

# BUNDESARBEITSGERICHT



4 AZR 768/08  
6 Sa 1690/07  
Hessisches  
Landesarbeitsgericht

**Im Namen des Volkes!**

Verkündet am  
21. April 2010

## URTEIL

Freitag, Urkundsbeamtin  
der Geschäftsstelle

In Sachen

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsklägerin,

pp.

Kläger, Berufungskläger und Revisionsbeklagter,

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 21. April 2010 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Prof. Bepler, die Richter am Bundesarbeitsgericht Creutzfeldt und Dr. Treber sowie die ehrenamtlichen Richter Hannig und Drechsler für Recht erkannt:

1. Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des Hessischen Landesarbeitsgerichts vom 28. Mai 2008 - 6 Sa 1690/07 - wird zurückgewiesen.
2. Die Beklagte hat die Kosten der Revision zu tragen.

## Von Rechts wegen!

### Tatbestand

Die Parteien streiten über Entgeltansprüche des Klägers und in diesem Zusammenhang über die Anwendbarkeit tariflicher Regelungen auf das zwischen ihnen bestehende Arbeitsverhältnis. 1

Der Kläger, Mitglied der Gewerkschaft ver.di, war seit dem 1. Januar 1997 als Kassierer bei der Travelex Deutschland GmbH (*nachfolgend: Travelex*) beschäftigt. Diese betrieb aufgrund eines Dienstleistungsvertrages mit der Fraport AG deren Wechselstuben in den Terminals 1 und 2 des Flughafens Frankfurt am Main. Die Arbeitnehmer waren weder einer bestimmten Wechselstube noch einem der beiden Terminals fest zugeordnet, sondern rollierend tätig. Die Travelex schloss am 21. Januar 2003 mit der Landesbezirksleitung Hessen der Gewerkschaft ver.di ua. einen Manteltarifvertrag (*MTV*) und einen Gehaltstarifvertrag (*GTV*). Nach einer Neuausschreibung des Dienstleistungsauftrages für die bisher von der Travelex betriebenen fünf Wechselstuben im Terminal 2 erhielt die nicht tarifgebundene Beklagte den Zuschlag. In einem Formularvertrag vom 25. November 2003 vereinbarten der Kläger, die Travelex und die Beklagte ua. Folgendes: 2

#### **VERTRAG**

zwischen

**TRAVELEX (Deutschland) GmbH, ...**

(im folgenden „TRAVELEX“)

und

**International Exchange (INTEX) GmbH, ...**

(im folgenden „INTEX“)

und

**Herrn/Frau H W**

### **§ 1 Hintergrund, Tatsachenvergleich**

1. TRAVELEX betreibt derzeit in Terminal 1 und 2 des Frankfurter Flughafens jeweils auf Basis befristeter Verträge mit der Fraport AG Büros für Geld- und Währungswechsel. Die Lizenz für das Betreiben der fünf Wechselstuben in Terminal 2 wurde TRAVELEX befristet bis zum 31.12.2003 erteilt. Bei der Neuausschreibung des Betriebs der Wechselstuben in Terminal 2 erhielt das Angebot der INTEX von der Fraport AG den Zuschlag. Ab dem 15.01.2004 werden die Wechselstuben in Terminal 2 folglich nicht mehr von TRAVELEX, sondern von INTEX betrieben.
2. Die TRAVELEX-Mitarbeiter rotieren zwischen den Wechselstuben in Terminal 1 und 2, so dass den Wechselstuben in Terminal 1 und 2 kein Personal fest zugeordnet war. Entsprechend muss der Personalstand seitens der TRAVELEX auf 36 Mitarbeiter reduziert und seitens INTEX für das Betreiben von Terminal 2 um 24 Mitarbeiter aufgebaut werden. Der Betriebsrat der TRAVELEX wurde hierüber im Rahmen von Interessenausgleichsverhandlungen umfassend unterrichtet. Die Parteien sind sich einig, dass kein absoluter oder relativer Schwerpunkt der Tätigkeit der TRAVELEX-Mitarbeiter, insbesondere von Herrn/Frau \_\_\_\_\_ für Terminal 1 oder 2 feststellbar ist. Die Parteien gehen daher davon aus, dass es sich bei den Wechselstuben in Terminal 2 nicht um eine selbständige organisatorische Untergliederung der TRAVELEX handelt, welche unter Wahrung ihrer Identität von INTEX fortgeführt wird.
3. Zur Vermeidung betriebsbedingter Kündigungen seitens TRAVELEX und zum reibungslosen Betreiben der Wechselstuben durch INTEX in Terminal 2 schließen die Parteien daher nachfolgende dreiseitige Vereinbarung:

### **§ 2 Beendigung**

TRAVELEX und Herr/ Frau \_\_\_\_\_ sind sich darüber einig, dass das zwischen ihnen bestehende Anstellungsverhältnis mit Ablauf des 14.01.2004 auf Veranlassung der TRAVELEX aus betriebsbedingten Gründen einvernehmlich enden

wird. Bis zum Beendigungsdatum wird das Arbeitsverhältnis beiderseits vertragsgemäß abgewickelt.

...

#### **§ 4 Arbeitspapiere; Firmenunterlagen**

- (1) Herr/ Frau \_\_\_\_\_ erhält bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses von TRAVELEX ein wohlwollendes qualifiziertes Zeugnis sowie sämtliche Arbeitspapiere.

...

#### **§ 7 Vertrag mit INTEX**

- (1) INTEX und Herr/ Frau \_\_\_\_\_ bestätigen, dass ihnen jeweils eine schriftliche Ausfertigung des Arbeitsvertrages zwischen TRAVELEX und Herrn/Frau \_\_\_\_\_ vom \_\_\_\_\_ vorliegen.
- (2) INTEX und Herr/ Frau \_\_\_\_\_ sind sich einig, ab dem 15.01.2004 das ursprünglich mit TRAVELEX bestehende Arbeitsverhältnis zu den bisherigen Bedingungen fortzusetzen. Die Betriebszugehörigkeit wird vollumfänglich angerechnet. Arbeitsort ist Terminal 2 des Frankfurter Flughafens. Die übrigen Arbeitsbedingungen, insbesondere Zusammensetzung und Höhe des Arbeitsentgelts, die Arbeitszeit, die Dauer des jährlichen Erholungsurlaubs und die Fristen für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses bleiben unverändert (Übernahme 1 : 1'). Es besteht Einvernehmen, dass das KSchG vom ersten Tag an (15.01.2004) des mit Herrn/Frau \_\_\_\_\_ begründeten Arbeitsverhältnisses Anwendung findet.

#### **§ 8 Haftung und Freistellung für Schulden**

- (1) INTEX und TRAVELEX sind sich darüber einig, dass TRAVELEX für solche Verbindlichkeiten gegenüber Herrn/Frau \_\_\_\_\_ als Gesamtschuldner neben INTEX für solche Verbindlichkeiten haftet, die bis zum 14.01. 2005 bereits entstanden sind und vor Ablauf eines Jahres fällig werden.

...“

Der Kläger ist seit dem 15. Januar 2004 bei der Beklagten tätig. Auch weitere 23 vormals bei der Travelex beschäftigte Arbeitnehmer sind bei der Beklagten im Terminal 2 tätig.

3

Die Beklagte schloss am 2. Mai 2005 mit dem bei ihr bestehenden Betriebsrat eine Betriebsvereinbarung (BV 2005) „zur Lohngestaltung“. Darin heißt es ua.:

4

„§ 4 Sonderregelung für ‚Ex-Travellex-Mitarbeiter‘

Die vertragliche Situation derjenigen Mitarbeiter, die im Januar 2004 von der Firma Travellex Deutschland GmbH übernommen wurden, bleibt erhalten. Daher gelten für diese Mitarbeiter die Regelungen des § 3 nicht.

Die vertraglich vorgesehenen Gehaltssteigerungen für 2005 werden gezahlt. Eine weitere Erhöhung ist während der Laufzeit dieser Betriebsvereinbarung ausgeschlossen.

Die Geschäftsleitung kann auch diese Mitarbeiter an Bonussystemen teilnehmen lassen, etwa dergestalt, dass für Terminal 2 ein monatliches Umsatzziel ausgegeben wird, bei dessen Überschreiten diese Mitarbeiter prozentual am Überschuss beteiligt werden.“

Die Beklagte zahlte an den Kläger bis zum Ende des Jahres 2005 eine Vergütung nach den Bestimmungen des MTV und des GTV. Mit Schreiben vom 18. Oktober 2006 machte der Kläger gegenüber der Beklagten erfolglos eine höhere Vergütung geltend, weil er nach § 2 Abs. 3 GTV seit Beginn des Jahres 2006 ein höheres Entgelt nach der Tarifgruppe 1 im 10. Jahr der Betriebszugehörigkeit beanspruchen könne.

5

Mit seiner Klage verlangt der Kläger die Vergütungsdifferenz zum Entgelt im 9. Jahr der Betriebszugehörigkeit und macht weitere, sich aus dem höheren Entgelt ergebende Ansprüche hinsichtlich des tariflich vorgesehenen Urlaubs- und Weihnachtsgeldes sowie der Feiertagsvergütung geltend. Die Ansprüche ergäben sich aus § 7 Abs. 2 des Übernahmevertrages. Nachdem der Kläger zunächst geltend gemacht hatte, ein Betriebsübergang auf die Beklagte liege nicht vor, hat er sich in der Berufungsinstanz den dahin gehenden Vortrag der Beklagten zu eigen gemacht. Deshalb sei sein Anspruch auch nach § 613a Abs. 1 Satz 2 BGB berechtigt. Ein anderes Ergebnis folge nicht aus der BV 2005. Die Regelung in § 4 Abs. 2 BV 2005 verstoße gegen § 77 Abs. 3 BetrVG. Diese Betriebsvereinbarung könne auch nicht in arbeitsvertragliche Ansprüche eingreifen.

6

Der Kläger hat zuletzt beantragt,

7

1. die Beklagte wird verurteilt, an ihn 675,00 Euro brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 2. Mai 2007 zu zahlen,
2. die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger 45,00 Euro brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 2. Mai 2007 zu zahlen,
3. die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger 40,32 Euro brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 2. Mai 2007 zu zahlen,
4. die Beklagte wird des Weiteren verurteilt, an den Kläger weitere 180,00 Euro brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 19. Juli 2007 zu zahlen,
5. die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger weitere 35,64 Euro brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 24. August 2007 zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Bei der Fortführung der Wechselstuben im Terminal 2 handele es sich um einen Betriebsübergang. Sie habe zur nahtlosen Fortführung des Geldwechselgeschäfts Arbeitnehmer der Travelex übernommen und unverändert weiterbeschäftigt. Vorliegend sei die Übernahme im Wege eines dreiseitigen Rechtsgeschäftes zur Übertragung der Arbeitsverhältnisse auf die Beklagte vereinbart worden, nicht aber die Fortgeltung der Bestimmungen des MTV und des GTV. Die Beklagte sei von einem Betriebsübergang ausgegangen und habe nur die gesetzlichen Vorgaben vollzogen. Die nach § 613a Abs. 1 Satz 2 BGB transformierten tariflichen Regelungen seien nach Ablauf der einjährigen Veränderungssperre durch die BV 2005 geändert worden. Die Sperre des § 77 Abs. 3 TVG greife nicht ein, weil die BV 2005 vom Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Ziffer 10 BetrVG gedeckt sei.

8

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Auf die Berufung des Klägers hat das Landesarbeitsgericht ihr stattgegeben. Mit der vom Landes-

9

arbeitsgericht zugelassenen Revision erstrebt die Beklagte die Wiederherstellung des erstinstanzlichen Urteils. Der Kläger beantragt, die Revision zurückzuweisen.

## Entscheidungsgründe

Die Revision ist unbegründet. Das Landesarbeitsgericht hat der Klage im Ergebnis zu Recht stattgeben. 10

I. Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts ist entgegen der Auffassung des Klägers zulässig und daher nicht nach § 72 Abs. 5 ArbGG iVm. § 552 Abs. 1 Satz 2 ZPO zu verwerfen. 11

1. Zur ordnungsgemäßen Begründung der Revision müssen die Revisionsgründe angegeben werden, § 72 Abs. 5 ArbGG iVm. § 551 Abs. 3 Satz 1 Nr. 2 ZPO. Bei Sachrügen sind diejenigen Umstände bestimmt zu bezeichnen, aus denen sich die Rechtsverletzung ergibt, § 551 Abs. 3 Satz 1 Nr. 2 Buchst. a) ZPO. Die Revisionsbegründung muss die Rechtsfehler des Landesarbeitsgerichts so aufzeigen, dass Gegenstand und Richtung des Revisionsangriffs erkennbar sind. Daher muss die Revisionsbegründung eine Auseinandersetzung mit den Gründen des angefochtenen Urteils enthalten. Die bloße Darstellung anderer Rechtsansichten ohne jede Auseinandersetzung mit den Gründen des Berufungsurteils genügt den Anforderungen an eine ordnungsgemäße Revisionsbegründung nicht (*s. nur BAG 28. Januar 2009 - 4 AZR 912/07 - Rn. 11 mwN, AP ZPO § 551 Nr. 66 = EzA ZPO 2002 § 551 Nr. 10*). 12

2. Diesen Anforderungen wird die Revisionsbegründung der Beklagten im Schriftsatz vom 25. November 2008 noch gerecht. Die Beklagte führt an, das Landesarbeitsgericht habe eine beiderseitige Tarifgebundenheit des Klägers und der Travelex angenommen, obwohl deren Verbandsmitgliedschaft vom Kläger nicht behauptet worden sei. Zudem unterlägen nach § 613a Abs. 1 Satz 2 BGB transformierte tarifliche Regelungen nur einer einjährigen Ver- 13

änderungssperre, weshalb die BV 2005 individualvertragliche Ansprüche des Klägers habe abändern können. Die Revisionsbegründung lässt in ausreichender Weise erkennen, dass und aus welchen Gründen die Beklagte die rechtliche Würdigung des Landesarbeitsgerichts für fehlerhaft hält. Ob diese Rechtsauffassungen zutreffend sind, ist für die Zulässigkeit der Revision ohne Belang.

II. Die danach zulässige Revision ist jedoch unbegründet. Der Kläger kann von der Beklagten gemäß § 2 Abs. 3 GTV eine Vergütung nach der Tarifgruppe 1 im 10. Jahr der Beschäftigung und deshalb für den streitgegenständlichen Zeitraum von der Beklagten die rechnerisch unstreitigen Vergütungsdifferenzen im beantragten Umfang verlangen. 14

1. Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, dass die Regelungen des MTV und des GTV nach § 613a Abs. 1 Satz 2 BGB aufgrund eines Betriebsübergangs oder jedenfalls eines Betriebsteilübergangs der Wechselstuben im Terminal 2 in das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis transformiert worden seien. Zudem hätten die Parteien im Übernahmevertrag einvernehmlich die Rechtsfolgen eines Betriebsübergangs herbeiführen wollen. In der Folge stehe dem Kläger ein Anspruch auf ein tarifliches Entgelt nach der Tarifgruppe 1 im 10. Jahr der Betriebszugehörigkeit zu. Die BV 2005 habe die arbeitsvertragliche Rechtsposition des Klägers nicht beeinträchtigen können. Eine Ablösung transformierter tarifvertraglicher Regelungen durch eine Betriebsvereinbarung im Wege einer sogenannten Über-Kreuz-Ablösung nach § 613a Abs. 1 Satz 3 BGB sei nicht möglich. 15

2. Dem folgt der Senat im Ergebnis und in Teilen der Begründung. 16

a) Entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts kann nicht ohne Weiteres davon ausgegangen werden, dass sich der Anspruch des Klägers bereits aufgrund der in § 613a Abs. 1 Satz 2 BGB vorgesehenen Transformation der bei der Travelex geltenden tariflichen Regelungen ergibt. Das würde voraussetzen, dass es sich bei der Fortführung der Wechselstuben im Terminal 2 durch die Beklagte um einen Betriebsübergang oder jedenfalls um 17



einen Betriebsteilübergang handelt, infolgedessen das Arbeitsverhältnis des Klägers entsprechend der Regelung in § 613a Abs. 1 Satz 1 BGB auf die Beklagte übergegangen ist. Voraussetzung hierfür ist allerdings ein mit einem Veräußerer bestehendes Arbeitsverhältnis zum Zeitpunkt des Betriebsübergangs. Dabei hat das Landesarbeitsgericht jedoch zu Unrecht den ua. zwischen den Parteien geschlossenen Übernahmevertrag nicht berücksichtigt.

b) Nach dem Inhalt der vertraglichen Vereinbarung vom 25. November 2003 sollte das mit der Travelex bestehende Arbeitsverhältnis des Klägers zum Zeitpunkt des vom Landesarbeitsgericht angenommenen Betriebsübergangs vertraglich beendet und ein neues Arbeitsverhältnis mit der Beklagten begründet werden. Nach dem Inhalt der Regelung sollte es gerade nicht zu einem sich kraft Gesetzes vollziehenden Übergang des Arbeitsverhältnisses kommen. Das ergibt die Auslegung des Übernahmevertrages. 18

aa) Nach dem Formularvertrag vom 25. November 2003, der der vollen revisionsrechtlichen Überprüfung unterliegt (*st. Rspr., etwa BAG 30. August 2000 - 4 AZR 581/99 - zu I 1 b der Gründe mwN, BAGE 95, 296*), endete nach dessen § 2 das Arbeitsverhältnis des Klägers mit der Travelex mit Ablauf des 14. Januar 2004 und damit zum Zeitpunkt eines etwaigen Betriebsübergangs. 19

bb) Der weitere Inhalt des Übernahmevertrages spricht dagegen, dass die Parteien von einem Betriebs- oder Betriebsteilübergang ausgegangen sind und die Abreden dieses Vertrages lediglich die sich aus § 613a BGB ergebenden Rechtsfolgen nochmals vertraglich festhalten wollten. Zwar bestimmt § 7 Abs. 2 des Übernahmevertrages, dass die Parteien das „ursprünglich mit TRAVELEX bestehende Arbeitsverhältnis zu den bisherigen Bedingungen“ fortsetzen. Diese Regelung könnte dahin verstanden werden, die Parteien seien von einer Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses ausgegangen, weil es bereits infolge der Regelung des § 613a Abs. 1 Satz 1 BGB auf die Beklagte übergehen würde. In diesem Fall wären allerdings die Bestimmungen in § 1 Abs. 3 („zur Vermeidung betriebsbedingter Kündigungen“) und § 2 des Übernahmevertrages („aus betriebsbedingten Gründen einvernehmlich enden wird“) ebenso entbehrlich gewesen wie diejenige über die sofortige Anwendbarkeit des Kündigungs- 20

schutzgesetzes in § 7 Abs. 2 Satz 1 des Übernahmevertrages. Ebenso spricht die in § 1 Abs. 2 des Übernahmevertrages niedergelegte Annahme - unabhängig von ihrer Unwirksamkeit wegen eines etwaigen Verstoßes gegen das Klauselverbot in § 309 Nr. 12 Buchst. b) BGB -, es handele sich „bei den Wechselstuben im Terminal 2 nicht um eine selbständige organisatorische Untergliederung der TRAVELEX“, „welche unter Wahrung ihrer Identität von INTEX fortgeführt“ werden, gegen ein Verständnis der Parteien, es sollten lediglich die gesetzlichen Rechtsfolgen eines Betriebsübergangs zusätzlich vertraglich festgelegt werden. Gleiches lässt sich für die in § 3 Abs. 2 des Vertrages vereinbarte Zahlung eines „Sonderbonus aus dem sogenannten Sozialfond“ durch die Travelex an den Kläger anführen.

c) Die Entscheidung des Landesarbeitsgerichts erweist sich im Ergebnis jedoch als zutreffend. Dabei muss der Senat nicht abschließend entscheiden, ob aufgrund der bisherigen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts tatsächlich von einem Betriebs- oder einem Betriebsteilübergang auf die Beklagte ausgegangen werden kann (*dazu ausf. BAG 17. Dezember 2009 - 8 AZR 1019/08 - Rn. 17 ff., NZA 2010, 499*), in dessen Folge das Arbeitsverhältnis des Klägers nach § 613a Abs. 1 Satz 1 BGB auf sie übergegangen sein könnte. 21

Hat ein Betriebsübergang oder Betriebsteilübergang auf die Beklagte nicht stattgefunden, ergibt sich der Anspruch des Klägers vorliegend aufgrund der zwischen den Parteien und der Travelex getroffenen dreiseitigen Vereinbarung vom 25. November 2003, dem dadurch mit der Beklagten begründeten Arbeitsverhältnis und der dortigen Regelung in § 7 Abs. 2 (*unter aa*). 22

Ist es infolge der Fortführung der Wechselstuben im Terminal 2 durch die Beklagte zu einem Betriebsübergang oder einem Betriebsteilübergang gekommen, infolgedessen das Arbeitsverhältnis des Klägers kraft Gesetzes - gegebenenfalls unter Zuordnung seines Arbeitsverhältnisses zu dem übernommenen Betrieb oder Betriebsteil (*s. dazu etwa BAG 25. September 2003 - 8 AZR 446/02 - zu II 2 b der Gründe, AP BGB § 613a Nr. 256 = EzA ZPO 2002 § 50 Nr. 2*) - auf die Beklagte übergegangen wäre, ist sein Anspruch auch dann begründet. Es kann in diesem Zusammenhang dahinstehen, ob die mit 23

einem Aufhebungsvertrag verbundene vertragliche Übernahmevereinbarung im Falle eines an sich nach § 613a Abs. 1 Satz 1 BGB bereits kraft Gesetzes vollziehenden Übergangs des Arbeitsverhältnisses gemäß § 134 BGB nichtig ist, weil sie der Umgehung der zwingenden Rechtsfolgen des § 613a Abs. 1 Satz 1 BGB gedient hätte (*für einen Aufhebungsvertrag vgl. BAG 18. August 2005 - 8 AZR 523/04 - Rn. 27, BAGE 115, 340*). Dies könnte etwa dann der Fall sein, wenn deren objektive Zielsetzung in der Beseitigung der Kontinuität des Arbeitsverhältnisses bei einem gleichzeitigen Erhalt des Arbeitsplatzes besteht (*vgl. dazu BAG 25. Oktober 2007 - 8 AZR 917/06 - Rn. 43, AP BGB § 613a Nr. 333 = EzA BGB 2002 § 613a Nr. 82*) oder die Vereinbarung verhindern soll, dass der künftige Betriebserwerber in sämtliche bestehende Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis eintritt (*vgl. BAG 19. März 2009 - 8 AZR 722/07 - Rn. 27, AP BGB § 613a Nr. 369 = EzA BGB 2002 § 613a Nr. 108*). Ist der Übernahmevertrag wirksam, ergibt sich der Anspruch des Klägers aus dessen § 7 Abs. 2 (*unter aa*). Ist er nach § 134 BGB unwirksam, folgt der Anspruch aus § 611 Abs. 1 iVm. § 613a Abs. 1 Satz 2 BGB (*unter bb*).

aa) Der Anspruch des Klägers auf die begehrten Entgelt Differenzen ergibt sich im Falle der Wirksamkeit der Vereinbarung vom 25. November 2003 aus deren § 7 Abs. 2. 24

(1) Bei der Regelung in § 7 Abs. 2 des Übernahmevertrages handelt es sich nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts um eine Allgemeine Geschäftsbedingung iSv. § 305 Abs. 1 BGB, die der vollen revisionsrechtlichen Nachprüfung unterliegt (*etwa BAG 24. Oktober 2007 - 10 AZR 825/06 - BAGE 124, 259*). Sie sind nach ihrem objektiven Inhalt und typischen Sinn einheitlich so auszulegen, wie sie von verständigen und redlichen Vertragspartnern unter Abwägung der Interessen der normalerweise beteiligten Verkehrskreise verstanden werden, wobei nicht die Verständnismöglichkeiten des konkreten, sondern die des durchschnittlichen Vertragspartners des Verwenders zugrunde zu legen sind. Ansatzpunkt für die nicht am Willen der konkreten Vertragspartner zu orientierende Auslegung Allgemeiner Geschäftsbedingungen ist in erster Linie der Vertragswortlaut. Ist dieser nicht eindeutig, 25

kommt es für die Auslegung entscheidend darauf an, wie der Vertragstext aus Sicht der typischerweise an Geschäften dieser Art beteiligten Verkehrskreise zu verstehen ist, wobei der Vertragswille verständiger und redlicher Vertragspartner beachtet werden muss. Soweit auch der mit dem Vertrag verfolgte Zweck einzubeziehen ist, kann das nur in Bezug auf typische und von redlichen Geschäftspartnern verfolgte Ziele gelten (*st. Rspr., etwa 24. Oktober 2007 - 10 AZR 825/06 - Rn. 13 mwN, aaO*).

(2) Die Parteien haben mit dem Übernahmevertrag eine Vereinbarung getroffen, dass trotz der Beendigung des Arbeitsverhältnisses des Klägers mit der Travelex und der Neubegründung eines Arbeitsverhältnisses mit der Beklagten ihm zumindest diejenigen Arbeitsbedingungen erhalten bleiben sollten, die bereits bei der Travelex für ihn galten. Danach sind für das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis die Regelungen des GTV und des MTV maßgebend. Das beinhaltet auch eine zum Zeitpunkt des 15. Januar 2004 im GTV bereits fest vereinbarte Dynamik der Erhöhung des Tarifentgelts bei einer längeren Dauer der Betriebszugehörigkeit, wie sie in § 2 Abs. 3 GTV vorgesehen ist. 26

(a) Nach § 7 Abs. 2 Satz 1 des Übernahmevertrages haben die Parteien vereinbart, dass das „ursprünglich mit TRAVELEX bestehende Arbeitsverhältnis zu den bisherigen Bedingungen“ mit der Beklagten fortgesetzt werden soll. In Satz 2 wird hinsichtlich der „Zusammensetzung“ und der „Höhe“ des Entgelts nochmals ausdrücklich festgeschrieben, dass die darauf bezogenen Arbeitsbedingungen unverändert bleiben sollen. 27

Zu den „bisherigen Arbeitsbedingungen“ des Klägers im Arbeitsverhältnis mit der Travelex gehörten kraft beiderseitiger Tarifgebundenheit auch die durch den MTV und den GTV festgelegten Entgeltregelungen. Soweit die Beklagte die Tarifgebundenheit der Travelex in Abrede stellt, weil sie deren Mitgliedschaft in einem Arbeitgeberverband bestreitet, übersieht sie, dass es sich bei den beiden in Frage stehenden Tarifverträgen um Firmentarifverträge handelt. Die Tarifgebundenheit folgt als Tarifvertragspartei des GTV und des 28

MTV unmittelbar aus § 3 Abs. 1 iVm. § 2 Abs. 1 TVG. Einer Mitgliedschaft der Travelex in einem Arbeitgeberverband bedarf es nicht.

Die Regelung umfasst auch bereits vereinbarte Entgeltsteigerungen. Die Regelungen des GTV gelten als „bisherige Arbeitsbedingungen“ zwar lediglich mit dem Inhalt, der zum 15. Januar 2005 maßgebend war. Eine zu diesem Zeitpunkt bereits in dessen Normen selbst angelegte Dynamik bleibt aber für das Arbeitsverhältnis der Parteien aufrecht erhalten. Eine Begrenzung des nominalen Entgeltniveaus auf dasjenige zum Beginn des Arbeitsverhältnisses zwischen den Parteien kommt in der vertraglichen Abrede nicht zum Ausdruck. Dieses Verständnis der vertraglichen Regelung, wonach der Kläger keine Schlechterstellung hinsichtlich der nunmehr mit der Beklagten geltenden Arbeitsbedingungen erfahren soll, wird auch durch den Klammerzusatz in § 7 Abs. 2 Satz 3 des Vertrages - „Übernahme 1 : 1“ - verdeutlicht. Danach sollen in dem neuen Arbeitsverhältnis die bisherigen Arbeitsbedingungen vollständig übernommen werden und weiterhin gelten. 29

(b) Für ein solches Verständnis spricht auch die Vertragspraxis sowie die Regelung in § 4 Abs. 2 BV 2005. 30

(aa) Bei den Begleitumständen, die Rückschlüsse auf den erklärten Geschäftswillen haben können, sind bei der Auslegung grundsätzlich nur diejenigen zu berücksichtigen, die bei Abschluss des Rechtsgeschäfts erkennbar waren. Soweit gleichwohl ein nachträgliches Verhalten der Parteien bei der Auslegung berücksichtigt wird, muss es „Rückschlüsse auf den tatsächlichen Willen und das tatsächliche Verständnis der an dem Rechtsgeschäft Beteiligten zulassen“ (BAG 28. Januar 2009 - 4 AZR 904/07 - Rn. 35 mwN, AP BGB § 133 Nr. 56). 31

(bb) Die Beklagte zahlte auch in den Jahren 2004 und 2005, nachdem sie zunächst eine Entgeltsteigerung aufgrund einer längeren Betriebszugehörigkeit nicht vorgenommen hatte, nach Aufforderung des Klägers und weiterer von ihm benannter Arbeitnehmer, die zuvor bei der Travelex beschäftigt waren, ein 32

Entgelt einschließlich der im GTV vorgesehenen Vergütungssteigerungen infolge längerer Betriebszugehörigkeit.

Die Beklagte ging auch beim Abschluss der BV 2005 davon aus, dass den vormals bei der Travelex beschäftigten Arbeitnehmern aufgrund der Bestimmung in § 7 Abs. 2 des Übernahmevertrages ein vertraglicher Anspruch auf die nach dem GTV vorgesehenen Entgeltsteigerungen infolge längerer Betriebszugehörigkeit zusteht. Das zeigt § 4 Abs. 2 Satz 1 BV 2005, in dem von „vertraglich vorgesehenen Gehaltssteigerungen“ die Rede ist, die ab dem Jahre 2006 für die Laufzeit der Betriebsvereinbarung ausgeschlossen sein sollen. Dementsprechend hat die Beklagte im Jahre 2005 dem Kläger das höhere Entgelt noch geleistet, nicht aber im darauf folgenden Jahr. 33

(3) Das Vorbringen der Beklagten steht dieser Auslegung nicht entgegen. 34

(a) Der Einwand der Beklagten, die Regelung in § 7 Abs. 2 des Übernahmevertrages sei nicht geeignet, eine individualvertragliche Inbezugnahme auf die bei der Travelex geltenden Tarifverträge zu begründen, ist unerheblich. § 7 Abs. 2 des Übernahmevertrages regelt nicht die vertragliche Inbezugnahme eines bestimmten Tarifvertrages. Bezugnahmeobjekt der dort getroffenen Vereinbarung, die den Inhalt des zwischen den Parteien geschlossenen Arbeitsverhältnisses regeln soll, sind die „bisherigen Arbeitsbedingungen“. Zu diesen gehören auch der GTV und der MTV. Einer ausdrücklichen Inbezugnahme der beiden Tarifverträge bedarf es danach nicht. 35

(b) Ohne Erfolg ist auch der Einwand der Beklagten, die Formulierung in § 7 Abs. 2 des Vertrages sei unklar. Sie ist Verwender iSv. § 305 Abs. 1 Satz 1 BGB, da nach § 310 Abs. 3 Nr. 1 BGB die Allgemeinen Geschäftsbedingungen als von ihr gestellt gelten. Die Unklarheitenregel beruht auf dem Gedanken, dass es Sache des Verwenders ist, die von ihm vorgegebenen Vertragsbedingungen klar und unmissverständlich zu formulieren. Der Verwender kann sich nicht darauf berufen, er habe dieser Pflicht nicht genügt, weshalb die betreffende Regelung nicht zu seinem Nachteil angewendet werden dürfe. Ihm ist deshalb die Berufung auf die Unklarheitenregelung des § 305c BGB versagt 36

(BAG 9. November 2005 - 5 AZR 128/05 - Rn. 16, BAGE 116, 185). Zudem kann auf diese Regel nur zurückgegriffen werden, wenn nach Ausschöpfung aller anerkannten Auslegungsmethoden „erhebliche Zweifel“ an der richtigen Auslegung bestehen (BAG 21. Oktober 2009 - 4 AZR 880/07 - Rn. 34 mwN; 10. Dezember 2008 - 10 AZR 1/08 - Rn. 15, AP BGB § 307 Nr. 40 = EzA BGB 2002 § 307 Nr. 40). Derartige Zweifel sind, wie die Auslegung zeigt, vorliegend nicht gegeben. Allein die entfernte Möglichkeit, auch zu einem anderen Auslegungsergebnis zu kommen, genügt für die Anwendung von § 305c Abs. 2 BGB nicht (BAG 10. Dezember 2008 - 10 AZR 1/08 - aaO).

(4) Die individualvertraglich vereinbarten Entgeltbedingungen konnten durch die BV 2005 nicht zum Nachteil des Klägers verändert werden. Die Regelungen in § 4 Satz 2 der BV 2005 entfalten im Arbeitsverhältnis der Parteien aufgrund des Günstigkeitsprinzips keine Wirkung. 37

(a) Im Verhältnis von vertraglich begründeten Ansprüchen und anspruchsgewährenden Normen einer Betriebsvereinbarung gilt grundsätzlich das Günstigkeitsprinzip (BAG GS 16. September 1986 - GS 1/82 - zu C der Gründe, BAGE 53, 42; BAG 6. November 2007 - 1 AZR 862/06 - Rn. 23, BAGE 124, 323). Die Betriebsparteien können vertragliche Rechtspositionen der Arbeitnehmer nicht wirksam verschlechtern. Günstigere einzelvertragliche Vereinbarungen sind gegenüber belastenden Regelungen einer Betriebsvereinbarung vorrangig (BAG 12. Dezember 2006 - 1 AZR 96/06 - Rn. 21, BAGE 120, 308). Etwas anderes kommt nur in Betracht, wenn vertragliche Ansprüche, die bestimmte Sozialleistungen betreffen, auf eine vom Arbeitgeber gesetzte Einheitsregelung oder eine Gesamtzusage zurückgehen und die Neuregelung durch eine Betriebsvereinbarung insgesamt bei kollektiver Betrachtung nicht ungünstiger ist (BAG GS 16. September 1986 - GS 1/82 - aaO). Das ist hier nicht der Fall. 38

(b) Die mit der Regelung in § 7 Abs. 2 des Übernahmevertrages verbundenen individualrechtlichen Ansprüche des Klägers auf ein den Regelungen des GTV entsprechendes Entgelt konnten danach durch die BV 2005 nicht verkürzt werden. Die Verschlechterung der vertraglichen Vergütungsregelungen 39

wird auch nicht dadurch ausgeglichen, dass die in der Betriebsvereinbarung vorgesehene Regelung nach deren § 2 auch dazu dient, die Schließung von Betriebsstätten zu verhindern und nach § 6 BV 2005 betriebsbedingte Kündigungen bis zum 31. Dezember 2006 ausgeschlossen werden. Bei einem Günstigkeitsvergleich können nur die Regelungen miteinander verglichen werden, die in einem sachlichen Zusammenhang stehen - „Sachgruppenvergleich“. Arbeitsentgelt einerseits und eine Beschäftigungsgarantie andererseits sind unterschiedlich geartete Regelungsgegenstände, für deren Bewertung es keinen gemeinsamen, einen wertenden Vergleich ermöglichenden Maßstab gibt. Eine Beschäftigungssicherung durch den Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen ist daher nicht geeignet, Verschlechterungen bei der Arbeitszeit oder dem Arbeitsentgelt zu rechtfertigen (*st. Rspr., s. nur BAG 1. Juli 2009 - 4 AZR 261/08 - Rn. 60 mwN, AP TVG § 3 Verbandsaustritt Nr. 14 = EzA TVG § 3 Verbandsaustritt Nr. 3*).

(c) Der Einwand der Revision, sowohl der Arbeitsvertrag des Klägers vom 2. Januar 1997 als auch der Übernahmevertrag seien „betriebsvereinbarungsoffen“ gestaltet worden, ist ohne Erfolg. 40

(aa) Soweit sich die Beklagte auf den in der Revisionsinstanz vorgelegten Arbeitsvertrag des Klägers vom 2. Januar 1997 bezieht, handelt es sich um einen in der Revisionsinstanz nach § 559 Abs. 2 ZPO unzulässigen neuen Tatsachenvortrag. Zudem bleibt offen, aufgrund welcher Abreden die arbeitsvertraglichen Regelungen unter dem Vorbehalt einer späteren Änderung durch eine betriebliche Regelung (*zu diesem Erfordernis etwa BAG 3. November 1987 - 8 AZR 316/81 - zu II 3 der Gründe, BAGE 56, 289*) stehen sollen. Dem Arbeitsvertrag können sie nicht entnommen werden. 41

(bb) Gleiches gilt für den Übernahmevertrag. Die Revision führt letztlich auch keine darin enthaltene Regelung für ihre Auffassung an, sondern behauptet nur pauschal die für sie günstige Rechtslage. Auch § 7 des Übernahmevertrages kann nicht entnommen werden, die vertraglich mit der Beklagten vereinbarten Arbeitsbedingungen könnten, soweit sie in dem Arbeitsverhältnis des Klägers mit der Travelex kraft unmittelbarer Tarifgebundenheit 42



galten, bei der Beklagten durch eine tarifliche oder betriebliche Regelung entsprechend der in § 613a Abs. 1 Satz 3 BGB vorgesehenen Regelung auch zum Nachteil des Klägers abgelöst werden.

(d) Selbst wenn man zugunsten der Beklagten davon ausgehen würde, die „Übernahme“ der bisherigen Arbeitsbedingungen des Klägers seien dergestalt vereinbart worden, dass die vormals durch Tarifvertrag geregelten Arbeitsbedingungen entsprechend § 613 Abs. 1 Satz 3 BGB durch Rechtsnormen eines anderen Tarifvertrages oder durch eine andere Betriebsvereinbarung abgelöst werden könnten, würde die Regelung in § 4 BV 2005 vorliegend zu keinem anderen Ergebnis führen. Dabei kann es dahinstehen, ob hinsichtlich der BV 2005 nicht bereits die Regelungssperre des § 77 Abs. 3 BetrVG eingreift. Eine Ersetzung der Bestimmungen des GTV durch die Regelungen einer Betriebsvereinbarung scheidet aus.

43

(aa) Der Erste Senat hat mit Urteil vom 6. November 2007 entschieden, dass im Rahmen von § 613a Abs. 1 Satz 3 BGB Regelungen einer beim nicht tarifgebundenen Betriebserwerber geltenden Betriebsvereinbarung nicht geeignet sind, Rechtsnormen eines zwischen Veräußerer und Arbeitnehmer aufgrund beiderseitiger Tarifbindung geltenden Tarifvertrages verschlechternd abzulösen. Dies gelte auch dann, wenn mangels Sperrwirkung eines Tarifvertrages nicht schon § 77 Abs. 3 Satz 1 BetrVG einer solchen Ablösung entgegensteht. Jedenfalls außerhalb des Bereichs der erzwingbaren Mitbestimmung des Betriebsrats sei für eine sog. Über-Kreuz-Ablösung der Rechtsnormen eines Tarifvertrages durch Regelungen einer Betriebsvereinbarung kein Raum. Zur Begründung hat der Erste Senat sich auf systematische und teleologische Gründe berufen. Die Möglichkeit einer Über-Kreuz-Ablösung würde gegen den Schutzzweck von § 613a Abs. 1 BGB und der ihm zugrunde liegenden Richtlinie 77/187/EWG des Rates vom 14. Februar 1977 in ihrer Fassung durch die Richtlinie 2001/23/EG des Rates vom 12. März 2001 verstoßen. Art. 3 der Richtlinie und § 613a Abs. 1 BGB verfolgten ersichtlich das Ziel, die Rechtsstellung der Arbeitnehmer vor Verschlechterungen aus Anlass eines Betriebsübergangs weitgehend zu schützen. Dem widerspräche es, wenn

44

es dem Erwerber ermöglicht würde, ursprünglich tarifvertraglich begründete Rechtsansprüche der Arbeitnehmer nach dem Betriebsübergang durch ungünstigere Regelungen einer Betriebsvereinbarung abzulösen. Außerhalb eines Betriebsübergangs könnten die Betriebsparteien allein wegen § 4 Abs. 3 TVG tarifliche Regelungen nicht durch Betriebsvereinbarung verschlechtern. Auch eine gemäß § 4 Abs. 5 TVG nur nachwirkende Tarifnorm könnte zumindest außerhalb des Bereichs der zwingenden Mitbestimmung nicht durch eine ungünstigere Betriebsvereinbarung abgelöst werden (*ausf. BAG 6. November 2007 - 1 AZR 862/06 - Rn. 32 ff., BAGE 124, 323*).

Dem hat sich der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts für tariflich geregelte Ansprüche auf betriebliche Altersversorgung angeschlossen. Solche könnten nicht im Wege der sogenannten Über-Kreuz-Lösung durch eine beim Erwerber bestehende Betriebsvereinbarung abgelöst werden. Zwar habe der Betriebsrat auch bei Leistungen der betrieblichen Altersversorgung gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 8 bzw. Nr. 10 BetrVG mitzubestimmen. Entscheidend sei jedoch, dass der Regelungsgegenstand „Altersversorgung“ nur teilmitbestimmt ist. Der Arbeitgeber bestimme eigenverantwortlich, ob er eine betriebliche Altersversorgung schaffen, wie viele Mittel er hierfür bereitstellen und welchen Personenkreis er begünstigen will. Demgegenüber beziehe sich das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats im Wesentlichen auf den Leistungsplan und die Heranziehung der Arbeitnehmer zu Beiträgen. Damit fehle es für den Regelungsgegenstand der betrieblichen Altersversorgung an der erforderlichen Kongruenz des Umfangs der „erzwingbaren“ Regelungsmacht der Tarifpartner auf der einen und der Betriebspartner auf der anderen Seite (*BAG 13. November 2007 - 3 AZR 191/06 - Rn. 31, BAGE 125, 1*).

45

(bb) Für die hier vorliegende Betriebsvereinbarung gilt nichts anderes. Betriebsvereinbarungen wie die BV 2005 über finanzielle Leistungen des Arbeitgebers und damit verbunden die betriebliche Lohngestaltung sind teilmitbestimmt. Während der Arbeitgeber den Dotierungsrahmen mitbestimmungsfrei vorgeben kann, bedarf er für die Ausgestaltung, also für den Verteilungs- und Leistungsplan nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG, der Zustimmung des Betriebs-

46

rats. Ist der Arbeitgeber nicht tarifgebunden, kann er - jedenfalls kollektivrechtlich - das gesamte Volumen der von ihm für die Vergütung der Arbeitnehmer bereitgestellten Mittel mitbestimmungsfrei festlegen (*BAG 26. August 2008 - 1 AZR 354/07 - Rn. 15, 21 mwN, BAGE 127, 297*). Damit fehlt es auch hier an der kongruenten Regelungsmacht des Betriebsrats. Ob es sich bei der speziellen Regelung in § 4 Abs. 2 Satz 2 BV 2005 überhaupt um eine mitbestimmungspflichtige Frage der betrieblichen Lohngestaltung handelt (*dazu BAG 2. März 2004 - 1 AZR 271/03 - zu IV 1 a der Gründe, BAGE 109, 369*), muss der Senat daher nicht entscheiden.

bb) Sollte ein Betriebsübergang oder ein Betriebsteilübergang auf die Beklagte vorliegen, infolge dessen das Arbeitsverhältnis des Klägers kraft Gesetzes auf die Beklagte übergegangen ist, weil sich der Übernahmevertrag nach § 134 BGB als unwirksam erweist, ist der Anspruch gleichfalls begründet. Der Kläger hat dann gegen die Beklagte einen vertraglichen Anspruch nach § 611 Abs. 1 iVm. § 613a Abs. 1 Satz 2 BGB auf Zahlung einer Vergütung nach der Tarifgruppe 1 im 10. Jahr der Beschäftigung gemäß § 2 Abs. 3 GTV. 47

(1) Die Rechtsnormen des GTV, in dem ua. eine Vergütungserhöhung mit steigender Betriebszugehörigkeit geregelt ist, waren zum Zeitpunkt eines etwaigen Betriebsübergangs Inhalt des Arbeitsverhältnisses des Klägers mit der Rechtsvorgängerin der Beklagten, die beide normativ tarifgebunden waren, § 3 Abs. 1 TVG. 48

(2) Die tariflichen Verpflichtungen aus dem GTV sind mit einem Betriebsübergang auf die Beklagte gemäß § 613a Abs. 1 Satz 2 BGB Inhalt des nunmehr zwischen den Parteien bestehenden Arbeitsverhältnisses geworden. Da die Beklagte nicht tarifgebunden ist und eine anderweitige kollektivrechtliche Geltung dieser Tarifnormen ausscheidet, greift für die bis dahin normativ geltenden Rechte und Pflichten die Auffangregelung des § 613a Abs. 1 Satz 2 BGB ein. Zu den auf die Beklagte nach § 613a Abs. 1 Satz 2 BGB übergegangenen Pflichten des GTV gehört auch die Weitergabe des höheren Entgelts infolge längerer Betriebszugehörigkeit. 49

(a) Die entsprechend der Grundregel in § 613a Abs. 1 Satz 1 BGB zum Zeitpunkt des Übergangs des Arbeitsverhältnisses bestehenden Rechte und Pflichten beschreiben das Arbeitsverhältnis umfassend, wie es zu diesem Zeitpunkt existiert. Dazu gehören nicht nur die aktuell realisierten Rechte und Pflichten, sondern alle, auf die sich eine der Vertragsparteien bei unveränderter Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses berufen könnte. Dabei tritt der Erwerber an die Stelle des Veräußerers und nimmt dessen Rechtsstellung unverändert ein. Diese umfasst alle Rechtspositionen aus Vergangenheit, Gegenwart und Zukunft, die zu dem Zeitpunkt des Betriebsübergangs den Inhalt des Arbeitsverhältnisses bestimmen. Daher gehen auch diejenigen Rechte und Pflichten des Arbeitsverhältnisses auf den Betriebserwerber über, die in Kollektivnormen geregelt sind, ohne dass spätere Änderungen der Kollektivnormen selbst Einfluss auf die Weitergeltung nach § 613a Abs. 1 Satz 2 BGB haben. Auch diese gehen in dem Zustand über, in dem sie sich zum Zeitpunkt des Übergangs befinden. Sie gelten zwar statisch fort, aber eine in der - statisch - fortgeltenden Norm selbst angelegte Dynamik bleibt aufrechterhalten. Das hat der Senat bereits mehrfach entschieden und ausführlich begründet (*grdl. BAG 19. September 2007 - 4 AZR 711/06 - Rn. 23 ff., BAGE 124, 123; s. auch BAG 22. April 2009 - 4 AZR 100/08 - Rn. 82 ff., AP BGB § 613a Nr. 371 = EzA BGB 2002 § 613a Nr. 110*). Daran hält der Senat fest.

50

(b) Diese Auslegung des § 613a Abs. 1 Satz 2 BGB verstößt nicht gegen die verfassungsrechtlich geschützte negative Koalitionsfreiheit der Beklagten (*ausf. BAG 19. September 2007 - 4 AZR 711/06 - Rn. 31, BAGE 124, 123*). In der Bindung an einen im Zeitpunkt des Betriebsübergangs bereits vereinbarten und in Kraft getretenen Tarifvertrag liegt auch weder eine Beeinträchtigung der negativen Koalitionsfreiheit iSd. Art. 11 EMRK vor noch verstößt die vorliegende Auslegung gegen die Grundsätze, auf die sich der EuGH insbesondere in seiner Entscheidung vom 9. März 2006 bezogen hat (*- C-499/04 - [Werhof] - insb. Rn. 34 ff., Slg. 2006, I-2397*). Das hat der Senat bereits ausführlich begründet (*BAG 19. September 2007 - 4 AZR 711/06 - Rn. 23 ff., aaO*). Auch daran hält der Senat fest.

51

- (3) Eine Ablösung der nach § 613a Abs. 1 Satz 2 BGB transformierten vormaligen tariflichen Regelungen durch die BV 2005 scheidet aus den bereits genannten Gründen (*unter aa [4] [d]*) ebenso aus wie eine nachteilige Veränderung des Vertragsinhalts durch diese Betriebsvereinbarung (*oben unter aa [4] [a] bis [c] [bb]*). 52
- d) Der Zinsanspruch ergibt sich aus § 291 Satz 1, § 288 Abs. 1 Satz 1 BGB. 53
- III. Die Kosten der erfolglosen Revision hat nach § 97 ZPO die Beklagte zu tragen. 54

Bepler

Creutzfeldt

Treber

Hannig

Drechsler