

**Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein**

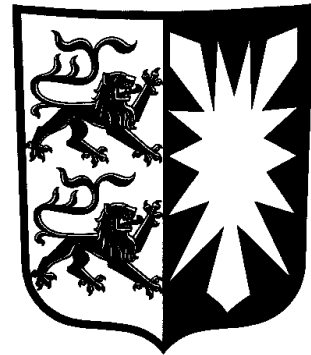
**Aktenzeichen: 1 Sa 222/17**

3 Ca 1093 d/16 ArbG Kiel

(Bitte bei allen Schreiben angeben!)

Verkündet am 11.09.2018

als Urkundsbeamtin der Geschäftsstelle



**Urteil**

**Im Namen des Volkes**

In dem Rechtsstreit

pp.

hat die 1. Kammer des Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein auf die mündliche Verhandlung vom 11.09.2018 durch den Vizepräsidenten des Landesarbeitsgerichts ... als Vorsitzenden und d. ehrenamtlichen Richter ... als Beisitzer und d. ehrenamtliche Richterin ... als Beisitzerin

**für Recht erkannt:**

Die Berufung der Klägerin gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Kiel vom 22.03.2017 – 3 Ca 1093 d/16 – wird auf ihre Kosten zurückgewiesen.

Die Revision wird zugelassen.

---

**Rechtsmittelbelehrung**

Gegen dieses Urteil kann durch Einreichung einer Revisionsschrift bei dem

Bundesarbeitsgericht  
Hugo-Preuß-Platz 1  
99084 Erfurt  
Telefax 0361 2636-2000  
Save ID: govello-1143466074128-000000748  
DE-Mail-Adresse: bag@bundesarbeitsgericht.de-mail.de

Revision eingelegt werden.

Die Revisionsschrift muss

**binnen einer Notfrist von einem Monat**

beim Bundesarbeitsgericht eingegangen sein.

Der Revisionskläger muss die Revision begründen. Die Revisionsbegründung ist, sofern sie nicht bereits in der Revisionsschrift enthalten ist, in einem Schriftsatz bei dem Bundesarbeitsgericht einzureichen. Die Frist für die Revisionsbegründung beträgt

### zwei Monate.

Die Fristen für die Einlegung und die Begründung der Revision beginnen mit der Zustellung des in vollständiger Form abgefassten Urteils, **spätestens aber mit Ablauf von fünf Monaten nach der Verkündung.**

Die Revisionsschrift muss das Urteil bezeichnen, gegen das die Revision gerichtet wird, und die Erklärung enthalten, dass gegen dieses Urteil Revision eingelegt werde.

Die Revision und Revisionsbegründung müssen von einem bei einem deutschen Gericht zugelassenen Rechtsanwalt unterzeichnet sein.

An seine Stelle kann auch ein Vertreter eines Verbandes (Gewerkschaften, Arbeitgebervereinigungen) oder eines Spitzenverbandes (Zusammenschlüsse solcher Verbände) treten, sofern er kraft Satzung oder Vollmacht zur Vertretung befugt und die Partei Mitglied des Verbandes oder Spitzenverbandes ist. An die Stelle der vorgenannten Vertreter können auch Angestellte einer juristischen Person, deren Anteile sämtlich im wirtschaftlichen Eigentum einer dieser Organisationen stehen, treten, sofern die juristische Person ausschließlich die Rechtsberatung der Verbandsmitglieder entsprechend deren Satzung durchführt und der Verband für die Tätigkeit der Bevollmächtigten haftet. Ist die Partei Mitglied eines Verbandes oder Spitzenverbandes, kann sie sich auch durch einen Vertreter eines anderen Verbandes oder Angestellten einer der oben genannten juristischen Personen mit vergleichbarer Ausrichtung vertreten lassen. Die Personen, die für diese Organisationen handeln, müssen über die **Befähigung zum Richteramt** verfügen.

Der Revisionsschrift soll eine Ausfertigung oder beglaubigte Abschrift des angefochtenen Urteils beigelegt werden.

Die Schriftform ist auch durch die Einreichung eines elektronischen Dokuments an das elektronische Postfach des oben genannten Gerichts gewahrt, wenn das elektronische Dokument mit einer qualifizierten Signatur der verantwortenden Person versehen ist oder das elektronische Dokument von der verantwortenden Person (einfach) signiert ist und auf einem der in § 46c Abs. 4 ArbGG genannten sicheren Übermittlungswege elektronisch versandt wird.

(Rechtsmittelschriften, Rechtsmittelbegründungsschriften und wechselseitige Schriftsätze im Verfahren vor dem Bundesarbeitsgericht sind in siebenfacher - für jeden weiteren Beteiligten eine weitere - Ausfertigung einzureichen.)

### **Tatbestand:**

Die Parteien streiten nach einem Betriebsübergang über die Höhe der der Klägerin zustehenden Vergütung.

Die Klägerin ist Mitglied der IG Metall. Sie war ab dem 01.09.2005 bei der Streithelferin in deren Niederlassung in K. beschäftigt. Diese Niederlassung war bei der Streithelferin als eigener Betrieb mit einem Betriebsrat organisiert. Die Streithelferin war und ist kraft Verbandszugehörigkeit an die Tarifverträge der Tarifgemeinschaft des Kfz-Gewerbes in SH sowie an die Tarifverträge für Betriebe des Kraftfahrzeug- und Tankstellengewerbes in BW gebunden.

Am 31.07.2009 schloss die Streithelferin mit ihrem Gesamtbetriebsrat eine Gesamtbetriebsvereinbarung zum Vergütungssystem „E.-N.“ in den Niederlassungen, TruckStores und Logistik-Centern der D. AG (Anlage B 1, im Folgenden: GBV E.-N.) sowie eine Gesamtbetriebsvereinbarung zur Einführung des Vergütungssystems in den Niederlassungen, TruckStores und Logistik-Centern der D. AG „E.-N.“ (Anlage B 2). Die GBV E.-N. trat zum 01.07.2010 in Kraft und war frühestens zum 31.12.2017 kündbar. Sie sieht einen Entgeltaufbau in 3 Bestandteilen vor. Die Beschäftigten werden in 17 Entgeltgruppen eingeteilt. Wegen weiterer Einzelheiten wird auf die Anlagen B 1 und B 2 verwiesen.

Am 15.12.2009 schlossen die IG Metall Bezirk BW und die Tarifgemeinschaft für Betriebe des Kraftfahrzeug- und Tankstellengewerbes BW einen Zusatztarif (Anlage B 5; im Folgenden: ZTV 2009). Dieser trat zum 01.07.2010 in Kraft und lautet auszugsweise:

#### **1. Geltungsbereich**

Dieser Zusatztarifvertrag gilt

##### **1.1 räumlich und fachlich**

für die M-Niederlassungen, TruckStores und Logistik-Center der D. AG in BW

...

### **3. Vergütungssystem**

Abweichend von den Bestimmungen in den Anlagen 1a, 1b und 2 des MTV Kfz-Gewerbe BW, gelten für die Beschäftigten im Geltungsbereich nachfolgende Bestimmungen.

#### **3.1. Gesamtbetriebsvereinbarung zum Vergütungssystem E. N.**

Es kommen die Regelungen der Gesamtbetriebsvereinbarung zum Vergütungssystem in den Niederlassungen, TruckStores und Logistik-Centern der D. AG vom 31.07.2009 zur Anwendung.

#### **3.2. Grundentgelt**

Die Beschäftigten erhalten ein tarifliches Grundentgelt gemäß der in der Anlage 1 beigefügten Tabelle (Entgeltgruppenschlüssel).

Die Berechnung der Entgelte für die einzelnen Standorte wird in Anlage 2 beschrieben. Das Verfahren der Grundentgeltfindung wird durch Gesamtbetriebsvereinbarung geregelt.

Für die Auszubildendenvergütung gelten zum Einführungsstichtag des E.-Vergütungssystems die Entgelte gemäß Anlage 3.

Das Grundentgelt, die Berechnung der Entgelte für die einzelnen Standorte und die Höhe der Auszubildendenvergütungen werden zum Einführungsstichtag des E.-Vergütungssystems festgesetzt.

#### **3.3. Leistungsentgelt und Erschwerniszulage**

Die Beschäftigten erhalten ein Leistungsentgelt von minimal 0% und maximal 30% des individuellen Grundentgeltanspruchs. Das Verfahren zur Bestimmung des Leistungsentgelts wird durch Gesamtbetriebsvereinbarung geregelt. Voraussetzungen und Höhe der Erschwerniszulage im Einzelnen richten sich nach Ziff. 2.4. der Gesamtbetriebsvereinbarung.

...

#### **3.5. Ausgleichsbetrag**

Für jeden Beschäftigten wird das bisherige Monatsentgelt mit seinen aktuellen Bestandteilen zum Zeitpunkt der E.-Einführung ermittelt und mit dem Monatsentgelt nach der E.-Einführung verglichen. Soweit das bisherige Monatsentgelt das Monatsentgelt nach E.-Einführung übersteigt, stellt der Differenzbetrag einen Ausgleichsbetrag dar. Entstehung und Ermittlung des Ausgleichsbetrages werden durch Gesamtbetriebsvereinbarung geregelt.

### **5. Inkrafttreten und Kündigung**

Dieser Zusatzvertrag tritt am 1. Juli 2010 in Kraft. Änderungen der Gesamtbetriebsvereinbarung zum Vergütungssystem in den Niederlassungen, TruckStores und Logistik-Centern der D. AG vom 31.07.2009 bedürfen im Rahmen des § 77 Abs. 3 BetrVG der Zustimmung der Tarifvertragsparteien.

Eine Kündigung des Zusatztarifvertrages kann frühestens zum 31.12.2017 erfolgen.

Bis zu einer Neuregelung wirkt der Zusatztarifvertrag nach.

...

Einen weiteren Zusatztarifvertrag schlossen dieselben Tarifpartner am 01.01.2012 (Anlage B 6 – im Folgenden: ZTV 2012). Dieser regelt im Wesentlichen die Weiterzahlung eines Ausgleichsbetrags.

Am 01.08.2011 schlossen die Tarifgemeinschaft des Kfz-Gewerbes SH und die IG Metall K. einen Ergänzungstarifvertrag (Anlage B 4; im Folgenden: ETV), der auszugsweise lautet:

1. Dieser Ergänzungsvertrag gilt
  - 1.1. räumlich und fachlich  
für die M.-Niederlassungen, TruckStores und Logistik-Center der D. AG  
in SH
- ...
2. Der Zusatztarifvertrag zum Vergütungssystem für die Niederlassungen, TruckStores und Logistik-Center der D. AG vom 15.12.2009, abgeschlossen zwischen der IG Metall BW und der Tarifgemeinschaft für Betriebe des Kraftfahrzeug- und Tankstellengewerbes BW e.V., gilt in seiner jeweils gültigen Fassung unmittelbar und zwingend.

Für die allgemeinen Arbeits- und Entgeltbedingungen der Beschäftigten gelten die aktuellen Tarifverträge des Kfz-Gewerbes SH in der jeweils gültigen Fassung.  
Dieser Tarifvertrag ersetzt im Umfang seines Regelungsgehaltes die regionalen tariflichen Vorschriften.
3. Die Höhe der Entgelte und Ausbildungsvergütungen zum Einführungsstichtag ergeben sich aus der Anlage 1 und 2. Zukünftige Erhöhungen der Entgelte und Ausbildungsvergütungen richten sich nach dem jeweils gültigen regionalen Entgeltabkommen.
- ...
4. Soweit zusätzliche, abweichende oder ergänzende Tarifregelungen bzw. zustimmungspflichtige Betriebsvereinbarungen, die das Vergütungssystem betreffen, erforderlich sind oder werden, werden diese Tarifverträge bzw. Zustimmungserklärungen für alle Niederlassungen, TruckStores und Logistik-Center der D. AG zwischen der IG Metall Bezirksleitung BW und der Tarifgemeinschaft für Betriebe des Kraftfahrzeug- und

Tankstellengewerbes BW e. V. mit Wirkung für alle Niederlassungen, TruckStores und Logistik-Center der D. AG geschlossen.

...

Die in der Anlage 1 zum ETV festgelegten Eckwerte wurden für die Folgejahre durch tarifliche Regelung fortgeschrieben.

Im Jahr 2014 beschloss die Streithelferin ihren Eigenvertrieb, also insbesondere die M.-Niederlassungen neu auszurichten. Geplant war u. a. eine Veräußerung von Niederlassungen. Im Zuge dieser Planungen schloss die Streithelferin am 05.12.2014 mit ihrem Gesamtbetriebsrat eine Rahmenbetriebsvereinbarung zur Umsetzung von Customer Dedication sowie der Neuorganisation der Niederlassungen der D. AG und der Zukunftssicherung des Eigenvertriebs der D. AG (auszugsweise Anlage B 8, im Folgenden: RBV Neuorganisation). Diese lautet auszugsweise:

## **2. Ergänzung bestehender Gesamtbetriebsvereinbarungen /Regelungen**

Gesamtbetriebsrat/Niederlassungskommission und D. AG vereinbaren hiermit, dass die folgenden Gesamtbetriebsvereinbarungen/Regelungen für die in Anlage 5 bezeichneten Niederlassungen und/oder Betriebsteile 24 Stunden vor dem jeweiligen tatsächlichen Betriebs-(teil)übergang ohne Nachwirkung aufgehoben sind, ohne dass es einer Kündigung bedarf.

...

- Gesamtbetriebsvereinbarung zum Vergütungssystem „E.-N.“ in den Niederlassungen, TruckStores und Logistik-Centern der D. AG vom 31.07.2009, Gesamtbetriebsvereinbarung zur Einführung des Vergütungssystems E. Niederlassungen in den Niederlassungen, TruckStores und Logistik-Centern der D. AG „E.-N.“ vom 31.07.2009, Betriebsvereinbarung Leistungslohn in den Niederlassungen vom 14.07.1980 i.d.F. vom 08.07.1988,

...

Zu den in der Anlage 5 RBV Neuorganisation bezeichneten Niederlassungen gehörte auch die Niederlassung der Streithelferin in K.. Den von der Regelung betroffenen Mitarbeitern wurden finanzielle Ausgleichsleistungen gewährt.

Am 29.06.2015 schließlich schloss die Streithelferin mit der IG Metall Bezirk BW einen Tarifvertrag zur Umsetzung von Customer Dedication sowie der Neuorganisation der Niederlassungen und der TruckStores der D. AG und der Zukunftssicherung des Eigenvertriebs der D. AG (Anlage B 10, im Folgenden: TV Neuorganisation). Dieser lautet auszugsweise:

**V. Änderungen bestehender Gesamtbetriebsvereinbarungen**

Es wird klargestellt, dass die IG Metall über die im Zusammenhang mit der Neuausrichtung des Eigenvertriebs der D. AG stehenden Entscheidungen informiert wurde und etwaigen hieraus resultierenden Änderungen der bestehenden Gesamtbetriebsvereinbarung zum Vergütungssystem in den Niederlassungen, TruckStores und Logistik-Centern der D. AG vom 31.07.2009 zustimmt.

**VI. Inkrafttreten und Kündigung**

Dieser Tarifvertrag tritt rückwirkend zum 01.06.2015 in Kraft und endet am 31.12.2022. Die Nachwirkung des Tarifvertrags ist ausgeschlossen.

Dieser Tarifvertrag wird bei einem Verkauf eines Niederlassungs(teil)betriebs 24 Stunden vor dem jeweiligen tatsächlichen Betriebs(teil)übergang ohne Nachwirkung für die Verkaufsstandorte mit Wirkung für die Zukunft aufgehoben, ohne dass es einer Kündigung bedarf (siehe Anlage 2 zum tarifvertrag zu den Betriebsstrukturen im deutschen Eigenvertrieb des D.-Konzerns vom 29.06.2015).

Auf Grundlage dieser Regelungen zahlte die Streithelferin an die Klägerin zuletzt im April 2016 unter Eingruppierung in die Vergütungsgruppe 7 des Entgeltschemas der GBV E.-N. eine Bruttovergütung in Höhe von EUR 2.885.64.

Zum 01.05.2016 ging die Niederlassung in K. im Wege des Betriebsübergangs auf die nicht tarifgebundene Beklagte über. Diese zahlte an die Klägerin in den folgenden Monaten jeweils EUR 2.686,19.

Nach schriftlicher Geltendmachung einer Vergütungsdifferenz von EUR 150,00 netto für Mai 2016 von jeweils EUR 199,45 brutto für Juni bis Oktober 2016, von EUR 287,39 für November 2016 und von jeweils EUR 205,04 für Dezember 2016 und Januar 2017 verlangt die Klägerin mit ihrer Klage für die Monate Mai 2016 bis Januar 2017 Gehaltsnachzahlungen wie aus ihren Anträgen ersichtlich.



Hierzu hat sie vorgetragen:

Ihr bisheriges tarifliches Gehalt habe sich aus dem tariflichen Grundentgelt von EUR 2.531,26 (EG 7 = 100% des Referenzentgelts der EG 7 in Höhe von EUR 2.531,26 für die Niederlassung L.) und dem tariflichen Leistungsentgelt in Höhe von EUR 354,38 brutto zusammengesetzt.

Ihr Gehaltsanspruch sei nach dem Übergang ihres Arbeitsverhältnisses auf die Beklagte nicht wirksam abgesenkt worden. Die Beklagte könne nach § 613 a Abs. 1 Satz 3 BGB nur wirksam von den tariflichen Regelungen abweichen, wenn sie ihrerseits eine Tarifbindung herstelle. Anderenfalls liege eine rechtlich nicht zulässige Umgehung des § 613 a BGB vor.

Ihr Anspruch folge aus dem ETV in Verbindung mit dem ZTV 2009 und 2012. Diese Tarifverträge bestünden ungekündigt fort. Aus ihnen folge die Höhe ihres Anspruchs. Die GBV E.-N. regele lediglich Vergütungsgrundsätze. Es könne dahinstehen, ob die GBV E.-N. wirksam aufgehoben sei. Die Tarifvertragsparteien hätten den Fortbestand der tariflichen Strukturen bei einem Betriebsübergang gewollt.

Die Beklagte und die Streithelferin haben im Wesentlichen erwidert:

Die Vergütung der Klägerin habe sich bis 24 Stunden vor dem 01.05.2016 nach der GBV E.-N. gerichtet. Zu diesem Zeitpunkt sei die GBV E.-N. durch die RBV Neuorganisation wirksam aufgehoben worden. Die Aufhebung der GBV E.-N. und die Rückführung der Vergütung auf das Niveau des Flächentarifvertrags sei erforderlich gewesen, da die übertragenen Betriebe sonst nicht wirtschaftlich tragfähig gewesen seien. Es hätte für etwaige Erwerber Insolvenz gedroht. Durch die GBV E.-N. sei ein D.-eigenes, die Tarifverträge des Kfz-Gewerbes ersetzendes Vergütungssystem geschaffen worden.

Der ZTV 2009 sei allein im Hinblick auf den Tarifvorbehalt in § 77 Abs. 3 BetrVG geschlossen worden. Auf Wunsch der Gewerkschaft seien ausschließlich aus politischen Gründen tarifliche Mindeststandards gesetzt worden. Tatsächlich handele

es sich bei den Ziffern 3 und 5 ZTV 2009 um Tariföffnungsklauseln. Dies ergebe auch die Auslegung des Tarifvertrags. Die Bestimmungen des ZTV 2009 selbst enthielten nur Rahmenbestimmungen, die durch die GBV E.-N. konkretisiert würden. Im Übrigen lege die Klägerin die Höhe ihrer Ansprüche nicht schlüssig dar.

Wegen des weiteren Vortrags und der umfangreichen Rechtsausführungen in erster Instanz wird auf den Tatbestand des angefochtenen Urteils verwiesen.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Wegen der Einzelheiten der Begründung wird auf die angefochtene Entscheidung Bezug genommen.

Die Klägerin hat gegen das Urteil fristgemäß Berufung eingelegt und begründet.

Sie wiederholt und vertieft ihre erstinstanzliche Argumentation im Wesentlichen wie folgt:

Der ETV bestehe ungekündigt fort. Dort sei festgehalten, dass sich die Höhe der Entgelte aus den Anlagen 1 und 2 ergebe. Damit sei der Eckwert der EG 7 tariflich festgelegt. Die weiteren Gehaltsbestandteile, nämlich Leistungsentgelt und Ausgleichsbetrag seien in den Ziffern 3.3 und 3.5 ZTV 2009 geregelt. Damit sei insgesamt ein tariflicher Anspruch für sie festgeschrieben. Dafür, dass unabhängig vom Fortbestand der GBV E.-N. in dem ZTV 2009 in Verbindung mit dem ETV eine Anspruchsgrundlage zu sehen sei, sprächen Wortlaut sowie Sinn und Zweck der entsprechenden Regeln, die vom Arbeitsgericht nicht zutreffend gewürdigt worden seien. Es handele sich bei den Tarifverträgen entgegen der Auffassung des Arbeitsgerichts nicht um bloße Tariföffnungsklauseln. Da die Vergütung tariflich geregelt sei, könne sie durch die RBV Neuorganisation nicht wirksam abgesenkt werden. Vielmehr habe es der Zustimmung der Tarifvertragsparteien zur RBV Neuorganisation bedurft. Diese liege nicht vor, sie sei insbesondere nicht im TV Neuorganisation erklärt worden. Für ihre Forderungen schulde die Beklagte auch die Verzugskostenpauschale nach § 288 Abs. 5 BGB.

Die Klägerin hat beantragt,

das Urteil des Arbeitsgerichts Kiel vom 23.03.2017, Aktenzeichen 3 Ca 1093 d/16 abzuändern und die Beklagte zu verurteilen,

1. an die Klägerin für den Monat Mai 2016 einen Betrag in Höhe EUR 199,45 brutto zuzüglich Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit Rechtshängigkeit zuzüglich EUR 40,00 netto gemäß § 288 Abs. 5 BGB zu zahlen,
2. an die Klägerin für den Monat Juni 2016 einen Betrag in Höhe von EUR 199,45 brutto zuzüglich Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit Rechtshängigkeit zuzüglich EUR 40,00 netto gemäß § 288 Abs. 5 BGB zu zahlen,
3. an die Klägerin für den Monat Juni 2016 einen Betrag in Höhe von EUR 199,45 brutto zuzüglich Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit Rechtshängigkeit zuzüglich EUR 40,00 netto gemäß § 288 Abs. 5 BGB zu zahlen,
4. an die Klägerin für den Monat August 2016 einen Betrag in Höhe von EUR 199,45 brutto zuzüglich Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit Rechtshängigkeit zuzüglich EUR 40,00 netto gemäß § 288 Abs. 5 BGB zu zahlen,
5. an die Klägerin weitere EUR 199,45 brutto zuzüglich Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit Rechtshängigkeit zuzüglich EUR 40,00 netto gemäß § 288 Abs. 5 BGB zu zahlen,
6. an die Klägerin weitere EUR 199,45 brutto zuzüglich Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit Rechtshängigkeit zuzüglich EUR 40,00 netto gemäß § 288 Abs. 5 BGB zu zahlen,

7. an die Klägerin weitere EUR 287,39 brutto zuzüglich Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit Rechtshängigkeit zuzüglich EUR 40,00 netto gemäß § 288 Abs. 5 BGB zu zahlen,
8. an die Klägerin einen Betrag in Höhe von EUR 205,04 brutto zuzüglich Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit Rechtshängigkeit zuzüglich EUR 40,00 netto gemäß § 288 Abs. 5 BGB zu zahlen,
9. an die Klägerin weitere EUR 205,04 brutto zuzüglich Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit Rechtshängigkeit zuzüglich EUR 40,00 netto gemäß § 288 Abs. 5 BGB zu zahlen,

Die Beklagte hat beantragt,

die Berufung zurückzuweisen.

Die Streithelferin hat keinen Antrag gestellt.

Beklagte und Streithelferin verteidigen die Entscheidung des Arbeitsgerichts und treten den Ausführungen der Klägerin in der Berufung unter Wiederholung ihres erstinstanzlichen Vortrags entgegen.

Wegen des weiteren Sach- und Streitstands wird auf die Akte Bezug genommen.

### **Entscheidungsgründe:**

Die gemäß § 64 Abs. 2 lit. b) ArbGG statthafte form- und fristgemäß eingelegte und begründete und damit zulässige Berufung der Klägerin ist nicht begründet. Das Arbeitsgericht hat die Klage zu Recht mit allen Anträgen abgewiesen. Sie ist unbegründet. Der Klägerin stehen die geltend gemachten Ansprüche auf Nachzahlung von Vergütung nicht zu. Deswegen kann sie auch nicht die Zahlung einer Verzugskostenpauschale verlangen.

I. Streitgegenstand des vorliegenden Verfahrens ist allein das Bestehen kollektivrechtlicher Ansprüche der Klägerin. Wie bereits das Arbeitsgericht zutreffend festgestellt hat, beruft sich die den Streitgegenstand bestimmende Klägerin ausschließlich auf kollektive Rechtsgrundlagen, nämlich die tariflichen Regelungen aus dem ZTV 2009 und dem ETV sowie die GBV E. N.. Über das Bestehen individualvertraglicher Ansprüche auf weitere Vergütung ist damit durch diese Entscheidung nichts gesagt.

II. Der Klägerin stehen keine weiter gehenden Vergütungsansprüche nach § 613 a Abs. 1 S. 2 BGB in Verbindung mit Ziff. 2, 3 ETV, Ziff. 3 ZTV 2009 und in Verbindung mit der Anlage 1 ETV zu. Diese Normen sind auch in ihrem Zusammenwirken nicht geeignet, die von der Klägerin geltend gemachten Zahlungsansprüche zu begründen.

1. Die Klägerin vertritt auch in der Berufung die Auffassung, ihre Ansprüche seien unabhängig vom Fortbestand der GBV E. N. begründet. Allein die genannten tariflichen Normen begründeten ihr Begehren.

2. Diese Auffassung trifft nicht zu. Allein aus diesen Normen lässt sich der Vergütungsanspruch der Klägerin nicht ermitteln. Ohne die GBV E. N. gehen die tariflichen Normen, denen die Funktion einer Öffnungsklausel im Sinne von § 77 Abs. 3 S. 2 BetrVG zukommt, ins Leere.

a. ETV und ZTV 2009 enthalten keine eigenständigen Regelungen, die die Ermittlung der der Klägerin zustehenden tariflichen Vergütung zulassen.

Zwar ist in Ziff. 3 ZTV 2009 und in Ziff. 2 ZTV 2012 festgehalten, wie sich das tarifliche Entgelt der Klägerin strukturell zusammensetzt. Auch legt Ziff. 3.2 ZTV 2009 fest, dass die Beschäftigten ein tarifliches Grundentgelt gemäß dem in der Anlage 1 beigefügten Entgeltgruppenschlüssel erhalten. Ferner haben die Tarifvertragsparteien in Ziff. 3 ETV geregelt, dass sich die Höhe der Entgelte zum Einführungstichtag nach den jeweils gültigen regionalen Entgeltabkommen richten und die Eckwerte der EG 7 für die Niederlassung K. im Streitzeitraum festgelegt.

Damit allein lässt sich aber die Höhe der der Klägerin zustehenden Vergütung nicht ermitteln.

aa. Das gilt zunächst für die Ermittlung des Grundentgelts. In Ziff. 3.2 ZTV 2009 ist festgehalten, dass das Verfahren zur Findung des Grundentgelts durch Gesamtbetriebsvereinbarung geregelt wird. Die Ermittlung des Grundentgelts ist in Ziff. 2.2 GBV E. N. und der dazu gehörenden Anlage 1 umfangreich und detailliert im Sinne einer Eingruppierungsrichtlinie geregelt. Ohne die entsprechenden Eingruppierungsvorschriften gibt es für die Zuordnung der Klägerin zu ihrer Entgeltgruppe keine rechtliche Grundlage. Abstrakt – ohne Heranziehung der GBV E. N. – ist die Findung des Grundentgelts für einen Beschäftigten nicht möglich.

Die Klägerin übersieht insoweit, dass die Anlage 1 zum ZTV 2009 zwar einen Entgeltgruppenschlüssel regelt und auch das Grundentgelt der Eckentgeltgruppe 7 tarifvertraglich für die Niederlassung K. festgelegt worden ist (Anlage 1 ETV). Die maßgebliche Eingruppierung richtet sich aber nicht nach dem ZTV 2009 oder dem ETV, sondern diese ergibt sich aus der GBV E. N.. Unstreitig weist diese eine gänzlich andere Vergütungsstruktur auf als der Manteltarifvertrag für die gewerblichen Arbeitnehmer, Angestellten und Auszubildende in den Betrieben des Kraftfahrzeuggewerbes SH ab 1. Mai 2010. So sieht die GBV E. N. 17 Entgeltgruppen vor, der Manteltarifvertrag 4 Lohngruppen für gewerbliche Arbeitnehmer, 5 Gehaltsgruppen für Angestellte und 3 Gehaltsgruppen für Meister. Die Eingruppierung der Klägerin in die EG 7 GBV E. N. hat daher nur bei Fortbestand dieser Regelung einen Inhalt. Der in Anlage 1 des ZTV 2009 geregelte Entgeltgruppenschlüssel und die in Anlage 1 zum ETV festgesetzten Entgelte für den Eckwert der EG 7 haben vor diesem Hintergrund ausschließlich die Funktion einer Berechnungsgrundlage für die nach der GBV E. N. geschuldete Vergütung. Sie begründen selbst keine Ansprüche.

Tatsächlich war die Klägerin ab dem Zeitpunkt der Aufhebung der GBV E. N. – deren Wirksamkeit hier zunächst einmal unterstellt (dazu unten III. 3) – wieder in eine der Vergütungsgruppen des Manteltarifvertrags für das Kfz-Gewerbe in SH eingruppiert.

Dieser fand nach Aufhebung der GBV E. N. kraft unmittelbarer Tarifbindung auf die Parteien Anwendung, § 3 Abs. 1 TVG.

bb. Durch ZTV 2009 und ETV erst recht nicht ohne Heranziehung der GBV E. N. zu ermitteln ist die Höhe des Leistungsentgelts. Nach Ziff. 3.3 ZTV 2009 wird das Verfahren zur Bestimmung des Leistungsentgelts durch Gesamtbetriebsvereinbarung geregelt. Dieses Verfahren ist Gegenstand von Ziff. 2.3 GBV E. N. unter Hinzuziehung der Anlage 2. Allein aus den Tarifverträgen ergibt sich weder zum Grund noch zur Höhe dieses Anspruchs etwas.

cc. Auch die Ermittlung des den Beschäftigten zustehenden Ausgleichsbetrags ist gemäß Ziff. 3.5 ZTV 2009 der Regelung durch Gesamtbetriebsvereinbarung vorbehalten. Zwar haben die Tarifvertragsparteien konkretere Vorgaben für den Ausgleichsbetrag gemacht, für die Höhe selbst bedarf es jedoch einer konkretisierenden Regelung.

b. Tatsächlich handelt es sich bei dem ZTV 2009 um eine Tariföffnungsklausel im Sinne von § 77 Abs. 3 S. 2 BetrVG, deren Wirkung durch den ETV auf die Beschäftigten der Niederlassung K. erstreckt wird. Dies ergibt die Auslegung des ZTV nach den hierfür maßgeblichen Auslegungskriterien:

aa. Hierfür spricht schon deutlich der von den Parteien verwendete Wortlaut. So heißt es in Ziff. 3 ZTV 2009, dass für die Beschäftigten im Geltungsbereich nachfolgende Bestimmungen „gelten“. Mit der Verwendung des Wortes „gelten“ knüpfen die Tarifvertragsparteien an die sprachliche Regelung in § 4 Abs. 1 TVG an. Hiermit ist typischerweise die Annahme einer unmittelbaren Tarifbindung verbunden. Diesen Wortlaut verwenden die Tarifvertragsparteien im Folgenden dann jedoch gerade nicht mehr. So heißt es in Ziff. 3.1 ZTV 2009, die Regelungen der GBV E. N. „kommen... zur Anwendung“. Das lässt sich dahin interpretieren, dass die Tarifvertragsparteien die GBV E. N. nicht in ihren eigenen Willen aufnehmen wollten – also keine Geltung beanspruchten –, sondern dieser eigenständige Wirkung zukommen sollte (ähnlich: LAG Düsseldorf, Urt. v. 22.12.2017, juris, Rn. 89).

Auch der Wortlaut in Ziff. 3.2 und Ziff. 3.3 ZTV 2009, wonach das Verfahren der Grundentgeltfindung „durch Gesamtbetriebsvereinbarung geregelt“ wird, spricht dafür, dass die Tarifvertragsparteien die angesprochenen Regelungskomplexe generell der betrieblichen Ausgestaltung überlassen wollten (LAG Düsseldorf, aaO).

Schließlich wird durch den Bezug auf § 77 Abs. 3 BetrVG in Ziff. 5 ZTV 2009 auch deutlich, dass die Tarifvertragsparteien im Blick gehabt haben, dass sie durch den ZTV 2009 eine Öffnung ihrer tariflichen Regelung für eine Betriebsvereinbarung vornehmen. Deswegen enthält Ziff. 5 ZTV 2009 den Hinweis an die Betriebspartner, dass sie Änderungen der GBV E. N. nur mit (erneuter) Zustimmung der Tarifpartner vornehmen können.

bb. Die vorstehenden Ausführungen machen auch den Sinn und Zweck des ZTV 2009 deutlich. Diesem kommt die Funktion einer Tariföffnungsklausel zu. Soweit die Parteien bzw. die Streithelferin wechselseitig zu den Motiven für die tarifliche (Nicht-)Absicherung der Ansprüche vorgetragen haben, hat die von der Klägerin behauptete Auffassung der IG Metall, es sei keine Tariföffnungsklausel beabsichtigt gewesen (S. 6 der Berufungsbegründung), im Wortlaut der Tarifnormen nicht den notwendigen Ausdruck gefunden.

III. Der Anspruch der Klägerin folgt auch nicht aus § 611 BGB in Verbindung mit § 77 IV BetrVG.

1. Auch dieser Anspruch ist vom Begehren der Klägerin umfasst und damit Streitgegenstand des vorliegenden Prozesses. Die Klägerin hat in ihrem erstinstanzlichen Vortrag ausdrücklich ausgeführt, dass eine Umgehung des § 613 a BGB vorliege, die rechtlich nicht zulässig sei. Damit hat sie zumindest auch die Wirksamkeit der Aufhebung der GBV E. N. in Frage gestellt. Zweitinstanzlich hat die Klägerin ausgeführt, dass ihr Anspruch unabhängig vom Weiterbestehen der GBV E. N. begründet sei und damit zum Ausdruck gebracht, dass sie von deren Fortbestand ausgehe. Sie hat sich dann in der Berufungsbegründung allein auf den aus ihrer Sicht auch gegebenen allein tariflichen Anspruch gestützt. Damit hat sie ihr Begehren aber nicht fallengelassen. Vielmehr ist ihr Vortrag – entsprechend ihrem



mutmaßlichen Willen – dahin zu verstehen, dass der Anspruch auch, im Sinne von „erst recht“, wegen des Fortbestands des GBV E. N. besteht.

2. Anspruchsgrundlage für das Begehren der Klägerin ist insoweit § 613 a Abs. 1 S. 1 BGB in Verbindung mit § 77 IV BetrVG. Dem gegenüber ist der von der Klägerin herangezogene § 613 a Abs. 1 S. 2 BGB nicht einschlägig.

Wie die Parteien im Berufungstermin unstreitig gestellt haben, war die Niederlassung K. bei der Streithelferin als eigenständiger Betrieb geführt worden und wird von der Beklagten unter Beibehaltung dieser Struktur fortgeführt. Bei der Übertragung eines eigenständigen Betriebs unter Wahrung seiner Identität bleiben die bestehenden Betriebsvereinbarungen nach dem Betriebsübergang gemäß § 613 a Abs.1 S.1 BGB erhalten. Der Erwerber tritt betriebsverfassungsrechtlich an die Stelle des früheren Inhabers (BAG v. 5.5.2015 – 1 AZR 763713; Schaub/Ahrendt, Arbeitsrechtshandbuch, 17. Aufl., § 119, Rn. 22). § 613 a Abs.1 S.2 BGB kommt demgegenüber nur eine Auffangfunktion zu (BAG v. 26.8.2009 – 4 AZR 280/08, juris, Rn. 29).

3. Ein Anspruch der Klägerin nach § 77 IV BetrVG scheidet aber aus, weil die Streithelferin und der bei ihr gebildete Gesamtbetriebsrat die GBV E. N. wirksam aufgehoben haben.

a. Diese Aufhebung ist in V. 2 RBV Neuorganisation ausdrücklich geregelt worden. Dort vereinbarten die Streithelferin und ihr Gesamtbetriebsrat, dass für die in der Anlage 5 bezeichneten Niederlassungen, zu denen auch die Niederlassung in K. gehört, unter anderem die GBV E. N. zu einem Zeitpunkt 24 Stunden vor einem Betriebsübergang aufgehoben wird, ohne dass es einer Kündigung bedarf.

Die dort genannte Bedingung ist eingetreten. Die Niederlassung K. ist zum 01.05.2016 auf die Beklagte übertragen worden. Damit endete die GBV E. N. zum 30.04.2016 und ist damit nicht geeignet, weitergehende Gehaltsansprüche der Klägerin ab Mai 2016 zu begründen.

b. Die Aufhebung der GBV E. N. bedurfte auch nicht der Zustimmung der Tarifvertragsparteien. Ein solches Erfordernis folgt insbesondere nicht aus Ziff. 5 ZTV 2009. Dort ist vereinbart, dass Änderungen der Gesamtbetriebsvereinbarung zum Vergütungssystem, womit unstreitig die GBV E. N. gemeint ist, im Rahmen des § 77 Abs. 3 BetrVG der Zustimmung der Tarifvertragsparteien bedürfen.

Bei der Aufhebung der GBV E. N. handelt es sich nicht um eine Änderung im Rahmen des § 77 Abs. 3 BetrVG. Das folgt aus Sinn und Zweck der Ziff. 5 ZTV 2009.

Durch eine Öffnungsklausel im Sinne von § 77 Abs. 3 S. 2 BetrVG, geben die Tarifvertragsparteien ein Stück ihrer Tarifautonomie auf und übertragen ihre Verantwortung für angemessene Arbeitsbedingungen auf die Betriebspartner. Wie weit sie ihre Tarifautonomie übertragen, liegt ausschließlich in ihrer Entscheidungshoheit. Daher können sie sich auch für jede Änderung einer einmal gefundenen betrieblichen Regelung, ihre Zustimmung vorbehalten. Das haben die Tarifpartner in Ziff. 5 ZTV 2009 getan.

Die Aufhebung der betrieblichen Regelung, die infolge der Tariföffnungsklausel vereinbart wurde, führt hingegen dazu, dass nunmehr wieder die Tarifvertragsparteien ihre Regelungskompetenz ausüben können. Eine Zustimmung zu dieser kraft Gesetzes eintretenden Rechtsfolge ist hierfür nicht erforderlich. So fanden nach Beendigung der GBV E. N. mit Ablauf des 29.4.2016 wieder die tariflichen Regelungen des KFZ-Gewerbes Anwendung, an die die Streithelferin gebunden war. Es ist nicht ersichtlich, warum durch den ZTV 2009 dieses „Mehr“ an Regelungskompetenz an die Zustimmung der Tarifvertragsparteien geknüpft werden sollte (ähnlich: LAG Düsseldorf, aaO, Rn. 93).

Im Übrigen liegt eine Zustimmung der Tarifvertragsparteien zur Aufhebung der GBV E. N. auch vor. Unter V. des TV Neuorganisation ist ausdrücklich klargestellt, dass auch die IG Metall über die im Zusammenhang mit der Neuausrichtung des Eigenvertriebs der Streithelferin stehenden Entscheidungen informiert wurde und etwaigen hieraus resultierenden Änderungen der bestehenden

Gesamtbetriebsvereinbarung zum Vergütungssystem – das ist die GBV E. N. – zustimmt. Dieser Zustimmung steht die Aufhebung des TV Neuorganisation für die Zukunft im Falle eines Betriebsübergangs nicht entgegen (vgl. LAG Düsseldorf, aaO, Rn. 96). Wegen der Regelung in Ziff. 4 ETV gilt diese Zustimmung auch für die Betriebe im Zuständigkeitsbereich der IG Metall K., also die K.er Niederlassung der Streithelferin.

c. Für die Aufhebung der GBV E. N. war der Gesamtbetriebsrat der Streithelferin gemäß § 50 Abs. 1 S. 1 BetrVG zuständig. Das hat bereits das Arbeitsgericht mit zutreffender Begründung festgestellt. Hiergegen sind im Berufungsverfahren keine Einwendungen erhoben worden. Auf die Ausführungen des Arbeitsgerichts wird daher Bezug genommen.

d. Die Aufhebung der GV E. N. ist auch nicht wegen einer Umgehung des § 613 a Abs. 1 BGB unwirksam.

aa. Ein Rechtsgeschäft darf und kann die mit ihm beabsichtigte Wirkung nicht entfalten, wenn es sich als objektive Umgehung zwingender Rechtsnormen darstellt. Das ist der Fall, wenn der Zweck einer zwingenden Rechtsnorm dadurch vereitelt wird, dass andere Gestaltungsmöglichkeiten missbräuchlich verwendet werden (BAG v. 19.03.2009 – 8 AZR 722/07 – juris, Rn. 24). Nach der ständigen Rechtsprechung des BAG gewährt § 613 a BGB Schutz vor einer Veränderung des Arbeitsvertragsinhaltes im Zusammenhang mit einem Betriebsübergang ohne sachlichen Grund (BAG, aaO, Rn. 26). Demnach stellt eine Vereinbarung zwischen dem Arbeitnehmer und dem Betriebsveräußerer oder dem in Aussicht genommenen Betriebserwerber eine zur Unwirksamkeit nach § 134 BGB führende Umgehung des § 613 a Abs. 1 BGB dar, wenn es Grund und Ziel der Vereinbarung ist zu verhindern, dass der künftige Betriebserwerber in sämtliche bestehenden Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis eintritt (aaO, Rn. 27). Daher hat das BAG einen individualrechtlich vor Betriebsübergang erklärten Verzicht des Arbeitnehmers auf ein beim Betriebsveräußerer bislang auf individualvertraglicher Grundlage gezahltes Urlaubs- und Weihnachtsgeld, der unter der Bedingung eines eintretenden Betriebsübergangs stand, für unwirksam erklärt, weil es „Grund und Ziel“ des

Erlassvertrages gewesen sei, gerade zu verhindern, dass die künftige Betriebserwerberin vollständig in die bestehenden Rechte des Arbeitnehmers eintreten musste (aaO, Rn. 29).

bb. Zur Abänderung der hier in Rede stehenden kollektivrechtlichen Ansprüche von Arbeitnehmern im Zusammenhang mit einem Betriebsübergang fehlt bislang eine einschlägige Entscheidung des BAG – jedenfalls hat das Berufungsgericht keine gefunden.

Der EuGH hat entschieden, dass der Erwerber eines Betriebs nicht verpflichtet sei, die Aufrechterhaltung der mit dem Veräußerer vereinbarten Arbeitsbedingungen über das Ablaufdatum eines Kollektivvertrages hinaus zu garantieren, auch wenn dieses Datum mit dem Unternehmensübergang zusammenfalle (Urt. v. 27.11.2008 – C 396/07, J.). In der Rechtssache „S.“ (Urt. v. 6.9.2011 – C 108/10) hat er ausgeführt, Art. 3 Abs. 3 der Richtlinie 2001/23/EG lasse für die beim Erwerber geltenden Kollektivregelungen dem Erwerber und den anderen Vertragsparteien einen gewissen Spielraum, um die Integration der Arbeitnehmer in die Lohn- und Gehaltsstruktur beim Erwerber so zu gestalten, dass die Umstände des fraglichen Übergangs angemessen berücksichtigt würden. Doch müssten die gewählten Modalitäten mit dem Ziel der Richtlinie vereinbar sein. Dieses bestehe darin, zu verhindern, dass sich die Lage der übergegangenen Arbeitnehmer allein aufgrund dieses Übergangs verschlechtere (aaO, Rn. 75). Die Inanspruchnahme der Möglichkeit, die für die übergegangenen Arbeitnehmer nach dem beim Veräußerer geltenden Tarifvertrag vorgesehenen Arbeitsbedingungen mit sofortiger Wirkung durch die zu ersetzen, die nach dem beim Erwerber geltenden Tarifvertrag vorgesehenen seien, dürfe also nicht zum Ziel oder zur Folge haben, dass diesen Arbeitnehmern insgesamt schlechtere Arbeitsbedingungen als die vor dem Übergang auferlegt würden.

cc. Der Sachverhalt in der Entscheidung J. trifft den hier vorliegenden Fall nicht. Anders als hier war dort das Auslaufen einer kollektiven Regelung unabhängig vom Vorliegen eines Betriebsübergangs vereinbart worden. Es handelt sich um ein rein zeitliches Zusammenfallen des Endes des Kollektivvertrages mit dem Zeitpunkt des

Betriebsübergangs. Im hier zu entscheidenden Fall ist aber die Aufhebung der GBV E. N. gerade an das Vorliegen eines Betriebsübergangs geknüpft worden.

Aus der Rechtssache S. lässt sich zumindest der Schluss ziehen, dass Veränderungen der kollektiven Rechtspositionen im Zusammenhang mit einem Betriebsübergang nicht von vorneherein ausgeschlossen sind. Ein allgemeines „Verschlechterungsverbot“ kollektiver Arbeitsbedingungen lässt sich der Entscheidung nicht entnehmen (Sittard/Flockenhaus, NZA 2013, 652, 654). Für weitere Verallgemeinerungen gibt es aus Sicht der Berufungskammer keine hinreichende Grundlage (ebenso: Sittard/Flockenhaus, aaO, S. 654, 657).

Maßgeblich für die Wirksamkeit der Aufhebung der GBV E. N. ist aus Sicht des Berufungsgerichts, dass nach der Konzeption in § 613 a Abs. 1 S. 2 – 4 BGB kollektivrechtlich gewährte Ansprüche der Beschäftigten nicht in demselben Maß geschützt sind wie individualrechtliche. Auch im Falle eines Betriebsübergangs verdrängen beim Erwerber durch Betriebsvereinbarung geregelte Ansprüche die Ansprüche aus einer Betriebsvereinbarung beim Veräußerer zum selben Regelungsgegenstand. Hierbei ist kein Günstigkeitsvergleich vorzunehmen. Ohne einen Zusammenhang mit einem Betriebsübergang können Ansprüche aus einer Betriebsvereinbarung – im Rahmen des Vertrauensschutzes – durch die Betriebspartner jederzeit geändert oder aufgehoben werden. Die Streithelferin und ihr Gesamtbetriebsrat hätten daher die GBV E. N. schon bei Abschluss der RBV Neuorganisation ersatzlos streichen können. Dass die Streithelferin die Kosten der GBV E. N. noch für einen gewissen Zeitraum bis zu einer Veräußerung getragen hat, kann ihr aus Sicht der Berufungskammer nicht zum Nachteil gereichen.

Es ist auch in der Praxis des Wirtschaftslebens in anderen Bereichen nicht unüblich, dass Sanierungsvereinbarungen (Tarifverträge und/oder Betriebsvereinbarungen) für ein Unternehmen geschlossen werden und es dennoch später zu einem Verkauf von Betrieben kommt, der bei Abschluss dieser Vereinbarung schon absehbar, wenn nicht sogar beabsichtigt war. Die Entscheidung für den Abschluss eines Sanierungstarifvertrags liegt grundsätzlich bei den Tarifpartnern. Hier dürfen die Gerichte nach Einschätzung der Berufungskammer schon im Hinblick auf die

Tarifautonomie nur in klaren Missbrauchsfällen eingreifen. Im Übrigen bleibt die Frage, ob ein Sanierungstarifvertrag geschlossen werden soll, den Tarifpartnern vorbehalten, auch wenn es im Zuge der Sanierung zu einem Betriebs(teil)übergang kommt. Bei sanierenden Betriebsvereinbarungen hält das Berufungsgericht denselben Maßstab geboten, wenn diese ausdrücklich mit Zustimmung der Tarifvertragsparteien geschlossen wurden.

Hielte man die sanierenden Regeln wegen einer Umgehung des § 613 a BGB für unwirksam, wäre die Sanierung von Unternehmen mit erheblichen Risiken behaftet. Im Ergebnis würden damit Arbeitsplätze nicht erhalten, sondern gefährdet. Hierauf haben sich auch die Streithelferin und die Beklagte im vorliegenden Verfahren berufen. Ohne eine Absenkung des Vergütungsniveaus wäre eine Veräußerung der Niederlassung K. voraussichtlich gescheitert. Vor diesem Hintergrund sieht das Gericht für die Annahme eines von der Klägerin darzulegenden Missbrauchs keine hinreichenden Anhaltspunkte. Das Vorgehen der Betriebspartner erfolgte auch im Zusammenwirken mit den Tarifvertragsparteien. Der TV Neuorganisation weist ausdrücklich auf die von der IG Metall erteilte Zustimmung zu den mit der Neuausrichtung des Eigenvertriebs verbundenen Folgen hin.

IV. Mangels Hauptansprüchen steht der Klägerin auch kein Anspruch auf die Verzugskostenpauschale des § 288 Abs. 5 BGB zu.

V. Die Kostenentscheidung beruht auf § 97 Abs. 1 ZPO. Die Zulassung der Revision erfolgte gemäß § 72 Abs. 2 Nr. 1 ArbGG. Aus Sicht der Berufungskammer hat die Frage der Umgehung des § 613 a BGB grundsätzliche Bedeutung im Hinblick auf den Fortbestand kollektivrechtlicher Normen bei einem Betriebsübergang.