

Bundesarbeitsgericht  
Sechster Senat

Urteil vom 23. Juli 2015  
- 6 AZR 687/14 -  
ECLI:DE:BAG:2015:230715.U.6AZR687.14.0

I. Arbeitsgericht Münster

Urteil vom 6. März 2014  
- 2 Ca 1479/13 -

II. Landesarbeitsgericht Hamm

Urteil vom 12. September 2014  
- 10 Sa 493/14 -

---

Für die Amtliche Sammlung: Nein

---

Entscheidungsstichwort:

Überbrückungsbeihilfe nach dem TV SozSich

Bestimmung:

Tarifvertrag zur sozialen Sicherung der Arbeitnehmer bei den Stationierungsstreitkräften im Gebiet der Bundesrepublik Deutschland vom 31. August 1971 (TV SozSich) § 2 Ziff. 1

Hinweis des Senats:

Führende Entscheidung zu einer Parallelsache

# BUNDESARBEITSGERICHT



6 AZR 687/14  
10 Sa 493/14  
Landesarbeitsgericht  
Hamm

**Im Namen des Volkes!**

Verkündet am  
23. Juli 2015

## URTEIL

Gaßmann, Urkundsbeamtin  
der Geschäftsstelle

In Sachen

Kläger, Berufungskläger und Revisionskläger,

pp.

1.

Beklagte zu 1., Berufungsbeklagte zu 1. und Revisionsbeklagte zu 1.,

2.

Beklagte zu 2., Berufungsbeklagte zu 2. und Revisionsbeklagte zu 2.,

hat der Sechste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 23. Juli 2015 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Fischermeier, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Spelge, den Richter am Bundesarbeitsgericht Krumbiegel sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Augat und Jostes für Recht erkannt:

1. Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 12. September 2014 - 10 Sa 493/14 - wird zurückgewiesen.
2. Der Kläger hat die Kosten der Revision zu tragen.

## **Von Rechts wegen!**

### **Tatbestand**

Die Parteien streiten über einen Anspruch des Klägers auf Überbrückungsbeihilfe nach dem Tarifvertrag zur sozialen Sicherung der Arbeitnehmer bei den Stationierungstreitkräften im Gebiet der Bundesrepublik Deutschland vom 31. August 1971 (TV SozSich). 1

Der 1960 geborene Kläger stand seit dem 1. Mai 2002 in einem Arbeitsverhältnis zu dem Vereinigten Königreich von Großbritannien und Nordirland und wurde zuletzt als Heizungsmonteur in einer Kaserne der britischen Stationierungstreitkräfte beschäftigt. Nach dem Arbeitsvertrag vom 8. Juli 2002 fanden die Bestimmungen des Tarifvertrags für die Arbeitnehmer bei den Stationierungstreitkräften im Gebiet der Bundesrepublik Deutschland (TV AL II) in der jeweils gültigen Fassung Anwendung. 2

Die britischen Stationierungstreitkräfte unterrichteten zusammen mit der Beklagten zu 2. den Kläger mit Schreiben vom 17. Mai 2011 über den bevorstehenden Übergang seines Arbeitsverhältnisses auf die Beklagte zu 2., welche das Gebäudemanagement der Kaserne als Dienstleisterin übernommen hatte. In dem Unterrichtungsschreiben wurde mitgeteilt: „Soweit arbeitsvertrag- 3

lich die Anwendung tarifvertraglicher Regelungen vereinbart wurde, werden diese Vereinbarungen durch den Betriebsteilübergang nicht berührt; die Bezugnahme bleibt mit dem zum Übergangsstichtag maßgeblichen Inhalt unverändert gültig.“ Der Betriebsteilübergang erfolgte zum 8. August 2011. Der Kläger widersprach dem Übergang seines Arbeitsverhältnisses nicht und übte in der Folgezeit für die Beklagte zu 2. seine Tätigkeit weiterhin auf dem Gelände der Kaserne aus.

Unter dem 4. Juli 2012 informierte das britische Verteidigungsministerium die Beklagte zu 2. über die beabsichtigte Schließung der Kaserne zum 31. Dezember 2012. Mit Schreiben vom 29. Oktober 2012 kündigte die Beklagte zu 2. das Arbeitsverhältnis mit dem Kläger betriebsbedingt zum 31. März 2013. Das Beschäftigungsbedürfnis sei wegen des Rückgangs der durch die britischen Streitkräfte erteilten Aufträge entfallen. Die Wirksamkeit dieser Kündigung steht zwischen den Parteien nicht mehr in Streit. Die Kaserne wurde schließlich erst zum 31. Dezember 2013 geschlossen.

Mit seiner Klage hat der Kläger nach erfolgloser außergerichtlicher Forderung Ansprüche auf Überbrückungsbeihilfe nach § 4 TV SozSich geltend gemacht. Der TV SozSich lautet auszugsweise wie folgt:

„§ 1

Geltungsbereich

Dieser Tarifvertrag gilt für Arbeitnehmer, die am Tage ihrer Entlassung unter den Geltungsbereich der Tarifverträge vom 16. Dezember 1966 TV AL II und TV AL II (Frz) fallen und die Anspruchsvoraussetzungen nach § 2 erfüllen. ...

§ 2

Anspruchsvoraussetzungen

Anspruch auf Leistungen nach diesem Tarifvertrag haben Arbeitnehmer, die

1. wegen Personaleinschränkung
  - a) infolge einer Verringerung der Truppenstärke
  - b) infolge einer aus militärischen Gründen von der obersten Dienstbehörde angeordneten Auflö-

sung von Dienststellen oder Einheiten oder deren Verlegung außerhalb des Einzugsbereichs des bisherigen ständigen Beschäftigungsortes entlassen werden, ...“

Der Kläger sieht diese Voraussetzungen als erfüllt an. Der TV SozSich sei aufgrund einzelvertraglicher Inbezugnahme vor und nach dem Betriebsteilübergang Inhalt des Arbeitsverhältnisses gewesen. Für die Geltung des TV SozSich sei nicht relevant, ob der übergegangene Betriebsteil den Charakter einer militärischen Einheit beibehalten habe. Die Kündigung sei mittelbar auf die Schließung der Kaserne zurückzuführen. Der daraus folgende Anspruch auf Überbrückungsbeihilfe entspreche dem Schutzzweck des TV SozSich. 6

Die Beklagte zu 2. schulde die Überbrückungsbeihilfe als nunmehrige Arbeitgeberin. Daneben sei auch die Bundesrepublik Deutschland (Beklagte zu 1.) zahlungsverpflichtet. Dies folge aus § 7 Ziff. 2 TV SozSich, wonach die Überbrückungsbeihilfe bei dem zuständigen Amt für Verteidigungslasten zu beantragen sei. Die Beklagte zu 1. habe zudem die Beklagte zu 2. von den Ansprüchen auf Überbrückungsbeihilfe freizustellen. Dies ergebe sich aus einer Verbalnote des Auswärtigen Amtes vom 3. September 1971 (V 7 - 81.57/10), wonach die Beklagte zu 1. die Entsendestaaten von allen finanziellen Verpflichtungen freistelle, die sich aus dem TV SozSich ergeben. Wegen des Betriebsteilübergangs gelte dies nun bezüglich der Beklagten zu 2. Da diese über ein Stammkapital von nur 25.000,00 Euro verfüge, sei zu befürchten, dass die Summe der zu leistenden Überbrückungsbeihilfen ihre finanziellen Mittel übersteige. Allein seine (des Klägers) Überbrückungsbeihilfe belaufe sich für die Zeit von April 2013 bis November 2013 auf 632,97 Euro pro Monat, für die Zeit ab Dezember 2013 auf 575,28 Euro pro Monat und für die Zeit ab Mai 2014 auf 426,45 Euro. 7

Bei Nichtbestehen eines tariflichen Anspruchs stünden ihm diese Beträge als Schadensersatzanspruch zu. In der mit Schreiben vom 17. Mai 2011 erfolgten Unterrichtung über den bevorstehenden Betriebsteilübergang sei er nicht darauf hingewiesen worden, dass der TV SozSich nicht mehr zur Anwen- 8

dung komme oder diesbezüglich zumindest eine Unsicherheit bestehe. Es sei ihm und seinen Kollegen vielmehr versichert worden, dass die bisher anwendbaren Tarifverträge weiterhin Geltung fänden. Hätte er gewusst, dass ihm nach dem Betriebsteilübergang kein tariflicher Anspruch auf Überbrückungsbeihilfe mehr zustehen könnte, hätte er dem Übergang seines Arbeitsverhältnisses widersprochen.

Der Kläger hat daher beantragt,

9

1. die Beklagten zu verurteilen, ihm Überbrückungsbeihilfe nach dem TV SozSich in Höhe von 9.497,13 Euro netto nebst fünf Prozentpunkte Zinsen über dem Basiszinssatz aus je 632,97 Euro seit dem 1. Mai, 1. Juni, 1. Juli, 1. August, 1. September, 1. Oktober, 1. November und 1. Dezember 2013, aus je 575,28 Euro seit dem 1. Januar, 1. Februar, 1. März und 1. April 2014 sowie aus je 426,45 Euro seit dem 1. Mai, 1. Juni, 1. Juli, 1. August und 1. September 2014 zu zahlen;
2. festzustellen, dass die Beklagten verpflichtet sind, ihm Überbrückungsbeihilfe nach dem TV SozSich zu zahlen;
3. festzustellen, dass die Beklagte zu 1. verpflichtet ist, die Beklagte zu 2. von den Ansprüchen des Klägers gegen die Beklagte zu 2. auf Überbrückungsbeihilfe nach dem TV SozSich freizustellen.

Die Beklagten haben ihren Klageabweisungsantrag damit begründet, dass weder der Geltungsbereich des TV SozSich eröffnet noch dessen Anspruchsvoraussetzungen erfüllt seien. Unter den TV SozSich fielen nur Arbeitnehmer der Stationierungstreitkräfte. Der Kläger sei auch nicht aus militärischen Gründen entlassen worden.

10

Die Vorinstanzen haben die Klage abgewiesen. Hiergegen wendet sich der Kläger mit seiner vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision.

11

## Entscheidungsgründe

Die Revision ist unbegründet. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Klägers gegen das klageabweisende Urteil des Arbeitsgerichts im Ergebnis zu Recht zurückgewiesen. 12

I. Die Klage ist bezüglich der mit den Anträgen zu 2. und zu 3. begehrten Feststellungen teilweise unzulässig. 13

1. Der zu Ziff. 2 gestellte Antrag ist mangels des gemäß § 256 Abs. 1 ZPO erforderlichen Feststellungsinteresses unzulässig, soweit er sich auf die Zeit bis zum 31. August 2014 bezieht. 14

a) Insoweit steht der Zulässigkeit der Feststellungsklage der Vorrang der Leistungsklage entgegen. Die zu Ziff. 1 erhobene Leistungsklage umfasst den Zeitraum bis einschließlich August 2014. Insoweit überschneidet sich der zeitlich nicht eingegrenzte Feststellungsantrag mit der Leistungsklage. Da der Kläger nicht vorgetragen hat, welches über die mit der Leistungsklage verfolgten Zahlungen hinausgehende Interesse für den Zeitraum der Überschneidung an der begehrten Feststellung besteht, ist die Feststellungsklage bezüglich dieses Überschneidungszeitraums unzulässig (*vgl. BAG 13. November 2014 - 6 AZR 1102/12 - Rn. 22; 27. Februar 2014 - 6 AZR 988/11 - Rn. 44*). 15

b) Hinsichtlich etwaiger Ansprüche ab dem 1. September 2014 besteht hingegen das erforderliche Feststellungsinteresse. Mit dem Feststellungsantrag kann der zwischen den Parteien bestehende Streit über eine Verpflichtung der Beklagten zur Leistung von Überbrückungsbeihilfe insgesamt beseitigt werden. Dies ist ausreichend (*vgl. BAG 27. August 2014 - 4 AZR 518/12 - Rn. 15*). Hinsichtlich der Berechnung und des Leistungszeitraums besteht zwischen den Parteien keine Differenz. Auch wenn die Höhe der Überbrückungsbeihilfe von der konkreten Einkommenssituation abhängt (*vgl. §§ 4, 5 TV SozSich*), kann daher davon ausgegangen werden, dass die Berechnung der Überbrückungs- 16

beihilfe anhand der tariflichen Vorgaben ohne weitere gerichtliche Auseinandersetzung erfolgen kann.

2. Der zu Ziff. 3 gestellte Feststellungsantrag ist unzulässig. Der Kläger hat keinen substantiierten Vortrag für ein diesbezügliches Feststellungsinteresse erbracht. Der bloße Hinweis auf ein Stammkapital der Beklagten zu 2. von 25.000,00 Euro lässt nicht zwingend darauf schließen, dass die Beklagte zu 2. im Falle einer Verpflichtung zur Leistung von Überbrückungsbeihilfe an den Kläger hierzu nicht in der Lage wäre und der Kläger hieraus ein Feststellungsinteresse hinsichtlich einer etwaigen Freistellungsverpflichtung der Beklagten zu 1. ableiten könnte. 17

II. Soweit die Klage zulässig ist, ist sie unbegründet. Der Kläger hat weder gegen die Beklagte zu 1. noch gegen die Beklagte zu 2. einen tariflichen Anspruch auf Zahlung von Überbrückungsbeihilfe. Es besteht auch kein entsprechender Schadensersatzanspruch. 18

1. Dabei kann dahinstehen, ob der TV SozSich aufgrund einzelvertraglicher Inbezugnahme auf das Arbeitsverhältnis zwischen dem Kläger und den britischen Stationierungstreitkräften Anwendung fand und gemäß § 613a Abs. 1 Satz 1 BGB zum Inhalt des Arbeitsverhältnisses mit der Beklagten zu 2. werden konnte. Selbst wenn die Fortgeltung des TV SozSich zugunsten des Klägers unterstellt wird, hat er nach § 2 Ziff. 1 TV SozSich keinen Anspruch auf die begehrte Überbrückungsbeihilfe. Er wurde nicht wegen einer Personaleinschränkung aus militärischen Gründen entlassen. 19

a) Nach § 2 Ziff. 1 TV SozSich muss die Entlassung wegen Personaleinschränkung „infolge einer Verringerung der Truppenstärke“ (Buchst. a) oder „infolge einer aus militärischen Gründen von der obersten Dienstbehörde angeordneten Auflösung von Dienststellen oder Einheiten oder deren Verlegung ...“ (Buchst. b) vorgenommen werden. Durch das Wort „infolge“ wird in beiden Fällen das Erfordernis der Kausalität zwischen einem militärischen Grund und der Personaleinschränkung zum Ausdruck gebracht. Eine Personaleinschränkung, 20



die nicht auf militärische Gründe zurückzuführen ist, begründet folglich keinen Anspruch nach dem TV SozSich.

b) Es entspricht Sinn und Zweck des Tarifvertrags, dass die Personaleinschränkung allein auf militärische Gründe zurückzuführen sein muss. Eine Personaleinschränkung aus wirtschaftlichen Gründen genügt nicht. 21

aa) Der TV SozSich dient in der Gesamtschau mit dem Abkommen zur Änderung des Zusatzabkommens vom 3. August 1959 zu dem Abkommen zwischen den Parteien des Nordatlantikvertrags über die Rechtsstellung ihrer Truppen hinsichtlich der in der Bundesrepublik Deutschland stationierten ausländischen Truppen vom 21. Oktober 1971 (*BGBI. II 1973 S. 1022*) einer Verbesserung der Rechtslage der bei den ausländischen Streitkräften beschäftigten Arbeitnehmer, insbesondere deren sozialer Sicherung (*BT-Drs. 7/361 S. 2; BAG 31. Juli 2014 - 6 AZR 993/12 - Rn. 20*). Damit soll der besonderen sozialen Situation der bei den fremden Streitmächten beschäftigten Arbeitnehmer Rechnung getragen werden. Denn zu den Eigentümlichkeiten dieser Arbeitnehmer gehört es, entsprechend den wechselnden militärischen Erfordernissen beweglich sein und bleiben zu müssen. Diese Abhängigkeit von militärischen Erfordernissen bringt für die Arbeitnehmer, insbesondere wenn sie lange bei den Alliierten beschäftigt waren, eine nicht kalkulierbare Ungewissheit mit sich, weil sie nicht voraussehen können, ob und wann ihr Arbeitseinsatz infolge von Umorganisation aus militärischen Gründen wegfällt. Der TV SozSich findet seine Rechtfertigung darin, dass diesen Arbeitsverhältnissen ein Moment der Ungewissheit eigen ist, das bei anderen Arbeitsverhältnissen in diesem Ausmaß nicht besteht (*BSG 7. September 2000 - B 7 AL 72/99 R - zu 6 a der Gründe*). 22

bb) Folglich soll der TV SozSich nicht generell die Folgen betriebsbedingter Kündigungen iSd. § 1 Abs. 2 KSchG abfedern, sondern nur bei Umorganisationen aus militärischen Gründen unterstützend eingreifen. Wird zB eine Dienststelle nicht aus militärischen Gründen, sondern aus rein wirtschaftlichen Erwägungen heraus aufgelöst, besteht kein Anspruch nach § 2 Ziff. 1 Buchst. b TV SozSich. Das jedem Arbeitsverhältnis innewohnende Risiko einer Auswir- 23

kung von wirtschaftlich begründeten unternehmerischen Entscheidungen wird den Arbeitnehmern der Stationierungsstreitkräfte durch den TV SozSich nicht genommen. Bei wirtschaftlich bedingten organisatorischen Maßnahmen können allenfalls Ansprüche nach § 2 Ziff. 1, Ziff. 2 Buchst. a bis d des Tarifvertrags über Rationalisierungs-, Kündigungs- und Einkommensschutz vom 2. Juli 1997 (SchutzTV) gegeben sein. Soweit der Kläger hieraus Rückschlüsse auf die Absicherung durch den TV SozSich zieht, verkennt er die unterschiedlichen Anspruchsvoraussetzungen.

c) Aus den seitens des Klägers angeführten Erläuterungen der Beklagten zu 1. zum TV SozSich ergibt sich nichts anderes. 24

aa) Nach Ziff. 2.1.2 dieser Erläuterungen liegt eine Entlassung infolge der Auflösung oder Verlegung einer Dienststelle oder Einheit aus militärischen Gründen auch dann vor, wenn die Entlassung durch den Wegfall von Aufgaben bedingt ist und dieser ausschließlich die Folge einer aus militärischen Gründen notwendigen Auflösung/Verlegung einer anderen Dienststelle desselben Entsendestaats ist. Die Erläuterung sieht damit zwar einen mittelbaren Anwendungsfall vor. Sie stellt aber klar, dass auch ein solcher Fall „ausschließlich“ die Folge einer aus militärischen Gründen notwendigen Maßnahme sein kann. 25

bb) Die Erläuterung zu Ziff. 2.1.5 stellt in zeitlicher Hinsicht eine Vermutungsregel bezüglich des sachlichen Zusammenhangs zwischen der Auflösung bzw. Verlegung einer Dienststelle und einer betriebsbedingten Kündigung auf. Die Anspruchsvoraussetzungen nach § 2 Ziff. 1 TV SozSich werden hierdurch nicht berührt. 26

d) Im Falle eines Betriebsübergangs blieben diese Voraussetzungen des § 2 Ziff. 1 TV SozSich bei unterstellter vertraglicher Fortgeltung des TV SozSich unverändert. 27

aa) Geht ein Betrieb oder Betriebsteil durch Rechtsgeschäft auf einen anderen Inhaber über, so tritt dieser gemäß § 613a Abs. 1 Satz 1 BGB in die Rechte und Pflichten aus den im Zeitpunkt des Übergangs bestehenden Ar- 28

beitsverhältnissen ein. § 613a Abs. 1 Satz 1 BGB stellt die Umsetzung der Richtlinie 2001/23/EG des Rates vom 12. März 2001 zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über die Wahrung von Ansprüchen der Arbeitnehmer beim Übergang von Unternehmen, Betrieben oder Unternehmens- oder Betriebsteilen dar (vgl. BAG 13. Oktober 2011 - 8 AZR 455/10 - Rn. 32, BAGE 139, 309). Zweck der Richtlinie 2001/23/EG und damit auch des § 613a BGB ist es, im Falle eines Übergangs einen wirksamen Schutz der Rechte der Arbeitnehmer sicherzustellen. Die Regelungen zielen darauf ab, die Kontinuität der im Rahmen einer wirtschaftlichen Einheit bestehenden Arbeitsverhältnisse unabhängig von einem Inhaberwechsel zu gewährleisten und damit die Arbeitnehmer im Falle eines solchen Wechsels zu schützen (BAG 22. Mai 2014 - 8 AZR 1069/12 - Rn. 57, BAGE 148, 168). Die Richtlinie bezweckt aber nur, die am Tag des Übergangs bestehenden Rechte und Pflichten der Arbeitnehmer zu wahren (EuGH 9. März 2006 - C-499/04 - [Werhof] Rn. 29, Slg. 2006, I-2397). Eine Verbesserung des Arbeitsentgelts oder anderer Arbeitsbedingungen anlässlich des Betriebsübergangs ist nicht beabsichtigt (vgl. EuGH 6. September 2011 - C-108/10 - [Scattolon] Rn. 77, Slg. 2011, I-7491). Auch § 613a Abs. 1 BGB bewirkt keine Verbesserungen (vgl. BAG 19. September 2007 - 4 AZR 711/06 - Rn. 20, BAGE 124, 123).

bb) Es ist nicht zu verkennen, dass dem TV SozSich bei angenommener vertraglicher Fortgeltung nach einem Betriebsübergang auf ein privatwirtschaftlich tätiges Unternehmen damit praktisch die Wirkung genommen würde. Dies wäre aber keine unzulässige Verschlechterung der Rechtsposition der Arbeitnehmer wegen des Betriebsübergangs, sondern das Ergebnis der Anwendung der unverändert gebliebenen Tatbestandsvoraussetzungen des § 2 TV SozSich. Mit der Geltung eines Tarifvertrags steht nicht zugleich fest, dass die in ihm vorgesehenen Voraussetzungen für einen Anspruch auf bestimmte Leistungen prinzipiell erfüllbar sind (BAG 26. März 2015 - 2 AZR 783/13 - Rn. 28). Der auf den militärischen Bereich zugeschnittene Charakter des TV SozSich würde durch einen Betriebsübergang nicht verändert. Andernfalls käme es anlässlich des Betriebsübergangs zu einer von den Tarifvertragspar-

29

teien nicht gewollten Abdeckung wirtschaftlicher Risiken der Privatwirtschaft, welche im TV SozSich nicht angelegt ist.

cc) Die seitens des Klägers wohl befürchtete Möglichkeit der bewussten Umgehung des TV SozSich durch gezielte Auslagerung von Tätigkeiten auf private Dienstleister ändert an den tariflichen Anspruchsvoraussetzungen nichts. Im Einzelfall wäre - bei entsprechendem Sachvortrag - eine Überprüfung nach den Maßstäben von Treu und Glauben (§ 242 BGB) vorzunehmen. Hierfür besteht vorliegend kein Anlass. 30

e) Der Kläger wurde nicht wegen einer Personaleinschränkung iSd. § 2 Ziff. 1 TV SozSich aus militärischen Gründen entlassen. Es handelte sich vielmehr um eine betriebsbedingte Kündigung, die mit dem Wegfall des Beschäftigungsbedürfnisses wegen Auftragsrückgangs begründet wurde. Dieser Auftragsrückgang mag auf die Umstände im Vorfeld der letztlich zum 31. Dezember 2013 erfolgten Kasernenschließung zurückzuführen sein. Es mag auch zutreffen, dass die Schließung der Kaserne eine aus militärischen Gründen angeordnete Auflösung einer Dienststelle iSv. § 2 Ziff. 1 Buchst. b TV SozSich darstellt. Der Arbeitsplatzverlust des Klägers ist dennoch nicht allein auf einen militärisch bedingten Umstand zurückzuführen, sondern auf die Realisierung des der wirtschaftlichen Betätigung der Beklagten zu 2. stets immanenten Risikos eines Auftragsrückgangs, der mangels anderweitiger Beschäftigungsmöglichkeiten die Kündigung eines Arbeitsverhältnisses erforderlich machen kann. Dieses wirtschaftliche Risiko erfasst der TV SozSich nicht. 31

2. Dem Kläger steht die begehrte Leistung von Überbrückungsbeihilfe auch nicht unter dem Gesichtspunkt des Schadensersatzes zu. Das Landesarbeitsgericht hat sich mit der Frage eines Schadensersatzanspruchs nicht befasst. Die Revision hat dies nicht gerügt. Dessen ungeachtet sind die Voraussetzungen für einen solchen Anspruch nicht hinreichend dargelegt. 32

a) Der Kläger hat keinen Anspruch gemäß § 280 Abs. 1 BGB iVm. § 241 Abs. 2 BGB wegen der behaupteten Zusicherung der unveränderten Anwen- 33

dung der bisher geltenden Tarifverträge. Darin läge kein Verstoß gegen Hinweis- und Aufklärungspflichten, denn diese Auskunft wäre zutreffend (*vgl. BAG 31. Juli 2014 - 6 AZR 993/12 - Rn. 27*). Die inhaltlich unveränderte Anwendbarkeit des TV SozSich entspräche - wie dargestellt - § 613a Abs. 1 Satz 1 BGB.

b) Es besteht auch kein Anspruch gemäß § 280 Abs. 1 BGB iVm. § 613a Abs. 5 Nr. 3 BGB (*vgl. hierzu BAG 9. Dezember 2010 - 8 AZR 592/08 - Rn. 30; 27. November 2008 - 8 AZR 1023/06 - Rn. 44*). Die mit Schreiben vom 17. Mai 2011 erfolgte Unterrichtung über die wirtschaftlichen Folgen des Betriebsteilübergangs war zwar unvollständig, weil sie keine Aussage zu der Frage enthält, ob Ansprüche auf Überbrückungsbeihilfen nach dem TV SozSich gegenüber der privatrechtlich organisierten Erwerberin in Anbetracht der Voraussetzungen gemäß § 2 Ziff. 1 TV SozSich überhaupt noch in Betracht kommen (*BAG 26. März 2015 - 2 AZR 783/13 - Rn. 27*). Der Kläger hat aber nicht hinreichend substantiiert dargelegt und unter Beweis gestellt, dass ihm wegen der fehlerhaften Unterrichtung der geltend gemachte Schaden, nämlich das Fehlen eines Anspruchs auf Überbrückungsbeihilfe infolge der Kasernenschließung, entstanden ist. Die Beklagte zu 2. hat behauptet, dass die britischen Stationierungstreitkräfte dem Kläger im Falle eines Widerspruchs wie den anderen widersprechenden Arbeitnehmern wegen Wegfalls des Beschäftigungsbedürfnisses umgehend betriebsbedingt gekündigt hätten. Der Kläger hätte dann keine Überbrückungsbeihilfe beanspruchen können, da eine Kündigung im Jahre 2011 nicht wegen der Kasernenschließung erfolgt wäre. Zudem hätte er die persönlichen Voraussetzungen noch nicht erfüllt. Die für eine Überbrückungsbeihilfe nach § 4 Ziff. 5 Buchst. b TV SozSich erforderliche Beschäftigungszeit von mindestens zehn Jahren wäre erst im Mai 2012 erfüllt gewesen. Dem ist der Kläger nicht substantiiert entgegengetreten. Seinem Vortrag ist nicht zu entnehmen, dass sein Arbeitsverhältnis bei den Streitkräften im Falle eines Widerspruchs bis zur Schließung der Kaserne bestanden hätte. Auch er hält die zeitnahe Erklärung einer betriebsbedingten Kündigung nach Ausübung des Widerspruchsrechts für möglich. Weshalb eine hiergegen gerichtete Kündigungsschutzklage Erfolg gehabt hätte, begründet er nicht. Er schildert auch nicht,

34

welche Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten für ihn bis zur Kasernenschließung bei den Stationierungsstreitkräften bestanden hätten.

III. Der Kläger hat nach § 97 Abs. 1 ZPO die Kosten seiner erfolglosen Revision zu tragen. 35

Fischermeier

Spelge

Krumbiegel

Augat

M. Jostes