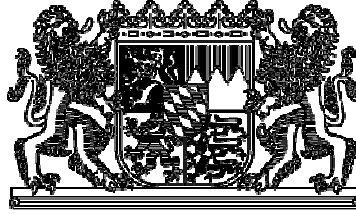


**6 Sa 587/13**  
21 Ca 8604/12  
(ArbG München)

Verkündet am: 26.11.2013

Kreßler  
Urkundsbeamtin  
der Geschäftsstelle



## Landesarbeitsgericht München

Im Namen des Volkes

### URTEIL

In dem Rechtsstreit

A.  
A-Straße, A-Stadt

- Klägerin und Berufungsklägerin -

Prozessbevollmächtigter:

Rechtsanwälte B.  
B-Straße, B-Stadt

gegen

1. Firma C.

C-Straße, B-Stadt

2. Firma E.

C-Straße, B-Stadt

- Beklagter und Berufungsbeklagter -

Prozessbevollmächtigte:

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

hat die 6. Kammer des Landesarbeitsgerichts München auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 26. November 2013 durch den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht Dr. Künzl und die ehrenamtlichen Richter Dr. Müller und Hofmann

für Recht erkannt:

- I. Die Berufung der Klägerin gegen das Endurteil des Arbeitsgerichts München vom 30. Aug. 2013 – 21 Ca 8604/12 wird kostenpflichtig zurückgewiesen.**
- II. Die Revision wird zugelassen.**

### **Tatbestand:**

Die Klägerin war ab 1. Aug 1986 bei der Beklagten zu 2, bzw. der Rechtsvorgängerinnen, in B-Stadt bei einer Vergütung von zuletzt € 5.704,07 brutto beschäftigt. Sie ist am 13. Aug. 2013 aus dem Arbeitsverhältnis bei der Beklagten zu 1 ausgeschieden.

Im Januar 2012 beschloss die Beklagte zu 2 die Schließung ihres Betriebes in der ...-Straße in B-Stadt. Im Zusammenhang mit einer grundlegenden betrieblichen bzw. Unternehmensumstrukturierung schlossen die Beklagte zu 2 und die IG Metall, Bezirksleitung ..., unter dem Datum des 4. Apr. 2012 einen „Transfer- und Sozialtarifvertrag“ (nachfolgend TS-TV; Anlage K 2, Bl. 21 ff. d. A.), durch den u.a. der Wechsel von der Entlassung bedrohten Beschäftigten der Beklagten zu 2 in die „Transfergesellschaft der ...“ bzw. die hiesige Beklagte zu 1 – als betriebsorganisatorisch eigenständige Einheit (beE) gemäß § 216b SGB III – geregelt werden sollte. Im TS-TV sind u.a. Ansprüche der auf der Grundlage dreiseitiger Verträge in die Transfergesellschaft (Beklagte zu 1) wechselnden Arbeitnehmer auf Zahlung eines beE-Entgelts von 70 % ihres bisherigen Bruttomonatseinkommens – 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 1. Apr. 2007 bei der Beklagten zu 2 bzw. deren Rechtsvorgängerin beschäftigte Arbeitnehmer), mit ei-

nem Abfindungshöchstbetrag von € 110.000.- (bzw. einer weiteren Einschränkung für Beschäftigte ab dem 63. Lebensjahr), vorgesehen.

Unter dem Datum 4. Apr. 2012 schlossen die Beklagte zu 2 und die IG Metall, Bezirksleitung ..., einen „Ergänzungstransfer- und Sozialtarifvertrag“ (nachfolgend ETS-TV; Anlage K 3, Bl. 29 ff. d. A.), der „für alle Beschäftigten (gilt), die bis einschließlich 23.03.2012, 12:00 Uhr Mitglied der IG Metall geworden sind ...“. Diesem Tarifvertrag zufolge ist in „Ergänzung zu den Mindestbedingungen der Transferarbeitsverhältnisse“ vorgesehen, dass die hierunter fallenden Arbeitnehmer - Gewerkschaftsmitglieder - „ein BeE-Monatsentgelt von monatlich 80 % ihres Bruttoeinkommens“ erhalten sollten sowie „als weiteren Bestandteil der Abfindung nach § 7 des Transfer- und Sozialtarifvertrages € 10.000,00 unabhängig vom Zeitpunkt ihres Unternehmensintritts. Für diese Beschäftigten gilt ein Höchstbetrag von € 120.000,00.“

Schließlich vereinbarte die Beklagte zu 2 mit dem Betriebsrat des Betriebes ...-Straße in B-Stadt unter dem 4. Apr. 2012 einen Interessenausgleich (Anlage B 4, Bl. 176 ff. d. A.), 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 vorsieht. 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 ...“*

Mit dreiseitigem Vertrag vom 4. Apr. 2012 (Anlage K 1, Bl. 11 ff. d. A.) zwischen der Klägerin und beiden Beklagten des vorliegenden Verfahrens wurde das Arbeitsverhältnis der Klägerin mit der hiesigen Beklagten zu 2 „aus betriebsbedingten Gründen mit Ablauf des 30.04.2012“ ohne Kündigung beendet, wobei die Klägerin gleichzeitig unmittelbar, zum 1. Mai 2012, zur Beklagten zu 1 wechselte. Dort ist wiederum unter Bezugnahme auf die einschlägigen Regelungen des TS-TV sowie des ETS-TV jeweils vom 4. Apr. 2012 auch auf die entsprechenden Abfindungsansprüche hieraus verwiesen. Abschließend ist in „Abschnitt C: Allgemeine Regelungen“ festgehalten, dass bei der Beklagten zu 1 „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 Ziff. 3.1 und 4.1). Wegen der Regelungen des dreiseitigen Vertrages im Einzelnen wird auf diesen Bezug genommen.

Die gemäß der Schiedsregelung in § 8 des Transfer- und Sozialtarifvertrages vom 4. Apr. 2012 angerufene Tarifschiedsstelle wies mit Schiedsspruch vom 14. Dez. 2012 (Anlage B 8, Bl. 193 ff. d. A.) die dort gestellten Anträge der IG Metall, dass der TS-TV 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, unter Verweis darauf zurück, dass die von der Beklagten zu 1 erfolgten Abrechnungen – während der Zahlung von KuG durch die Bundesagentur für Arbeit durch die Beklagte zu 1 dessen Vergleich mit dem zuvor ermittelten Prozentsatz des jeweiligen individuellen Nettogehaltes des Arbeitnehmers und danach Bruttobetrag-Hochrechnung der entsprechenden Nettodifferenz ... – so zutreffend seien.

Die Klägerin ist kein Mitglied der IG Metall.

Wegen des Ausscheidens der Klägerin vor 30. Apr. 2014 war ihr eine „Sprinterprämie“ in Höhe von € 10.258,78 netto bezahlt worden.

Mit ihrer am 24. Juli 2012 beim Arbeitsgericht München eingegangenen, zunächst nur gegen die Beklagte zu 1 gerichteten und dieser am 2. Aug. 2012 zugestellten Klage vom 17. Juli 2012 macht die Klägerin die Aufstockung der Abfindung sowie die Zahlung von 80

% ihres Bruttoeinkommens geltend. Mit Schriftsatz vom 16. Okt. 2012, der am 18. Okt. 2012 beim Arbeitsgericht München eingegangen war, hat sie die Klage auf die Beklagte zu 2 erweitert; diese hat die Klageerweiterung am 7. Nov. 2012 zugestellt erhalten. Mit Schriftsätzen vom 31. Okt. 2012 und vom 28. Apr. 2013 hat sie erneut die Klage erweitert.

Sie hat die Ansicht vertreten, ihr stehe ebenso die Aufstockung ihrer Abfindung um € 10.000,- sowie die Zahlung eines beE-Entgelts von 80 % ihres Bruttomonatseinkommens nach den Regelungen im ETS-TV sowie weiter auf ergänzende Berechnung ihres beE-Entgelts zu.

Demgegenüber haben die Beklagten die vorgenommene tarifliche Differenzierung für statthaft gehalten. Sie verstoße weder gegen Art. 3 Abs. 1 GG noch gegen § 75 BetrVG oder den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz. Die Berechnung von Vergütung und Abfindung sei korrekt erfolgt.

Das Arbeitsgericht München hat die Klage mit Endurteil vom 30. Apr. 2013 (Bl. 215 ff. d. A.) vollumfänglich abgewiesen. Wegen des unstreitigen und des streitigen Vorbringen im Übrigen, der erstinstanzlich gestellten Anträge sowie der rechtlichen Erwägungen des Arbeitsgerichts im Einzelnen wird auf diese Entscheidung Bezug genommen.

Im Wesentlichen führt das Arbeitsgericht aus, die Klägerin weder einen Anspruch auf Entrichtung einer weiteren Abfindung noch auf eine Differenzzahlung. Es fehle mangels einer Tarifunterworfenheit der Klägerin an einer Grundlage für einen dahingehenden Anspruch. Die Berechnung hinsichtlich der 70 % sei zutreffend erfolgt. Die tarifliche Differenzierung zwischen Gewerkschafts- und Nicht-Gewerkschaftsmitglieder, wie sie im ETS-TV vorgenommen worden sei, sei wirksam. Diese übe keinen unzulässigen Beitrittsdruck auf Nicht-Gewerkschaftsmitglieder aus. Ebenso sei die Stichtagsregelung wirksam getroffen worden; es handle sich um eine notwendige Pauschalierung aus Gründen der Praktikabilität. Ebenso folge weder aus dem allgemeinen arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz noch aus § 75 Abs. 1 BetrVG oder § 113 BetrVG ein Anspruch der Klägerin. Die Berechnung der Vergütung sei vorliegend zutreffend nach dem dreiseitigen Vertrag i.V.m. § 5 Abs. 3 TS-TV erfolgt. Die Formulierung des beE-Monatsentgelts bedürfe der Auslegung, nach der sich ergebe, dass es sich dabei nicht um einen Bruttobetrag handeln müsse. Im

Übrigen sei die Klägerin der Gewerkschaft beigetreten und demnach an den Spruch der Tarifschiedsstelle vom 14. Dez. 2012 (Anlage B 1, Bl. 126 ff. d. A.) gebunden.

Gegen dieses ihr am 17. Juni 2013 zugestellte Urteil hat die Klägerin mit Schriftsatz vom 5. Juli 2013, der am selben Tag per Telefax beim Landesarbeitsgericht eingegangen war, Berufung eingelegt und diese nach Verlängerung der Berufungsbegründungsfrist mit Beschluss vom 13. Aug. 2013, auf den am 12. Aug. 2013 eingegangenen Antrag der Klägerin, bis 17. Sept. 2013, mit Schriftsatz vom 17. Sept. 2013, der am selben Tag per Telefax eingegangen war, begründet.

Sie ist der Ansicht, die Stichtagsregelung im ETS-TV sei unwirksam; sie verstoße gegen Art. 9 Abs. 3 GG. Durch sie werde allein aus organisationspolitischen Gründen in die Koalitionsfreiheit eingegriffen. Das Arbeitsgericht gehe zu Unrecht davon aus, dass ohne diesen Eingriff ein Anspruch der Klägerin aus dem ETS-TV nicht bestünde. Gesamtnichtigkeit des Tarifvertrags könne nur angenommen werden, wenn der verbleibende Teil des Tarifvertrags keine sinnvolle in sich geschlossene Regelung mehr bilde; dies sei hier aber nicht der Fall. Zudem bestehe ein Anspruch auf „Anpassung nach oben“. Denn die bereits bezahlten Leistungen an die Gewerkschaftsmitglieder könne infolge der abgelaufenen vertraglichen Ausschlussfrist (wohl) nicht mehr zurückverlangt werden. Zu Unrecht verneine das Arbeitsgericht auch einen Anspruch aus § 75 Abs. 1 BetrVG. Die Betriebsparteien hätten im Interessenausgleich vorgesehen, den TS-TV „für alle betroffenen Beschäftigten“ zu übernehmen. Im Übrigen ergebe sich aus dem Gesichtspunkt der betrieblichen Übung und aus § 3 Abs. 2 TVG ein Anspruch auf die begehrten Leistungen. Die Regelungen stellten Betriebsnormen dar.

Zudem seien die auf 80 % des Bruttolohnes zu ergänzenden Bezüge unzutreffend berechnet. Im dreiseitigen Vertrag sei ausdrücklich eine Bruttolohnabrede getroffen worden.

Die Klageerweiterung sei, wie sie meint, sachdienlich, da sie weitere Streitpunkte unter den Parteien ausräume und so einen neuen Prozess zu vermeiden helfe. Die Sprinterprämie in Höhe von 50 % des ersparten Entgelts nach Abschnitt A Ziff. 2.2 des dreiseitigen Vertrages sei ebenso höher zu veranschlagen.

Sie **b e a n t r a g t**,

auf ihre Berufung hin das Urteil des Arbeitsgerichts München vom 30.4.2013, Az. 21 Ca 8604/12 wie folgt abzuändern:

- I. Die Beklagte zu 1 wird verurteilt, an den Kläger weiteren Lohn für den Lohnmonat Mai 2012 in Höhe von € 73.582,50 brutto abzüglich hierauf bezahlter € 40.762,27 netto zuzüglich 5 % Punkte Zinsen über dem Basiszinssatz der EZB seit dem 1.6.2012 zu bezahlen.
- II. Die Beklagte zu 1 wird verurteilt, an den Kläger Lohn für den Lohnmonat Juni 2012 in Höhe von € 5.133,66 brutto abzüglich hierauf bezahlter € 2.615,98 netto zzgl. 5 % Punkte Zinsen über dem Basiszinssatz der EZB seit dem 1.7.2012 zu bezahlen.
- III. Die Beklagte zu 1 wird verurteilt, an den Kläger Lohn für den Lohnmonat Juli 2012 in Höhe von € 5.133,66 brutto abzüglich hierauf bezahlter € 2.615,98 netto zzgl. 5 % Punkte Zinsen über dem Basiszinssatz der EZB seit dem 1.8.2012 zu bezahlen.
- IV. Die Beklagte zu 1 wird verurteilt, an den Kläger Lohn für den Lohnmonat August 2012 in Höhe von € 5.133,66 brutto abzüglich hierauf bezahlter € 2.615,98 netto zzgl. 5 % Punkte Zinsen über dem Basiszinssatz der EZB seit dem 1.9.2012 zu bezahlen.
- V. Die Beklagte zu 1 wird verurteilt, an den Kläger Lohn für den Lohnmonat September 2012 in Höhe von € 5.133,66 brutto abzüglich hierauf bezahlter € 2.615,98 netto zzgl. 5 % Punkte Zinsen über dem Basiszinssatz der EZB seit dem 1.10.2012 zu bezahlen.
- VI. Die Beklagte zu 1 wird verurteilt, an den Kläger Lohn für den Lohnmonat Oktober 2012 in Höhe von € 5.237,80 brutto abzüglich hierauf bezahlter € 2.661,93 netto zzgl. 5 % Punkte Zinsen über dem Basiszinssatz der EZB seit dem 1.11.2012 zu bezahlen.
- VII. Die Beklagte zu 1 wird verurteilt, an den Kläger Lohn für den Lohnmonat November 2012 in Höhe von € 5.133,66 brutto abzüglich hierauf bezahlter € 2.615,98 netto zzgl. 5 % Punkte Zinsen über dem Basiszinssatz der EZB seit dem 1.12.2012 zu bezahlen.
- VIII. Die Beklagte zu 1 wird verurteilt, an den Kläger Lohn für den Lohnmonat Dezember 2012 in Höhe von € 5.133,66 brutto abzüglich hierauf bezahlter € 2.615,98 netto zzgl. 5 % Punkte Zinsen über dem Basiszinssatz der EZB seit dem 1.1.2013 zu bezahlen.

- IX. Die Beklagte zu 1 wird verurteilt, an den Kläger Lohn für den Lohnmonat Januar 2013 in Höhe von € 5.133,66 brutto abzüglich hierauf bezahlter € 2.628,18 netto zzgl. 5 % Punkte Zinsen über dem Basiszinssatz der EZB seit dem 1.2.2013 zu bezahlen.
- X. Die Beklagte zu 1 wird verurteilt, an den Kläger Lohn für den Lohnmonat Februar 2013 in Höhe von € 5.133,66 brutto abzüglich hierauf bezahlter € 2.628,18 netto zzgl. 5 % Punkte Zinsen über dem Basiszinssatz der EZB seit dem 1.3.2013 zu bezahlen.
- XI. Die Beklagte zu 1 wird verurteilt, an den Kläger Lohn für den Lohnmonat März 2013 in Höhe von € 5.133,66 brutto abzüglich hierauf bezahlter € 2.634,51 netto zzgl. 5 % Punkte Zinsen über dem Basiszinssatz der EZB seit dem 1.4.2013 zu bezahlen.
- XII. Die Beklagte zu 1 wird verurteilt, an den Kläger weitere Abfindung in Höhe von € 10.000.- brutto zzgl. 5 % Punkte Zinsen über dem Basiszinssatz der EZB seit Klageerhebung zu bezahlen.

und klageerweiternd:

- XIII. Die Beklagte zu 1 wird verurteilt, an den Kläger Lohn für den Lohnmonat April 2013 in Höhe von € 5.487,73 brutto abzüglich hierauf bezahlter € 2.796,84 netto zzgl. 5 % Punkte Zinsen über dem Basiszinssatz der EZB seit dem 1.5.2013 zu bezahlen.
- XIV. Die Beklagte zu 1 wird verurteilt, an den Kläger Lohn für den Lohnmonat Mai 2013 in Höhe von € 5.133,66 brutto abzüglich hierauf bezahlter € 2.630,29 netto zzgl. 5 % Punkte Zinsen über dem Basiszinssatz der EZB seit dem 1.6.2012 zu bezahlen.
- XV. Die Beklagten werden gesamtschuldnerisch verurteilt, an den Kläger weitere Abfindung in Höhe von € 22.023,40 brutto (Sprinterprämie) abzüglich hierauf bezahlter € 10.258,78 netto zzgl. 5 % Punkte Zinsen über dem Basiszinssatz der EZB hieraus seit 14. 8. 2013 zu bezahlen.

Die Beklagten **b e a n t r a g e n**,

**die Berufung zurückzuweisen.**

Sie verteidigen die erstinstanzliche Entscheidung und tragen vor, die wirtschaftliche Situation bei der Beklagten zu 2 als Joint-Venture zwischen der ... und der Firma ... als ihrer (damaligen) wirtschaftlichen Eigentümerinnen sei damals sehr angespannt gewesen.

Die Beklagte zu 2 habe in Verhandlungen mit dem dortigen Betriebsrat und der IG Metall als Kompensation für eine von diesen verlangte Verhinderung der zunächst geplanten



kompletten Schließung des Standortes in B-Stadt die Aufstellung einer Namensliste sowie die Aufhebung des Sonderkündigungsschutzes nach dem Manteltarifvertrag gefordert. Umgekehrt habe die IG Metall als Ausgleich hierfür auf zusätzlichen substanziellen 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, datierend jeweils auf den 4. Apr. 2012, getroffen worden.

Die Klägerin beziehe nun ein Transferentgelt unter Anrechnung des Kurzarbeitergeldes dergestalt, dass die maßgebliche Nettoentgeltdifferenz zum Kurzarbeitergeld von 60 % bzw. 67 % so errechnet werde, dass die Beklagte zu 1 für alle Mitarbeiter zusätzlich zum Kurzarbeitergeld einen Zuschuss nach § 106 Abs. 2 Satz 2 SGB III zahle. Dieser bleibe bei der Berechnung des Ist-Entgelts außer Betracht, weshalb die Klagepartei monatlich die Nettosumme ausbezahlt erhalte, die sie ohne angeordnete Kurzarbeit erhalten hätte. Steuer werde lediglich auf den Zuschuss zum Kurzarbeitergeld abgeführt, da dieser steuerpflichtiges Einkommen darstelle. Während des Bezuges von Kurzarbeitergeld zu entrichtende Beiträge in die Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung trage die Beklagte zu 1 allein, soweit das gezahlte Kurzarbeitergeld und der KuG-Zuschuss 80 % der Differenz zwischen Soll- und Ist-Entgelt nicht überschreite. Andernfalls seien die üblichen Arbeitnehmerbeiträge nach individueller Berechnung zu zahlen. Insoweit sei der Spruch der Tarifschiedsstelle vom 14. Dez. 2012 bindend und habe auch gegenüber nicht tarifgebundenen Mitarbeitern Bedeutung; deren Vergütung solle sich ersichtlich nach § 5 Abs. 3 TS-TV richten. Dort sei eben auf die Möglichkeiten eines Schiedsspruches verwiesen. Ebenso spreche der Wortlaut der geschlossenen Verträge gegen die von der Klägerin angezogene Bruttolohnabrede. Dort sei bestimmt, die Beschäftigten erhielten bei der Beklagten zu 1 ein „beE-Monatsentgelt“. Damit sei die Zahlung eines Aufstockungsentgelts entsprechend § 106 Abs. 2 Satz 2 SGB III vereinbart. Eine andere Anrechnung des Kurzarbeitergeldes wäre nicht möglich, insbesondere nicht korrekt durchzuführen.

Ebenso bestehe kein Anspruch der Klägerin auf Zahlung einer höheren Abfindung und eines höheren Transferentgelts nach dem ETS-TV aus dem betriebsverfassungsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz (§ 75 BetrVG). Insbesondere gelte der TS-TV nicht allein für Außenseiter, dass er deswegen unwirksam wäre. Die Betriebsparteien hätten keinen Sozialplan oder eine andere eigenständige Regelung getroffen, welche allein unter

den Anwendungsbereich dieser Norm fiele. Im Interessenausgleich hätten sie ausdrücklich erklärt, es solle kein gesonderter Sozialplan aufgestellt werden. Im Übrigen wäre § 75 BetrVG auch bei Vorliegen einer betrieblichen Regelung nicht verletzt. Eine Ungleichbehandlung sei weder durch positives Tun noch durch pflichtwidriges Unterlassen gegeben. Denn der Interessenausgleich nehme für alle betroffenen Beschäftigten allein auf den TS-TV, nicht jedoch auf den ETS-TV Bezug; er differenziere nicht zwischen Organisierten und Nichtorganisierten. Selbst wenn man ein Unterlassen annehmen wollte, fehlte es an dessen Pflichtwidrigkeit. Für die Betriebsparteien habe keine Pflicht zum Tätigwerden bestanden. Andernfalls hätten nicht mehr der demokratisch legitimierte Betriebsrat, sondern die von der Belegschaft nicht demokratisch legitimierten Tarifvertragsparteien die Befugnis zur Normsetzung, was damit die Rechtssetzungsmacht der Gewerkschaften zu Lasten des Betriebsrats und des Arbeitgebers unzulässig ausweitete. Eine Verpflichtung zur Übernahme von Tarifsozialplänen in betriebliche Sozialpläne gefährdete auf lange Sicht den Bestand der Koalitionen, da die gesellschaftspolitische Bedeutung von Gewerkschaften, die gerade in Krisenzeiten und anlässlich von Betriebsänderungen Mitglieder gewinnen, empfindlich beeinträchtigt würde, wenn die Betriebsparteien einen abgeschlossenen Tarifsozialplan übernehmen, der dann auf alle Betriebsangehörigen Anwendung finden müsste. Auch spreche das Prinzip der Tarifpluralität gegen eine Pflicht zur Übernahme von sozialtarifvertraglichen Regelungen in betriebliche Sozialpläne, nachdem solche mit unterschiedlichen Gewerkschaften unterschiedlich vereinbart werden könnten. Schließlich könne es nach der gesetzlichen Regelung zu einer Konkurrenz zwischen tariflicher und betrieblicher Regelung kommen. Auch § 112 Abs. 5 BetrVG spreche gegen die Verpflichtung zur Übernahme bestimmter tariflicher Regelungen. Jedenfalls wäre eine fehlende Gewerkschaftszugehörigkeit nicht kausal für eine etwa angenommene Ungleichbehandlung, da die von der Klägerin geltend gemachten zusätzlichen Leistungen den Gewerkschaftsmitgliedern zum Stichtag nicht auf Grund einer betrieblichen, sondern einer tarifvertraglichen Regelung zustünden. Die Tarifgebundenheit des Arbeitgebers stellte jedenfalls einen Rechtfertigungsgrund für eine ungleiche Behandlung durch die Betriebsparteien dar. Ferner liege auch nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts keine willkürliche Vorenthaltung von Leistungen oder eine sachfremde Gruppenbildung vor, wenn die Leistungen an den begünstigten Arbeitnehmer auf Basis beiderseitiger Tarifgebundenheit erbracht worden seien, ohne Unterschied, ob es sich hierbei um einen Verbands- oder, wie hier, um einen Haustarifvertrag handle.

Das für Nicht-Gewerkschaftsmitglieder zur Verfügung gestellte Volumen sei nicht durch eine entsprechende Regelung der Betriebsparteien im Interessenausgleich gemindert worden, sondern durch den Abschluss des ETS-TV. Die Möglichkeit einer Minderung des Sozialplanvolumens durch einen Tarifsozialplan sei im Gesetz angelegt. Zumindest scheide eine von der Klägerin geltend gemachte „Anpassung nach oben“ oder eine entsprechende Erstreckung aus, ebenso wie die Schließung einer „Tarifvertragslücke“ im Wege der Auslegung. Eine Anpassung der tariflichen Regelung durch die Gerichte bedeutete einen Eingriff in die Tarifautonomie, da der Beklagten zu 2 damit Regelungen aufgezungen würden, die sie so nie abgeschlossen hätte. Die vorliegend gewählte tarifliche Gestaltung und ebenso die dortigen Stichtagsregelungen seien, wie sie meinen, zulässig.

Die Sprinterprämie sei von ihr zutreffend auf Basis der 70%-Regelung berechnet worden, wobei sie von ersparten 8,59 Monaten, nicht wie die Klägerin zugrunde gelegt habe, 8,58 Monaten, ausgegangen sei.

Wegen des Sachvortrags der Parteien im Einzelnen wird auf die Schriftsätze der Klägerin vom 17. Juni 2012 (Bl. 1 ff. d. A.), vom 16. Okt. 2012 (Bl. 41 ff. d. A.), vom 31. Okt. 2012 (Bl. 50 ff. d. A.), vom 22. Dez. 2012 (Bl. 112 ff. d. A.), vom 28. Apr. 2013 (Bl. 202 ff. d. A.) und vom 17. Sept. 2013 (Bl. 274 ff. d. A.), der Beklagten vom 30. Okt. 2012 (Bl. 48 f. d. A.), vom 31. Okt. 2013 (Bl. 58 ff. d. A.), vom 14. März 2013 (Bl. 154 ff. d. A.) und vom 31. Okt. 2013 (Bl. 306 ff. d. A.) sowie auf die Sitzungsprotokolle vom 30. März 2013 (Bl. 211 f. d. A.) und vom 26. Nov. 2013 (Bl. 343 ff. d. A.) Bezug genommen.

### **Entscheidungsgründe:**

Die statthafte Berufung hat in der Sache keinen Erfolg.

I. Die Berufung ist zulässig.

1. Sie ist nach § 64 Abs. 2 ArbGG statthaft sowie form- und fristgerecht eingelegt und begründet worden (§ 66 Abs. 1 Satz 1, § 64 Abs. 6 Satz 1 ArbGG, §§ 519, 520 ZPO).

2. Die Klageerweiterung ist nach § 533 ZPO jedenfalls als sachdienlich anzusehen. Hinsichtlich der begehrten weiteren Differenzlöhne für 2 Monate kann auf den bisherigen

Sachvortrag der Parteien zurückgegriffen werden. Ebenso liegen die Voraussetzungen der Sprinterprämie mit den vorgelegten Unterlagen dem Gericht vor. Auch insoweit ist es möglich, einen erneuten Rechtsstreit der Parteien zu vermeiden.

## II. Die Berufung der Klägerin bleibt ohne Erfolg.

Das Arbeitsgericht hat – abgesehen von der durchgängigen Verwechslung der beiden beklagten Parteien – zutreffend entschieden, dass der Klägerin weder Ansprüche aus oder entsprechend dem ETS-TV auf Zahlung eines höheren beE-Monatsentgelts von 80 %, statt 70 %, und/oder einer höheren Abfindung zustehen. Ebenso ist die Berechnung des beE-Entgelts durch die Beklagte zu 1 als solche nicht zu beanstanden. Dies gilt in gleicher Weise für die klageerweiternd in der Berufungsinstanz geltend gemachten Differenzlohnansprüche. In gleicher Weise ist die klageerweiternd begehrte weitere Sprinterprämie nicht zuzusprechen, da die Berechnung und Auszahlung (ersichtlich) zutreffend erfolgt war.

1. Die Klägerin hat gegenüber der Beklagten zu 1 als rechtlich selbstständigen Transferunternehmens und ihrer letzten Arbeitgeberin keinen Anspruch auf Zahlung eines (wie auch immer berechneten [dazu nachfolgend 2.]) höheren beE-Entgelts von 80 % statt 70 % gemäß der Berufungsanträge zu I. – XI. sowie XIII – XIV. Ferner kann sie von dieser keine weitergehende Abfindung von € 10.000.- gemäß ihrem nunmehrigen Antrag zu XII begehren (nachfolgend 3.). Schließlich sind auch die Voraussetzungen für eine höhere Sprinterprämie gegen die beiden Beklagten nach Abschnitt A Ziff. 2.2. des dreiseitigen Vertrages nicht dargetan (nachfolgend 4.).

Die Klage auf Zahlung der Differenzvergütung erhebt die Klägerin allein gegen die Beklagte zu 1, also die Transfergesellschaft, während die Zahlung der erhöhten Abfindung allein von der Beklagten zu 2 begehrt wird. Zwar verwechselt das angegriffene Ersturteil – ersichtlich – durchgehend die beiden Beklagten, wie sich schon aus dem ersten Absatz der Entscheidung ergibt. Die Klägerin greift diese Unrichtigkeit jedoch nicht aus, sondern geht in der Berufungsbegründung wieder von den zutreffenden Beklagtenbezeichnungen aus, wie sich daraus ergibt, dass auf Seite 4 der Berufungsbegründung etwa vom letzten Bruttogehalt bei der Beklagten zu 2 (der Fa. ... GmbH & Co KG) ebenso wie die Standortschließung der Beklagten zu 2 angesprochen wird und auf der folgenden Seite 5 bei-

spielsweise angeführt ist, sie erstrebe, „wie Mitarbeiter der Beklagten zu 2 behandelt zu werden“.

**a.** Diese Ansprüche auf Erhöhung der Vergütung/Abfindung lassen sich infolge deren normativer (§ 3 Abs. 1, § 4 Abs. 1 TVG) oder einzelvertraglicher Geltung nicht auf die Bestimmungen im ETS-TV zwischen der hiesigen Beklagten zu 2 und der IG Metall unmittelbar stützen. Damit können gegen die nicht tarifgebundene Beklagte zu 1 darauf keine Ansprüche gestützt werden.

**aa.** Partei dieses Tarifvertrages ist allein die Beklagte zu 2, nicht auch die Beklagte zu 1. Der ETS-TV stellt daher allenfalls für Ansprüche, welche gegen Letztere geltend gemacht werden, keine Rechtsgrundlage dar.

Zwar enthält der – entgegen der Annahme der Klägerin wirksame und nicht gegen § 3 Abs. 2 TVG verstoßende – TS-TV nach dem sachlichen Geltungsbereich (§ 1 Abs. 3 TS-TV) Bestimmungen „für die Rechte, Regelungen und Maßnahmen im Zusammenhang mit der betriebsorganisatorischen eigenständigen Einheit (beE)“, also der rechtlich selbstständigen Beklagten zu 1 und damit insoweit Dritter. Die Beklagte zu 1, die von der Klägerin wegen ihrer behaupteten Ansprüche auf höheres beE-Entgelt von 80 % ihres vorigen Bruttomonatseinkommens in Anspruch genommen wird, war jedoch nicht Partei des ETS-TV, weswegen der Klägerin dahingehende Ansprüche nur aus der Rechtsfigur des (Tarif-)Vertrages zugunsten Dritter (§ 328 BGB) zustehen könnten.

Der ETS-TV gilt auch einzelvertraglich nicht im Wege einer Bezugnahme Klausel im Arbeitsvertrag. Denn der ursprüngliche Arbeitsvertrag der Klägerin mit der Beklagten zu 2 war ersichtlich vollständig durch den dreiseitigen Vertrag zwischen der Klägerin und beiden Beklagten vom 4. Apr. 2012 noviert worden. Abschnitt C Ziff. 3.1 des dreiseitigen Vertrages bestimmt ausdrücklich, dass bei der Beklagten zu 1 als Transfergesellschaft „keine tarifvertraglichen Regelungen“ gelten. Diese Vertragsregelung ist nicht etwa im Hinblick auf das Günstigkeitsprinzip (§ 4 Abs. 3 TVG) unwirksam, da die Klägerin bei Abschluss/Inkrafttreten dieses Tarifvertrages, also am 4. Apr. 2012, ihrerseits nicht tarifgebunden gewesen war, was aber für die Anwendbarkeit des Tarifvertrages erforderlich gewesen wäre (§ 3 Abs. 1 TVG).

**bb.** Unabhängig davon käme der ETS-TV auch deshalb nicht zur Anwendung, da er in seinem „persönlichen Geltungsbereich“ (§ 1 Abs. 2 ETS-TV) ausdrücklich festlegt, es seien nur diejenigen Beschäftigten erfasst, welche bereits am 23. März 2012, 12:00 Uhr, also zwölf Kalendertage vor dem Tarifabschluss, Mitglied der IG Metall gewesen waren und die Voraussetzungen für die Zahlung von Transfer-Kurzarbeitergeld nach §§ 169 f SGB III erfüllten. Dies war bei der Klägerin unbestritten nicht der Fall.

**(1)** Selbst bei Annahme der Unwirksamkeit dieser Differenzierungsklausel im ETS-TV (IG Metall-Mitgliedschaft zum Stichtag am 23. März 2012) bestünde jedenfalls insoweit kein Anspruch der Klägerin auf höheres beE-Entgelt und/oder höhere Abfindung. Aus einer – unterstellten – Unwirksamkeit der Begrenzung dieser Ansprüche auf die IG Metall-Mitglieder insgesamt oder diejenigen, die bereits zum genannten Stichtag IG-Metall-Mitglied gewesen waren, folgt nicht ohne Weiteres eine Erstreckung dieser tariflichen Ansprüche auf alle Arbeitnehmer der Beklagten zu 1 und/oder zu 2. Allein die entsprechende Tarifklausel ist insgesamt oder jedenfalls partiell hinsichtlich deren Stichtagsregelung unwirksam (vgl. BAG v. 22. 9. 2010 – 4 AZR 117/09, AP GG Art. 9 Nr. 144, unter Rz. 34).

**(2)** Eine ergänzende Tarifauslegung zum Zweck der Schließung der durch Unwirksamkeit der Klausel zum persönlichen Geltungsbereich im ETS-TV verursachten Lücke im Sinne einer Anspruchs begründung für Außenseiter scheidet aus. Bei Annahme einer Gesamtwirksamkeit dieses Tarifvertrages ist eine ergänzende Tarifauslegung und Lückenfüllung von vornherein mangels noch auszufüllender Lücke ausgeschlossen. Aber auch im Falle einer bloßen Teilunwirksamkeit des Tarifvertrages hinsichtlich der Stichtagsklausel könnte eine solche „Tariflücke“ nicht unter Anwendung der zu einer ergänzenden (Individual-)Vertragsauslegung entwickelten Grundsätze dahingehend geschlossen werden, dass dieser Tarifvertrag nunmehr für alle in die Transfergesellschaft (Beklagte zu 1) gewechselten Arbeitnehmer – in Form eines Tarifvertrages zugunsten Dritter – anwendbar wäre. Vorliegend sind keine Anhaltspunkte gegeben, dass die Tarifvertragsparteien eine solche Erstreckung vereinbart hätten, wären sie von der Unwirksamkeit der Differenzierungsklausel ausgegangen. Das Gesamtvolumen des Tarifsozialplans als Kalkulationsgrundlage der Beklagten zu 2 spricht eher gegen eine solche Annahme, insbesondere auch der Wille der Tarifvertragsparteien, bewusst nur die betreffenden Gewerkschaftsmitglieder, nicht aber auch (hilfsweise) später eingetretene Gewerkschaftsmitglieder oder sogar alle Arbeitnehmer, privilegieren zu wollen (vgl. BAG v. 22. 9. 2010, a.a.O.).

**(3)** Ebenso scheidet eine „Anpassung nach oben“ infolge notwendiger Gleichbehandlung aus. Dafür wäre eine bereits erfolgte und nicht mehr rückgängig zu machende Leistungserbringung an die zu Unrecht begünstigten Gewerkschaftsmitglieder vorzusetzen, wofür die Klägerin darlegungs- und beweispflichtig wäre. Dieser genügt sie nicht bereits damit, dass sie auf die bereits abgelaufene Ausschlussfrist nach dem dreiseitigen Vertrag hinweist. Denn diese in Abschnitt B Ziff. 10 des dreiseitigen Vertrages enthaltene Regelung ist ihrem Wortlaut nach allein auf „Ansprüche aus diesem Vermittlungs- und Qualifizierungsverhältnis“ beschränkt. Zudem wäre ein eventueller Rückforderungsanspruch (wohl) noch nicht fällig. Zwar kommt es für das Eingreifen von Ausschlussfristen bei Rückforderungsansprüchen wegen Entgeltüberzahlungen nicht auf die Kenntnis des Arbeitgebers von der Überzahlung oder deren Erkennbarkeit an (BAG v. 27. 3. 1996 – 5 AZR 336/94, NZA 1997, 45, unter Rz. 22 [juris]); allerdings muss dem Gläubiger die (unverzögliche) Geltendmachung möglich sein, woran es fehlt, wenn die Tatsache einer Überzahlung erst nach einer rechtskräftigen Feststellung oder außergerichtlichen Klärung zu erkennen ist (BAG v. 29. 5. 2002 – 5 AZR 680/00, NZA 2002, 1328, unter Rz. 26 [juris]). Bis dahin kann der Gläubiger an seiner Rechtsansicht festhalten.

Zudem 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 zu entnehmen. Der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz bindet den Arbeitgeber allein an selbst aufgestellte Regeln, nicht aber an die Befolgung auf ihn, wenn auch nur vermeintlich, von außen einwirkender Normbefehle (vgl. BAG v. 18. 3. 2009 – 4 AZR 64/08, NZA 2009, 1028, unter Rz. 127; BAG v. 22. 9. 2010, a.a.O., unter Rz. 36, jeweils m.w.N.).

**(4)** Da sich selbst im Falle einer anzunehmenden partiellen oder vollständigen Unwirksamkeit des ETS-TV kein Anspruch der Klägerin auf höheres beE-Entgelt und/oder eine höhere Abfindungszahlung begründen lässt, kann letztlich offen bleiben, ob die Regelung zum persönlichen Geltungsbereich in diesem Tarifvertrag (Differenzierungsklausel) als rechtswirksam anzusehen ist, wofür jedoch auch unter Berücksichtigung der Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 5. 9. 2012 (– 4 AZR 696/10, ZTR 2013, 259) gute Gründe sprechen (vgl. auch LAG München v. 25. 7. 2013 – 4 Sa 166/13, juris, unter Rz. 50 ff.; LAG München v. 9. 8. 2013 – 8 Sa 239/13 n.v.).

Bei der hier vorliegenden sog. „einfachen Differenzierungsklausel“ (vgl. dazu BAG v. 18. 3. 2009 – 4 AZR 64/07, NZA 2009, 1028, unter Rz. 32 f; BAG v. 5. 9. 2012, a.a.O., unter Rz. 22; ferner BAG v. 22. 9. 2010, a.a.O., unter Rz. 27; BAG v. 23. 3. 2011 – 4 AZR 366/09, NZA 2011, 920, unter Rz. 39 f.) ist für das Entstehen eines Anspruches die Mitgliedschaft in der tarifschließenden Gewerkschaft als einziges zusätzliches Tatbestandsmerkmal normiert. Dagegen bestehen keine Bedenken, da die Koalitionen bei der Bestimmung der tatbestandlichen Voraussetzungen für tariflich geregelte Ansprüche weitgehend frei sind. Die negative Koalitionsfreiheit insbesondere der nicht organisierten Arbeitnehmer (vgl. dazu BAG v. 18. 3. 2009, a.a.O., unter Rz. 35) als Maßstab für die Zulässigkeit von Differenzierungsklauseln wird durch eine solche Klausel nicht beeinträchtigt (BAG v. 22. 9. 2010, a.a.O., unter Rz. 27; BAG v. 18. 3. 2009, a.a.O., unter Rz. 46 f.). Die Normsetzungsmacht der Tarifvertragsparteien beschränkt sich nach Verfassung und Gesetz ausschließlich auf ihre Mitglieder; eine normative Wirkung einer Tarifnorm auf Außenseiter ist grundsätzlich ausgeschlossen. Einfache Differenzierungsklauseln schränken weder die Handlungs- noch die Vertragsfreiheit des Arbeitgebers ein. Ihm ist es unbenommen, seine vertraglichen Beziehungen zu nicht oder anders organisierten Arbeitnehmern frei zu gestalten und durchzuführen. Soweit sich eine Tarifnorm auf das Arbeitsverhältnis von Außenseitern auswirkt, beruht dies nicht auf der normativen Wirkung des Tarifvertrages, sondern auf der privatautonom gestalteten Arbeitsvertragsbeziehung zwischen Arbeitgeber und Außenseiter.

Die hier gegebene einfache Differenzierungsklausel, welche die Anwendbarkeit des ETS-TV allein auf Personen, die zu einem bestimmten (in der Vergangenheit liegenden) Stichtag Mitglied der IG-Metall waren, regelt, übte weder unmittelbar noch mittelbar einen unzulässigen und gegen die negative Koalitionsfreiheit verstoßenden Druck auf Außenseiter aus, der Gewerkschaft beizutreten (vgl. LAG München v. 9. 8. 2013, a.a.O.). Denn der Tarifvertrag sollte allein für Arbeitnehmer gelten, die bereits seit gewisser Zeit Gewerkschaftsmitglieder waren. Die fehlende Gewerkschaftsmitgliedschaft zu einem in der Vergangenheit liegenden Stichtag stellt aber ein eindeutig feststehendes und nicht behebbares Faktum dar, weswegen von ihm auch kein Druck ausgehen kann, nunmehr der Gewerkschaft beizutreten (LAG München v. 22. 9. 2010, a.a.O.). Aber auch für die Zukunft ist eine Druckausübung ausgeschlossen, da ein nachfolgender Gewerkschaftsbeitritt nicht geeignet ist, die betreffenden – bislang nicht organisierten – Arbeitnehmer in den Genuss der tariflich festgelegten Rechte zu setzen.



Dass die Stichtagsregelung den persönlichen Geltungsbereich des ETS-TV betrifft, begegnet per se ebenso keinen Bedenken. Die Regelung generalisiert und typisiert, wie jede Stichtagsvereinbarung. Solche Regelungen sind dann gerechtfertigt sind, wenn sich die Wahl des Stichtags und ggf. des Referenzzeitraums am gegebenen Sachverhalt orientieren und vertretbar erscheinen, die Differenzierungsmerkmale im Normzweck angelegt sind und diesem nicht widersprechen (BAG v. 23. 3. 2011 – 10 AZR 701/09, ZTR 2011, 555).

**cc.** Auch aus sonstigen Rechtsgrundlagen (arbeitsrechtlicher Gleichbehandlungsgrundsatz; § 75 Abs. 1 BetrVG) lässt sich ein Anspruch der Klägerin auf höheres beE-Entgelt und zusätzliche Abfindungszahlung gegenüber der Beklagten zu 1 nicht begründen.

**(1)** Ein solcher Anspruch ergibt sich nicht aus dem allgemeinen arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz. Dieser gilt grundsätzlich nicht im Verhältnis von Außenseitern gegenüber tarifgebundenen Arbeitnehmern zum selben Arbeitgeber. Denn es besteht grundsätzlich keine Verpflichtung des Arbeitgebers, nicht organisierten Arbeitnehmern tariflich geregelte Arbeitsbedingungen oder das gleiche Leistungsniveau wie den tarifgebundenen Arbeitnehmern anzubieten. Die beiderseitige Tarifgebundenheit in einem Arbeitsverhältnis stellt einen legitimen Differenzierungsgrund für ein unterschiedliches Leistungsniveau in Arbeitsverhältnissen desselben Betriebes dar (vgl. nur BAG v. 23. 3. 2011 – 4 AZR 366/09, a.a.O., unter Rz. 45 m.w.N.).

**(2)** Ebenso wenig lässt sich aus dem besonderen betriebsverfassungsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz (§ 75 Abs. 1 BetrVG) ein Anspruch auf höheres beE-Entgelt und/oder zusätzliche Abfindung herleiten. Ein solcher Verstoß ließe sich allenfalls gegen die Beklagte zu 2 begründen, deren Betriebsrat den Interessenausgleich mit Namensliste abgeschlossen hatte. Dass bei der Beklagten zu 1 ein Betriebsrat bestand, ist weder vortragen noch ersichtlich. Dessen ungeachtet wäre ein Verstoß gegen § 75 Abs. 1 BetrVG schon deshalb nicht gegeben, da im Tarifsozialplan die betriebsverfassungsrechtlichen Schranken, wie in dieser Norm ausgestellt, gerade nicht gelten (BAG v. 6. 12. 2006 – 4 AZR 798/05, NZA 2007, 821, unter Rz. 24 ff., 28 ff. [juris]).

**(a)** Die in dieser Norm begründeten Amtspflichten von Arbeitgeber und Betriebsrat verleihen dem einzelnen Arbeitnehmer keine subjektiven Rechte gegenüber den Betriebspartnern (vgl. LAG München v. 25. 7. 2013, a.a.O., unter Rz. 62).

**(b)** Daneben ist eine etwaige Ungleichbehandlung nicht durch den Betriebsrat bzw. eine betriebliche Regelung ausgelöst, sondern durch eine Tarifvereinbarung; auch deshalb scheidet die Anwendbarkeit des betriebsverfassungsrechtlichen Gleichheitssatzes des § 75 Abs. 1 BetrVG aus. Denn der Interessenausgleich zwischen der Beklagten zu 2 und dem Betriebsrat ihres Betriebes ...-Straße, B-Stadt vom 4. Apr. 2012 regelt 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 4. Apr. 2012 Regelungen zur Milderung der wirtschaftlichen und sozialen Folgen enthalten sind, die beide Betriebsparteien als Ausgleichsmaßnahmen i.S.d. § 112 BetrVG anerkennen und diese für die betroffenen Beschäftigten abschließend übernehmen“ (Nr. 5 des Interessenausgleiches).

Zwar handelt es sich beim Interessenausgleich nicht um eine Betriebsvereinbarung, sondern um eine kollektive Vereinbarung besonderer Art, welche keine unmittelbaren und normativen Wirkungen für die Arbeitsverhältnisse zeitigt (vgl. BAG v. 20. 4. 1994 – 10 AZR 186/93, NZA 1995, 89, unter Rz. 27 [juris]; BGH v. 15. 11. 2000 – XII ZR 197/98, NJW 2001, 439, unter Rz 45 f. [juris]; *Fitting*, BetrVG, 26. Aufl., § 112, 112a Rz. 44 m.w.N.). Dennoch ist dieser entsprechend der für die Auslegung einer Betriebsvereinbarung geltenden Grundsätze auszulegen. Nach Wortlaut, Sinn und Zweck sowie systematischem Zusammenhang der Regelungen des Interessenausgleichs folgt, dass trotz des missverständlichen letzten Halbsatzes des 1. Satzes der Nr. 5 des Interessenausgleiches, beide Betriebsparteien anerkannten die Regelungen des Transfer- und Sozialtarifvertrages und übernahmen „sie für alle betroffenen Beschäftigten abschließend“, kein mit dem TS-TV identischer konstitutiver oder genuiner betrieblicher Sozialplan aufgestellt worden war. Vielmehr wollten die Betriebspartner lediglich deklaratorisch auf den in Bezug genommenen TS-TV verweisen, der als betrieblich relevant anerkannt werden würde. Dies bestätigt sich darin, dass eingangs der Nr. 5 des Interessenausgleiches ausdrücklich und eindeutig hervorgehoben wird, die Betriebsparteien wollten einen gesonderten Sozialplan gerade nicht aufstellen.

**dd.** Schließlich kann die Klägerin die geltend gemachten Ansprüche gegen die Beklagte zu 1 auch nicht auf die betriebliche Übung oder auf § 3 Abs. 2 TVG stützen.

**(1)** Ungeachtet der Frage, ob § 3 Abs. 2 TVG eine Anspruchsgrundlage darstellt, scheidet ein Anspruch daraus gegen die nicht tarifgebundene Beklagte zu 1 aus. Jedenfalls aber handelt es sich bei einer Vergütungsregelung um keine Betriebsnorm.

Der Begriff der „Betrieblichkeit“ einer Norm i. S. § 3 Abs. 2 TVG stellt ein Tatbestandsmerkmal dar (vgl. *Krause* in: *Jacobs/Krause/Oetker/Schubert*, Tarifvertragsrecht, 2. Aufl., § 4 Rz. 61). Eine Betriebsnorm enthält eine normative Regelung dar, die eine über das einzelne Arbeitsverhältnis hinausgehende unmittelbare und zwingende Geltung auch gegenüber den Arbeitnehmern beansprucht (BAG v. 26. 1. 2011 – 4 AZR 159/09, NZA 2011, 808, unter Rz. 28; BAG v. 1. 8. 2001 – 4 AZR 388/99, DB 2001, 2609, unter I. 2. c. bb. der Gründe). Betriebsnormen regeln das betriebliche Rechtsverhältnis zwischen dem Arbeitgeber und der Belegschaft als Kollektiv normativ, ohne aber Individualansprüche zu begründen (BAG v. 22. 2. 2012 – 4 AZR 527/10, AP TVG § 3 Nr. 52, unter Rz. 41). Im Kern handelt es sich bei ihnen um Regelungen der technisch-organisatorischen Verbundenheit der Arbeitsverhältnisse (*Krause*, a.a.O.; *ErfK/Franzen*, 14. Aufl., § 1 TVG Rz. 47).

Angesichts dessen handelt es sich bei Entgeltregelungen um keine Betriebsnormen, da diese nicht die technisch-organisatorische Verbundenheit der Arbeitsverhältnisse betreffen. Zudem entstünde aus ihnen, wollte man dennoch eine Betriebsnorm annehmen, kein Individualanspruch der Klägerin.

**(2)** Das Bestehen einer betrieblichen Übung, das zu einem Anspruch der Klägerin auf die höhere Vergütung führte, ist weder im Betrieb der Beklagten zu 1 noch in dem der Beklagten zu 2 dargelegt. Wenn sie ausführt, die Beklagte zu 2 habe die Inbezugnahme der einschlägigen Tarifverträge angeboten, so bedeutet dies allein, dass die dort enthaltenen Regelungen unter den ebenso genannten Voraussetzungen, also hier auch unter Berücksichtigung der Mitgliedschaft in der tarifschließenden Gewerkschaft zu einem bestimmten Zeitpunkt, Anwendung finden sollte. Unabhängig von der Frage, woraus eine entsprechende Verpflichtung der Beklagten zu 2 zu entnehmen sein soll, die der in Anspruch genommenen Beklagten zu 1 ohnehin nicht (ohne Weiteres) entgegengehalten werden könnte, im dreiseitigen Vertrag eine Bezugnahme auf die Tarifverträge anzubieten, wäre

daraus auch keine Übung dahingehend entstanden, die Tarifinhalte unabhängig von den tariflich bezeichneten Voraussetzungen zur Anwendung zu bringen.

**ee.** Letztlich kann offen bleiben, ob den Ansprüchen der Klägerin, so sie denn bestünden, die Abgeltungsklausel unter Abschnitt C Ziff. 4.1 des dreiseitigen Vertrages entgegenstünde. Danach sind „mit Abschluss der vorliegenden Vereinbarung ... sämtliche Ansprüche und Rechte der Parteien aus oder im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis sowie dessen Beendigung abgegolten und erledigt, soweit ein Verzicht hierauf rechtlich zulässig ist“.

Die Abgeltungsklausel verstößt weder gegen das Umgehungsverbot des § 306a BGB noch gegen § 242 BGB. Ebenso ist es der Beklagten nicht verwehrt, sich auf die Abgeltungsklausel zu berufen. Der dreiseitige Vertrag regelt detailliert die betriebsbedingte Beendigung des Arbeitsverhältnisses der Klägerin mit der hiesigen Beklagten zu 2 und dessen unmittelbaren Wechsel zur Beklagten zu 1 als, rechtlich selbstständige, beE im Sinne des § 216b SGB III, nebst Abfindungsansprüchen, unter Bezugnahme auf den TS-TV gleichen Datums und Erwähnung der weitergehenden Regelung des ETS-TV, soweit Arbeitnehmer unter dessen Geltungsbereich fallen (vgl. den dreiseitigen Vertrag, Abschnitt A Ziff. 2), nebst weiteren flankierenden Bestimmungen (Rückzahlungsverpflichtung bei Neubegründung eines Arbeitsverhältnisses mit einer Konzerngesellschaft der Beklagten nach Ausscheiden aus der Beklagten zu 2, Jubiläumzahlung, Zeugnis, betriebliche Altersversorgung, Inhalt der Rechte und Pflichten des neubegründeten Arbeitsvertrages der Klägerin mit der Beklagten zu 1 (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, 4 TVG wegen kurzzeitiger zwischenzeitlicher Gewerkschaftsmitgliedschaft der Klägerin ist nicht zu erkennen.

Damit wären auch etwaige, sich nicht aus dieser Vereinbarung, in Verbindung mit dem Sozialtarifvertrag, ergebende weitergehende Ansprüche hierdurch als abbedungen anzusehen, wie auch solche, die auf den allgemeinen Gleichbehandlungsgrundsatz gestützt würden.

**2.** Die Klägerin hat ferner keinen Anspruch auf Berechnung des beE-Entgelts nach der von ihr angesetzten Bruttolohnregelung. Das Berufungsgericht tritt insoweit den Aus-

fürungen der Tarifschiedsstelle gemäß § 8 TS-TV (Anlage K 2, Bl. 21 ff. d. A) in vollem Umfang bei. Nach der Regelung dieses Tarifvertrages sollten die Beschäftigten innerhalb der beE und hiesigen Beklagten zu 1 während der Zeit des Bezuges von Transferkurzarbeitergeld keinen Bruttomonatsverdienst, sondern ein „beE-Monatsentgelt“ unter Anrechnung der Transferkurzarbeitergeld-Zahlungen erhalten. Bei Letzteren handelte es sich um einen steuerfreien („Netto“-)Betrag (§ 3 Nr. 2 EStG), was zunächst die Rechnung des den Satz von 70 % des Bruttomonatseinkommens entsprechenden individuellen Nettoentgelts bedingt, nachdem eine Differenz nur aus gleichen Parametern (hier: Nettobeträge) ermittelt werden kann. Die Differenz zum Transferkurzarbeitergeld ist als „KuG-Zuschuss (netto)“ auszugleichen. Nur dieser Differenzbetrag ist auf einen Bruttobetrag hochzurechnen und als solcher auszuweisen. Dies entspricht zudem der Entscheidung der Schiedsstelle vom 14. 12. 2012 (Anlage B 8, Bl. 193 ff. d. A.).

Angesichts der zutreffend vorgenommenen Vergütungsberechnung scheidet auch eine von den geforderten € 10.000.- als Erhöhungsbetrag unabhängige Abfindungsdifferenz aus. Das Arbeitsgericht hat bereits zutreffend darauf hingewiesen, dass Basis der Berechnung der Abfindung das letzte regelmäßige Bruttomonatseinkommen, nicht aber das Jahreseinkommen ist (Abschnitt A Ziff. 2.1 des dreiseitigen Vertrages i.V.m. § 7 Abs. 1 TS-TV).

**3.** Nach dem Vorstehenden steht der Klägerin kein Anspruch gegen die Beklagte zu 2. auf Zahlung einer erhöhten Abfindung gem. ETS-TV zu. Der ETS-TV kommt schon deswegen nicht zur Anwendung, da er in seinem „persönlichen Geltungsbereich“ (§ 1 Abs. 2 ETS-TV) ausdrücklich festlegt, es seien nur diejenigen Beschäftigten erfasst, welche bereits am 23. März 2012, 12:00 Uhr, also zwölf Kalendertage vor dem Tarifabschluss, Mitglied der IG Metall gewesen waren und die Voraussetzungen für die Zahlung von Transfer-Kurzarbeitergeld nach §§ 169 f SGB III erfüllten, was bei der Klägerin, wie ausgeführt (oben II. 1. a. aa.) nicht der Fall war.

**4.** Schließlich kann die Klägerin von beiden Beklagten als Gesamtschuldner keine höhere Sprinterprämie nach Anlage A Ziff. 2.2. des dreiseitigen Vertrages vom 4. Apr. 2012 verlangen. Nachdem die Berechnung der klägerischen Vergütung nach dem Vorstehenden zutreffend vorgenommen worden war, scheidet bereits eine höhere Sprinterprämie, die sich aus einer den Vorstellungen der Klägerin entsprechenden Vergütungsbe-

rechnung ergäbe, aus. Dass darüber hinaus Berechnungsfehler festzustellen gewesen wären, ist der Berufungsbegründung nicht zu entnehmen.

5. Von der Zurückweisung der Berufung ist auch die Abweisung der Klageerweiterung in der Berufungsinstanz erfasst (vgl. *Schumann/Kramer*, Die Berufung in Zivilsachen, 6. Aufl., Rz. 661).

III. Die Kostenentscheidung beruht auf § 97 Abs. 1 ZPO.

IV. Die Revision war schon im Hinblick auf die Vielzahl von Parallelverfahren und der deshalb anzunehmenden grundsätzlichen Bedeutung zuzulassen (§ 72 Abs. 2 Nr. 1 ArbGG).

### **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/>.

Dr. Künzl

Dr. Müller

Hofmann

