
Datum: 16.12.2004
Gericht: Landesarbeitsgericht Hamm
Spruchkörper: 8. Kammer
Entscheidungsart: Urteil
Aktenzeichen: 8 Sa 1526/04
ECLI: ECLI:DE:LAGHAM:2004:1216.8SA1526.04.00

Vorinstanz: Arbeitsgericht Hagen, 3 (4) Ca 58/04
Nachinstanz: Bundesarbeitsgericht, 10 AZR 133/05 Rücknahme 29.06.2005
Schlagworte: Gatifikation / Betriebsvereinbarung / Tarifvertrag / Sperrwirkung / Betriebsübergang / Ausschluss von Ansprüchen im Fall eines Betriebsübergangs
Normen: BetrVG § 77; BGB § 613 a
Leitsätze:
Verspricht der Arbeitgeber in einer Betriebsvereinbarung die Zahlung einer Weihnachtsgratifikation mit der Maßgabe, dass ein Gratifikationsanspruch nicht allein im Fall der Beendigung des Arbeitsverhältnisses, sondern auch im Falle eines Betriebsübergangs entfällt, so verstößt dies gegen die Grundsätze des § 613a BGB.
Rechtskraft: Die Revision wird zugelassen

Tenor:
Die Berufung der Beklagten gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Hagen
- 3 (4) Ca 58/ 04 - wird auf Kosten der Beklagten zurückgewiesen

Tatbestand

Mit ihrer Klage nimmt die Klägerin, welche in der Zeit vom 01.07.2000 bis zum 29.12.2003 als Restaurant-Mitarbeiterin in der von der Beklagten angepachteten Autobahnkleinraststätte 1 2

tätig war und deren Arbeitsverhältnis aufgrund Betriebsübergangs auf einen Nachfolgepächter übergegangen ist, die Beklagte auf Zahlung von Weihnachtsgeld für das Jahr 2003 in Anspruch.

Diesen Anspruch stützt die Klägerin auf die im Tatbestand des arbeitsgerichtlichen Urteils wiedergegebene Betriebsvereinbarung vom 06.11.2003. Nach Ziffer 2 der Betriebsvereinbarung soll das Weihnachtsgeld gezahlt werden 3

"...an die Mitarbeiter/-innen, die am 15.11.2003 in einem unbefristeten und ungekündigten Arbeitsverhältnis bei der Beklagten stehen und deren Arbeitsverhältnis voraussichtlich auch nicht in nächster Zukunft enden wird."

Wie unstreitig ist, hatte die Verpächterin der Autobahnkleinraststätte den mit der Beklagten bestehenden Pachtvertrag mit Wirkung zum 29. oder 31.12.2003 gekündigt. Mit Rücksicht auf die Unsicherheit, inwiefern es zur Fortführung des Betriebes durch einen neuen Pächter oder die Verpächterin selbst kommen würde, hatte die Beklagte gegenüber der Klägerin vorsorglich unter dem 17.10.2003 eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses zum 31.12.2003 ausgesprochen, wogegen die Klägerin vor dem Arbeitsgericht Hagen Klage erhob. Dieses Verfahren ist nach Rücknahme der Kündigung erledigt. Die Klägerin ist seither für den neuen Pächter der Raststätte tätig. 5

Zur Begründung ihres Begehrens auf Zahlung von Weihnachtsgeld hat die Klägerin im ersten Rechtzug vorgetragen, wegen der Unwirksamkeit der Kündigung erfülle sie die Voraussetzungen der Betriebsvereinbarung vom 06.11.2003, da das Arbeitsverhältnis nicht wirksam gekündigt und im Hinblick auf den Betriebsübergang auch nicht "in nächster Zukunft ende". 6

Demgegenüber hat die Beklagte sich zum einen auf die Unwirksamkeit der Betriebsvereinbarung gemäß § 77 Abs. 3 BetrVG berufen und hierzu vorgetragen, die mit der Gewerkschaft abgeschlossenen Firmentarifverträge (Manteltarifvertrag, Gehaltstarifvertrag) seien als abschließende Regelung anzusehen. Im Übrigen enthalte die Betriebsvereinbarung ausdrücklich einen Freiwilligkeitsvorbehalt. Wegen des Ausscheidens aus dem Arbeitsverhältnis könne die Klägerin ohnehin die begehrte Leistung nicht beanspruchen. 7

Durch Urteil vom 01.07.2004 (Bl. 61 d.A.), auf welches wegen des weiteren erstinstanzlichen Parteivorbringens Bezug genommen wird, hat das Arbeitsgericht die Beklagte antragsgemäß zur Zahlung von 1.300,00 € brutto nebst Zinsen verurteilt. Zur Begründung ist im Wesentlichen ausgeführt worden, der Klägerin stehe die begehrte Leistung aufgrund der Betriebsvereinbarung vom 06.11.2003 zu. Entgegen dem Standpunkt der Beklagten greife die Sperrwirkung des § 77 Abs. 3 BetrVG vorliegend nicht ein. Weder der Manteltarifvertrag noch der Vergütungstarifvertrag könnten als abschließende Regelungen verstanden werden, welchen ergänzende Betriebsvereinbarungen über freiwillige Leistungen entgegenstünden. Ebenso wenig scheitere die Wirksamkeit der Betriebsvereinbarung am Gesichtspunkt der Tarifüblichkeit im Sinne des § 77 Abs. 3 BetrVG. Insoweit sei nicht erkennbar, dass die Beklagte dem räumlichen, betrieblichen, fachlichen und persönlichen Bereich eines Tarifvertrages unterfalle. Entgegen dem Standpunkt der Beklagten bedeute der in die Betriebsvereinbarung aufgenommene "Freiwilligkeitsvorbehalt" allein, dass außerhalb der Betriebsvereinbarung ein Weihnachtsgeldanspruch nicht bestehe. Allein für die Zukunft, nicht hingegen für den Zusagezeitpunkt schließe die Betriebsvereinbarung einen Rechtsanspruch aus. Wegen der Unwirksamkeit der vorangehenden arbeitgeberseitigen Kündigung vom 17.10.2003 erfülle die Klägerin auch die Voraussetzungen gemäß Ziffer 2 der Betriebsvereinbarung. Soweit die Beklagte hierzu vortrage, nach dem übereinstimmenden Willen der Betriebsparteien sei gemäß Ziffer 2 der Betriebsvereinbarung auch ein Aus- 8

scheiden aus dem Arbeitsverhältnis zur Beklagten wegen Betriebsübergangs erfasst, verstoße eine so ausgelegte Regelung gegen die zwingende Wirkung des § 613a BGB. Aus demselben Grunde unterfalle die Klägerin auch nicht der in Ziffer 3 der Betriebsvereinbarung vorgesehenen Rückzahlungsklausel.

Mit ihrer rechtzeitig eingelegten und begründeten Berufung wiederholt die Beklagte ihren Standpunkt zur Unwirksamkeit der Betriebsvereinbarung gemäß § 77 Abs. 3 BetrVG und

zur "Freiwilligkeit" der zugesagten Leistung. Unabhängig hiervon seien die Ausführungen des arbeitsgerichtlichen Urteils zur Anwendung des § 613a BGB nicht überzeugend. Richtig sei zwar, dass der Betriebsübernehmer grundsätzlich in die Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsvertrag eintrete und hiervon nicht durch Vereinbarung abgewichen werden könne. Demgegenüber könne es nicht als unzulässig angesehen werden, die Gewährung freiwilliger Arbeitgeberleistungen im Hinblick auf einen bevorstehenden Betriebsübergang von vornherein einzuschränken. Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts sei es ohne weiteres zulässig, die Gewährung von Gratifikationen – und zwar auch für den Fall der betriebsbedingten Kündigung – vom Fortbestand des Arbeitsverhältnisses abhängig zu machen. Damit werde dem Umstand Rechnung getragen, dass ausscheidende Arbeitnehmer die vorausgesetzte künftige Betriebstreue nicht mehr leisten könnten. Nichts anderes gelte aber auch für diejenigen Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis auf einen anderen Arbeitgeber übergehe. Allenfalls diesem gegenüber werde weitere Betriebstreue geleistet, nicht jedoch gegenüber dem Arbeitgeber, welcher freiwillige Leistungen zusage, um selbst in den Genuss der vorausgesetzten Betriebstreue zu gelangen.

Die Beklagte beantragt,

das Urteil des Arbeitsgerichts Hagen – 3 (4) Ca 58/04 – abzuändern und die Klage abzuweisen.

Die Klägerin beantragt,

die Berufung zurückzuweisen.

Sie verteidigt die arbeitsgerichtliche Entscheidung in vollem Umfang als zutreffend. Zur Auslegung der Betriebsvereinbarung führt die Klägerin aus, weder lasse sich der Regelung entnehmen, dass durch Betriebsübergang aus dem Unternehmen ausscheidende Arbeitnehmer keine Leistungen erhalten sollten, noch könne eine derartige Regelung überhaupt als zulässig angesehen werden. Die Vorschrift des § 613a BGB verbiete jedwede Beeinträchtigung der Rechtsstellung der von einem Betriebsübergang betroffenen Arbeitnehmer. Durch den Betriebsübergang habe sich für die Klägerin nichts geändert. Allein die Tatsache, dass der Unternehmensinhaber gewechselt habe, könne einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht gleichgestellt werden.

Entscheidungsgründe

Die Berufung der Beklagten bleibt ohne Erfolg.

I

In Übereinstimmung mit dem arbeitsgerichtlichen Urteil steht der Klägerin die begehrte Gratifikationsleistung für das Jahr 2003 in voller Höhe nebst Zinsen zu.

1. Soweit die Beklagte die Wirksamkeit der Betriebsvereinbarung unter dem Gesichtspunkt des § 77 Abs. 3 BetrVG auch in der Berufung erneut problematisiert, vermögen die Angriffe auf die arbeitsgerichtliche Entscheidung nicht zu überzeugen.
- a) Allein die Tatsache, dass in den abgeschlossenen Firmentarifverträgen keine ausdrückliche Öffnungsklausel enthalten ist, genügt nicht zur Annahme eines abschließenden Charakters. So haben etwa die Tarifparteien des Einzelhandels einen eigenständigen Tarifvertrag über Sonderzahlungen (Urlaubsgeld und Sonderzuwendung) abgeschlossen, obwohl der Manteltarifvertrag allein hinsichtlich des Urlaubsgeldes auf ergänzende tarifliche Regelungen verweist. Träfe der Standpunkt der Beklagten zu, könnte nach Abschluss eines Manteltarifvertrages, der keine ausdrückliche Öffnungsklausel enthält, weder auf betrieblicher Ebene eine Regelung über zusätzliche freiwillige Leistungen in Form einer Betriebsvereinbarung getroffen werden, noch wäre die Gewerkschaft zur Erhebung weiterer Forderungen befugt, um hierüber den Abschluss eines Tarifvertrages zu erstreiten. Schon aus Gründen der Rechtssicherheit muss daher die tarifliche Regelung selbst ausreichende Hinweise auf einen abschließenden Charakter enthalten. Da die Tarifauslegung den Regeln der Gesetzesauslegung folgt, kommt es auf den inneren Willen der Verhandlungspartner nicht an. 21
- b) Zutreffend hat das Arbeitsgericht weiter auch die Voraussetzungen der "Tarifüblichkeit" verneint. Wie sich aus dem Geschäftsbogen der Beklagten ergibt, unterhält diese verschiedene Dienstleistungs- und Handelsbetriebe, so u.a. ein A3xxxxxx, Tankstellen, Parkanlagen, Restaurants und Imbissbetriebe. Dass einer der genannten gewerblichen Betätigungsbereiche im Vordergrund stehe, so dass die Beklagte insgesamt, mit einzelnen Betrieben oder verselbstständigten Betriebsteilen dem Geltungsbereich eines Tarifvertrages unterfalle und es insoweit allein an der Tarifgebundenheit der Beklagten fehle, kann auf der Grundlage des beiderseitigen Parteivorbringens nicht angenommen werden. Dann bestanden aber gegen die Zulässigkeit einer Betriebsvereinbarung über die Zahlung von Weihnachtsgeld keine Bedenken. 23
2. Zutreffend hat das Arbeitsgericht weiter den Einwand der Beklagten zurückgewiesen, eine rechtliche Verpflichtung der Beklagten scheitere am sog. Freiwilligkeitsvorbehalt. Insoweit wird auf die zutreffende Begründung des arbeitsgerichtlichen Urteils Bezug genommen. 24
3. Die Klägerin erfüllt auch die in Ziffer 2 der Betriebsvereinbarung genannten Anspruchsvoraussetzungen. 25
- a) Nachdem die Beklagte die zunächst ausgesprochene Kündigung zurückgenommen hat, stand die Klägerin am 15.11.2003 in einem unbefristeten und ungekündigten Arbeitsverhältnis zur Beklagten. 26
- b) Soweit es die weitere Voraussetzung betrifft, dass das Arbeitsverhältnis "voraussichtlich auch nicht in nächster Zukunft enden wird", bedarf die Regelung zunächst der Auslegung. 27
- Nach Darstellung der Beklagten ist die genannte Formulierung bewusst gewählt worden, um speziell auch diejenigen Arbeitnehmer zu erfassen, deren Arbeitsverhältnis von einem für möglich erachteten Betriebsübergang erfasst wird. Wegen der Kündigung des Pachtvertrages sei die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses mit der Beklagten in jedem Falle ausgeschlossen gewesen, gleich ob es zur Neuverpachtung oder Schließung der Kleinraststätte kommen würde. Unter diesen Umständen habe zur Zahlung eines Weihnachtsgeldes als Anreiz für künftige Betriebstreue nach dem übereinstimmenden Willen 28

der Betriebsparteien kein Anlass bestanden.

Ein solches ausdrückliches Einverständnis der Betriebsparteien, auch die von einem bevorstehenden Betriebsübergang erfassten Arbeitnehmer von der Gratifikationsleistung auszuschließen, hat die Klägerin in der Berufungserwiderung allerdings in Abrede gestellt. Der Durchführung einer Beweisaufnahme über die maßgeblichen Gespräche der Beteiligten bedarf es jedoch schon deshalb nicht, weil die Auslegung der Betriebsvereinbarung den

Regeln der Gesetzesauslegung folgt. Anders als eine Vertragsauslegung, welche den wahren Willen der Verhandlungsparteien zu berücksichtigen hat, kommt es für die Auslegung der Betriebsvereinbarung auf den objektiven Normgehalt an (BAG AP Nr. 6 zu § 77 BetrVG 1972 Auslegung).

Richtig ist allerdings, dass die Formulierung in der Betriebsvereinbarung, nach welcher nicht nur ein ungekündigtes Arbeitsverhältnis gefordert, sondern auch die weitere Voraussetzung aufgestellt wird, dass das Arbeitsverhältnis voraussichtlich auch nicht in nächster Zeit enden wird, in gewisser Weise das Rechtsverständnis der Beklagten stützt. In Anbetracht der ausdrücklichen Stichtags- und Rückzahlungsregelung verbliebe nämlich – vom Erfordernis der Bestimmtheit abgesehen – für die zuletzt genannte Anspruchsvoraussetzung kein sinnvoller Anwendungsbereich. Dementsprechend hat das Arbeitsgericht Dortmund in einem gleichgelagerten Fall (ArbG Dortmund, Urteil vom 27.08.2004 – 7 Ca 1927/04 = LAG Hamm 15 Sa 1820/04), die hier maßgebliche Formulierung der Betriebsvereinbarung eben in dem Sinne ausgelegt, dass diejenigen Arbeitnehmer, welche aus dem Unternehmen der Beklagten durch Betriebsübergang ausscheiden, keine Gratifikationsleistung erhalten sollen.

c) In Übereinstimmung mit dem arbeitsgerichtlichen Urteil bestehen jedoch gegen die so ausgelegte Ausschlussklausel rechtliche Bedenken unter dem Gesichtspunkt des § 613a BGB.

(1) Ein unmittelbarer Verstoß gegen § 613a BGB liegt allerdings nicht vor. Die genannte Vorschrift schützt den Arbeitnehmer vor nachteiligen Veränderungen seiner Rechtsposition im Zusammenhang mit einem Betriebsübergang. Dies setzt gedanklich voraus, dass aus dem Arbeitsverhältnis zum Betriebsveräußerer überhaupt ein entsprechender Rechtsanspruch hergeleitet werden konnte. Der Betriebserwerber tritt in die bestehenden Pflichten ein, bei Fehlen entsprechender Pflichten des bisherigen Arbeitgebers ändert der Betriebsübergang nichts.

(2) Über den Wortlaut hinaus verbietet die Vorschrift des § 613a BGB allerdings auch solche Vereinbarungen, welche auf eine Umgehung des Gesetzeszwecks abzielen. Dementsprechend sind Vereinbarungen zwischen den Arbeitsvertragsparteien als unzulässig anzusehen, die – etwa zur Erleichterung eines Betriebsübergangs – einen Verzicht auf Rechtsansprüche vorsehen oder – in Form von Aufhebungsvertrag und Neueinstellung beim Er-

werber – die Vertragskontinuität durchbrechen sollen (vgl. die Nachw. bei APS/Steffan, 2. Aufl., § 613 a BGB Rz 92 ff.).

(3) Damit stellt sich die Frage, ob grundsätzlich oder im zeitlichen Zusammenhang mit einem bevorstehenden Betriebsübergang die Gewährung von Leistungen auf vertraglicher oder kollektivrechtlicher Grundlage so gestaltet werden kann, dass die Aufrechterhaltung der Rechtsbeziehung zum bisherigen Arbeitgeber zur Anspruchsvoraussetzung erhoben wird bzw. eine entsprechende auflösende Bedingung zum Wegfall des Anspruchs führt. Eben dies soll mit der hier verwendeten Klausel der Betriebsvereinbarung erreicht werden, nach welcher

vorausgesetzt wird, dass das Arbeitsverhältnis "voraussichtlich auch nicht in nächster Zukunft" durch Betriebsübergang auf einen anderen Arbeitgeber überführt wird.

Auch wenn nicht verkannt wird, dass es im vorliegenden Zusammenhang nicht um Arbeitsentgelt i.e.S., sondern um eine zusätzliche Gratifikationsleistung geht, auf welche ohne die Betriebsvereinbarung kein Anspruch bestünde, bestehen nach Auffassung der Kammer grundsätzliche Bedenken gegen eine derartige Ausgestaltung der Anspruchsvoraussetzungen. Ziel der gesetzlichen Regelung des § 613a BGB ist der Schutz des Arbeitnehmers vor Nachteilen infolge eines Betriebsübergangs. Sofern nicht der Arbeitnehmer dem Betriebsübergang widerspricht (was nicht selten den berechtigten Ausspruch einer betriebsbedingten Kündigung nach sich zieht und deshalb nur ausnahmsweise infrage kommen wird), soll der Arbeitnehmer weder in arbeitsvertraglicher noch kollektivrechtlicher Hinsicht Nachteile durch den Arbeitgeberwechsel erleiden, soweit nicht das Gesetz selbst in § 613a Abs. 1 S. 2 bis 4 BGB Besonderheiten vorsieht. Mit dem so begründeten Bestands- und Inhaltsschutz wird dem Umstand Rechnung getragen, dass der Wechsel des Vertragspartners (Arbeitgebers) ohne rechtsgeschäftliche Mitwirkung des Arbeitnehmers stattfindet, der Arbeitnehmer also gleichsam "Objekt" der zwischen Veräußerer und Erwerber getroffenen Vereinbarungen ist. Über den Wortlaut des Gesetzes hinaus erfordert der Schutz des Arbeitnehmers damit aber nicht allein einen Eintritt des Betriebsübernehmers und die (Weiter-)Haftung des Veräußerers im Hinblick auf vollwirksam begründete Rechtsansprüche und rechtlich geschützte Anwartschaften, vielmehr steht dem Schutzzweck der Vorschrift auch eine solche Regelung entgegen, die gerade für den Fall des Betriebsübergangs dem ansonsten begründeten Rechtsanspruch die Grundlage entzieht.

37

Diese Überlegung gilt zunächst für den Fall des vom bisherigen Betriebsinhaber veranlass-
ten Betriebsinhaberwechsels. So könnte etwa der Arbeitgeber, der weiträumig eine Veräu-

38

ßerung des Betriebes plant, die Gewährung übertariflicher Vergütungsbestandteile an den
Fortbestand des Arbeitsverhältnisses nicht zum Betrieb, sondern zum Unternehmen knüpfen.
Die Ausgliederung des Betriebes würde damit aufgrund der gewählten Vertragsgestaltung
zum Wegfall der übertariflichen Lohnbestandteile führen, was einen erhöhten Verkaufserlös
versprechen könnte. Nicht anders als eine Vereinbarung, welche den Bestand des
Arbeitsverhältnisses daran knüpfen würde, dass es nicht zu einem Betriebsinhaberwechsel
kommt und welche ohne weiteres als unzulässige Umgehung des § 613a BGB anzusehen
wäre, müsste auch eine Inhaltsänderung der vertraglichen Rechte und Pflichten, welche
allein an das Ausscheiden aus dem Unternehmen im Zusammenhang mit einem
Betriebsübergang anknüpft, als unwirksam angesehen werden.

39

Der vorliegende Sachverhalt ist allerdings durch die Besonderheit gekennzeichnet, dass nicht
die Beklagte von sich aus den Betriebsübergang veranlasst hat; im Gegenteil hat sie die
Möglichkeit zur Fortführung des Betriebs durch die verpächterseitige Kündigung verloren.
Eine "Umgehungsabsicht" im Sinne der vorstehenden Überlegungen scheidet damit aus.
Auch dieser Umstand vermag jedoch nichts daran zu ändern, dass die gewählte
Ausgestaltung der Betriebsvereinbarung eben doch dazu dient, diejenigen Arbeitnehmer, die
im Wege eines Betriebsübergangs zu einem neuen Arbeitgeber wechseln, von ansonsten
begründeten Ansprüchen auszuschließen. Der Ausschluss von der gewährten Leistung
knüpft unmittelbar an den Tatbestand des Betriebsübergangs an. Mit dem Schutzzweck des §
613 a BGB erscheint dies unvereinbar.

40

Hiergegen kann auch nicht eingewandt werden, bei der Gewährung von
Gratifikationsleistungen sei der Ausschluss gekündigter Arbeitnehmer – auch im Fall der
betriebsbedingten Kündigung – unbedenklich zulässig, da für diesen Fall ein Anreiz zu

41

künftiger Betriebstreue ohnehin nicht in Betracht komme, nichts anderes könne auch für die vorliegende Gestaltung gelten. Der zulässige Ausschluss gekündigter Arbeitnehmer von Gratifikationen betrifft indessen die (ersatzlose) Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Ausscheiden aus Unternehmen und Betrieb. Demgegenüber endet zwar im Fall des Betriebsübergangs das Arbeitsverhältnis zum bisherigen Arbeitgeber (Unternehmer), wird aber ohne Unterbrechung unter Aufrechterhaltung der Betriebszugehörigkeit mit dem neuen Arbeitgeber fortgeführt. Eine Parallele zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Kündigung scheidet damit aus.

Auch der spezielle Leistungszweck der Gratifikation – nämlich neben der Belohnung vergangener Dienste auch einen Anreiz für die künftige Betriebstreue zu schaffen – kann nicht zur Rechtfertigung der hier gewählten Regelung herangezogen werden. "Betriebstreue" leisten auch die vom Betriebsübergang erfassten Arbeitnehmer, freilich zugunsten des neuen Inhabers. Indem die Beklagte mit der gewählten Gestaltung nicht an die Betriebstreue, sondern die Unternehmenstreue – also den Fortbestand des Arbeitsverhältnisses zum Vertragsarbeitgeber – anknüpfen will, setzt sie sich mit Rechtsgedanken des § 613a BGB in Widerspruch, der gerade auf die Kontinuität der Zugehörigkeit zum Betrieb abstellt und den Wechsel des Betriebsinhabers (Unternehmers) gerade nicht als Grund für nachteilige Veränderungen der Rechtsstellung der Belegschaft ansieht. Die vom Arbeitgeber zugesagte bzw. durch Betriebsvereinbarung geregelte Gratifikationsleistung wird im Übrigen auch im Fall eines "aufgezwungenen" Betriebsübergangs nicht vollständig entwertet. Im Gegenteil ist festzustellen, dass die vom Betriebsübergang zum Jahresende erfassten Arbeitnehmer den einen Teil der Anspruchsvoraussetzungen – nämlich die in der Vergangenheit erbrachte Betriebstreue zur Beklagen – vollständig erbracht haben. Für die während des ganzen Jahres 2003 beschäftigten Arbeitnehmer – so auch für die Klägerin – bedeutet die gewählte Konstruktion der Betriebsvereinbarung, dass die geleistete Betriebstreue trotz Möglichkeit und Bereitschaft der Beschäftigten zur Fortführung der Arbeit unberücksichtigt bleibt. Mit der Fallgestaltung, dass das Arbeitsverhältnis aufgrund arbeitgeber- oder arbeitnehmerseitiger Kündigung endet und der Arbeitgeber unter diesen Umständen keinen Anlass zur Gewährung zusätzlicher Leistungen sieht, ist der Fall des Betriebsübergangs nicht vergleichbar.

Nach alledem muss die Ausgestaltung von Arbeitsbedingungen, welche darauf zielt, Arbeitnehmer gerade für den Fall eines Betriebsübergangs schlechter zu stellen, als wenn es bei der unveränderten Fortführung des Betriebs durch den bisherigen Inhaber geblieben wäre, als unzulässig angesehen werden.

II 44

Die Kosten der erfolglosen Berufung hat die Beklagte zu tragen. 45

III 46

Die Kammer hat die Revision gegen das Urteil gemäß § 72 Abs. 2 ArbGG zugelassen. 47

Dr. Dudenbostel	Feldkamp	Wullenkord	48
-----------------	----------	------------	----

