

## **LANDESARBEITSGERICHT NÜRNBERG**

**7 Sa 256/18**

2 Ca 1220/17

(Arbeitsgericht Würzburg - Kammer Aschaffenburg -)

Datum: 03.12.2018

Rechtsvorschriften: Art. 3, 9 III GG, § 4 TVG, § 613 e BGB

Orientierungshilfe:

Auslegung eines Tarifsozialplans bzw. ergänzender Abmachungen. Gehen einzelne Bereiche eines Unternehmens im Wege des Betriebsübergangs auf verschiedene Werke über, dürfen die Tarifparteien die in einem Tarifsozialplan vorgesehenen Leistungen danach differenzieren, welche wirtschaftlichen Nachteile beim jeweiligen Erwerber drohen könnten. Hierzu gehört auch, ob und ggf. an welchen Tarifvertrag der Erwerber gebunden ist.

### **Urteil:**

1. Die Berufung des Klägers gegen das Endurteil des Arbeitsgerichts Würzburg – Kammer Aschaffenburg – vom 08.05.2018 wird kostenpflichtig zurückgewiesen.
2. Die Revision wird zugelassen.

### **Tatbestand:**

Die Parteien streiten um Ansprüche aus einem Sozialplan.

Der Kläger war seit 01.09.1984 bei der Beklagten im Geschäftsbereich "C." beschäftigt.

Am 01.06.2016 schlossen die IG Metall Bezirk Baden-Württemberg, diese zugleich in Vertretung u.a. der Bezirksleitung Bayern, mit verschiedenen Unternehmen der B.-Gruppe, auch der Beklagten, einen Tarifsozialplan.

Unter C.5. Sozialplanabfindung heißt es:

Jeder Beschäftigte, dessen Arbeitsverhältnis durch Aufhebungsvertrag oder sonst arbeitgeberseitig veranlasst endet, erhält eine Sozialplanabfindung, die sich nach folgenden Grundsätzen bemisst: . . .

#### 5.4.3. des Sozialplans lautet:

Beschäftigte, die auf maßgebliche Vermittlung von B. innerhalb von 4 Wochen nach Ausscheiden bei B. eine neue Stelle außerhalb B. antreten, erhalten zunächst eine Abfindung, die sich nach obigen Regelungen ergibt, die um 40% gekürzt ist.

- a) Als auf maßgebliche Vermittlung von B. angenommene Stelle gelten solche Stellen anderer Arbeitgeber, die von B. an einen Beschäftigten herangetragen wurden, oder die nachweislich auf Hinweis von B. an andere Arbeitgeber von diesen angeboten wurden.

...

Der Tarifsozialplan tritt gemäß seiner Regelung in E.2. zum 31.01.2018 außer Kraft, wurde allerdings bis 31.07.2019 verlängert.

Ebenfalls am 01.06.2016 wurde zwischen der B. AG, gleichzeitig für alle dem deutschen B.-Konzern angehörenden B. - Gesellschaften und Beteiligungsgesellschaften in Deutschland (ABC), einerseits und dem Konzernbetriebsrat andererseits ein „Rahmeninteressenausgleich 2016+“ abgeschlossen. Darin heißt es unter A. Hintergrund:

Vor dem Hintergrund schwieriger werdender Märkte und angespannter Wettbewerbssituationen hat sich die B.-Gruppe entschieden, ein „White Colar Productivity“ (WCP) – Programm aufzulegen und umzusetzen, das B. für die Zukunft rüstet indem das Geschäft noch näher an den Kunden rückt, Prozesse stärker vereinheitlicht werden, Einsparpotentiale über u.a. Shared Services Center genutzt werden.

Wegen der Einzelheiten der geplanten Maßnahmen und der Vorgehensweise wird auf den vorgelegten Rahmeninteressenausgleich Bezug genommen (Bl. 355 ff d.A.).

Mit Datum 05.08.2016 vereinbarten die Tarif- und Konzernbetriebsparteien in einer „authentischen Interpretation des Sozialplans vom 01.06.2016“ (Bl. 52 ff d.A.) u.a. Folgendes:

#### 9. Zu C.5.4.3. Beschäftigte mit neuer Stelle auf Grund Vermittlung durch B.

Für Beschäftigte, die im Rahmen eines Betriebsübergangs oder Betriebsteilübergangs auf einen Erwerber außerhalb B. übergehen, finden die Regelungen unter C.5.4.3 Absatz 1 Anwendung, d.h. die Abfindung wird um 40% gekürzt.

Die Tarif- und Konzernbetriebsparteien des Sozialplans vereinbarten am 30.09.2016 eine Protokollnotiz (Bl. 54 d.A.). Für die Gewerkschaft unterzeichnete, wie auch bereits beim Tarifsozialplan vom 01.06.2016 und bei der authentischen Interpretation vom 05.08.2016, Herr D.. Dort heißt es unter 2.:

Zu C.5.4.3. Beschäftigte mit neuer Stelle auf Grund Vermittlung durch B.

- a. Für Maßnahmen, die im Rahmen von WCP (und damit innerhalb des Rahmeninteressenausgleichs vom 01.06.2016) erfolgen gilt:

Für Beschäftigte, die im Rahmen eines Betriebsübergangs oder Betriebsteilübergangs oder aber einer Funktionsnachfolge auf einen Erwerber außerhalb B. übergehen, finden die Regelungen unter C.5.4.3 Anwendung. Im Falle eines Widerspruchs gegen den Betriebsübergang findet die Regelung aus C.5.4.3 Absatz 1 Anwendung, d.h. die Abfindung wird um 40% gekürzt.

- b. Für Fälle anderer Betriebsübergänge oder Teilbetriebsübergänge wird abschliessend geregelt:

aa. Es gelten die Regelungen des § 613 a BGB.

Auch die Weitergeltung dieses Sozialplans beim Betriebsübernehmer richtet sich nach den gesetzlichen Regelungen (§ 613 a BGB).

§ 613 a Abs. 1 BGB lautet derzeit:

...

bb. Sollte das Arbeitsverhältnis jedoch innerhalb von 12 Monaten nach dem Zeitpunkt des Auslaufens des Sozialplans arbeitgeberseitig betriebsbedingt beendet werden, erhält der Beschäftigte in den ersten drei Monaten nach Beginn dieser Frist die volle Abfindung, in den jeweils folgenden Quartalen um je Quartal  $\frac{1}{4}$  gemindert. . . .

Am 23.02.2017 schlossen die Beklagte und der bei ihr bestehende Betriebsrat anlässlich des Verkaufs des Betriebsteils „C.“ an die E. GmbH (E.) einen Interessenausgleich. Darin ist vereinbart, dass die E. dem Arbeitgeberverband „Verband der bayerischen Metall- und Elektroindustrie e.V.“ beitreten werde. Ferner ist im Interessenausgleich festgestellt, dass die Erwerbergesellschaft erklärt habe, dass sie trotz der Privilegierung gemäß § 112a Absatz 2 BetrVG im Falle einer Betriebsänderung nach § 111 BetrVG mit dem zuständigen Betriebsrat einen freiwilligen Sozialplan zur Milderung wirtschaftlicher Nachteile verhandeln werde.

Der Teilbetriebsübergang von „C.“ auf die E. fand zum 01.04.2017 statt. Das Arbeitsverhältnis des Klägers ging auf die E. über.

Die E. wurde zwischenzeitlich in F. GmbH umfirmiert.

Mit Schreiben vom 26.06.2017 machte der Kläger gegenüber der Beklagten eine Abfindung aus dem Sozialplan in Höhe von 124.448,39 € brutto geltend. Dies entspricht 60% der sich nach der Berechnung gemäß 5.1.1. des Sozialplans ergebenden Abfindung.

Nachdem die Beklagte dies ablehnte, erhob der Kläger am 09.10.2017 die vorliegende Klage zum Arbeitsgericht Würzburg – Kammer Aschaffenburg –, mit der er denselben Betrag sowie eine Verzugskostenpauschale in Höhe von 40,00 € geltend macht.

Mit Endurteil vom 08.05.2018 wies das Arbeitsgericht die Klage ab. Es begründete seine Entscheidung damit, für den Anspruch bestehe angesichts der Regelung in der Protokollnotiz vom 30.09.2016 keine Grundlage.

Das Urteil wurde dem Kläger am 12.06.2018 zugestellt.

Der Kläger legte gegen das Urteil am 10.07.2018 Berufung ein und begründete sie am 25.09.2018. Die Berufungsbegründungsfrist war bis 28.09.2018 verlängert worden.

Der Kläger hat in der Sitzung am 03.12.2018 die Klage hinsichtlich der Verzugskostenpauschale zurückgenommen.

Der Kläger macht geltend, die Protokollnotiz sei unwirksam. Die bei der IG Metall gebildete Tarifkommission sei für die Genehmigung bzw. den Abschluss des Tarifsozialplans sowie dessen Modifizierungen zuständig gewesen. Die Tarifkommission habe der Protokollnotiz nicht zugestimmt bzw. habe keine Entscheidung getroffen, die Protokollnotiz überhaupt abzuschließen.

Es sei fraglich, ob der Vertreter der IG Metall deshalb bevollmächtigt gewesen sei, die Protokollnotiz zu unterzeichnen.

Die Einschränkung des Abfindungsanspruchs auf die Arbeitnehmer, die im Rahmen von WCP einen neuen Arbeitgeber erhielten, sei rechtswidrig und damit unwirksam, weil die

Entscheidung, ob eine Maßnahme Teil des globalen WCP – Programmes sei, im Ermessen der Beklagten stehe. Nach ihren Angaben seien Maßnahmen des WCP – Programmes solche, die als WCP – Maßnahme von ihr bezeichnet bzw. vorgestellt würden.

Schließlich liege ein Verstoß gegen den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz vor. Es liege kein rechtfertigender Differenzierungsgrund vor. Im Bereich der Produktion, der auf die E. übergegangen sei, seien die Arbeitsplätze mit einer starken körperlichen Belastung für die Mitarbeiter verbunden. Vor dem Teilbetriebsübergang hätten Arbeitnehmer, die aus gesundheitlichen Gründen nicht mehr in der Produktion hätten arbeiten können, in anderen Betriebsteilen beschäftigt werden können. Ferner sei zu berücksichtigen, dass der nunmehrige Arbeitgeber über eine im Vergleich zur Beklagten wesentlich geringere Kapitalausstattung verfüge. Die F. GmbH sei Herstellerin von mineralisierten Mantelleitungen. Weltweit gebe es etwa 10 ernstzunehmende Hersteller. Im Markt träten aktuell kleinere asiatische Hersteller über einen europäischen Händler mit sehr aggressiver Preispolitik auf.

Demgegenüber würden Mitarbeiter, die im Rahmen einer WCP – Maßnahme auf einen Dienstleister übergegangen seien, direkt in einem Großunternehmen beschäftigt.

Der Kläger beantragt:

1. Das Urteil des Arbeitsgerichts Würzburg vom 08.05.2018, Az: 2 Ca 1220/17, wird aufgehoben.
2. Die Beklagte wird verurteilt, EUR 124.448,39 brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 01.05.2017 an den Kläger zu zahlen.

Die Beklagte und Berufungsbeklagte beantragt,

die Berufung zurückzuweisen.

Die Beklagte trägt vor, die F. GmbH sei in den Verband der bayerischen Metall- und Elektroindustrie eingetreten.

Die Beklagte führt aus, Herr D. sei der 1. Bevollmächtigte. Nach den Richtlinien für Tarifkommissionen der IG Metall sei die bei der Bezirksleitung angesiedelte Verhandlungsführung bei Firmentarifverträgen auf ihn übertragen. Darüber hinaus sei die Zeichnung der Protokollnotiz zumindest nachträglich genehmigt worden. Der Tarifvertrag inklusive Protokollnotiz sei unter dem 01.12.2017 bis 31.07.2019 verlängert worden. Dieser Verlängerung seien eine Sitzung und eine Beschlussfassung der Tarifkommission vorausgegangen.

Die Beklagte macht geltend, Grund für die unterschiedliche Behandlung der Mitarbeiter bei Betriebsübergängen sei gewesen, dass sich bei den Betriebsübergängen im Bereich WCP eine Reihe von Rahmenbedingungen sehr deutlich abgezeichnet hätten. So würde der Übernehmer nicht im Bereich der Elektro- und Metallindustrie tarifgebunden sein, weshalb mit einer mittelfristigen Änderung der Entgeltstruktur zu rechnen gewesen sei.

Die Beklagte macht geltend, Sinn einer Sozialplanabfindung sei es, künftige wirtschaftliche Nachteile, die mit einer Betriebsänderung verbunden seien, auszugleichen bzw. zu überbrücken. Derartige Nachteile hätten beim Übergang des Arbeitsverhältnisses des Klägers auf die F. GmbH nicht vorgelegen.

Wegen des weitergehenden Vorbringens der Parteien in tatsächlicher und rechtlicher Hinsicht wird auf die zwischen ihnen gewechselten Schriftsätze Bezug genommen.

Eine Beweisaufnahme hat nicht stattgefunden.

### **Entscheidungsgründe:**

Die Berufung ist zulässig. Sie ist statthaft, § 64 Absatz 1 und Absatz 2 b) ArbGG, sowie form- und fristgerecht eingelegt und begründet worden, § 66 Absatz 1 Satz 1 und 2 ArbGG.

Die Berufung ist unbegründet.

Das Arbeitsgericht hat die Klage zu Recht abgewiesen.

Dem Kläger steht der geltend gemachte Anspruch nicht zu.

Wie das Erstgericht zutreffend ausgeführt hat, mangelt es an einer Anspruchsgrundlage.

Der geltend gemachte Anspruch ergibt sich nicht unmittelbar aus dem Tarifsozialplan vom 01.06.2016.

So bestimmt bereits der einführende Satz in C. 5 des Tarifsozialplans, dass eine Abfindung der erhält, dessen Arbeitsverhältnis durch Aufhebungsvertrag oder sonst arbeitgeberseitig veranlasst endet. Das Arbeitsverhältnis des Klägers endete nicht, sondern wurde, wenn auch mit einem neuen Arbeitgeber, der F. GmbH, fortgesetzt.

Auch aus C. 5.4.3. des Tarifsozialplans ergibt sich nichts Anderes.

Die B. hat dem Kläger die Stelle, die er bei der F. GmbH innehat, nicht in maßgeblicher Weise vermittelt. Gemäß C.5.4.3. a. des Tarifsozialplans würde dies voraussetzen, dass die Stelle entweder dem Kläger von B. angetragen wurde oder sie nachweislich auf Hinweis von B. an andere Arbeitgeber dem Kläger von diesen angeboten wurde.

Weder das eine noch das andere ist der Fall. Dem Kläger ist die Stelle bei der Firma F. GmbH von niemandem angeboten worden. Vielmehr ist das Arbeitsverhältnis kraft Gesetzes (§ 613 a Absatz 1 BGB) von der Beklagten auf die F. GmbH übergegangen.

Allerdings stünde dem Kläger über Ziffer 9 der „Authentischen Interpretation“ vom 05.08.2016 eine Abfindung zu. Ziffer 9 verweist bezüglich der Beschäftigten, deren Arbeitsverhältnis durch einen Betriebsübergang oder Teilbetriebsübergang auf einen Erwerber außerhalb von B. übergehen, auf die Anwendung der Regelung in C.5.4.3. des Tarifsozialplans.

Diese Regelung ist indes durch die Protokollnotiz vom 30.09.2016 modifiziert worden. In deren Ziffer 2 ist ausdrücklich geregelt, dass C.5.4.3. des Tarifsozialplans (nur) für Beschäftigte gilt, deren Arbeitsverhältnis als Folge von Maßnahmen im Rahmen von WCP auf einen Erwerber außerhalb von B. übergehen.

Die Protokollnotiz ist rechtswirksam.

Sie leidet nicht unter einem formalen Mangel. Dabei kann dahinstehen, ob Herr D., der die Protokollnotiz unterschrieben hat, hierzu bevollmächtigt war, ob es eines Beschlusses der

Tarifkommission bedurft hätte und ob und wie sich ein fehlender Beschluss der Tarifkommission rechtlich auswirkt. Wie bereits das Erstgericht ausgeführt hat, ist ein etwaiger Mangel jedenfalls geheilt worden. Die Parteien des Tarifsozialplans haben dessen Laufzeit mitsamt der Protokollnotiz vom 30.09.2016 aufgrund entsprechender Beschlussfassung der Tarifkommission bis 31.07.2019 verlängert. Dies ergibt sich aus dem Sachvortrag der Beklagten, den der Kläger nicht bestreitet und der deshalb als zugestanden anzusehen ist, § 138 Absatz 3 ZPO.

Die Protokollnotiz ist auch inhaltlich nicht zu beanstanden.

Die Beschränkung des Anspruchs auf eine Abfindung auf Arbeitnehmer des Bereichs WCP ist nicht rechtswidrig, weil, wie der Kläger geltend macht, die Entscheidung, ob eine Maßnahme Teil des globalen WCP – Programmes sei, im Ermessen der Beklagten stehe. Der Kläger ist offensichtlich der Ansicht, es sei Sache der Beklagten zu entscheiden, ob Arbeitnehmer dem Bereich WCP zuzuordnen seien oder nicht. Dies ist nicht der Fall. So bestreitet die Beklagte insbesondere nicht die Definition des Klägers, wonach der Begriff WCP White-Collar-Productivity bedeute und die in einem Produktionsbetrieb beschäftigten Büro-, Handels-, Dienstleistungs- und ähnliche Berufe bezeichne. Dies im Gegensatz zu den Blue -Collar-Worker, wie die Industriearbeiter und Handwerker genannt würden. Die Beklagte bestimmt lediglich, ob bestimmte Maßnahmen im Sinne des Rahmeninteressenausgleichs durchgeführt werden. Insbesondere ist es letztlich Sache der Gerichte, festzustellen, ob ein Arbeitnehmer dem Bereich WCP angehört oder nicht.

Vorliegend besteht kein Streit darüber, dass der Kläger diesem Bereich nicht angehört, er vielmehr in der Produktion tätig ist.

Dem Kläger ist darin zuzustimmen, dass durch die Protokollnotiz Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnisse infolge eines Betriebsübergangs oder eines Teilbetriebsübergangs auf einen anderen Arbeitgeber übergehen, hinsichtlich der Zahlung einer Abfindung unterschiedlich behandelt werden je nachdem, ob sie dem Bereich WCP zuzuordnen sind oder nicht.

Die Regelung verstößt nicht gegen den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz. Dieser findet vorliegend keine Anwendung.

Der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz ist ein Gebot der Verteilungsgerechtigkeit, das verlangt, Gleiches gleich und Ungleiches entsprechend seiner Eigenart ungleich zu behandeln. Er ist zugleich Anspruchsgrundlage und Schranke der Rechtsausübung. Wegen seines Schutzcharakters gegenüber der Gestaltungsmacht des Arbeitgebers greift der allgemeine arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz nur dort ein, wo der Arbeitgeber durch gestaltendes Verhalten ein eigenes Regelwerk bzw. eine eigene Ordnung schafft, nicht hingegen bei bloßem – auch vermeintlichem – Normenvollzug (Bundesarbeitsgericht – Urteil vom 21.12.2017 – 6 AZR 790/16; juris).

Vorliegend geht es um den Vollzug einer Norm, nämlich eines Tarifvertrags. Der Tarifsozialplan ist seiner Rechtsnatur nach ein Firmentarifvertrag. Als solcher unterliegt er nicht dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz.

Allerdings haben Tarifvertragsparteien das allgemeine Gleichheitsgebot des Art. 3 Absatz 1 GG zu beachten.

Der allgemeine Gleichheitssatz des Art. 3 Absatz 1 GG gebietet, alle Menschen vor dem Gesetz gleich zu behandeln sowie wesentlich Gleiches gleich und wesentlich Ungleiches ungleich zu behandeln. Verboten ist auch ein gleichheitswidriger Begünstigungsausschluss, bei dem eine Begünstigung einem Personenkreis gewährt, einem anderen Personenkreis dagegen vorenthalten wird. Dabei gilt ein stufenloser, am Grundsatz der Verhältnismäßigkeit orientierter verfassungsrechtlicher Prüfungsmaßstab, dessen Inhalt und Grenzen sich nicht abstrakt, sondern nur nach den jeweils betroffenen unterschiedlichen Sach- und Regelungsbereichen bestimmen lassen. Je nach Regelungsgegenstand und Differenzierungsmerkmalen reicht er vom bloßen Willkürverbot bis zu einer strengen Bindung an Verhältnismäßigkeitserfordernisse. Tarifvertragsparteien sind bei der tariflichen Normsetzung zwar nicht unmittelbar grundrechtsgebunden. Die Schutzfunktion der Grundrechte verpflichtet die Arbeitsgerichte aber dazu, solchen Tarifregelungen die Durchsetzung zu verweigern, die zu einer Gruppenbildung führen, die Art. 3 GG verletzt. Den Tarifvertragsparteien kommt als selbständigen Grundrechtsträgern aufgrund der von Art. 9 Absatz 3 GG geschützten Tarifautonomie ein weiter Gestaltungsspielraum zu. Wie weit dieser Spielraum reicht, hängt von den Differenzierungsmerkmalen im Einzelfall ab. Den Tarifvertragsparteien steht hinsichtlich der tatsächlichen Gegebenheiten und der betroffenen Interessen eine Einschätzungsprärogative zu. Sie sind nicht verpflichtet, die

zweckmäßigste, vernünftigste oder gerechteste Lösung zu wählen. Bei generalisierenden Regelungen lassen sich Grenzfälle nicht vermeiden (Bundesarbeitsgericht – Urteil vom 29.06.2017 – 6 AZR 364/16 mwN; juris).

Gemessen an diesen Grundsätzen liegt ein Verstoß gegen Art. 3 Absatz 1 GG nicht vor.

Bei der Prüfung der Frage, ob eine unzulässige Ungleichbehandlung vorliegt, ist auf den Zweck einer Abfindung abzustellen. Wie sich bereits aus § 112 Absatz 1 Satz 2 und Absatz 5 Satz 2 Ziffer 2 BetrVG ergibt, soll eine Abfindung wirtschaftliche Nachteile ausgleichen oder mildern, die durch eine Betriebsänderung entstehen. Wirtschaftliche Nachteile können im Verlust des Arbeitsplatzes mit dem bereits erarbeiteten Bestandsschutz und/oder sonstigen Anwartschaften liegen. Auch wenn der Arbeitsplatz nicht ganz verloren geht, können Entgelteinbußen drohen. Insbesondere hat eine Abfindung auch den Zweck, etwaige Zeiten ohne Arbeitsplatz zu überbrücken.

Die Mitarbeiter, deren Arbeitsverhältnisse, wie insbesondere auch beim Kläger, infolge des Teilbetriebsüberganges bei der F. GmbH unverändert weitergeführt werden, haben jedenfalls derzeit keine wirtschaftlichen Nachteile zu gewärtigen.

Infolge des Umstandes, dass die F. GmbH entsprechend ihrer Vereinbarung mit der Beklagten in den Verband der bayerischen Metall- und Elektroindustrie eingetreten ist, bleibt die Tarifbindung wie bisher bestehen, d.h., der Kläger wird insbesondere auch an künftigen Tariflohnerhöhungen teilnehmen.

Für den Fall, dass es bei der F. GmbH zu einer Betriebsänderung kommt, hat diese auf das Privileg aus § 112 a Absatz 2 BetrVG verzichtet, so dass dem Abschluss eines Sozialplans nichts entgegensteht.

Darüber hinaus hat der Kläger, sollte es in einem bestimmten Zeitraum zu einer betriebsbedingten arbeitgeberseitigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses kommen, gegen die Beklagte einen Anspruch auf eine Abfindung. Dies ergibt sich aus der Protokollnotiz.

Demgegenüber haben die Mitarbeiter aus dem Bereich im Fall eines Betriebsübergangs auf ein Dienstleistungsunternehmen mit großer Wahrscheinlichkeit wirtschaftliche Nachteile zu befürchten. Dies liegt vor allem daran, dass, wie auch der Kläger nicht bestreitet,

der Anwendungsbereich der Tarifverträge für die bayerische Metall- und Elektroindustrie nicht mehr eröffnet sein wird. Dies bedeutet nicht nur, dass die betroffenen Mitarbeiter nicht an Tariflohnerhöhungen teilnehmen werden, sondern auch, da der Bestandsschutz des § 613 a Absatz 1 Satz 2 BGB nicht auf Dauer, sondern nur für ein Jahr garantiert ist, dass eine Verschlechterung der finanziellen Bedingungen eintreten kann.

Diese Umstände rechtfertigen es ohne Zweifel, die Mitarbeiter aus dem Bereich WCP im Hinblick auf die Zahlung einer Abfindung besser zu behandeln als die Mitarbeiter, die sowohl ihre bisherigen Anwartschaften mitgenommen haben als auch gewährleistet ist, dass die sonstigen Arbeitsbedingungen sich an den bisherigen Tarifverträgen ausrichten.

Angesichts der ungleichen Situation der Mitarbeiter aus den verschiedenen Bereichen würde es sich im Gegenteil als Verstoß gegen das Gleichbehandlungsverbot darstellen, würden Mitarbeiter wie der Kläger derzeit eine Abfindung erhalten, ohne dass ein konkreter wirtschaftlicher Nachteil ersichtlich ist.

Die Berufung war deshalb zurückzuweisen.

Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 Absatz 1 ZPO.

Die Zulassung der Revision erfolgte gemäß § 72 Absatz 2 Ziffer 1 ArbGG.

### **Rechtsmittelbelehrung:**

Gegen dieses Urteil kann der Kläger Revision einlegen.

Für die Beklagte 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

- 12 -

Postanschrift:  
Bundesarbeitsgericht  
99113 Erfurt

Telefax-Nummer:  
0361 2636-2000

eingelegt und begründet werden.

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

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

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

oder

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

- wenn die juristische Person ausschließlich die Rechtsberatung und Prozessvertretung dieser Organisation und ihrer Mitglieder oder anderer 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 Hinweise zum elektronischen Rechtsverkehr unter <http://www.bundesarbeitsgericht.de> hingewiesen.

**W...**  
Vorsitzende Richterin  
am Landesarbeitsgericht

**R...**  
Ehrenamtlicher  
Richter

**F...**  
Ehrenamtlicher  
Richter