

8 Sa 240/13
8 Ca 8477/12
(ArbG München)

Verkündet am: 25.09.2013

Lais
Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle



Landesarbeitsgericht München

Im Namen des Volkes

URTEIL

In dem Rechtsstreit

A.
A-Straße, A-Stadt

- Kläger und Berufungskläger -

Prozessbevollmächtigte/r:

Rechtsanwälte B.
B-Straße, A-Stadt

gegen

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

- Beklagter und Berufungsbeklagter -

Prozessbevollmächtigte/r:

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

hat die 8. Kammer des Landesarbeitsgerichts München auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 25. September 2013 durch den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht Dyszak und die ehrenamtlichen Richter Kleitsch und Rottach

für Recht erkannt:

1. Die Berufung des Klägers gegen das Endurteil des Arbeitsgerichts München vom 20.02.2013 – 8 Ca 8477/12 – wird auf seine Kosten zurückgewiesen.

2. Die Revision wird zugelassen.

Tatbestand:

Die Parteien streiten um die Höhe der dem Kläger zustehenden Abfindung und monatlichen Zahlungen im Zusammenhang mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit der Beklagten zu 1) und der Begründung eines Vermittlungs- und Qualifizierungsverhältnisses mit der Beklagten zu 2), einer zu 100% von der Beklagten zu 1) finanzierten Transfergesellschaft.

Der Kläger war bei der Beklagten zu 1) zu einer monatlichen Bruttovergütung von zuletzt € 4.959,91.- beschäftigt. Er war und ist nicht Mitglied einer Gewerkschaft.

Zwischen den Arbeitsvertragsparteien und der Beklagten zu 2) kam es im April 2012 zum Abschluss eines dreiseitigen Vertrags, hinsichtlich dessen auf Anlage K6 zur Klage vom 20.07.2012 (Bl.32 ff d. A.) Bezug genommen wird. Durch diesen Vertrag wurde das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des 30.04.2012 beendet (Abschnitt A Ziffer 1) und zum 01.05.2012 für zwei Jahre ein Vermittlungs- und Qualifizierungsverhältnis zur Beklagten zu 2) begründet (Abschnitt B Ziffer 1). Abschnitt A Ziffer 2 regelt unter der Überschrift „Abfindungszahlung“ unter Ziffer 2.1., dass

„die Höhe der Abfindung (...) gem. § 7 Abs. I des Transfer- und Sozialtarifvertrags abhängig von der Dauer der Betriebszugehörigkeit“

sein sollte, sowie:

„Der Höchstbetrag für die Abfindung beträgt gem. § 7 Abs. II Transfer- und Sozialtarifvertrag € 110.000.-. (...)

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

Die Abfindung sollte mit dem Ausscheiden aus der Transfergesellschaft fällig sein, wobei eine abweichende Vereinbarung über die Fälligkeit schriftlich möglich sein sollte. Im Fall einer Anschlussbeschäftigung mit der Beklagten zu 1) oder einem von ihr beherrschten oder Tochterunternehmen sollte die Abfindung – gegebenenfalls teilweise – an die Beklagte zu 2) zurückzuzahlen sein (Abschnitt A Ziffer 3 Abs. 1).

Während der Dauer des Vertrags mit der Beklagten zu 2) sollte der Kläger nach Ziffer 4 des Abschnitts B

„gemäß § 5 Abs. 3 des Transfer- und Sozialtarifvertrags (...) – unter Anrechnung von Zahlungen der Agentur für Arbeit – bis zu ihrem/seinem Ausscheiden monatlich 70% ihres /seines BruttoMonatsEinkommens“

erhalten.

„Das BruttoMonatsEinkommen ist das 13,5-fache des bisherigen BruttoMonatsEinkommens dividiert durch zwölf.“

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

In Abschnitt C Ziffer 3.1. war festgehalten, dass bei der Beklagten zu 2) keine tarifvertraglichen Regelungen gelten würden. In Ziffer 4. schließlich wurden – soweit rechtlich möglich – sämtliche Ansprüche und Rechte der Parteien aus oder im Zusammenhang mit dem

Arbeitsverhältnis sowie dessen Beendigung als abgegolten und erledigt erklärt mit Ausnahme derjenigen, die sich aus dem dreiseitigen Vertrag ergäben.

Vor Abschluss dieses Vertrags hatten am 04.04.2012 die Beklagte zu 1) und die für sie zuständige IG Metall einen Transfer- und Sozialtarifvertrag geschlossen, hinsichtlich dessen auf Anlage K4 zur Klage vom 20.07.2012 (Bl. 22 ff d. A.) verwiesen wird. In ihm wurde für alle Beschäftigten des Betriebs der Beklagten zu 1) in A-Stadt, soweit sie die Voraussetzungen für einen Anspruch auf Transferkurzarbeitergeld erfüllten, die Errichtung einer Transfergesellschaft unter Überwachung der Gewerkschaft (§ 4), die Modalitäten des Wechsels der Mitarbeiter, namentlich der Abschluss eines dreiseitigen Vertrags zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses und zur Begründung eines Transferarbeitsverhältnisses, die Zahlung eines BeE-Monatsentgelts von monatlich 70% des Bruttomonatseinkommens im Sinne des 13,5-fachen des bisherigen Bruttomonatsgehaltes dividiert durch zwölf unter Anrechnung der Zahlungen der Agentur für Arbeit (§5) sowie die Zahlung einer Abfindung bis zu einem Höchstbetrag von € 110.000,- (§ 7) geregelt.

Ebenfalls am 04.04.2012 schlossen dieselben Tarifvertragsparteien einen Ergänzungstransfer- und Sozialtarifvertrag, hinsichtlich dessen auf Anlage K5 zur Klage vom 20.07.2012 (Bl. 30 f d. A.) Bezug genommen wird. Er sollte nach § 1 Absatz 2 für alle Beschäftigten der Beklagten zu 1) gelten, die bis einschließlich 23.03.2012, 12 Uhr, Mitglied der IG Metall geworden waren, sofern sie die individuellen Voraussetzungen für den Anspruch auf Transferkurzarbeitergeld erfüllten. Nach ihm sollte in Ergänzung zum zeitgleichen Transfer- und Sozialtarifvertrag das BeE-Monatsentgelt auf 80% des Bruttomonatseinkommens (§ 2) und die in jenem vorgesehene Abfindung um einen zusätzlichen Betrag von € 10.000.- bis zu einem Höchstbetrag von € 120.000.- erhöht werden (§ 3).

Beide Tarifverträge sollten nach ihrer Schlussregelung widerruflich sein, ausgenommen jedoch für den Fall, dass mindestens 90% der Beschäftigten, denen ein Wechsel in die Transfergesellschaft angeboten würde, dem dreiseitigen Vertrag zustimmten.

Am 04.04.2012 wurde schließlich zwischen der Beklagten zu 1) und dem bei ihr errichteten Betriebsrat anlässlich der geplanten Schließung des Münchener Betriebs ein Interes-

senausgleich geschlossen, dem eine Namensliste der zu kündigenden Arbeitnehmer als Anlage 6 beigefügt war. Ausdrücklich stimmten die Betriebsparteien darin 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“

wollten. Ergänzend wird auf Anlage K 3 zur Klage vom 20.07.2012 (Bl. 17ff d. A.) verwiesen.

Die erste Abrechnung der Beklagten zu 2) vom Mai 2012 enthielt die Abfindung aus dem dreiseitigen Vertrag. Seit Mai 2012 erhielt der Kläger Kurzarbeitergeld durch die Agentur für Arbeit in wechselnder Höhe. Die Beklagte zu 2) zahlte ihm monatlich wechselnde Beträge, die zusammen mit den Leistungen der Agentur für Arbeit dem Nettobetrag entsprechen, der sich aus 70% seiner früheren Bruttovergütung ergab, wobei dafür die Bruttomonatsvergütung mal 13,5 genommen und durch 12 geteilt worden war. Zusammen mit den immer wechselnd anfallenden Steuern und Sozialversicherungsbeiträgen auf den von der Beklagten zu 2) gezahlten Nettobetrag ergaben sich monatlich wechselnde Bruttobeträge, die in der Abrechnung ausgewiesen waren.

Mit seiner Klage vom 20.07.2012 forderte der Kläger die Zahlung weiterer monatlicher Vergütung und eine weitere Abfindungszahlung.

Am 14.12.2012 erließ die Tarifschiedsstelle gemäß § 8 des Transfer- und Sozialtarifvertrages einen Spruch, der – kurz gefasst – die Berechnungsmethode der Beklagten bestätigte; wegen der Einzelheiten wird auf die Anlage B 4 (Bl. 153 ff. d. A.) Bezug genommen.

Der Kläger hat vor dem Arbeitsgericht die Ansicht vertreten, dass die Differenzierung zwischen Gewerkschaftsmitgliedern und anderen Arbeitnehmern, wie die Tarifverträge sie fest- und der dreiseitige Vertrag sie weitergeschrieben habe, nicht gerechtfertigt sei, sondern vielmehr einen Verstoß gegen die negative und die positive Koalitionsfreiheit darstelle. Er habe daher aus dem Gesichtspunkt arbeitsrechtlicher Gleichbehandlung dieselben

Ansprüche wie die zu Unrecht Bevorzugten. Auf ihre Tarifbindung könne sich die Beklagte zu 1) nicht berufen, weil sie durch den Verzicht auf einen Sozialplan und die Mitwirkung an dem Tarifwerk selbst dieses Recht gesetzt habe. Die Stichtagsregelung sei außerdem deshalb zu beanstanden, weil faktisch der Gewerkschaftsbeitritt nachträglich rückwirkend möglich gewesen sei. Der Anspruch ergebe sich auch aus dem betriebsverfassungsrechtlichen Gebot der Gleichbehandlung in § 75 BetrVG.

Unabhängig von der Quote sei die Berechnung des monatlichen Entgelts durch die Beklagte zu 2) fehlerhaft, wenn sie bei der Anrechnung des Transferkurzarbeitergeldes auf die Nettovergütung herunter- und dann zu einem immer wechselnden und schwer verständlichen Bruttobetrag heraufgerechnet habe; nach dem dreiseitigen Vertrag stünden ihm jedenfalls 70% seines bisherigen Bruttomonatseinkommens zu. Die Berechnungsmethode der Beklagten entspreche nicht dieser Zusage.

Nach Umstellung, teilweiser Rücknahme und Erweiterung seiner Klage um einen Feststellungsantrag hat der Kläger vor dem Arbeitsgericht zuletzt beantragt:

- I. Die Beklagten zu 1) und 2) werden als Gesamtschuldner verurteilt, an den Kläger eine zusätzliche Abfindung in Höhe von € 10.000,- brutto nebst Zinsen hieraus in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit 01.06.2012 zu bezahlen.
- II. Es wird festgestellt, dass die Beklagte zu 2) verpflichtet ist, dem Kläger ein monatliches Gehalt während der Dauer des Transferarbeitsverhältnisses bei der Beklagten zu 2) in Höhe von 80% seines vorherigen Bruttomonatseinkommens bei der Beklagten zu 1) unter Anrechnung von Leistungen der Agentur für Arbeit zu bezahlen, wobei das Bruttomonatseinkommen das 13,5fache des bisherigen Bruttomonatseinkommens dividiert durch 12 ist.
- III. Die Beklagte zu 2) wird verurteilt, an den Kläger für Mai 2012 ein zusätzliches Gehalt in Höhe von € 557,99 brutto nebst Zinsen hieraus in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit 01.06.2012 zu bezahlen.
- IV. Die Beklagte zu 2) wird verurteilt, an den Kläger Gehalt für Juni 2012 in Höhe von € 4.463,92 brutto abzüglich bereits gezahlter € 2.274,01 netto nebst Zinsen

- 7 -

hieraus in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit 01.07.2012 zu bezahlen.

- V. Die Beklagte zu 2) wird verurteilt, an den Kläger Gehalt für Juli 2012 in Höhe von € 4.463,92 brutto abzüglich bereits gezahlter € 2.274,01 netto nebst Zinsen hieraus in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit 01.08.2012 zu bezahlen.
- VI. Die Beklagte zu 2) wird verurteilt, an den Kläger Gehalt für August 2012 in Höhe von € 4.463,92 brutto abzüglich bereits gezahlter € 2.274,01 netto nebst Zinsen hieraus in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit 01.07.2012 zu bezahlen.
- VII. Die Beklagte zu 2) wird verurteilt, an den Kläger Gehalt für September 2012 in Höhe von € 4.463,92 brutto abzüglich bereits gezahlter € 2.482,66 netto nebst Zinsen hieraus in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit 01.10.2012 zu bezahlen.
- VIII. Die Beklagte zu 2) wird verurteilt, an den Kläger Gehalt für Oktober 2012 in Höhe von € 4.463,92 brutto abzüglich bereits gezahlter € 2.316,44 netto nebst Zinsen hieraus in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit 01.11.2012 zu bezahlen.
- IX. Die Beklagte zu 2) wird verurteilt, an den Kläger Gehalt für November 2012 in Höhe von € 4.463,92 brutto abzüglich bereits gezahlter € 2.274,01 netto nebst Zinsen hieraus in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit 01.12.2012 zu bezahlen.

Die Beklagten haben beantragt:

Klageabweisung.

Sie haben vor dem Arbeitsgericht die Auffassung vertreten, dem Kläger stünden weitere Ansprüche nicht zu. Für die Beklagte zu 1) ergebe sich das schon daraus, dass sie nach dem dreiseitigen Vertrag gar nicht hafte, sondern dieser sie vielmehr aus allen Verbindlichkeiten entlasse. Doch auch die Beklagte zu 2) schulde weder eine höhere Vergütung

noch Abfindung, weil der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz nicht greife, wenn, wie hier der Fall, die differenzierte Leistung aufgrund Normenvollzugs erfolge. Die Gewerkschaftszugehörigkeit sei ein zulässiger Differenzierungsgrund, zumal dann, wenn durch den in der Vergangenheit liegenden Stichtag kein unzulässiger Druck auf nicht gewerkschaftlich Organisierte ausgeübt wurde. Schließlich scheiterten Ansprüche des Klägers auch daran, dass eine „Anpassung nach oben“ zur Korrektur einer eventuellen Ungleichbehandlung nicht möglich sei.

Ansprüche seien außerdem durch Abschnitt C Ziffer 4 des dreiseitigen Vertrags abgegolten.

Die Berechnung der monatlichen Zahlungen durch die Beklagte zu 2) sei nicht zu beanstanden. Sie sei angesichts der steuerlichen Freistellung des Transferkurzarbeitergelds die einzige realisierbare Abrechnung unter Berücksichtigung der Leistungen der Agentur für Arbeit. Hinsichtlich der konkreten beispielhaften Proberechnung werde auf die Anlagen B1 und B2 zum Beklagtenschriftsatz vom 15.11. 2012 (Bl. 104 ff. d. A.) verwiesen. Der Transfer- und Sozialtarifvertrag spreche in § 5 Abs. 3 daher auch nicht von einem Bruttomonatsentgelt, sondern von einem BeE-Monatsentgelt, das sich aus dem bisherigen Bruttomonatseinkommen errechne.

Mit Endurteil vom 20.02.2013 – 8 Ca 8477/12 – hat das Arbeitsgericht München die Klage in vollem Umfang als unbegründet abgewiesen.

Ein Anspruch auf eine weitere Abfindung von € 10.000.- ergebe sich nicht aus dem zwischen den Beteiligten geschlossenen dreiseitigen Vertrag: Der Kläger erfülle nicht die Voraussetzungen der Ziffer 2.1. Satz 4 des Abschnitts A. Danach müsste er in den Geltungsbereich des Ergänzungstransfer- und Sozialtarifvertrags fallen. Nach dessen § 1 Abs. 2 sei dieser persönlich für alle Beschäftigten des A Betriebs der Beklagten zu 2) eröffnet, die bis einschließlich 23.03.2012, 12 Uhr, Mitglied der IG Metall geworden waren. Unstreitig treffe das für den Kläger nicht zu.

Der Anspruch folge auch nicht aus einer ergänzenden Auslegung des Vertrags. Eine solche käme nur dann in Frage, wenn eine sinnwidrige Regelungslücke bestünde, weil die

Klausel, nach der für den erhöhten Anspruch besondere Anforderungen vorliegen müssen, unwirksam wäre. Eine Unwirksamkeit bestehe aber nicht; die Anforderung der Gewerkschaftszugehörigkeit zum genannten Stichtag sei nicht zu beanstanden. Insbesondere sei sie nicht als Verstoß gegen die negative Koalitionsfreiheit der nicht organisierten Mitarbeiter rechtswidrig.

Grundsätzlich sei die Unterscheidung von gewerkschaftlich organisierten und nicht organisierten Mitarbeitern in Tarifverträgen nicht zu beanstanden. Vielmehr sei sie Folge der Möglichkeit gewerkschaftlicher Organisation und damit Gegenstand koalitionsmäßiger Betätigungsfreiheit sowie Ausdruck des Rechts auf Bestandschutz nach Art. 9 Abs. 3 GG und in § 4 Abs. 1 TVG gesetzlich angeordnet. Dies gelte auch dann, wenn die Gewerkschaftszugehörigkeit ausdrücklich für einen tarifvertraglichen Anspruch vorausgesetzt sei. Gegen solche sog. „einfache Differenzierungsklauseln“, die für einen einzelnen Anspruch die Mitgliedschaft in der Gewerkschaft ausdrücklich zu einer Anspruchsvoraussetzung machten, habe die höchstrichterliche Rechtsprechung eben wegen der gesetzlich vorgesehenen Unterscheidung grundsätzlich keine Bedenken. Dies entspreche der hiesigen Konstellation, in der zwar nicht „im Innern“ eines Tarifvertrages ein einzelner Anspruch von der Gewerkschaftsmitgliedschaft abhängt, aber der gesamte Ergänzungstransfer- und Sozialtarifvertrag in seinem Geltungsbereich auf Gewerkschaftsmitglieder beschränkt sei. Hier wie dort seien nur einzelne – im vorliegenden Fall zwei – Ansprüche an die gewerkschaftliche Organisation gebunden.

Eine Ausnahme vom Grundsatz der Zulässigkeit solcher Klauseln liege nicht vor. Die Schranke sei dort gegeben, wo die negative Koalitionsfreiheit der nicht Organisierten betroffen sei. Es bestehe Einigkeit darüber, dass sie insbesondere das Recht des Einzelnen umfasse, sich nicht zu Koalitionen zusammenzuschließen, bestehenden Koalitionen fernzubleiben und bei bereits erfolgtem Eintritt wieder austreten zu dürfen. Wo die Gewerkschaften in Anspruch nähmen, Regelungen auch für Nichtorganisierte zu treffen, widerspreche das dieser Freiheit. Selbes gelte, wenn durch tarifliche Regelungen Druck auf nicht Organisierte ausgeübt werde, wobei aber ein Anreiz derselben auf Außenseiter, selbst Mitglied einer Koalition zu werden und damit von den Vorzügen zu profitieren, als Ausdruck der positiven Koalitionsfreiheit hingenommen werden müsse.

Ein solcher Druck gehe von Tarifnormen in der Regel schon deshalb nicht aus, weil sie allein die in Koalitionen Organisierten treffen; auf andere erstrecke sich die unmittelbare Wirkung der Tarifverträge nicht. Anders sei es dann, wenn die Tarifnormen auf nicht Organisierte zurückwirkten, indem sie jeweils regulierend auf die Vereinbarungen oder die Vertragspraxis des tarifgebundenen Arbeitgebers mit nicht organisierten Arbeitnehmern im Verhältnis zu den Ansprüchen der Gewerkschaftsmitglieder einwirkten.

Vorliegend zeitige die tarifliche Differenzierung keinen derartigen Effekt: Es sei der Beklagten zu 2) unbenommen geblieben, nicht nur den Transfer- und Sozialtarifvertrag, sondern auch seine Ergänzung unabhängig von der gewerkschaftlichen Organisation zur Grundlage des dreiseitigen Vertrags mit allen Mitarbeitern zu machen. Eine andere Regelung sei den Tarifverträgen nicht zu entnehmen. Die nicht gewerkschaftlichen organisierten Mitarbeiter seien nicht grundsätzlich von den Vorteilen ausgeschlossen gewesen. Zwar sei nach Angabe der Beklagten von der Gewerkschaft eine „Besserstellung“ ihrer Mitglieder gewollt gewesen und die Differenzierung auch mit den unterschiedlich definierten Geltungsbereichen der Tarifverträge angelegt worden, indem der eine für „alle Beschäftigten“ und der andere nur für Gewerkschaftsmitglieder anwendbar sein sollte. Darin habe die Planung gelegen, den ersteren über die Gewerkschaftsgrenze hinaus für alle, auch die nicht organisierten Mitarbeiter der Beklagten zu 2) zur Geltung zu bringen. Doch sei diese geplante Differenzierung nicht rechtlich zwingend oder im Tarifvertrag abgesichert gewesen. Vielmehr hätte die Beklagte zu 2) rechtlich die Möglichkeit gehabt, die Geltung beider Tarifverträge mit allen Mitarbeitern zu vereinbaren. Dem habe die (jedenfalls theoretische) Möglichkeit der nicht gewerkschaftlich organisierten Mitarbeiter entsprochen, Solches zu fordern. Damit sei der negativen Koalitionsfreiheit genügt. Dies gelte vorliegend umso mehr, als mit der Widerruflichkeit der Tarifverträge unter einem gewissen Quorum der Zustimmung die Arbeitnehmer eine gewisse Einflussmöglichkeit gehabt hätten, durch Verweigerung des Vertragsabschlusses den Arbeitgeber zum Widerruf zu animieren. Dass dies möglicherweise an der Organisation der Mitarbeiter gescheitert sei, sei ein Aspekt der negativen Koalitionsfreiheit; es fehle den nicht Organisierten regelmäßig an der Organisation.

Nicht gefolgt werde der Auffassung, bei großen Beträgen, die für die Organisierten reserviert werden, würde ein „struktureller“ Druck auf die negative Koalitionsfreiheit entstehen.

Ein solches Kriterium entspreche einerseits nicht der Konzeption der gewerkschaftlichen Organisationsmöglichkeit, durch ihre Mächtigkeit Vorteile für Mitglieder zu erstreiten, und andererseits der Entscheidung, dieser fernzubleiben: Ein Außenseiter habe eben ohne eine gesonderte Rechtsgrundlage, die ihm die Anwendung von Tarifnormen auf sein Arbeitsverhältnis verschaffe, keinen Anspruch auf Gleichbehandlung mit einem Tarifgebundenen. Seiner in Anspruch genommenen Freiheit, seine Verträge selbstständig zu verhandeln, stehe die des Arbeitgebers gegenüber, Tarifvertragsnormen, an die er gegenüber Gewerkschaftsmitgliedern normativ gebunden ist, auch auf die Arbeitsverhältnisse mit Außenseitern anzuwenden oder eben nicht. Ob er darauf im Sinn des nicht organisierten Arbeitnehmers eingehe, sei nicht eine Frage der grundgesetzlichen Freiheit, sondern der realen Verhältnisse. Dass vorliegend die Arbeitnehmerschaft gespalten gewesen sei und die Gewerkschaft hier Lobbypolitik für ihre Mitglieder betrieben habe, sei rechtlich irrelevant. Das Gesetz habe in § 112 Abs. 1 S. 4 BetrVG vielmehr mit der impliziten Anerkennung eines Sozialtarifvertrags die Möglichkeit unterschiedlicher Regelungen auch in Situationen sozialplanpflichtiger Abbaumaßnahmen vorgesehen.

Die Unzulässigkeit der Differenzierung ergebe sich schließlich nicht daraus, dass vorliegend der Anspruch zusätzlich an einen Stichtag der Gewerkschaftsangehörigkeit geknüpft worden sei. Die Stichtagsregelung sei unbedenklich. Nach der ständigen höchstrichterlichen Rechtsprechung dürften Tarifvertragsparteien generalisieren und typisieren. Sie müssten dabei auf eine möglichst breite, alle betroffenen Gruppen und Regelungsgegenstände einschließende Beobachtung aufbauen. Danach seien Stichtagsregelungen mit ihrer notwendigen Pauschalierung aus Gründen der Praktikabilität grundsätzlich – ungeachtet der damit verbundenen Härten – zur Abgrenzung von begünstigten Personenkreisen gerechtfertigt, solange sich die Wahl des Stichtags und des Referenzzeitraums am gegebenen Sachverhalt orientierten und vertretbar erschienen. Die hier zu beurteilende Stichtagsregelung entspreche diesen Anforderungen. Mit der Festlegung der weitergehenden Ansprüche aus dem Ergänzungstransfer- und Sozialtarifvertrag halte sie den Umfang der Abwicklungsleistungen überschaubar und lege damit die Grundlage für das Ziel der möglichst weitgehenden Abfederung der Nachteile der Betriebsschließung im Rahmen der Sanierung. Es werde nicht verkannt, dass Stichtagsregelungen in Tarifverträgen, die für einen Anspruch auf monatliche Leistungen an die Gewerkschaftsmitgliedschaft in der Vergangenheit anknüpfen, grundsätzlich im Hinblick auf die positive Koalitionsfreiheit des

Art. 9 Abs. 3 GG problematisch sein könnten. Denn entgegen § 4 TVG werde den später eintretenden Mitgliedern der wesentliche Ertrag ihres Gewerkschaftsbeitritts verwehrt. Vorliegend gehe es jedoch nicht um eine den vom Bundesarbeitsgericht entschiedenen Fällen vergleichbare monatliche Leistung. Wenngleich sie als Vergütung bezeichnet sei, handle es sich tatsächlich doch um Abwicklungszahlungen im Zusammenhang mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit der Beklagten zu 2).

Der Kläger habe auch keinen Anspruch auf weitere Abfindung aus dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz. Die unterschiedliche Behandlung von Gewerkschaftsmitgliedern und nicht Organisierten stelle, wie bereits ausgeführt, keine unsachliche Differenzierung dar.

Der Anspruch auf erhöhte Abfindung ergebe sich auch nicht aus dem Gebot der betriebsverfassungsrechtlichen Gleichbehandlung nach § 75 BetrVG. Dabei könne offenbleiben, ob der Verweis der Betriebsparteien auf den Transfer- und Sozialtarifvertrag im Interessenausgleich im Sinne eines Sozialplans zu verstehen sei; was das Wort „übernehmen“ nahelege. Jedenfalls aber würden mit einer solchen Regelung die Mitarbeiter nicht ungleich behandelt, namentlich nicht die Gewerkschaftsmitglieder besser gestellt. Denn nach dem Willen der Betriebsparteien sollten alle nach diesem Tarifvertrag behandelt werden.

Soweit die Übernahme in Kenntnis des Ergänzungstarifvertrags erfolgt sei, begründe das nicht den Einwand ungleicher Behandlung; der Betriebsrat sei nicht gehalten, Mitarbeitern die Vorteile zu organisieren, die andere aus einer gesonderten Verabredung mit dem Arbeitgeber zustünden.

Der Kläger könne auch keine Erhöhung des monatlichen Entgelts auf 80% des früheren Bruttomonatseinkommens verlangen. Ein solcher Anspruch ergebe sich entsprechend der obigen Überlegungen weder aus dem dreiseitigen Vertrag noch aus dem betriebsverfassungsrechtlichen oder dem allgemeinen arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz. Daran ändere sich nichts dadurch, dass die Beklagte zu 2) nicht tarifgebunden, sondern allein durch Einbeziehung der Tarifverträge mittels des dreiseitigen Vertrags an die tarifvertraglichen Festlegungen gebunden sei. Nicht der Grund der Bindung begründe die

Rechtmäßigkeit der Differenzierung, sondern die grundsätzliche Zulässigkeit unterschiedlicher Vertragsbedingungen für Koalitionsmitglieder und andere.

Der Kläger habe schließlich keinen Anspruch auf höhere monatliche Bruttovergütung: Die Abrechnung der geschuldeten Vergütung durch die Beklagte zu 1) sei nicht zu beanstanden. Sie entspreche der Absprache der Parteien im dreiseitigen Vertrag. Dies folge aus der Auslegung der Ziffer 4 des Absatzes 1 des Abschnittes B des Vertrags. Die Wortlautauslegung möge auf den ersten Blick für die vom Kläger vertretene Ansicht sprechen. Im Zusammenhang des gesamten Satzes gesehen sei jedoch auch die von der Beklagten zu 1) zu Grunde gelegte Version gedeckt: Sie gehe von 70% des bisherigen Bruttomonatseinkommens und nicht etwa von 70% der bisherigen Nettovergütung als Grundlage der Berechnung aus, wobei sie, wie vertraglich vorgesehen, die „Anrechnung von Zahlungen der Agentur für Arbeit“ vornehme. Diese Anrechnung sei aber sinnvoll nur in der von der Beklagten zu 1) vollzogenen Weise möglich: Angesichts der Steuerfreiheit des Transferkurzarbeitergeldes nach § 3 Nr. 2 Alt. 3 EStG könne ein Abzug desselben nur von einem Nettobetrag geschehen. Der Abzug von dem Nettobetrag, der sich aus den 70% Brutto ergibt, würde dazu führen, dass Steuern für das Kurzarbeitergeld als steuerfreiem Betrag abgeführt würden. Dieser dem Arbeitnehmer zustehende Betrag müsste dann aber seinerseits als Zufluss versteuert und wiederum bei der Höhe des Kurzarbeitergelds berücksichtigt werden. Dies führte dazu, dass in gegenseitiger Abhängigkeit voneinander ständig Nachberechnungen notwendig würden.

Die Systematik der Entgeltregelung bestätige die Berechnungsweise der Beklagten. Die vertragliche Vergütungsvereinbarung in Ziffer 4 des Abschnittes B nehme Bezug auf § 5 Abs. 3 des Transfer- und Sozialtarifvertrags. Aus ihm gehe – anders als aus dem dreiseitigen Vertrag – deutlicher hervor, dass die geschuldete Vergütung nicht notwendig ein Bruttobetrag sei. Die Tarifnorm differenziere nämlich zwischen dem BeE-Monatsentgelt, das unter Anrechnung der Zahlungen der Agentur für Arbeit gezahlt werden solle, dem Bruttomonatseinkommen als Richtgröße und dem Bruttomonatsgehalt, das multipliziert mit 13,5 und dividiert durch 12 das Bruttomonatseinkommen ausmache.

Der Zusammenhang mit den sonstigen Klauseln des Vertrags mache deutlich, dass die Vergütungsleistung in Zeiten, in denen Kurzarbeitergeld gezahlt werde, als Zuschuss da-

zu i. S. d. § 106 Abs. 2 S. 2 SGB III konzipiert sei. Ein solcher sei anzunehmen, wenn Arbeitsentgelt unter Abzug von Kurzarbeitergeld gezahlt werden solle. Nach Ziffer 1 Satz 2 des Abschnitts B sei von Anfang an Kurzarbeit angeordnet gewesen. In Ziffer 2 der Präambel sei festgeschrieben, dass Kurzarbeitergeld beantragt werde. Schließlich sollten alle Leistungen der Agentur für Arbeit angerechnet werden, wie sich aus Ziffer 4 Abs. 1 und Abs. 4 ergebe.

Schließlich sprächen Sinn und Zweck der Regelung für die Auslegung, wie die Beklagte zu 2) sie in Zeiten der Zahlung von Kurzarbeitergeld annehme. Die Leistungen der Agentur für Arbeit sollten zur Entlastung der Beklagten angerechnet werden. Dies sei nach obigen Feststellungen rechtlich zutreffend allein mit der von der Beklagten gewählten Methode möglich.

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

Gegen dieses Endurteil, das ihm am 27.02.2013 zugestellt wurde, wendet sich der Kläger mit seiner am 22.03.2013 eingegangenen und am 26.04.2013 begründeten Berufung. Mit der Berufungsbegründung wurde die Klage erweitert, mit Schriftsatz vom 16.09.2013 wurde sie geändert.

Zur Begründung seines Rechtsmittels bringt der Kläger im Wesentlichen vor, dass sich die Ansprüche des Klägers zwar weder aus dem dreiseitigen Vertrag noch aus dem Ergänzungstransfer- und Sozialtarifvertrag entnehmen ließen, sie jedoch entgegen der Auffassung des Arbeitsgerichts aus dem arbeitsrechtlichen und aus dem betriebsverfassungsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz folgen würden. Danach sei eine willkürliche Ungleichbehandlung von Arbeitnehmern eines Betriebes ausgeschlossen. Aus der Unzulässigkeit der ungerechtfertigten Ungleichbehandlung ergebe sich auch ein Anspruch auf die die Gleichbehandlung bewirkende Leistung. Er meine, dass einfache Differenzierungsklauseln zu Gunsten von Gewerkschaftsmitgliedern immer noch grundsätzlich als unwirksam anzusehen seien. Darüber hinaus sei der Ergänzungstransfer- und Sozialtarifvertrag in § 1 Abs. 2 mit einer Stichtagsklausel versehen worden, die als zusätzliche un-

zulässige Differenzierung anzusehen sei, weil sie gegen die negative Koalitionsfreiheit verstoße.

Der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz sei dann einschlägig, wenn der Arbeitgeber nach einer abstrakten selbstgesetzten Regel und einem erkennbaren generalisierenden Prinzip Leistungen gewähre. Mit den Entscheidungen gegen den Abschluss eines Sozialplans mit dem örtlichen Betriebsrat und für den Abschluss der Tarifverträge habe sich die Beklagte zu 1) gestaltend in diesem Sinne verhalten. Es habe ihr freigestanden, ohne Einbeziehung der Gewerkschaft lediglich mit dem Betriebsrat einen Interessenausgleich und Sozialplan abzuschließen, was sie jedoch nicht getan habe. Ohne Einverständnis der Beklagten zu 1) wären die Haustarifverträge nicht zustande gekommen. Daher könnten sich die Beklagten nicht darauf berufen, sie würden lediglich tarifliche Vorschriften vollziehen.

Der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz schließe eine willkürliche Ungleichbehandlung von Arbeitnehmern eines Betriebes aus. Wäre an Stelle der Tarifverträge nur ein Sozialplan mit dem Betriebsrat geschlossen worden, so hätten alle Beschäftigten unter Berücksichtigung des Gleichbehandlungsgrundsatzes gleichermaßen von den Ausgleichsleistungen für den Verlust des Arbeitsplatzes profitiert. Eine Besserstellung der Gewerkschaftsmitglieder hätte in diesem Falle nicht stattfinden können. In § 3 Ziffer 5 des Interessenausgleichs sei zwischen dem Betriebsrat und der Beklagten zu 1) noch ausdrücklich vereinbart worden, dass die Regelungen des Transfer- und Sozialtarifvertrages für alle betroffenen abschließend gelten sollten.

Bei den vorgesehenen zusätzlichen Leistungen an die Gewerkschaftsmitglieder könne von Geringfügigkeit und Wahrung des Grundrechts auf negative Koalitionsfreiheit bei den Nichtgewerkschaftsmitgliedern keine Rede mehr sein.

Mit der Stichtagsregelung in § 1 Abs. 2 des Ergänzungstransfer- und Sozialtarifvertrages habe die Beklagte zu 1) zusätzlich zu der schon bestehenden ungerechtfertigten Differenzierung anhand der Gewerkschaftszugehörigkeit noch eine weitere ungerechtfertigte Differenzierung eingeführt. Dieser zusätzlichen Differenzierung fehle es an einem sachlichen Grund. Die Ausführungen der Beklagten hierzu beinhalteten keinerlei gerechtfertigte Diffe-

renzierung. Der Kläger habe also nach dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz Anspruch auf Zahlung der vorenthaltenen höheren Abfindung und der höheren Transfergehälter.

Diese Ansprüche ergeben sich aber auch aus dem betriebsverfassungsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz, wie das Arbeitsgericht München mit Urteil vom 20.12.2012 – 3 Ca 8890/12 – in einem Parallellfall entschieden habe. Dem sei zu folgen.

In tatsächlicher Hinsicht bestreite er, dass die Beklagte zu 1) bei den Verhandlungen mit der IG Metall dargestellt habe, dass Sicherheit für sie die oberste Priorität hätte und daher aus ihrer Sicht die Aufstellung einer Namensliste sowie die Aufhebung des Sonderkündigungsschutzes notwendig wäre. Ebenso bestreite er, dass aufgrund der angespannten wirtschaftlichen Situation bei der Beklagten zu 1) praktisch kein Sozialplanvolumen zur Verfügung gestanden habe. Ferner bestreite er, dass seitens der IG Metall zusätzliche substantielle Leistungen für ihre Mitglieder gefordert worden seien.

Nach der Berechnungsformel in Abschnitt B Ziffer 4 des dreiseitigen Vertrages sei beim Kläger als bisheriges Bruttomonatseinkommen ein Betrag von EURO 5.579,90 brutto zu Grunde zu legen. 70 % hieraus ergäben EURO 3.905,93, woraus sich ein Grundnettomonatsgehalt bei der Beklagten zu 2) in Höhe von EURO 2.274,01 netto ergebe. Würde der Kläger jedoch wie ein bevorzugtes Gewerkschaftsmitglied 80 % seines vorherigen Bruttomonatseinkommens beziehen, würde das für ihn zu einem monatlichen Nettomehrbetrag in Höhe von EURO 272,30 führen. Vor dem Hintergrund, dass mehrfach von den Gerichten die Abrechnungsweise der Beklagten zu 2) für korrekt erachtet worden sei, habe er seine Klageanträge vorsorglich hilfsweise auf die Zahlung der entsprechenden Nettobeträge erweitert.

Die Abgeltungsklausel in Abschnitt C Ziffer 4 des dreiseitigen Vertrages stehe nicht entgegen, da sie sich nicht auf Ansprüche und Rechte aus dem dreiseitigen Vertrag beziehe, was für die vorliegend geltend gemachten Forderungen zutreffe.

Der Kläger beantragt zuletzt:

1. Die Beklagten zu 1. und 2. werden als Gesamtschuldner verurteilt, an den Kläger eine zusätzliche Abfindung in Höhe von € 10.000,- brutto nebst Zinsen hieraus in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit 01.06.2012 zu bezahlen.
2. Es wird festgestellt, dass die Beklagte zu 2. verpflichtet ist, dem Kläger ein monatliches Gehalt während der Dauer des Transferarbeitsverhältnisses bei der Beklagten zu 2. in Höhe von 80% seines vorherigen Bruttomonatseinkommens bei der Beklagten zu 1. unter Anrechnung der Zahlungen der Agentur für Arbeit zu bezahlen, wobei das Bruttomonatseinkommen das 13,5-fache des bisherigen Bruttomonatseinkommens dividiert durch 12 ist.
3. Die Beklagte zu 2. wird verurteilt, an den Kläger unter Anrechnung des Transferkurzarbeitergeldes der Agentur für Arbeit in Höhe von € 1.278,31 netto ein Gehalt für Mai 2012 in Höhe von € 4.463,92 brutto abzüglich bereits gezahlter € 2.274,01 netto nebst Zinsen hieraus in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit 01.06.2012 zu zahlen.
4. Die Beklagte zu 2. wird verurteilt, an den Kläger unter Anrechnung des Transferkurzarbeitergeldes der Agentur für Arbeit in Höhe von € 1.496,35 netto ein Gehalt für Juni 2012 in Höhe von € 4.463,92 brutto abzüglich bereits gezahlter € 2.274,01 netto nebst Zinsen hieraus in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit 01.07.2012 zu zahlen.
5. Die Beklagte zu 2. wird verurteilt, an den Kläger unter Anrechnung des Transferkurzarbeitergeldes der Agentur für Arbeit in Höhe von € 1.629,07 netto ein Gehalt für Juli 2012 in Höhe von € 4.463,92 brutto abzüglich bereits gezahlter € 2.274,01 netto nebst Zinsen hieraus in Hö-

he von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit 01.08.2012 zu zahlen.

6. Die Beklagte zu 2. wird verurteilt, an den Kläger unter Anrechnung des Transferkurzarbeitergeldes der Agentur für Arbeit in Höhe von € 1.515,31 netto ein Gehalt für Mai 2012 in Höhe von € 4.463,92 brutto abzüglich bereits gezahlter € 2.274,01 netto nebst Zinsen hieraus in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit 01.09.2012 zu zahlen.
7. Die Beklagte zu 2. wird verurteilt, an den Kläger unter Anrechnung des Transferkurzarbeitergeldes der Agentur für Arbeit in Höhe von € 1.629,07 netto ein Gehalt für September 2012 in Höhe von € 4.463,92 brutto abzüglich bereits gezahlter € 2.482,66 netto nebst Zinsen hieraus in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit 01.10.2012 zu zahlen.
8. Die Beklagte zu 2. wird verurteilt, an den Kläger unter Anrechnung des Transferkurzarbeitergeldes der Agentur für Arbeit in Höhe von € 1.515,31 netto ein Gehalt für Oktober 2012 in Höhe von € 4.463,92 brutto abzüglich bereits gezahlter € 2.316,44 netto nebst Zinsen hieraus in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit 01.11.2012 zu zahlen.
9. Die Beklagte zu 2. wird verurteilt, an den Kläger unter Anrechnung des Transferkurzarbeitergeldes der Agentur für Arbeit in Höhe von € 1.505,83 netto ein Gehalt für November 2012 in Höhe von € 4.463,92 brutto abzüglich bereits gezahlter € 2.274,01 netto nebst Zinsen hieraus in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit 01.12.2012 zu zahlen.

10. Hilfsweise zu Ziffer 3.: Die Beklagte zu 2. wird verurteilt, an den Kläger ein Nettogehalt für Mai 2012 in Höhe von € 2.546,31 netto abzüglich bereits gezahlter € 2.274,01 netto nebst Zinsen hieraus in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit 01.06.2012 zu zahlen.
11. Hilfsweise zu Ziffer 4.: Die Beklagte zu 2. wird verurteilt, an den Kläger ein Nettogehalt für Juni 2012 in Höhe von € 2.546,31 netto abzüglich bereits gezahlter € 2.274,01 netto nebst Zinsen hieraus in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit 01.07.2012 zu zahlen.
12. Hilfsweise zu Ziffer 5.: Die Beklagte zu 2. wird verurteilt, an den Kläger ein Nettogehalt für Juli 2012 in Höhe von € 2.546,31 netto abzüglich bereits gezahlter € 2.274,01 netto nebst Zinsen hieraus in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit 01.08.2012 zu zahlen.
13. Hilfsweise zu Ziffer 6.: Die Beklagte zu 2. wird verurteilt, an den Kläger ein Nettogehalt für August 2012 in Höhe von € 2.546,31 netto abzüglich bereits gezahlter € 2.274,01 netto nebst Zinsen hieraus in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit 01.09.2012 zu zahlen.
14. Hilfsweise zu Ziffer 7.: Die Beklagte zu 2. wird verurteilt, an den Kläger ein Nettogehalt für September 2012 in Höhe von € 2.754,96 netto abzüglich bereits gezahlter € 2.482,66 netto nebst Zinsen hieraus in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit 01.10.2012 zu zahlen.
15. Hilfsweise zu Ziffer 8.: Die Beklagte zu 2. wird verurteilt, an den Kläger ein Nettogehalt für Oktober 2012 in Höhe von € 2.594,59 netto abzüglich bereits gezahlter € 2.316,44 netto nebst Zinsen hieraus in Höhe von 5

Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit 01.11.2012 zu zahlen.

16. Hilfsweise zu Ziffer 9.: Die Beklagte zu 2. wird verurteilt, an den Kläger ein Nettogehalt für November 2012 in Höhe von € 2.546,31 netto abzüglich bereits gezahlter € 2.274,01 netto nebst Zinsen hieraus in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit 01.12.2012 zu zahlen.

Die Beklagten beantragen,

die Berufung zurückzuweisen.

Die Beklagten machen geltend, die Berufung sei bereits unzulässig, weil sie unzureichend begründet worden sei. Soweit sich die Berufungsbegründung im Widerspruch zum angegriffenen Urteil setze, bestehe sie lediglich aus Textbausteinen der erstinstanzlichen Schriftsätze und einem wörtlichen Zitat des Urteils der 3. Kammer des Arbeitsgerichts München über mehrere Seiten hinweg. Eine konkrete und individuelle Auseinandersetzung mit den Entscheidungsgründen des Arbeitsgerichts sei der Berufungsbegründung dagegen nicht zu entnehmen.

Sollte dem nicht gefolgt werden, so sei die Berufung jedenfalls unbegründet.

Die Beklagten wiederholen hierzu ihren erstinstanzlichen Vortrag und heben hervor, dass die Gewerkschaft bei den Verhandlungen im Gegenzug für den Verzicht auf den tariflichen Kündigungsschutz ihrer Mitglieder zusätzliche substantielle Leistungen für diese gefordert habe und hiervon trotz Bemühens der Beklagten nicht abgewichen sei.

Das ausgezahlte Transferentgelt sei richtig berechnet worden. Zu Recht habe das Arbeitsgericht auch angenommen, der Kläger habe keinen Anspruch auf die geltend ge-

machte höhere Vergütung und auch nicht auf die zusätzliche Abfindung in Höhe von EURO 10.000,-- brutto. Die tragenden Überlegungen des Arbeitsgerichts seien richtig.

Einigkeit bestehe zwischen den Parteien, dass der Kläger keine Ansprüche aus dem dreiseitigen Vertrag herleiten könne. Das Arbeitsgericht sei auch zutreffend von der Zulässigkeit der vorliegend gewählten tariflichen Gestaltung ausgegangen.

Entgegen der Ansicht des Klägers ergebe sich kein Anspruch aus dem allgemeinen arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz. Das Arbeitsgericht habe zu Recht angenommen, dass die Beklagten nicht auf der Grundlage selbst gesetzter Regelungen, sondern in Befolgung vorgegebener Tarifnormen gehandelt hätten.

Auch gegen den betriebsverfassungsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz sei nicht verstoßen worden. Die Betriebsparteien hätten schon keine eigene betriebliche Regelung aufgestellt. Dies ergebe sich bereits aus Ziffer 5 des Interessenausgleichs sowie aus der Wortwahl an anderen Stellen des Interessenausgleichs. Selbst wenn eine eigene betriebliche Regelung vorliegen würde, wäre § 75 BetrVG nicht verletzt. Die Betriebsparteien hätten nicht zwischen organisierten und nicht organisierten Arbeitnehmern unterschieden, und zwar weder durch positives Tun noch durch pflichtwidriges Unterlassen. Es habe für die Betriebsparteien keine Verpflichtung zum Tätigwerden gegeben. Die Außenseiterschaft sei schließlich nicht kausal für die angenommene Ungleichbehandlung.

Selbst wenn eine Ungleichbehandlung angenommen würde, so wäre diese gerechtfertigt. Im Falle einer Ungleichbehandlung durch Unterlassen läge schon keine Pflichtwidrigkeit vor. Die Tarifgebundenheit des Arbeitgebers würde einen Rechtfertigungsgrund für eine ungleiche Behandlung durch die Betriebsparteien darstellen. Der Kläger differenziere nicht hinreichend zwischen dem Handeln des Arbeitgebers als Betriebspartei und als Tarifvertragspartei. Fehl am Platz seien auch die Äußerungen des Klägers, die vorliegende Gestaltung mindere das Volumen der den Betriebsparteien zur Verfügung stehenden Gesamtverteilungsmasse. Das für Gewerkschaftsmitglieder zur Verfügung gestellte Volumen sei nicht von den Betriebsparteien, sondern durch den Abschluss des Ergänzungstransfer- und Sozialtarifvertrags gemindert worden. Zum anderen sei der Umstand, dass durch

einen Tarifsozialplan das Sozialplanvolumen gemindert werden könne, im Gesetz angelegt.

Jedenfalls ergebe sich kein Anspruch auf eine „Anpassung nach oben“ oder eine Erstreckung des Ergänzungstransfer- und Sozialtarifvertrags auf alle Arbeitnehmer, unabhängig von ihrer Gewerkschaftszugehörigkeit.

Ebenfalls zu Recht sei das Arbeitsgericht davon ausgegangen, dass die von der Beklagten zu 1 vorgenommene Berechnung des Transferentgelts richtig sei. Es habe dabei nicht einmal die Bedeutung des Spruchs der Tarifschiedsstelle vom 14.12.2012 für das vorliegende Verfahren berücksichtigt. Es sei aber richtiger Weise davon ausgegangen, dass eine Auslegung der maßgeblichen Regelungen die von der Beklagten zu 2 vorgenommene Abrechnungsweise stütze. Der Kläger zitiere hier nur die Entscheidung der 3. Kammer des Arbeitsgerichts München.

Ergänzend wird wegen des Vortrags der Parteien im Berufungsverfahren auf die Schriftsätze des Klägers vom 26.04.2013 und vom 16.09.2013, auf den Schriftsatz der Beklagten vom 14.07.2013 sowie auf die Sitzungsniederschrift vom 25.09.2013 Bezug genommen.

Entscheidungsgründe:

I.

Die Berufung des Klägers bleibt ohne Erfolg. Sie ist zwar zulässig, aber nicht begründet.

1. Das Rechtsmittel ist gemäß § 64 Abs. 1, Abs. 2 b) ArbGG statthaft und auch im Übrigen zulässig; insbesondere wurde es form- und fristgerecht eingelegt und begründet (§§ 66 Abs. 1, 11 Abs. 4, 64 Abs. 6 ArbGG, §§ 519, 520 ZPO). Die Bedenken der Beklagten hinsichtlich einer ausreichenden Begründung des Rechtsmittels greifen nicht durch. Es ist zwar richtig, dass der der Berufungsbegründung dienende Schriftsatz zahlreiche Textbausteine wiederholt; doch lassen die Ausführungen zum arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz erkennen, dass der Kläger unter Aufrechterhaltung seiner Rechtsansicht die abweichende, tragende Auffassung des Arbeitsgerichts kritisieren möchte. Damit ist den gesetzlichen Anforderungen noch genügt.
2. Die Klageerweiterung in der Berufungsinstanz ist trotz fehlender Einwilligung der Beklagten nach § 533 ZPO zulässig; denn sie ist sachdienlich. Sie wirft weder in rechtlicher noch in tatsächlicher Hinsicht neue Fragen auf.
3. Das Rechtsmittel bleibt jedoch in der Sache ohne Erfolg. Die Klageanträge sind sämtlich unbegründet. Dies hat das Arbeitsgericht zutreffend erkannt. Auf seine ausführliche und sorgfältige Begründung, der sich die Berufungskammer anschließt, wird zunächst gemäß § 69 Abs. 2 ArbGG Bezug genommen. Im Wesentlichen bekräftigend ist Folgendes auszuführen:
 - 3.1 Der auf Zahlung weiterer Abfindung gerichtete Leistungsantrag, die auf Zahlung weiteren BeE-Gehalts gerichteten Leistungsanträge (Haupt- und Hilfsanträge) sowie der hierzu erhobene – als Zwischenfeststellungsklage (§ 256 Abs. 2 ZPO) zulässige - Feststellungsantrag sind nicht begründet; den geltend gemachten Ansprüchen mangelt es an einer Grundlage.
 - 3.1.1 Dass sich die Ansprüche nicht unmittelbar aus dem dreiseitigen Vertrag vom 04.04.2012 und auch nicht unmittelbar aus dem Ergänzungstransfer- und Sozialtarifvertrag ergeben, weil der Kläger am 23.03.2012, 12:00 Uhr nicht Mitglied der IG Metall war, räumt er auch selbst ein. – Entgegen seiner Ansicht findet sich eine Anspruchsgrundlage aber auch nicht im allgemeinen arbeits-

rechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz.

- a) Dieser Grundsatz verbietet die sachfremde Differenzierung zwischen Arbeitnehmern einer bestimmten Ordnung als auch eine sachfremde Gruppenbildung. Er greift wegen seines Schutzcharakters gegenüber der Gestaltungsmacht des Arbeitgebers allerdings nur dort ein, wo dieser durch ein eigenes gestaltendes Verhalten ein eigenes Regelwerk bzw. eine eigene Ordnung schafft, nicht hingegen bei bloßem – auch vermeintlichem – Normvollzug (vgl. BAG, Urteil vom 22.12.2009 – 3 AZR 895/07, BAGE 133, 33 – 50, Juris, insb. Rn. 20).
- b) Danach kommt der Grundsatz hier nicht zur Anwendung. Das vom Kläger beanstandete Verhalten der Beklagten stellt sich lediglich als Vollzug der Normen des Transfer- und Sozialtarifvertrages sowie des Ergänzungstransfer- und Sozialtarifvertrages dar.

Dass die Beklagte zu 2) selbst Tarifvertragspartei ist, erlaubt oder gebietet keine Ausnahme vom dargestellten Grundsatz. Denn die Beachtung des Gleichheitsgebots wird bei der Gestaltung eines Tarifvertrages, auch eines sog. Haustarifvertrages, durch Art. 3 Abs. 1 GG sichergestellt. Die Beklagten sind daher auch nicht gehindert, sich auch den Umstand des Normvollzugs zu berufen.

- c) Im Übrigen nimmt der Kläger zu Unrecht an, die Tarifvertragsparteien hätten (durch Abschluss des Ergänzungstransfer- und Sozialtarifvertrages) keine höhere Leistungen für den Personenkreis vorsehen dürfen, der bis einschließlich 23.03.2012, 12:00 Uhr, Mitglied der IG-Metall geworden war. Diese Differenzierung verstößt nicht gegen höherrangiges Recht. Damit besteht auch keine Pflicht, vom Abschluss eines Tarifsozialplans abzusehen, wie der Kläger meint.
 - aa) Die Regelung verletzt nicht die negative Koalitionsfreiheit der nichtorganisierten Arbeitnehmer der Beklagten zu 2.

(1) Die negative Koalitionsfreiheit umfasst nach allgemeiner Ansicht insbesondere das Recht des Einzelnen, sich nicht zu Koalitionen zusammenzuschließen, bestehenden Koalitionen fernzubleiben und bei bereits erfolgtem Eintritt wieder austreten zu dürfen. Sie wird nicht schon dadurch verletzt, dass von einer tariflichen Regelung ein (bloßer) Anreiz zum Gewerkschaftsbeitritt ausgeht. Erforderlich hierfür ist vielmehr, dass ein nichtorganisierter Arbeitnehmer einem Zwang oder einem unzumutbaren Druck zum Beitritt ausgesetzt wird (BVerfG, 11.07.2006 – 1 BvL 4/00, BVerfGE 116, 202; BAG, Urteil vom 18.03.2009 – 4 AZR 64/08, BAGE 130, 43 -80, Juris Rn. 35 ff.). Ein solch unzulässiger Zwang oder Druck liegt hier nicht vor.

Sogenannte einfache Differenzierungsklauseln, die als (einziges) zusätzliches Tatbestandsmerkmal für das Entstehen eines Anspruchs die Mitgliedschaft in der tarifschließenden Gewerkschaft voraussetzen, beeinträchtigen, anders, als der Kläger meint, die negative Koalitionsfreiheit nicht; die Normsetzungsmacht der Tarifvertragsparteien beschränkt sich von Verfassungs und Gesetzes wegen ausschließlich auf ihre Mitglieder. Die normative Wirkung einer Tarifregelung auf Außenseiter ist grundsätzlich ausgeschlossen. Eine einfache Differenzierungsklausel schränkt die Handlungs- und insbesondere die Vertragsfreiheit des Arbeitgebers nicht ein, da es ihm unbenommen bleibt, seine vertraglichen Beziehungen zu nicht oder zu anders organisierten Arbeitnehmern frei zu gestalten und durchzuführen. Der Rechtskreis der nicht oder der anders organisierten Arbeitnehmer kann durch eine solche Tarifnorm nicht wirksam betroffen werden. Soweit sich eine solche Norm auf das Arbeitsverhältnis eines Außenseiters auswirkt, beruht dies nicht auf der normativen Wirkung des Tarifvertrages, sondern auf der privatautonom gestalteten Arbeitsvertragsbeziehung zwischen dem Außenseiter und seinem Arbeitgeber (vgl. BAG, Urteil vom 22.09.2010 – 4 AZR 117/09, AP Nr. 144 zu Art. 9 GG, Juris, insb. Rn. 27).

(2) Diese Grundsätze sind vorliegend einschlägig; denn die Mitgliedschaft in der tarifschließenden IG Metall wurde von den Tarifvertragsparteien der Sache nach zu einer anspruchsbegründenden Voraussetzung für die – gegenüber den im Transfer- und Sozialtarifvertrag geregelten – verbesserten Leistungen

gemacht. Dass die Tarifvertragsparteien die allgemeinen und die verbesserten Leistungen formal in zwei Tarifverträgen niedergelegt haben, hindert die Einordnung als einfache Differenzierungsklausel nicht. Denn maßgeblich ist ihr klar zutage getretener Wille, nicht (zum maßgeblichem Zeitpunkt) gewerkschaftlich organisierten Arbeitnehmern eben deswegen die verbesserten Leistungen vorzuenthalten (vgl. zur einfachen Differenzierungsklausel: BAG, Urteil vom 18.03.2009 – 4 AZR 64/08, BAGE 430, 43 – 80, Juris, insb. Rn. 31 f.). Die Regelung beschränkt sich inhaltlich darauf, das Erfordernis der Mitgliedschaft (zum maßgeblichen Zeitpunkt) vorzusehen. Sie will nicht regulierend auf die Vereinbarungen oder die Vertragspraxis der (tarifgebundenen) Beklagten zu 2) mit nichtorganisierten Arbeitnehmern im Verhältnis zu den Ansprüchen der Gewerkschaftsmitglieder Einfluss nehmen. Weder verbietet sie, die nach den tariflichen Regelungen den Gewerkschaftsmitgliedern vorbehaltenen Leistungen auch an Außenseiter zu erbringen, noch begründet sie für einen solchen Fall einen weiteren, zusätzlichen Anspruch für die organisierten Arbeitnehmer. Sie stellt damit weder eine sogenannte Tarifausschluss- noch eine sogenannte Spannenklausel dar (vgl. BAG a. a. O., Rn. 33). Die Beklagten blieben vielmehr frei, ohne weitere Folgen den nichtorganisierten Arbeitnehmern die im Ergänzungstransfer- und Sozialtarifvertrag geregelten verbesserten Leistungen vertraglich zuzusagen und zu gewähren.

(3) Die Kombination des Erfordernisses der Gewerkschaftszugehörigkeit mit einem konkreten Stichtag rechtfertigt keine andere Bewertung der Differenzierungsklausel mit Blick auf Art. 9 Abs. 3 GG.

Ein zeitnahe, unmittelbar durch den Abschluss des Ergänzungstransfer- und Sozialtarifvertrages hervorgerufener Zwang oder unzumutbarer Druck konnte aufgrund des von den Tarifvertragsparteien gewählten Zeitpunktes nicht entstehen. Er lag bereits bei Bekanntwerden des Verhandlungsergebnisses in der Vergangenheit. Eine Handlungsoption, die Gewerkschaftsmitgliedschaft zu diesem in der Vergangenheit liegenden Zeitpunkt noch herbeizuführen, stand nicht zur Verfügung. Wenn keine Handlungsmöglichkeit besteht, kommt aber ein Zwang oder Druck, sie wahrzunehmen, nicht in Betracht. Wenn der Kläger

anführt, ein rückwirkender Beitritt sei nachträglich möglich gewesen, unterbreitet er keinen nachvollziehbaren Tatsachenvortrag.

Ein Zwang oder ein ihm gleichzusetzender Druck konnte aber auch nicht für die (fernere) Zukunft entstehen. Die Erwägung, ein wirtschaftlich denkender Arbeitnehmer sei faktisch gezwungen, bei langfristiger Betrachtungsweise der Gewerkschaft als „Quasiversicherung“ gegen den Arbeitsplatzverlust – unabhängig von der eigenen Überzeugung – beizutreten, greift nicht durch. Zwar sind die im Ergänzungstransfer- und Sozialtarifvertrag vorgesehenen Verbesserungen nicht marginal, sondern durchaus spürbar. Zu berücksichtigen bleibt jedoch, dass es sich hier nicht um auf Dauer angelegte Leistungen handelt, sondern um solche im Kontext der Beendigung des Arbeitsverhältnisses in Folge einer Betriebsschließung. Ein Arbeitsplatzverlust in Folge derartiger Umstände ist aber – nach wie vor – kein üblicher Bestandteil jeder Erwerbsbiografie. Selbst wenn ein derartiger Fall aber eintritt, geht es bei Gestaltungen wie im vorliegenden Fall nur um graduelle Verbesserungen, und nicht um ein „alles oder nichts“. Dass ein verständiger Arbeitnehmer bei dieser Sachlage einen mit Zwang zu vergleichenden Druck verspürt, seiner Überzeugung widersprechend einer Gewerkschaft beizutreten, ist nicht anzunehmen.

bb) Die tarifliche Regelung verstößt auch nicht gegen Art. 3 Abs. 1 GG.

(1) Zwar haben die Tarifvertragsparteien den dort geregelten allgemeinen Gleichheitssatz zu beachten. Aufgrund der in Art. 9 Abs. 3 GG garantierten Tarifautonomie steht ihnen aber ein weiter Gestaltungsspielraum zu. Es genügt, wenn für die getroffene Regelung ein sachlich vertretbarer Grund vorliegt (BAG, Urteil vom 23.03.2011 – 10 AZR 701/09, ZTR 2011, 555 – 557, Juris, Rn. 21 ff.).

(2) Hierzu zählt die – die negative Koalitionsfreiheit wahrende und so mit Art. 9 Abs. 3 GG und dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit in Einklang stehende – Differenzierung nach dem Vorliegen bzw. dem Fehlen der Gewerkschaftszugehörigkeit. Die Vorschrift verbietet den Tarifpartnern grundsätzlich nicht, Ge-

werkschaftsmitglieder in diesem Rahmen besser zu stellen. Dass eine unverhältnismäßige Besserstellung nicht vorliegt, folgt bereits aus den Ausführungen zum Fehlen eines Zwangs oder unzumutbaren Drucks (unter a aa).

3.1.2 Die erhobenen Ansprüche finden auch keine Grundlage in § 3 Nr. 5 des „Interessenausgleichs“ vom 04.04.2012 bzw. in § 75 BetrVG.

- a) Selbst wenn – obwohl sich der Kläger hierauf nicht beruft - davon ausgegangen würde, die Betriebsparteien hätten einen Sozialplan gemäß § 112 BetrVG mit dem Inhalt des in Bezug genommenen Transfer- und Sozialtarifvertrags vom 04.04.2012 abgeschlossen, könnte dies – allein – dem Kläger nicht helfen. Denn damit würde nur eine weitere Anspruchsgrundlage für die Leistungen aus dem genannten Tarifvertrag bestehen, die er ja ohnehin aus der dreiseitigen Vereinbarung beanspruchen kann – und die demgemäß auch nicht umstritten sind.
- b) Die so verstandene Abrede der Betriebsparteien hilft dem Kläger aber auch i. V. m. § 75 BetrVG nicht, der diese zur Gleichbehandlung verpflichtet.

Denn ein Sozialplan mit dem Inhalt des (in Bezug genommenen) Transfer- und Sozialtarifvertrages enthält die vom Kläger beanstandete Differenzierung nach der Gewerkschaftszugehörigkeit zum Stichtag gerade nicht.

Eine Verpflichtung der Betriebsparteien, einer (unzulässigen) Differenzierung auf tariflicher Ebene entgegen zu treten, besteht nicht. Sie ist weder § 75 BetrVG noch einer anderen Rechtsvorschrift zu entnehmen. Eine Vertiefung dieser Frage ist jedoch nicht erforderlich, weil bereits, wie oben ausgeführt, keine unzulässige Differenzierung auf tariflicher Ebene vorliegt.

Ergänzend sei nur darauf hingewiesen, dass die Betriebsparteien durch § 3 Nr. 5 des „Interessenausgleichs“ keine Verpflichtung begründet haben, für eine gleichmäßige Behandlung aller von der Betriebsstilllegung betroffenen Arbeitnehmer nach Maßgabe des Transfer- und Sozialtarifvertrages Sorge zu tragen.

Die Formulierung, wonach die Regelungen des Transfer- und Sozialtarifvertrages für alle betroffenen Beschäftigten „abschließend übernehmen“ würden, ist lediglich dahin zu verstehen, dass sich die Betriebsparteien weder andere, bestehende Regelwerke (wie etwa den Ergänzungstransfer- und Sozialtarifvertrag) zu eigen machen wollten noch eigene ergänzende oder modifizierende Regelungen zu treffen beabsichtigten, das Mitbestimmungsverfahren vielmehr durch die Bezugnahme abgeschlossen werden sollte. Anhaltspunkte für die abweichende Interpretation seitens des Klägers vermag die Berufungskammer nicht zu erkennen.

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

Der Kläger verkennt, dass § 5 Abs. 3 Satz 1 des Transfer- und Sozialtarifvertrages, auf den sich der dreiseitige Vertrag bezieht, nach seinem klaren Wortlaut den Beschäftigten in der BeE keine Bruttovergütung, sondern ein „BeE-Monatsentgelt“ unter Anrechnung der Zahlungen der Agentur für Arbeit gewährt wird („Die Beschäftigten erhalten ... ein BeE-Monatsentgelt ...“). Dieses ist nicht als Bruttobetrag bezeichnet. Das Bruttomonatseinkommen ist in der Tarifnorm lediglich als Faktor für die Bemessung der Höhe des BeE-Monatsentgelts erwähnt, was durch die Formulierung „... von monatlich ...“ unmissverständlich zum Ausdruck gebracht wird.

Hat mangels Leistungen der Arbeitsagentur keine Anrechnung zu erfolgen, so sind als BeE-Monatsentgelt 70% des in Satz 2 der Vorschrift definierten Bruttomonatseinkommens zu leisten.

Hat dagegen – wegen KuG-Bezug – eine Anrechnung zu erfolgen, ist zu beachten, dass es sich bei KuG nach § 3 Nr. 2 EStG um einen steuerfreien Nettobetrag handelt, was zunächst die Berechnung des dem Satz von 70 % des Bruttomonatseinkommens entsprechenden individuellen Nettoentgelts bedingt, da eine Differenz nur aus gleichen Parametern ermittelt werden kann. Die sich ergebende Dif-

ferenz zum Transferkurzarbeitergeld ist als KuG-Zuschuss (netto) auszugleichen, wobei dieser Netto-Betrag nicht steuerfrei ist; er ist daher auf einen Bruttobetrag hochzurechnen und als solcher auszuweisen. Anders als der Kläger meint, kann in Monaten mit KuG-Bezug nicht einfach der Nettobetrag aus einem monatlichen Bruttobetrag in Höhe von 70% des in der Norm definierten Bruttomonatseinkommens errechnet werden, um dann hiervon den KuG-Betrag abzuziehen. Denn dann würde auch auf den KuG-Betrag Lohnsteuer entfallen, was mit § 3 Nr. 2 EStG nicht in Einklang zu bringen ist.

Aus der Abrede in B 4 des dreiseitigen Vertrages ergibt sich kein für den Kläger günstigeres Ergebnis. Denn ungeachtet des von § 5 Abs. 3 des Transfer- und Sozialtarifvertrages abweichenden Wortlauts der Klausel bringt sie durch die ausdrückliche Bezugnahme auf die Tarifnorm hinreichend klar zum Ausdruck, dass die dort von den Tarifvertragsparteien getroffene Regelung maßgeblich sein soll (§§ 133, 157 BGB).

4. Die übrigen erörterten Rechtsfragen können mangels Entscheidungserheblichkeit dahinstehen.

II.

Die Kostenentscheidung beruht auf § 97 Abs. 1 ZPO.

III.

Die Revision war gemäß § 72 Abs. 2 Nr. 1 ArbGG zuzulassen.

Den Beklagten steht mangels Beschwer gleichwohl kein Rechtsmittel gegen die vorliegende Entscheidung zur Verfügung. – Der Kläger kann Revision zum Bundesarbeitsgericht einlegen; hierzu wird auf die nachfolgende Rechtsmittelbelehrung verwiesen.

Rechtsmittelbelehrung:

Gegen dieses Urteil kann der Kläger Revision einlegen.

Für die 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

ingelegt und begründet werden.

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

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

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

oder

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

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

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

Zur Möglichkeit der Revisionseinlegung mittels elektronischen Dokuments wird auf die Verordnung über den elektronischen Rechtsverkehr beim Bundesarbeitsgericht vom 09.03.2006 (BGBl. I, 519 ff.) hingewiesen. Einzelheiten hierzu unter

<http://www.bundesarbeitsgericht.de>

Dyszak

Kleitsch

Rottach