, wobei der von ihr behauptete gewerkschaftliche Organisationsgrad von deutlich über 50 % der Belegschaft nicht auszuschließen gewesen sei. Vor diesem Hintergrund seien die tariflichen und betrieblichen Regelungen jeweils vom 04.04.2012 getroffen worden. Der Kläger beziehe ein Transferentgelt unter Anrechnung des Kurzarbeitergeldes dergestalt, dass die maßgebliche Nettoentgelt-differenz zum Kurzarbeitergeld von 60 % bzw. 67 % hier so errechnet werde, dass die Beklagte zu 2 für alle Mitarbeiter zusätzlich zum Kurzarbeitergeld einen Zuschuss gemäß § 106 Abs. 2 Satz 2 SGB III zahle, der bei der Berechnung des Ist-Entgelts außer Betracht bleibe, weshalb die Klagepartei monatlich die Nettosumme ausbezahlt erhalte, die sie erhalten hätte, wenn keine Kurzarbeit angeordnet worden wäre und ihre Verpflichtung zur Arbeit sowie der korrespondierende Entgeltanspruch weiterbestanden hätten. Steuer werde lediglich auf den Zuschuss zum Kurzarbeitergeld abgeführt, da dieser steuerpflichtiges Einkommen darstelle. Die während des Bezuges von Kurzarbeitergeld zu entrichtenden Beiträge in die Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung trage die Beklagte zu 2 allein, soweit das gezahlte Kurzarbeitergeld und der KuG-Zuschuss 80 % der Differenz zwischen Soll- und Ist-Entgelt nicht überschritten, andernfalls seien die üblichen Arbeitnehmerbeiträge nach individueller Berechnung zu zahlen. Würde nicht der von der Beklagten zu 2 verwendete Abrechnungsweg verfolgt, würde der Anspruch auf Kurzarbeitergeld erheblich reduziert oder ganz wegfallen.

Der Kläger habe keinen Anspruch auf weitere Abfindung und höheres Transferentgelt aus dem Dreiseitigen Vertrag etwa in Verbindung mit ergänzender Vertragsauslegung, da die von den Tarifvertragsparteien gewählte tarifliche Gestaltung zulässig sei, was zunächst für die dortige Stichtagsregelung im Hinblick auf die einschlägige Rechtsprechung des BAG gelte, wonach die Tarifvertragsparteien bei der Formulierung einer Stichtagsregelung auch Typisierungen und Generalisierungen vornehmen könnten. Dieses verletze den Kläger nicht in seiner negativen Koalitionsfreiheit nach Art. 9 Abs. 3 GG. Diese Rechtsprechung, für die gute Gründe sprächen, sei auch auf den vorliegenden Fall anwendbar, da der hier gewählte Stichtag sich am gegebenen Sachverhalt orientiere und sogar geboten gewesen sei. Wäre keine Stichtagsregelung in den Ergänzungstransfer- und Sozialtarifvertrag aufgenommen oder ein solcher gewählt worden, der nach dem Abschluss des Ergänzungstransfer- und Sozialtarifvertrages gelegen habe, hätte dies möglicherweise einen erheblichen Beitrittsdruck auf die Außenseiter erzeugt. Eine andere Lösung sei auch nicht etwa aus Vertrauensschutzgesichtspunkten geboten gewesen. Gewerkschaftsmitglieder, die nach dem 23.03.2012, 12.00 Uhr, aber vor dem 04.04.2012 in die Gewerkschaft eingetreten wären, wären nicht schützenswert gewesen, da diese sich nicht auf einen erst noch abzuschließenden Tarifvertrag verlassen hätten können. Die Differenzierung allgemein und die Stichtagsregelungen im Besonderen seien auch durch andere Entscheidungen des Arbeitsgerichtes München bestätigt worden. Auch sonst sei durch die gewählte Differenzierung kein nach der einschlägigen Rechtsprechung des BAG unzulässiger Beitrittsdruck entstanden. Das Arbeitsgericht sei auch richtigerweise davon ausgegangen, dass eine etwaige „Tarifvertragslücke“ nicht durch das Gericht dergestalt geschlossen werden könne, dass an die Stelle der beanstandeten nunmehr eine neue Regelung träte, die auf sämtliche Arbeitnehmer der Beklagten zu 2 erstreckt würde. Dagegen sprächen zum einen die Trennung zwischen einem Transfer- und Sozialtarifvertrag mit Leistungen für alle Gewerkschaftsmitglieder auf der einen Seite und dem Ergänzungstransfer- und Sozialtarifvertrag mit Leistungen für Mitglieder der Gewerkschaft, die zu einem bestimmten Stichtag beigetreten gewesen seien, auf der anderen Seite. Hier könne nicht davon ausgegangen werden, dass die Tarifvertragsparteien eine solche Regelung ohne Stichtag getroffen hätten, da es gerade ihr Ziel gewesen sei, eine geschlossene Gruppe von Gewerkschaftsmitgliedern für die gesamte Dauer ihrer Tätigkeit bei der Beklagten zu 2 besser zu stellen. Im Übrigen würde eine Anpassung der tariflichen Regelungen durch die Gerichte einen Eingriff in das den Parteien zustehende Recht der Tarif-

autonomie bedeuten. Bei seiner weiteren Argumentation hätte dem Kläger obliegen darzulegen, dass eine etwaig erfolgte Leistungserbringung nicht mehr rückgängig zu machen wäre – wozu der Kläger auch in der Berufungsinstanz nichts Wesentliches vorgetragen habe. Es würde nicht an Vertrauensgesichtspunkten scheitern, die erbrachten Leistungen gegenüber Gewerkschaftsmitgliedern rückgängig zu machen. Dem würde auch nicht die Ausschlussfrist des Dreiseitigen Vertrages entgegenstehen, da diese sich nur auf Ansprüche aus diesem Vermittlungs- und Qualifizierungsverhältnis beziehe. Darüber hinaus habe das Arbeitsgericht auch zutreffend einen Anspruch aus dem allgemeinen arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz verneint – dies scheide schon wegen einer reinen Normsetzung wie hier aus. Des Weiteren seien die Voraussetzungen einer betrieblichen Übung als möglicher weiterer Anspruchsgrundlagen nicht gegeben. Eine entsprechende Verhaltensweise der Beklagten habe der Kläger nicht substantiiert dargelegt. Die Verweisung in dem vom Kläger vorgelegten Arbeitsvertrag beziehe sich im Übrigen nur auf die einschlägigen Tarifverträge – wobei er jedoch nicht unter den persönlichen Anwendungsbereich des Ergänzungstransfer- und Sozialtarifvertrages falle. Das Arbeitsgericht habe zu Recht auch einen Anspruch des Klägers aus § 3 Abs. 2 TVG verneint. Entgegen seiner Ansicht finde der Transfer- und Sozialtarifvertrag auf die Arbeitsverhältnisse der IG-Metall-Mitglieder Anwendung, es handle sich hierbei nicht um einen ausschließlich für Außenseiter geltenden Tarifvertrag. Im Übrigen würde es sich bei den Normen in § 2 und § 3 des Ergänzungstransfer- und Sozialtarifvertrages nicht um Betriebsnormen im Sinn von § 3 Abs. 2 TVG handeln, da hier Regelungen zum Gehalt der einzelnen Arbeitnehmer vorlägen. Ebenso wenig sei der betriebsverfassungsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz gem. § 75 BetrVG verletzt. Die Betriebsparteien hätten eben keinen Sozialplan oder eine andere eigenständige Regelung getroffen, die hierunter fallen würde – jedenfalls wäre die fehlende Gewerkschaftszugehörigkeit des Klägers nicht kausal für die unterschiedliche Behandlung bzw. wäre die Ungleichbehandlung gerechtfertigt. Im Interessenausgleich sei ausdrücklich geregelt, dass ein gesonderter Sozialplan nicht aufgestellt werde. Auch scheide eine unterschiedliche Behandlung zwischen einzelnen Personen oder Personengruppen aus, da die Betriebsparteien nicht zwischen organisierten und nicht-organisierten Arbeitnehmern unterschieden hätten. Ebenso wenig liege eine Ungleichbehandlung durch pflichtwidriges Unterlassen vor – insoweit würde es jedenfalls an einer Pflichtwidrigkeit eines Unterlassens fehlen, da es für die Betriebsparteien vorliegend keine Verpflichtung zum Tätigwerden gegeben habe, die ihr Unterlassen als pflichtwidrig erscheinen lassen

könnte. Gegen eine Verpflichtung zur Übernahme von Tarifsozialplänen durch den Betriebsrat sprächen auch Art. 9 Abs. 3 GG in seiner Ausprägung als Bestandsgarantie gegenüber den Koalitionen und die Tarifpluralität. Überdies wäre die fehlende Gewerkschaftszugehörigkeit des Klägers selbst bei einer angenommenen Ungleichbehandlung nicht kausal, da die von ihm geltend gemachten zusätzlichen Leistungen den Gewerkschaftsmitgliedern zum Stichtag nicht aufgrund einer betrieblichen Regelung, sondern deshalb zustünden, weil nach § 4 Abs. 1 TVG der Tarifsozialplan für Gewerkschaftsmitglieder unmittelbar und zwingend gelte. Jedenfalls wäre selbst eine anzunehmende Ungleichbehandlung hier gerechtfertigt, da die Tarifgebundenheit des Arbeitgebers einen Rechtfertigungsgrund für eine ungleiche Behandlung durch die Betriebsparteien darstellen würde. Die Frage des tariflichen Sonderkündigungsschutzes habe gegenüber dem Betriebsrat nie eine Rolle gespielt, zumal der Betriebsrat hierauf auch nicht verzichten hätte können. Es wäre nicht Sache des Arbeitsgerichtes gewesen nachzuprüfen, ob sich eine vom Arbeitgeber angedachte Betriebsänderung ggf. auch auf rechtlich anderem Weg verwirklichen hätte lassen. Durch die vorliegende Gestaltung sei das für Gewerkschaftsmitglieder zur Verfügung gestellte Verteilungsvolumen von der den Betriebsparteien zur Verfügung stehenden Gesamtverteilungsmasse nicht unzulässigerweise abgezogen worden. Jedenfalls würden auch hier eine vom Kläger gewollte „Anpassung nach oben“ oder eine Erstreckung des Ergänzungstransfer- und Sozialtarifvertrages auf alle Arbeitnehmer unabhängig von deren Gewerkschaftszugehörigkeit ausscheiden. Das Arbeitsgericht habe des Weiteren bei der Berechnung der Vergütungszahlungen der Beklagten die von der Beklagten zu 2 vorgenommene Abrechnung zu Recht als zutreffend angesehen. Der Spruch der Tarifschiedsstelle vom 14.12.2012 habe die Parteien dieses Rechtsstreits gebunden, auch wenn der Kläger kein Mitglied der IG Metall sei. Gegenüber tarifgebundenen Mitarbeitern entfalte dieser Schiedsspruch gem. §§ 9 TVG, 108 Abs. 4 ArbGG die Wirkung eines rechtskräftigen Urteils. Auch der Wortlaut der geschlossenen Verträge spreche gegen eine vom Kläger geltend gemachte Brutto Lohnabrede. Der von ihm in Bezug genommene § 5 Abs. 3 des Transfer- und Sozialtarifvertrages stelle auf ein „BeE-Monatsentgelt“ ab, was ebenfalls dafür spreche, dass auch kollektivrechtlich keine Brutto Lohnabrede getroffen worden sei. Aus dem Dreiseitigen Vertrag ergebe sich, dass hier die Zahlung eines Aufstockungsentgeltes entsprechend § 106 Abs. 2 S. 2 SGB III vereinbart worden sei, nachdem sowohl die einschlägige Regelungen des Dreiseitigen Vertrages als auch des Transfer- und Sozialtarifvertrages denselben Wortlaut wie dort enthielten. Eben-

so sprächen Sinn und Zweck der getroffenen Vergütungsvereinbarung gegen eine Brutto-lohnabrede und für die Vereinbarung eines Aufstockungsentgelts, gleichermaßen die His-torie der vertraglichen Regelungen sowie deren Systematik. Bei seiner Berufung auf die Unklarheitenregelung des § 305 c Abs. 2 BGB missverstehe der Kläger dessen Anwen-dungsbereich, da dies voraussetzen würde, dass die objektive Auslegung einer Vertrags-klausel mindestens zwei Ergebnisse als vertretbar erscheinen lasse und keines den kla-ren Vorzug verdiene.

Wegen des Vorbringens der Parteien im zweiten Rechtszug im Übrigen wird auf den Inhalt der Schriftsätze vom 20.12.2013 und vom 10.02.2014 Bezug genommen.

### **Entscheidungsgründe:**

Die zulässige Berufung hat in der Sache keinen Erfolg.

#### **I.**

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

#### **II.**

Die Berufung des Klägers ist unbegründet. Das Arbeitsgericht hat im Ergebnis zu-treffend und – in Übereinstimmung mit mittlerweile zahlreich vorliegenden weiteren Ent-scheidungen in Parallelverfahren des Berufungsgerichts und des Arbeitsgerichts München – überzeugend begründet entschieden, dass der Kläger weder Anspruch auf Zahlung ei-ner zusätzlichen Abfindung (gegenüber der Beklagten zu 1) noch auf Zahlung eines höhe-ren beE-Monatsentgelts von 80 % (gegenüber der Beklagten zu 2) hat noch die Berech-nung des beE-Entgelts durch die Beklagte zu 2 zu beanstanden ist.

**1.** Der Kläger hat, gegenüber der Beklagten zu 1 als seiner früheren Arbeitgeberin, keinen Anspruch auf eine weitergehende Abfindung von 10.000,00 € brutto und auf ein - ungeachtet dessen Berechnung sonst – höheres Transferentgelt von 80 % statt 70 %, wie von ihm begehrt – weshalb die Frage einer gesamtschuldnerischen Haftung beider Beklagter für diese Ansprüche, wie beantragt, offenbleiben kann.

**a)** Diese Ansprüche lassen sich, unabhängig von der Frage einer gesamtschuldnerischen Haftung damit auch der Beklagten zu 2 auf die weitergehende Abfindung und der Beklagten zu 1 auf Zahlung höheren Transferentgelts überhaupt (!), nicht – aufgrund deren normativer (§§ 3 Abs. 1, 4 Abs. 1 TVG) oder einzelvertraglicher Geltung - auf die Regelungen im Ergänzungs- und Sozialtarifvertrag vom 04.04.2012 zwischen der Beklagten zu 1 und der IG Metall unmittelbar stützen.

**aa)** Zwar enthält dieser Tarifvertrag nach seinem dort festgelegten sachlichen Geltungsbereich (§ 1 Abs. (3)) Bestimmungen „für die Rechte, Regelungen und Maßnahmen im Zusammenhang mit der betriebsorganisatorischen eigenständigen Einheit (beE)“, also der, rechtlich selbstständigen, Firma T. als hiesiger Beklagter zu 2 und damit insoweit Dritter. Die Beklagte zu 2, die von der Klagepartei wegen ihrer behaupteten Ansprüche auf höheres beE-Entgelt von 80 % ihres vorigen Bruttomonatseinkommens in Anspruch genommen wird, war jedoch nicht selbst Partei des Ergänzungstransfer- und Sozialtarifvertrages vom 04.04.2012 - der Klagepartei könnten solche Ansprüche deshalb offensichtlich nur aus der Rechtsfigur des (Tarif-)Vertrages zu Gunsten Dritter (§ 328 BGB) zustehen.

Einzelvertraglich, im Wege einer Bezugnahmeklausel im Arbeitsvertrag, gilt dieser Ergänzungstransfer- und Sozialtarifvertrag schon deshalb nicht, weil der den ursprünglichen Arbeitsvertrag der Klagepartei mit der Beklagten zu 1 ersichtlich vollständig novierende Dreiseitige Vertrag zwischen der Klagepartei und beiden Beklagten ebenfalls vom 04.04.2012 unter Abschnitt C Ziff. 3.1 gerade ausdrücklich bestimmt, dass bei der Beklagten zu 2 als Transfergesellschaft „keine tarifvertraglichen Regelungen“ gelten. Eine Unwirksamkeit letzterer Vertragsregelung etwa im Hinblick auf das Günstigkeitsprinzip des § 4 Abs. 3 TVG scheidet aus, weil die Klagepartei zum Zeitpunkt des Abschlus-

ses/Inkrafttretens dieses Tarifvertrages (04.04.2012) nicht, wie für dessen Anwendbarkeit erforderlich, selbst tarifgebunden war (§ 3 Abs. 1 TVG).

**bb)** Unabhängig hiervon würde dieser Haustarifvertrag hier tatbestandlich deshalb nicht zur Anwendung kommen, weil er in seinem „persönlichen Geltungsbereich“ ausdrücklich festlegt (§ 1 Abs. (2)), dass er nur für diejenigen Beschäftigten gilt, die bereits am 23.03.2012, 12:00 Uhr, - also zu einem Zeitpunkt zwölf Kalendertage vor dem Abschluss dieses Firmentarifvertrages - Mitglied der IG Metall waren (sowie die Voraussetzungen für die Zahlung von Transfer-Kurzarbeitergeld nach §§ 169 f SGB III erfüllten). Dies war beim Kläger unstreitig nicht der Fall.

**(1)** Zum einen wiederum würde selbst bei Annahme der Unwirksamkeit dieser Differenzierungsklausel im Ergänzungstransfer- und Sozialtarifvertrag vom 04.04.2012 - IG Metall-Mitgliedschaft zum früheren Stichtag 23.03.2012 -, als solcher oder jedenfalls hinsichtlich des dortigen Stichtages und damit insgesamt oder partiell (s.u.), grundsätzlich kein Anspruch der Klagepartei auf höheres beE-Entgelt und/oder höhere Abfindung bestehen, wie von ihr hier gegenüber der Beklagten zu 2 bzw. gegenüber der Beklagten zu 1 geltend gemacht:

Wäre die Begrenzung dieser Ansprüche auf die IG Metall-Mitglieder oder jedenfalls die Stichtagsklausel hierfür unwirksam (sh. nachfolgend), so ergäbe sich hieraus nicht bereits auch ohne weiteres eine Erstreckung dieser Ansprüche auf alle Arbeitnehmer, der Beklagten zu 2 und/oder zu 1, sondern lediglich die Unwirksamkeit dieser Klausel, insgesamt oder jedenfalls partiell hinsichtlich deren Stichtagsregelung (vgl. BAG, U. v. 22.09.2010, 4 AZR 117/09, AP Nr. 144 zu Art. 9 GG - Rz. 34 -).

**(2)** Auch eine ergänzende (Tarif-)Vertragsauslegung zum Zweck der Schließung der durch Unwirksamkeit der Klausel zum persönlichen Geltungsbereich im Ergänzungstransfer- und Sozialtarifvertrag verursachten Vertragslücke im Sinne einer Anspruchsbegründung für Außenseiter scheidet aus:

Bei Annahme einer Gesamtunwirksamkeit dieses Tarifvertrages ist eine solche ergänzende (Tarif-)Vertragsauslegung und Lückenfüllung von vornherein nicht möglich, da



es in diesem Fall keine Lücke mehr zu schließen gäbe, sondern eben das gesamte Tarifvertragssubstrat unwirksam wäre.

Bei Annahme einer nur partiellen Unwirksamkeit dieses Tarifvertrages qua Unwirksamkeit allein der Stichtagsklausel für den Zeitpunkt der dort vorausgesetzten Gewerkschaftsmitgliedschaft - oder dieser Voraussetzung selbst - könnte eine solche „Tarifvertragslücke“ nicht etwa unter Anwendung der zu einer ergänzenden (Individual-) Vertragsauslegung entwickelten Grundsätze dahin geschlossen werden, dass dieser Tarifvertrag nunmehr für alle in die Transfergesellschaft - die Beklagte zu 2 - gewechselten Arbeitnehmer zur Anwendung kommen müsste (wiederum, hinsichtlich Ansprüchen gegenüber der Beklagten zu 2, i. V. m. mit der Rechtsfigur des Vertrages zugunsten Dritter i. S. d. § 328 BGB ... ?), somit auch auf diejenigen Beschäftigten, die nicht Mitglied der IG Metall sind/waren, und/oder jedenfalls auch auf solche, die dies erst nach dem, etwa unwirksamen, Stichtag geworden sind: Zumal unter den vorliegenden Umständen könnte keinesfalls davon ausgegangen werden, dass die Tarifvertragsparteien eine solche Erstreckung vereinbart hätten, wenn sie von der Unwirksamkeit der Differenzierungsklausel ausgegangen wären. Hierfür fehlt es - unabhängig von naheliegenden Überlegungen zum Gesamtvolumen des Tarifsozialplans als Kalkulationsgrundlage der Beklagten zu 1 hierfür - an jeglichen Anhaltspunkten im Sachverhalt - im Gegenteil wollten die Tarifvertragsparteien hier auf der Hand liegend bewusst allein die betreffenden Gewerkschaftsmitglieder privilegieren, keinesfalls hilfsweise etwa auch später eingetretene Gewerkschaftsmitglieder oder sogar alle Arbeitnehmer (vgl. auch BAG, U. v. 22.09.2010, aaO).

**(3)** Auch eine „Anpassung nach oben“ qua notwendiger Gleichbehandlung sonst scheidet aus:

Voraussetzung hierfür wäre eine bereits erfolgte und nicht mehr rückgängig zu machende Leistungserbringung an die zu Unrecht begünstigten Gewerkschaftsmitglieder – wovon nicht ausgegangen werden könnte. Im Übrigen ist es, wie das Arbeitsgericht zu Recht ausgeführt hat, nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts grundsätzlich ausgeschlossen, allein der Befolgung eines - unterstellt - unwirksamen Normbefehls durch den Arbeitgeber eine Pflicht zur Gleichbehandlung entnehmen zu wollen. Der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz bindet den Arbeitgeber an selbst aufgestellte Regeln, nicht an die Befolgung auf ihn - auch vermeintlich - von außen einwirken-

den Normbefehlen (vgl. BAG, U. v. 18.03.2009, 4 AZR 64/08, AP Nr. 41 zu § 3 TVG = NZA 2009, S. 1028 f - Rz. 127 -; BAG, U. v. 22.09.2010, 4 AZR 117/09, AP Nr. 144 zu Art. 9 GG - Rz. 36 - jeweils m. w. N.).

**(4)** Ungeachtet dessen, dass sich selbst aus einer etwa angenommenen, partiellen und erst recht vollständigen, Unwirksamkeit des Ergänzungstransfer- und Sozialtarifvertrages vom 04.04.2012 eben kein Anspruch auf höheres beE-Entgelt und/oder höhere Abfindungszahlung begründen lassen würde, erweist sich die Regelung zum persönlichen Geltungsbereich in diesem Tarifvertrag zur Überzeugung der Berufungskammer als rechtswirksam:

Hierbei handelt es sich um eine sogenannte „einfache Differenzierungsklausel“ im Sinne der von der einschlägigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts hierzu entwickelten Grundsätze (grundlegend U. v. 18.03.2009, aaO - Rzn. 32 f, m. w. N. -; sh. auch BAG, U. v. 22.09.2010, aaO - Rz. 27 -; BAG, U. v. 23.03.2011, 4 AZR 366/09, AP Nr. 47 zur Art. 9 GG = NZA 2011, S. 920 f - Rzn. 39 f -). Eine solche einfache Differenzierungsklausel normiert als einziges zusätzliches Tatbestandsmerkmal für das Entstehen eines Anspruchs die Mitgliedschaft in der tarifschließenden Gewerkschaft. Die Koalitionen sind jedoch bei der Bestimmung der tatbestandlichen Voraussetzungen für tariflich geregelte Ansprüche weitgehend frei. Als Maßstab für die Zulässigkeit von Differenzierungsklauseln gilt die sogenannte „negative Koalitionsfreiheit“, insbesondere diejenige der nicht-organisierten sogenannten Außenseiter - deren Recht, sich nicht zu Koalitionen zusammenzuschließen, bestehenden Koalitionen fernzubleiben oder bei früherem Eintritt wieder austreten zu dürfen (vgl. nur BAG, U. v. 18.03.2009, aaO - Rz. 35 -) -. Diese Rechte werden durch eine einfache Differenzierungsklausel nicht beeinträchtigt, weil sich die Normsetzungsmacht der Tarifvertragsparteien von Verfassungs und von Gesetzes wegen ausschließlich auf ihre Mitglieder beschränkt und eine normative Wirkung einer Tarifregelung auf Außenseiter grundsätzlich ausgeschlossen ist. Eine einfache Differenzierungsklausel schränkt die Handlungs- und insbesondere Vertragsfreiheit des Arbeitgebers nicht ein, da es ihm unbenommen bleibt, seine vertraglichen Beziehungen zu nicht oder anders organisierten Arbeitnehmern frei zu gestalten und durchzuführen. Ebenso wenig kann durch eine solche Tarifnorm der Rechtskreis der nicht oder anders organisierten Arbeitnehmern wirksam betroffen werden. Soweit eine solche sich auf das Arbeitsverhältnis von Außens-

eitern auswirkt, beruht dies nicht auf der normativen Wirkung des Tarifvertrages, sondern auf der privatautonom gestalteten Arbeitsvertragsbeziehung zwischen Arbeitgeber und Außenseiter. Die Beeinträchtigung der negativen Koalitionsfreiheit eines Außenseiters ist deshalb durch die Vereinbarung einer Tarifnorm wie einer einfachen Differenzierungsklausel grundsätzlich ausgeschlossen (vgl. BAG, U. v. 22.09.2010, aaO - Rz. 27 -; BAG, U. v. 18.03.2009, aaO - Rzn. 46 f -).

Die vorliegende einfache Differenzierungsklausel qua tatbestandlicher Anwendbarkeit des Ergänzungstransfer- und Sozialtarifvertrages vom 04.04.2012 allein auf, stichtagsbezogen definierte, Gewerkschaftsmitglieder übte deshalb weder unmittelbar noch mittelbar einen unzulässigen, gegen die negative Koalitionsfreiheit verstoßenden, Druck auf Außenseiter zum Gewerkschaftsbeitritt aus und ist deshalb auch zur Überzeugung der Berufungskammer wirksam.

Im vorliegenden Fall konnte hierdurch von vornherein auch kein Druck auf Außenseiter - wie zum Zeitpunkt der Unterzeichnung/des Inkrafttretens dieses Tarifvertrages die Klagepartei - gegeben sein: „Druck“ ist von seiner Wortbedeutung her die dadurch intendierte (psychische) Veranlassung – Nötigung - zu künftigem Handeln (bzw. Unterlassen eines Tuns). Der Abschluss eines Tarifvertrages samt seiner hierin definierten zeitlichen Anwendbarkeit allein auf Arbeitnehmer, die bereits seit gewisser Zeit - seit einem in der Vergangenheit liegenden Stichtag - Gewerkschaftsmitglieder sind, schließt einen erst hierdurch ausgelösten – logischer Weise: hierdurch auslösbaren -, einen dadurch beabsichtigten „Druck“ zu zukünftigem Handeln gerade aus. Eine fehlende Gewerkschaftsmitgliedschaft zu einem in der Vergangenheit liegenden Stichtag ist ein eindeutig feststehendes Faktum, nicht reparierbar und deshalb gerade nicht allererst hierdurch „druck“-erzeugend!

Auch die Stichtagsregelung zur Bestimmung zum persönlichen Geltungsbereich dieses Tarifvertrages begegnet keinen Bedenken. Durch den vergangenheitsbezogenen Stichtag wurden eben ein Zwang oder Druck zum Gewerkschaftsbeitritt für Außenseiter wie die Klagepartei ausgeschlossen. Wie bei jedem Stichtag wird hierdurch generalisiert und typisiert. Das Arbeitsgericht hat unter Bezugnahme auf die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (vgl. zuletzt etwa U. v. 16.05.2012, 10 AZR 256/11, NZA 2013, S. 112

(LS); U. v. 23.03.2011, 10 AZR 701/09, AP Nr. 19 zu § 1 TVG Tarifverträge: Verkehrsgewerbe – insbesondere Rzn. 22 f -; siehe zur Zulässigkeit von Stichtags- und Differenzierungsregelungen jetzt auch BAG, U. v. 21.08.2013, 4 AZR 861/11, NZA – RR 2014, S. 201 f – Rzn. 22 f -) bereits ausgeführt, dass solche Stichtagsregelungen gerechtfertigt sind, wenn sich die Wahl des Stichtags und ggf. Referenzzeitraums am gegebenen Sachverhalt orientiert und vertretbar erscheint, die Differenzierungsmerkmale im Normzweck angelegt sind und diesem nicht widersprechen.

Hiernach kann auch die vorliegende Stichtagsklausel nicht beanstandet werden. Der gewählte Stichtag am 23.03.2012 liegt zwölf Kalendertage vor dem Abschluss des Ergänzungstransfer- und Sozialtarifvertrages vom 04.04.2012 und damit in einem zeitlichen Abstand, der keinen Druck auf Außenseiter zum Gewerkschaftsbeitritt auch nur indizieren konnte, z. B. dadurch, dass - wie ggf. bei einem zum Abschluss des Tarifvertrages sehr zeitnahen Termin - eine „Gerüchteküche“ zwischen Verhandlungsabschluss und formeller Unterzeichnung des Tarifvertrages etwa einen „Run“ auf den Erwerb von informell kommunizierten Tatbestandsvoraussetzungen - Gewerkschaftsbeitritt - initiieren könnte/sollte (so i.E. auch Däubler/Heuschmid, RdA 2013, S. 1 f/5 - unter III. 6. -).

**cc)** Die vom Kläger unter dem Stichwort „Tariflücke“ behauptete Geltung des Ergänzungstransfer- und Sozialtarifvertrages für „alle Organisierten“ und die hieraus folgende Geltung des Transfer- und Sozialtarifvertrages (nur) für die nicht-organisierten Arbeitnehmer (der Beklagten zu 1) – weshalb letzterer Tarifvertrag mangels Verhandlungsmacht der IG-Metall für die Nichtorganisierten nichtig sei -, ist im Ansatz verfehlt:

Weshalb sich der Transfer- und Sozialtarifvertrag an die nicht-organisierten Arbeitnehmer der Beklagten zu 1 richten soll, bleibt unerfindlich. Dieser Tarifvertrag wurde innerhalb der Kompetenz der Beklagten zu 1 und der IG Metall als Tarifvertragsparteien (§ 2 Abs. 1 TVG) im Rahmen deren Rechtsmacht (vgl. etwa BAG, U. v. 21.08.2013, 4 AZR 861/11, NZA 2014, S. 201 f – Rz. 21 -) abgeschlossen. Ob, und ggf. in welchem Umfang, die Beklagte zu 1 einen Tarifvertrag etwa weitergehend einzelvertraglich auch auf Nicht-Gewerkschaftsmitglieder anwendet, entzieht sich grundsätzlich dem Einflussbereich der IG Metall – eine solche, in der Praxis aufgrund häufiger arbeitsvertraglicher Bezugnahme-klauseln verbreitete, Option, für die die tarifrechtlichen Schutzmechanismen (§ 4 Abs. 3

und Abs. 4 TVG) nicht gelten, führt nicht etwa bereits dazu, dass sich ein Tarifvertrag, deswegen, als nichtig erweisen müsste.

**dd)** Ebenso wenig handelt es sich bei den Normen des § 2 und § 3 des Ergänzungstransfer- und Sozialtarifvertrages um Betriebsnormen im Sinne des § 3 Abs. 2 TVG, wie der Kläger hier weiter argumentieren lassen will:

Wie die Beklagten hierzu zutreffend ausführen, sind Rechtsnormen des Tarifvertrages „über betriebliche und betriebsverfassungsrechtliche Fragen“ im Sinne des § 3 Abs. 2 TVG nach ständiger Rechtsprechung des BAG nur solche Fragen, die unmittelbar die Organisation und Gestaltung des Betriebes, also die Betriebsmittel und die Belegschaft, betreffen, die normativ das betriebliche Rechtsverhältnis zwischen Arbeitgeber und der Belegschaft als Kollektiv, nicht hingegen die Rechtsverhältnisse zwischen Arbeitgeber und einzelnen Arbeitnehmern unmittelbar regeln (vgl., neben den von den Parteien hierzu bereits zitierten Entscheidungen, zuletzt etwa BAG, U. v. 26.01.2011, 4 AZR 159/09, AP-Nr. 7 zu § 3 TVG Betriebsnormen – Rzn. 24 f, m. w. N. -).

Dass die Regelungen zum höheren Transferentgelt und zur höheren Abfindung in § 2 und § 3 des Ergänzungstransfer- und Sozialtarifvertrages für die hierunter fallenden Beschäftigten – Mitglieder der IG-Metall seit mindestens 23.03.2012 – keine Betriebsnormen in diesem Sinn darstellen (können), bedarf keiner weitergehenden Begründung ..., hierbei handelt es sich um tariftypische Regelungen gerade für die Rechtsverhältnisse zwischen Arbeitgeber und einzelnen Arbeitnehmern.

**ee)** Damit scheidet ein Anspruch der Klagepartei aus dem Ergänzungstransfer- und Sozialtarifvertrag vom 04.04.2012 in jeder denkbaren Hinsicht aus.

**b)** Auch aus sonstigen Rechtsgrundlagen lässt sich ein Anspruch des Klägers auf zusätzliche Abfindungszahlung, wie prozentual höheres Transferentgelt, nicht begründen.

**aa)** Aus welchen Gründen sich ein solcher Anspruch des Klägers auf Zahlung einer höheren Abfindung gemäß der Regelungen des Ergänzungstransfer- und Sozialtarifvertrages (ebenfalls) vom 04.04.2012 aus den Bestimmungen des Dreiseitigen Vertrages des

Klägers mit beiden Beklagten des vorliegenden Verfahrens vom 04.04.2012 ergeben soll, erschließt sich der Berufungskammer nicht:

Auch wenn es sich bei diesem Dreiseitigen Vertrag um Allgemeine Geschäftsbedingungen im Sinne des § 305 Abs. 1 BGB handelt, ist nicht nachvollziehbar, weshalb im Hinblick auf die dabei geltenden Auslegungsgrundsätze gemäß der einschlägigen Rechtsprechung des BAG und insbesondere auf die Unklarheitenregel des § 305 c Abs. 2 BGB – bzw. auch § 307 Abs. 1 BGB – überhaupt eine Unklarheit, fehlende Unmissverständlichkeit, dieser Regelung bestehen sollte: Abschnitt A Ziff. 2. des Dreiseitigen Vertrages vom 04.04.2012 regelt eindeutig und einer Auslegung nicht zugänglich, dass „die Höhe der Abfindung ... gem. § 7 Abs. 1 des Transfer- und Sozialtarifvertrags abhängig von der Dauer der Betriebszugehörigkeit“ ist und hiernach EUR 110.000,00 beträgt – „Arbeitnehmer, die unter den Geltungsbereich des Ergänzungstransfer- und Sozialtarifvertrags fallen, erhalten gem. § 3 des Ergänzungstransfer- und Sozialtarifvertrags als weiteren Bestandteil der Abfindung zusätzlich EUR 10.000,00, der Höchstbetrag für die Abfindung beträgt EUR 120.000,00“ (usw.). Weshalb diese sprachlich und inhaltlich klare, unzweideutige, Bezugnahme auf die Differenzierung beider Tarifverträge – den Transfer- und Sozialtarifvertrag und den Ergänzungstransfer- und Sozialtarifvertrag – überhaupt eine Unklarheit oder Missverständlichkeit oder fehlender Transparenz und sonst darstellen sollte, ist in keiner Weise zu erkennen. Auch dies bedarf wiederum keiner umfangreicheren weiteren Ausführungen.

**bb)** Ein solcher Anspruch ergibt sich nicht aus dem allgemeinen arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz.

Dieser Grundsatz gilt grundsätzlich nicht im Verhältnis von Außenseitern gegenüber tarifgebundenen Arbeitnehmern zum selben Arbeitgeber. Dieser ist grundsätzlich nicht verpflichtet, den nicht-organisierten Arbeitnehmern tariflich geregelte Arbeitsbedingungen oder das gleiche Leistungsniveau wie den tarifgebundenen Arbeitnehmern anzubieten, sondern kann diese auf der Grundlage einzelvertraglicher Vereinbarungen auch untertariflich entlohnen. Die beiderseitige Tarifgebundenheit in einem Arbeitsverhältnis ist ein legitimer Differenzierungsgrund für ein unterschiedliches Leistungsniveau in Arbeits-

verhältnissen desselben Betriebes (ständ. Rechtsprechung des BAG, vgl. etwa U. v. 23.03.2011, 4 AZR 366/09, aaO - Rz. 45, m. w. N. -).

**cc)** Auch aus dem besonderen betriebsverfassungsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz in § 75 Abs. 1 BetrVG lässt sich hier kein Anspruch auf höheres beE-Entgelt und/oder zusätzliche Abfindung herleiten.

**(1)** Diese Norm begründet Amtspflichten von Arbeitgeber und Betriebsrat, verleiht dem einzelnen Arbeitnehmer jedoch keine subjektiven Rechte gegenüber dem Betriebsrat oder Arbeitgeber (vgl. ArbG München, U. v. 29.05.2013, 1 Ca 9865/12 - II. 7./S. 20 der Gründe - in einem der zahlreichen Parallelverfahren).

**(2)** Wie das Arbeitsgericht hierzu bereits zutreffend ausgeführt hat, findet die gesetzliche Regelung des § 75 BetrVG weiter auch deshalb keine Anwendung, weil eine etwaige Ungleichbehandlung nicht durch den Betriebsrat bzw. eine betriebliche Regelung veranlasst wäre, sondern allein durch eine tarifvertragliche Regelung:

Der Interessenausgleich zwischen der Beklagten zu 1 und dem Betriebsrat deren Betriebes St.-Martin-Straße A-Stadt, der ebenfalls vom 04.04.2012 datiert, bestimmt einleitend ausdrücklich, dass die vertragsschließenden Betriebsparteien „dahingehend überein(stimmen), dass ein gesonderter Sozialplan nicht aufgestellt wird, weil in dem als Anlage 7 hierzu bezeichneten Transfer- und Sozialtarifvertrag vom 04.04.2012 Regelungen zur Milderung der wirtschaftlichen und sozialen Folgen enthalten sind, die beide Betriebsparteien als Ausgleichsmaßnahmen im Sinne des § 112 BetrVG anerkennen und diese für die betroffenen Beschäftigten abschließend übernehmen“ (dort Ziffer 5).

Auch wenn es sich beim Interessenausgleich nicht um eine Betriebsvereinbarung, sondern um eine kollektive Vereinbarung besonderer Art ohne unmittelbare normative Wirkung für die Arbeitsverhältnisse handelt (etwa BGH, U. v. 15.11.2000, XII ZR 197/98, AP Nr. 140 zu § 112 BetrVG - 3. A. a der Gründe -), ist dieser entsprechend den bei einer Betriebsvereinbarung geltenden Grundsätzen auszulegen. Hiernach ergibt sich nach Wortlaut sowie Sinn und Zweck und systematischem Zusammenhang der Regelungen des Interessenausgleichs zwanglos und eindeutig, dass trotz des - für sich isoliert be-

trachtet: missverständlichen - (erst) Nachsatzes (dass beide Betriebsparteien die Regelungen des Transfer- und Sozialtarifvertrages anerkennen „und die sie für alle betroffenen Beschäftigten abschließend übernehmen“) damit nicht etwa durch die unterzeichnenden Betriebsparteien trotzdem, konstitutiv, auch ein genuiner betrieblicher (mit dem Tarifsozialplan identischer) Sozialplan aufgestellt, sondern lediglich, deklaratorisch, auf den ausdrücklich verwiesenen Tarifsozialplan im Transfer- und Sozialtarifvertrag gleichen Datums Bezug genommen – dieser als betrieblich relevant anerkannt - werden sollte. Eingang dieser Regelung ist eben im Gegenteil ausdrücklich und eindeutig – hervorgehoben - bestimmt, dass die Betriebsparteien einen gesonderten Sozialplan gerade nicht aufstellen wollen - welche Bestimmung andernfalls nicht verständlich wäre!

**(3)** Im Übrigen könnte wiederum selbst dieses offen bleiben, weil Inhalt eines etwa damit konstitutiv aufgestellten betrieblichen Sozialplans nach § 112 BetrVG qua Implementierung des Tarifsozialplans in den betrieblichen Interessenausgleich, wie der Kläger geltend machen will, dann zwangsläufig nur der dort konkret – allein - in Bezug genommene Transfer- und Sozialtarifvertrag vom 04.04.2012 als solcher wäre - während sich eine behauptete Ungleichbehandlung im Sinne des § 75 Abs. 1 BetrVG erst und nur im Hinblick auf die Privilegierungstatbestände im weiteren Ergänzungstransfer- und Sozialtarifvertrag vom 04.04.2012 - im Verhältnis zu diesem, im Vergleich beider Tarifverträge – ergeben könnte - welcher jedoch gerade nicht ebenfalls Inhalt eines im Interessenausgleich etwa beinhalteten Sozialplans wäre (!). Dass die Bezugnahmeregelung im Interessenausgleich auf den Transfer- und Sozialtarifvertrag vom 04.04.2012 unklar sein sollte, ist angesichts deren klaren und eindeutigen Wortlauts annähernd abwegig – einer Auslegung nicht erst zugänglich.

**(4)** Damit liegt auch kein Verstoß gegen § 75 Abs. 1 BetrVG vor - im Tarifsozialplan gelten die betriebsverfassungsrechtlichen Schranken wie § 75 Abs. 1 BetrVG gerade nicht (BAG, U. v. 06.12.2006, 4 AZR 798/05, AP Nr. 1 zu § 1 TVG Sozialplan - II. 1. b und c der Gründe -).

**c)** Offen kann damit weiter bleiben, ob diesen Ansprüchen der Klagepartei, sofern bestehend, nicht von vornherein die Abgeltungsklausel unter Abschnitt C Ziffer 4.1 des dreiseitigen Vertrages vom 04.04.2012 entgegenstehen würde, wonach „mit Abschluss



der vorliegenden Vereinbarung ... sämtliche Ansprüche und Rechte der Parteien aus oder im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis sowie dessen Beendigung abgegolten und erledigt (sind), soweit ein Verzicht hierauf rechtlich zulässig ist“.

Diese Abgeltungsklausel ist wirksam. Ein Verstoß dieser Bestimmung gegen das Umgehungsverbot des § 306a BGB (ausgehend vom AGB-Charakter dieses Dreiseitigen Vertrages gemäß §§ 305 Abs. 1, 310 Abs. 3 Nr. 2 BGB), ist ebenso wenig zu erkennen wie ein solcher gegen § 242 BGB: Der dreiseitige Vertrag vom 04.04.2012 regelt detailliert die betriebsbedingte Beendigung des Arbeitsverhältnisses der Klagepartei mit der Beklagten zu 1 und deren unmittelbaren Wechsel zur Beklagten zu 2 als, rechtlich selbstständige, beE im Sinne des § 216 b SGB III, nebst Abfindungsansprüchen, unter Bezugnahme auf den Transfer- und Sozialtarifvertrag gleichen Datums und Erwähnung der weitergehenden Regelung des Ergänzungstransfer- und Sozialtarifvertrages, soweit Arbeitnehmer unter dessen Geltungsbereich fallen (dort Abschnitt A Ziffer A. Ziffer 2), nebst anderer flankierender Bestimmungen (Rückzahlungsverpflichtung bei Neubegründung eines Arbeitsverhältnisses mit einer Konzerngesellschaft der Beklagten nach Ausscheiden aus der Beklagten zu 1, Jubiläumzahlung, Zeugnis, betriebliche Altersversorgung, Inhalt der Rechte und Pflichten des neubegründeten Arbeitsvertrages der Klagepartei mit der Beklagten zu 2 (Abschnitt B) und sodann, unter der Überschrift „Erledigungserklärung ...“, u. a. eine umfassende Abgeltungsklausel hinsichtlich weitergehender Ansprüche unter Abschnitt C dieses dreiseitigen Vertrages. Eine Unwirksamkeit dieser Abgeltungsklausel im Hinblick auf § 4 Abs. 3 und Abs. 4 TVG wegen – hier eben fehlender - Gewerkschaftsmitgliedschaft der Klagepartei ist nicht zu erkennen.

Damit wären aus dieser Vereinbarung, in Verbindung mit dem Sozialtarifvertrag, sich etwa ergebende weitergehende Ansprüche, sofern gegeben, hierdurch wohl als abbedungen anzusehen - dadurch auch solche, die auf den allgemeinen Gleichbehandlungsgrundsatz gestützt würden (vgl. hierzu die nunmehr vorliegenden zahlreichen Entscheidungen anderer Kammern des LAG München in den Parallelverfahren, etwa U. v. 25.09.2013, 11 Sa 328/13; U. v. 08.10.2013, 6 Sa 421/13).

**2.** Der Kläger hat auch keinen Anspruch auf Berechnung des BeE-Entgelts nach der von ihm angesetzten Berechnungsmethode.

Das Berufungsgericht tritt den Ausführungen der Tarifschiedsstelle gemäß § 8 des Transfer- und Sozialtarifvertrages vom 14.12.2012 in vollem Umfang bei, dass bei der Regelung dieses Tarifvertrages die Beschäftigten innerhalb der beE und hiesigen Beklagten zu 2 während der Zeit des Bezuges von Transferkurzarbeitergeld keinen Bruttomonatsverdienst, sondern ein „beE-Monatsentgelt“ unter Anrechnung der Transferkurzarbeitergeld-Zahlungen erhalten sollen, wobei es sich bei letzteren nach § 3 Nr. 2 EStG um einen steuerfreien („Netto“-)Betrag handelt - was zunächst die Errechnung des den Satz von 70 % des Bruttomonatseinkommens entsprechenden individuellen Nettoentgelts bedingt, nachdem eine Differenz nur aus gleichen Parametern - hier Nettobeträge - ermittelt werden kann. Dessen Differenz zum Transferkurzarbeitergeld ist als „KuG-Zuschuss (netto)“ auszugleichen – nur dieser Differenzbetrag auf einen Bruttobetrag hochzurechnen und als solcher auszuweisen. Ergänzend und zur Vermeidung von Wiederholungen verweist die Berufungskammer auf die überzeugenden Ausführungen der 11. Kammer des LAG München in einem der zahlreichen Parallelverfahren hierzu (U. v. 18.12.2013, 11 Sa 331/13 – dort II. 1./S. 15 f d. Gr. -, Homepage des LAG München und Juris).

### III.

Der Kläger hat damit die Kosten seiner erfolglosen Berufung zu tragen (§ 97 Abs. 1 ZPO).

### IV.

Das Landesarbeitsgericht hat die Revision zum Bundesarbeitsgericht auch im Hinblick auf die Vielzahl von Parallelverfahren und (nicht allein) deshalb anzunehmender grundsätzlicher Bedeutung zugelassen.

### **Rechtsmittelbelehrung:**

Gegen dieses Urteil kann die Klägerin Revision einlegen.

Für die Beklagten ist gegen dieses Urteil kein Rechtsmittel gegeben.

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

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

Die Revision muss beim

Bundesarbeitsgericht  
Hugo-Preuß-Platz 1  
99084 Erfurt

Postanschrift:  
Bundesarbeitsgericht  
99113 Erfurt

Telefax-Nummer:  
0361 2636-2000

eingelegt und begründet werden.

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

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

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

oder

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

- wenn die juristische Person ausschließlich die Rechtsberatung und Prozessvertretung dieser Organisation und ihrer Mitglieder oder andere Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder entsprechend deren Satzung durchführt
- und wenn die Organisation für die Tätigkeit der Bevollmächtigten haftet.

In jedem Fall muss der Bevollmächtigte die Befähigung zum Richteramt haben.

Zur Möglichkeit der Revisionseinlegung mittels elektronischen Dokuments wird auf die Verordnung über den elektronischen Rechtsverkehr beim Bundesarbeitsgericht vom 09.03.2006 (BGBl. I, 519 ff.) hingewiesen. Einzelheiten hierzu unter <http://www.bundesarbeitsgericht.de>

Burger

Holzamer