

9 Sa 536/20  
3 Ca 331/20  
Arbeitsgericht Oberhausen

**Beglaubigte Abschrift**



Verkündet am 25.01.2021

Dr. Ulrich  
Vorsitzender Richter am Landes-  
arbeitsgericht  
als Urkundsbeamter der Ge-  
schäftsstelle

**LANDESARBEITSGERICHT DÜSSELDORF  
IM NAMEN DES VOLKES**

**URTEIL**

In dem Rechtsstreit

S. C., H. straße 14, N.

**Kläger und Berufungskläger**

**Prozessbevollmächtigte**

Rechtsanwälte L. & X., X. straße 6, N.

**g e g e n**

Deutsche Post AG vertreten durch den Vorstand, E.-F.-Straße 7, F.

**Beklagte und Berufungsbeklagte**

**Prozessbevollmächtigte**

H. Partnerschaft von Rechtsanwälten mbB, L. platz 2, L.

hat die 9. Kammer des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf  
auf die mündliche Verhandlung vom 25.01.2021  
durch den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht Dr. Ulrich als Vorsitzenden  
und den ehrenamtlichen Richter Hoffmann  
und die ehrenamtliche Richterin Eickholt

für Recht erkannt:

- 1. Die Berufung des Klägers gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Oberhausen vom 08.07.2020, Aktenzeichen 3 Ca 331/20 wird kostenpflichtig zurückgewiesen.**
- 2. Die Revision wird zugelassen.**

### **Tatbestand:**

Die Parteien streiten im Rahmen der Eingruppierung darüber, in welche Gruppenstufe der Entgeltgruppe 3 des Entgelttarifvertrages für Arbeitnehmer der Deutsche Post AG (im folgenden ETV-DP AG) der Kläger zuzuordnen ist. Unstreitig ist zwischen den Parteien, dass der Kläger nach dem Übergang seines Arbeitsverhältnisses auf die Beklagte aufgrund seiner Tätigkeit als Paketzusteller in die Entgeltgruppe 3 ETV-DP AG einzugruppiert ist. Streitig ist jedoch die Gruppenstufe. Der Kläger legt Gruppenstufe 3, die Beklagte Gruppenstufe 0 zugrunde.

Ursprüngliche Arbeitgeberin des Klägers auf Grundlage des Arbeitsvertrages vom 09.10.2014 (Bl. 5 d. A.) war die Beklagte. Nach diesem Arbeitsvertrag war der Kläger befristet vom 13.10.2014 bis zum 30.11.2014 als Paketzusteller tätig. Diese Befristung wurde bis zum 31.03.2015 verlängert. Unternehmerischer Schwerpunkt der Beklagten ist die Zustellung von Briefen und Paketen in Deutschland. Zur Erfüllung dieses Zwecks sind Niederlassungen eingerichtet. Zu Beginn des Jahres 2015 gab es 49 Niederlassungen „BRIEF“, seit dem 01.01.2019 40 Niederlassungen „BRIEF“. Diese Untergliederung regelte der Tarifvertrag Nr. 4 vom 12.06.2019. Die Beklagte ist tarifgebunden. Einer der anwendbaren Tarifverträge ist der ETV-DP AG. Dieser galt bis zum 30.06.2019 in der Fassung des ETV-DP AG Nr. 196 vom 12.06.2019, danach galt die Fassung ETV-DP AG Nr. 200.

Ab dem 01.04.2015 arbeitete der Kläger auf der Grundlage des schriftlichen Arbeitsvertrages (Bl. 6 ff. d. A.) als Paketzusteller bei der E. E. F. GmbH. Die E. E. GmbH F. war eine Tochtergesellschaft der E. E. GmbH. Diese wiederum war eine Beteiligungsgesellschaft der Beklagten. Die E. E. GmbH F. wurde im Januar 2015 als eine von 49 E. E. Regionalgesellschaften gegründet. Hintergrund war, dass die Beklagte das Geschäftsfeld „Paketdienst Inland für Geschäftskunden“ auf rechtlich selbständige Tochtergesellschaften ausgegliedert hat. Hierzu hatte die Beklagte die Deutsche Post Euro Express GmbH & Co. OHG gegründet, die wiederum nach einer Umfirmierung zuerst unter E. Vertriebs GmbH, dann unter der Bezeichnung E. Paket GmbH agierte. Die Beklagte gliederte den Bereich Paketdienstleistungen Geschäftskunden dann auf diese Gesellschaft aus, die die Beklagte ihrerseits wiederum mit Beförderungsdienstleistungen von Geschäftskundenpaketen beauftragte. Nachdem dieser Vertrag durch die E. Paket GmbH gekündigt worden war, wurde die Beklagte nur noch mit der Zustellung von Geschäftskundenpaketen in ländlichen Gebieten beauftragt. Für die Zustellung in städtischen, den sogenannten „kompakten“ Gebieten beauftragte die E. Paket GmbH die E. E. GmbH. Diese wiederum wickelte den Auftrag über ihre Regionalgesellschaften ab.

Um diese Aufgabe zu erledigen rekrutierten die E. E. Regionalgesellschaften neue Mitarbeiter, stellten teilweise aber auch Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Beklagten ein, darunter den Kläger. Die Regionalgesellschaften waren jeweils Mitglied des regionalen Arbeitgeberverbandes des Speditions- und Logistikgewerbes und damit an die entsprechenden Tarifverträge für das Speditions- und Logistikgewerbe gebunden.

Dies galt auch für die E. E. F. GmbH. Sie war Mitglied des Verbandes Verkehrswirtschaft und Logistik Nordrhein-Westfalen. Dem entsprechend enthält der Arbeitsvertrag des nicht tarifgebundenen Klägers eine Bezugnahmeklausel. § 5 seines Arbeitsvertrages mit der E. E. F. GmbH lautet – soweit hier von Interesse – auszugsweise wie folgt:

„Auf das Arbeitsverhältnis sind zwecks Gleichstellung der Beschäftigten und für die Dauer der normativen Tarifbindung der Arbeitgeberin die für den Betrieb jeweils einschlägigen Tarifverträge anzuwenden. Dies sind zurzeit der Manteltarif für die gewerblichen Arbeitnehmer in der Speditions-, Logistik- und Transportwirtschaft Nordrhein-Westfalen und der Lohntarifvertrag für die gewerblichen Arbeitnehmer in der Speditions-, Logistik- und Transportwirtschaft Nordrhein-Westfalen und die ggfs. sonstigen Tarifverträge für die gewerblichen Arbeitnehmer in der Speditions-, Logistik- und Transportwirtschaft Nordrhein-Westfalen.“

In der Folgezeit kam es ab dem 12.12.2018 zu Verhandlungen zwischen der Beklagten und der Gewerkschaft ver.di über die Reintegration der Beförderung von Paketen in den sog. kompakten Gebieten. Am 14.01.2019 wurden die Verhandlungen zur Änderung des ETV-DP AG aufgenommen und endeten am 22.03.2019 mit der Vereinbarung des TV Nr. 200, des TV Nr. 201, des TV Nr. 202 und des TV Nr. 203.

Der Tarifvertrag Nr. 202 mit der Bezeichnung „Tarifvertrag zur Überleitung der tariflichen Arbeits- und Ausbildungsverhältnisse der E. E. Regionalgesellschaften in die Deutsche Post AG“ (TV Wechsler E. DLY) (im Folgenden auch „TV Wechsler“ genannt), Bl. 18 ff. d. A., regelt die Überleitung der Arbeitsverhältnisse infolge der Verschmelzung. Nach dessen § 1 gilt dieser Tarifvertrag für tarifliche Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis bei einer E. E. Regionalgesellschaft, soweit sie Mitglied der ver.di sind, mit Eintragung der Verschmelzung im Handelsregister auf die Deutsche Post AG übergeleitet worden ist. Nach § 2 TV Nr. 202 finden ab dem Tag der Überleitung ausschließlich die Tarifverträge der Deutsche Post AG Anwendung. Nach § 2 Abs. 2 TV Nr. 202 entfallen die bisher den Arbeitnehmern nach den jeweiligen Vergütungsordnungen der E. E. Regionalgesellschaften gewährten Erfolgsprämien und stücklohnbezogenen Vergütungen. Der zweite Teil dieses Tarifvertrages ist überschrieben mit „Überleitung und Entgeltsicherung der tariflichen Arbeitnehmer“. Nach § 8 dieses zweiten Teils erfolgt die Eingruppierung nach ETV-DP AG aufgrund der vom Arbeitnehmer bei der E. Regionalgesellschaft dauerhaft ausgeübten Tätigkeit.

§ 9 des TV Nr. 202 lautet – soweit hier von Interesse – wie folgt:

### **„Zuordnung zur Gruppenstufe**

- (1) Die Zuordnung zur Gruppenstufe innerhalb der Entgeltgruppe gemäß § 4 Absatz 1 Buchstabe b) des ETV-DP AG erfolgt anhand des bisherigen Bruttojahresbezugsentgeltes (alt) wie folgt:
  - a) Liegt das Bruttojahresbezugsentgelt (alt) unter dem Bruttojahresbezugsentgelt (neu) der Gruppenstufe 0 der jeweiligen Entgeltgruppe gemäß ETV-DP AG, erfolgt die Zuordnung in die Gruppenstufe 0.
  - b) Liegt das Bruttojahresbezugsentgelt (alt) unter dem Bruttojahresbezugsentgelt (neu) der Gruppenstufe 0 der jeweiligen Entgeltgruppe gemäß ETV-DP AG und liegt das/der bisherige Monatsentgelt/Monatslohn/Monatsgehalt über dem Monatsgrundentgelt der Gruppenstufe 1 gemäß ETV-DP AG, erfolgt die Zuordnung in die Gruppenstufe 1.
  - c) Liegt das Bruttojahresbezugsentgelt (alt) über dem Bruttojahresbezugsentgelt (neu) der Gruppenstufe 0 der jeweiligen Entgeltgruppe gemäß ETV-DP AG, erfolgt die Zuordnung in die Gruppenstufe, bei der das Monatsgrundentgelt (neu) gemäß § 2 ETV-DP AG am nächsten unter dem tariflichen Monatslohn (alt) gem. § 4 Absatz 2 liegt.

Die für die erstmalige Zuordnung zur Gruppenstufe erforderlichen Tätigkeitsjahre in der Entgeltgruppe gelten als erbracht. Die bei einer E. E. Regionalgesellschaft erbrachten Tätigkeitsjahre bleiben unberücksichtigt.

- (2) Das Bruttojahresbezugsentgelt (alt), das der Arbeitnehmer bei der E. E. Regionalgesellschaft bezogen hat, wird für das jeweilige Tarifgebiet gemäß Anhang ermittelt. Das/der bisherige Monatsentgelt/Monatslohn/Monatsgehalt setzt sich zusammen aus dem tariflichen Monatsentgelt/Monatslohn/Monatsgehalt gemäß Anhang plus einer ggf. monatlichen Zulage für Betriebszugehörigkeitszeiten plus einer ggf. monatlichen übertariflichen Zulage.
- (3) Das Bruttojahresbezugsentgelt (neu), das der Arbeitnehmer bei der Deutsche Post AG bezieht, setzt sich zusammen aus dem Monatsgrundentgelt gemäß § 2 i. V. m. § 4 Absatz 1 Buchstabe b) ETV-DP AG für den ersten vollen Kalendermonat nach Überleitung multipliziert mit 12 plus dem Urlaubsgeld gemäß § 7 ETV-DP AG plus dem 13. Monatsgehalt gemäß § 8 ETV-DP AG plus ggf. der Richtgröße des leistungsbezogenen variablen Entgelts gemäß § 24 i. V. m. Anlage 4b ETV-DP AG der jeweiligen Entgeltgruppe.

Der Anhang 1 G des Tarifvertrages regelt die Berechnung des Bruttojahresbezugs (alt) für Arbeitnehmer, die am Tag der Überleitung unter den Geltungsbereich des ETV-DP AG fallen und auf die am Tag vor der Überleitung der Verbandstarifvertrag für die Spedition-, Logistik- und die Transportwirtschaft Nordrhein-Westfalen angewendet wurde. Die Einzelheiten der Berechnung ergeben sich aus Bl. 34 d.A..

Am 27.06.2019 schloss die Beklagte mit dem Gesamtbetriebsrat eine „Gesamtbetriebsvereinbarung zum Interessenausgleich/Sozialplan gem. § 111, 112 anlässlich der Neustrukturierung der Flächenorganisation Betrieb Deutsche Post AG zum 1. Juli 2019“. Hierdurch reduzierte sie die Anzahl der Betriebe zum 01.07.2019 auf 40. Zudem beschloss die Beklagte, die E. E. Regionalgesellschaften auf die Beklagte zu verschmelzen. Die Verschmelzung wurde durch die Konzernbetriebsvereinbarung zum Interessenausgleich gemäß §§ 111, 112 BetrVG anlässlich der Eingliederung der Betriebe der E. E. Regionalgesellschaften in die Niederlassung Betrieb Flächenorganisation Betrieb der Deutsche Post AG vom 28.06.2019 geregelt. Dem entsprechend wurde die E. E. F. GmbH am 08.07.2019 auf die Beklagte verschmolzen und der Kläger setzte seine bisherige Tätigkeit als Paketzusteller bei der Beklagten fort.

Der ETV-DP AG neue Fassung regelt – soweit hier von Interesse – in seinem § 4 auszugsweise folgendes:

(1) Die Zuordnung des Arbeitnehmers zu Gruppenstufen innerhalb der Entgeltgruppe erfolgt nach den in dieser Entgeltgruppe seit dem Eingruppierungsanspruch erbachten Tätigkeitsjahren.

a) Der Arbeitnehmer, der am 30. Juni 2019 bereits und am 01.07.2019 noch in einem Arbeitsverhältnis zur Deutsche Post AG stand, wird folgenden Gruppenstufen in der jeweiligen Entgeltgruppe zugeordnet:

im	1. und 2. Jahr	Gruppenstufe 0
ab dem	3. Jahr	Gruppenstufe 1
ab dem	5. Jahr	Gruppenstufe 2
ab dem	7. Jahr	Gruppenstufe 3

.....

b) Der Arbeitnehmer, dessen Arbeitsverhältnis nach dem 30. Juni 2019 neu begründet wird, wird folgender Gruppenstufe in der jeweiligen Entgeltgruppe zugeordnet:

im	1. und 4. Jahr	Gruppenstufe 0
ab dem	5. Jahr	Gruppenstufe 1
ab dem	9. Jahr	Gruppenstufe 2
ab dem	13. Jahr	Gruppenstufe 3

...“

Das Bruttojahresentgelt des Klägers bei der E. E. F. GmbH betrug 28.606,98 €. Sein Bruttojahresbezugsentgelt (neu) bei der Beklagten (Entgeltgruppe 3 Gruppenstufe 0) beträgt 29.418,54 €. Umgerechnet auf den Monatslohn sind dies vor der Verschmelzung 2.250,83 € brutto zzgl. 20,00 € brutto Betriebszugehörigkeitszulage. Gewichtet

...

auf die bei der Beklagten geltende Wochenstundenzahl von 38,5 Stunden ergibt dies 2.241,72 € brutto. Das Monatsgrundentgelt der Gruppenstufe 1 in Entgeltgruppe 3 des ETV-DP AG beträgt 2.323,32 € brutto. Auf die konkrete Berechnung der Beklagten in deren Schriftsatz vom 03.07.2020 (Bl. 56 ff. d. A.) wird ausdrücklich Bezug genommen.

Der Kläger hat erstinstanzlich die Auffassung vertreten, er sei seit dem 08.07.2019 nach Gruppenstufe 2 der Entgeltgruppe 3 des ETV-DP AG zu vergüten, woraus sich ein Anspruch auf 2.451,82 € brutto pro Monat ergebe. Er sei nicht nach dem TV-Wechsler zur Beklagten überzuleiten, sondern unmittelbar nach dem ETV-DP AG zu vergüten, weil seit dem Jahre 2014 durchgehend ein Arbeitsverhältnis zur Beklagten bestanden habe. Zwischen der Beklagten und der E. E. F. GmbH habe in der Zeit vor ihrer Verschmelzung ein Scheinwerkvertrag vorgelegen mit der Folge, dass sich seine Tätigkeit als unzulässige Arbeitnehmerüberlassung darstelle. Somit sei eine Beschäftigung von 5,5 Jahren zugrunde zu legen, woraus sich wiederum Gruppenstufe 2 ergebe.

Der Kläger hat erstinstanzlich zuletzt beantragt,

**festzustellen, dass die Beklagte verpflichtet ist, ihn seit dem 08.07.2019 in die Entgeltgruppe ETV-DP AG 3, Gruppenstufe 2 bei der Deutschen Post AG einzugruppieren.**

Die Beklagte hat erstinstanzlich beantragt,

**die Klage abzuweisen.**

Die Beklagte hat erstinstanzlich die Ansicht vertreten, die Zuordnung des Klägers zur Gruppenstufe 0 ergebe sich aus § 9 des TV Nr. 202. Nur diese tarifliche Regelung sei Maßstab für die Überleitung. Eine durchgehende vertragliche Beziehung zur Beklagten bestünde nicht, insbesondere liege keine unerlaubte Arbeitnehmerüberlassung vor. Die diesbezüglichen Behauptungen des Klägers seien substanzlos, zudem bestünde das Konzernprivileg §§ 9, 10 AÜG. Außerdem finde ein Aufstieg in die Gruppenstufe 2 des ETV-DP AG erst nach neun Jahren Betriebszugehörigkeit statt (§ 4 Absatz 1 Buchstabe b) ETV-DP AG).

Das Arbeitsgericht Oberhausen hat die Klage abgewiesen. Die als Eingruppierungsfeststellungsklage zulässige Klage sei unbegründet, weil der Kläger zutreffend in die Entgeltgruppe 3, Gruppenstufe 0 ETV-DP AG eingruppiert worden sei. Entscheidend für die Eingruppierung des Klägers sei der Tarifvertrag Nr. 202, der das Arbeitsverhältnis aufgrund der arbeitsvertraglichen Verweisungsregelung erfasse. Zu den dort genannten „für den Betrieb jeweils einschlägigen Tarifverträge“ gehöre auch der TV Nr. 202. Hiernach errechne sich die Gruppenstufe nicht nach Tätigkeitsjahren gemäß § 4 ETV-DP AG, sondern allein anhand eines Entgeltvergleichs nach § 9 TV Nr. 202. Die auf dieser Grundlage erfolgte Berechnung des Entgeltes durch die Beklagte sei als zutreffend zugrunde zu legen, nachdem der Kläger gegen diese Berechnung keine

Einwendungen vorgebracht habe. Seine Ausführungen zum Scheinwerkvertrag seien substanzlos, so dass auch kein durchgängiges Arbeitsverhältnis zur Beklagten bestehe. Insoweit habe der Kläger nicht aufgezeigt, dass seine damalige Arbeitgeberin, die E. E. F. GmbH, ihn in unzulässiger Weise als Arbeitnehmer an die Beklagte überlassen habe. § 9 AÜG fände keine Anwendung, weil dieses Gesetz nach § 1 Absatz 3 Nr. 3 AÜG zwischen Konzernunternehmen keine Anwendung fände, wenn der Arbeitnehmer nicht zum Zweck der Überlassung eingestellt und beschäftigt werde.

Gegen das ihm am 22.07.2020 zugestellte Urteil hat der Kläger mit einem am 11.08.2020 bei Gericht eingegangenen Schriftsatz Berufung eingelegt und diese – nach Verlängerung der Frist zur Begründung der Berufung bis zum 22.10.2020 – mit einem am 22.10.2020 bei Gericht eingegangenen Schriftsatz begründet.

Der Kläger verfolgt mit der Berufung sein ursprüngliches Begehren weiter. Unter Wiederholung und Vertiefung seines erstinstanzlichen Sachvortrages ist er der Auffassung, dass der TV Nr. 202 entgegen der Auffassung des Arbeitsgerichts das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien nicht erfasse. Dies ergebe sich aus § 5 des zwischen dem Kläger und der E. E. F. GmbH abgeschlossenen Arbeitsvertrages, den das Arbeitsgericht nicht vollständig zitiert habe. Mit der ausdrücklichen Bezeichnung der zur damaligen Zeit geltenden Tarifverträge sei eine abschließende Regelung erfolgt. Damit sei auf die Regelung in § 4 des Entgelttarifvertrages zurückzugreifen, der die Zuordnung zur Gruppenstufe regle. Hiernach sei ab dem 5. Beschäftigungsjahr die Eingruppierung in Stufe 2 vorgesehen. Nach der Protokollnotiz zu § 4 seien die zurückliegenden Tätigkeitsjahre anzurechnen. Zudem bestünde ein durchgehendes Arbeitsverhältnis zur Beklagten, weil er, der Kläger, entgegen der Rechtsauffassung des Arbeitsgerichts das Vorliegen eines Scheinwerkvertrages zwischen der E. E. F. GmbH und der Beklagten hinreichend substantiiert habe. Es sei präzise geschildert worden, welche Tätigkeiten durch welche Mitarbeiter verrichtet worden seien und welche hierarchischen Strukturen bestanden hätten. Jedenfalls hätte das Arbeitsgericht insoweit einen Hinweis erteilen müssen. Es wäre dann klargestellt worden, dass die bezeichneten Mitarbeiter als Zeugen vernommen werden sollen. Selbst wenn der TV Nr. 202 auf das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis Anwendung finden sollte, wäre der Kläger in die Gruppenstufe 2 einzugruppieren. Der Kläger sei bereits vom 09.10.2014 bis zum 30.06.2019 bei der Beklagten als Paketzusteller in der Entgeltgruppe 3 tätig gewesen. Zum Zeitpunkt der Überleitung sei damit ein Tätigkeitszeitraum von vier Jahren und acht Monaten zu berücksichtigen. Ab dem 08.07.2020 sei er deshalb ohnehin nach Gruppenstufe 2 zu vergüten. Hinzu komme, dass die Regelungen in § 9 TV Wechsler die Regelungen des § 4 des ETV-DP AG auch nicht verdrängten, sondern diese ergänzen. Dies ergebe die Auslegung der Regelwerke. Danach sei der TV Wechsler nicht als der speziellere Tarifvertrag anzusehen. Es sollten von Anfang an Entgeltverluste ausgeschlossen werden, indem mindestens auf Grundlage des bisherigen Monatslohnes inkl. übertariflicher Zulage eine Zuordnung zur Gruppstufe erfolge. Eine andere Absicht hätte ausdrücklich in die tarifliche Regelung aufgenommen werden müssen. Die entsprechende Zielrichtung ergebe sich auch aus der

Regelung in § 9 Abs. 1 Satz 2 TV-Wechsler. Wenn für die erstmalige Zuordnung zur Gruppenstufe die erforderlichen Tätigkeitsjahre in der Entgeltgruppe „als erbracht“ gelten und die bei einer E. E. Regionalgesellschaft erbrachten Tätigkeitsjahre „unberücksichtigt“ bleiben, könne daraus nur geschlossen werden, dass andere Zeiten, etwa die bei der Beklagten selbst, zu berücksichtigen seien.

Der Kläger beantragt,

**unter Abänderung des erstinstanzlichen Urteils des Arbeitsgericht Oberhausen vom 08.07.2020, Aktenzeichen 3 Ca 331/20 wird festgestellt, dass die Beklagte verpflichtet ist, ihn seit dem 08.07.2019 nach Entgeltgruppe ETV-DP AG 3, Gruppenstufe 2 bei der Deutschen Post AG zu vergüten.**

Der Beklagte beantragt,

**die Berufung zurückzuweisen.**

Die Beklagte verteidigt in erster Linie das angefochtene Urteil und macht unter Wiederholung ihres erstinstanzlichen Vorbringens ergänzend geltend: Die Berufung sei bereits mangels hinreichender Begründung unzulässig. Jedenfalls aber sei sie unbegründet, weil das Arbeitsgericht zutreffend entschieden habe, dass der Kläger im Rahmen der Entgeltgruppe 3 der Gruppenstufe „0“ zuzuordnen sei. Entgegen der Auffassung des Klägers seien seine bei der Beklagten erbrachten Tätigkeitsjahre für Stufenzuordnung unerheblich. Dies ergebe die Auslegung des Arbeitsvertrages, die Auslegung der tariflichen Regelungen sowie die tarifliche Historie. Nach der Verlagerung der Tätigkeiten auf die E. E. Regionalgesellschaften habe es massive Bestrebungen gegeben, den Auftrag zur Beförderung von Paketen in den kompakten Gebieten wieder in die Beklagte zu integrieren. Dies sei zunächst an den für die Beklagte günstigeren Tarifverträgen der Speditions- und Logistikbranche gescheitert. Erst als die ver.di Bereitschaft signalisiert habe, der Beklagten hinsichtlich der Vergütung entgegen zu kommen, seien die Verhandlungen aufgenommen worden, die durch den Abschluss der TV Nr. 200, TV Nr. 201, TV Nr. 202 und TV Nr. 203 endeten. Damit seien spezielle Regelungen für unterschiedliche Arbeitnehmergruppen geschaffen worden. Für „Neu“-Arbeitnehmer sei zB durch den TV Nr. 200 ein neues Entgeltsystem geschaffen worden, in dem die in einer Stufe zu erbringenden Tätigkeitsjahre verlängert worden seien. Für die Überleitung von „Wechslern“ sei der TV Nr. 202 vereinbart worden. Besonders bedeutsam für die erfolgreichen Tarifvertragsverhandlungen sei die Einführung der Gruppenstufe 0 gewesen, weil hierdurch die angestrebten finanziellen Ziele hätten erreicht werden können. Bei der Überleitung von Wechslern in das neue Entgeltsystem regle § 8 TV Nr. 202 die Integration in die neue Entgeltgruppe, § 9 TV Nr. 202 die Zuordnung zu einer Gruppenstufe des ETV-DP AG. Anlass für die Differenzierung gegenüber Neueinstellungen sei gewesen, dass Wechsler zwar wie Neueinsteiger behandelt, aber Gehaltseinbußen vermieden werden sollten. Dem entsprechend sei in § 9 Abs. 1 Satz 1 TV Nr. 202 geregelt, dass für die Zuordnung zur Gruppenstufe die für

Neu-Arbeitnehmer nach § 4 Abs. 1 lit. b geltenden Gruppenstufen maßgeblich seien. Abweichend von § 4 Abs. 1 lit. b ETV-DP AG seien dann aber für die Zuordnung zur Stufe nicht die Tätigkeitsjahre entscheidend, sondern allein der in § 9 Abs. 1 Satz 1 lit a – c TV Nr. 202 geregelte Entgeltvergleich. Dies hätten die Tarifvertragsparteien auch dadurch unterstrichen, dass die bei einer E. E. Regionalgesellschaft erbrachten Tätigkeitsjahre für die erstmalige Zuordnung zur Gruppenstufe unberücksichtigt bleiben, § 9 Abs. 1 Satz 3 TV Nr. 202. Nichts anderes gelte für Jahre, die ein Arbeitnehmer vor der Einstellung bei der E. E. Regionalgesellschaft bei der Beklagten erbracht habe. Eine derartige Erwerbsbiographie sei den Tarifvertragsparteien bekannt gewesen. Letztlich sei die Regelung in § 9 Abs. 1 TV Nr. 202 die speziellere Regelung für Wechsler und die Zuordnung zur Gruppenstufe richte sich ausschließlich nach dem Entgeltvergleich. Liege das bisherige Bruttojahresbezugsentgelt unter dem neuen, werde der Wechsler der Gruppenstufe „0“ zugewiesen. Genau dies treffe auf den Kläger zu. Sein altes Bruttobezugsentgelt gem. § 9 Abs. 2 TV Nr. 202 habe 28.606,98 € brutto, das neue Bruttojahresbezugsentgelt gem. § 9 Abs. 2 TV Nr. 202 habe 29.418,54 betragen, was sich bereits aus Anlage B 14 ergebe. Da der Kläger in die niedrigste Gruppenstufe der Entgeltgruppe 3 eingruppiert worden ist, läge auch kein Fall von § 9 Abs. 1 Satz 2 TV Nr. 202 vor, wonach die für die erstmalige Zuordnung zu einer Gruppenstufe erforderlichen Tätigkeitsjahre in der Entgeltgruppe als erbracht gelten. Die tarifliche Regelung erfasse auch das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis, weil Ziffer 5 Satz 1 des zwischen dem Kläger und der E. E. F. GmbH geschlossenen Arbeitsvertrages, in dessen Pflichten die Beklagte aufgrund des Betriebsübergangs eingetreten sei, eine große dynamische Verweisungsklausel enthalte. Etwas anderes ergebe sich auch nicht aus der Regelung in § 5 Satz 2 des Arbeitsvertrages. Zwar benenne diese die konkret anwendbaren Tarifverträge. Schon aus der Formulierung „Dies sind zur Zeit“ ergebe sich aber, dass keine verbindliche Festlegung erfolgt sei. Seine Behauptung, er sei auf Grundlage eines Scheinwerkvertrages bei der Beklagten tätig gewesen, sei nach wie vor unsubstantiiert. Die Betriebe der Beklagten und der E. E. F. GmbH seien strikt getrennt geführt, die Arbeitnehmer getrennt eingesetzt worden. Im Übrigen gelten das Konzernprivileg des § 1 Abs. 3 Nr. 2 AÜG.

Wegen der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstandes wird ergänzend Bezug genommen auf die in beiden Instanzen zu den Akten gereichten Schriftsätze der Parteien nebst Anlagen sowie die Protokolle der mündlichen Verhandlungen.

## **Entscheidungsgründe:**

### **I.**

Die Berufung ist zulässig, insbesondere ist sie unter Beachtung der Vorgaben der §§ 66 Abs. 1, 64 Abs. 6 ArbGG in Verbindung mit § 520 ZPO form- und fristgerecht eingelegt und begründet worden. Sie ist aber unbegründet. Der Kläger hat gegen die Beklagte keinen Anspruch auf Feststellung, dass die Beklagte verpflichtet ist, ihn seit dem 08.07.2019 nach Entgeltgruppe ETV-DP AG 3, Gruppenstufe 2 bei der Deutschen Post AG zu vergüten. Denn zutreffend hat die Beklagte den Kläger der Gruppenstufe „0“ zugeordnet. Infolge der Verschmelzung der E. E. F. GmbH auf die Beklagte, die zum 08.07.2019 erfolgte, findet auf das Arbeitsverhältnis gem. § 324 UmwG, § 613 a Abs. 1 Satz 3 BGB aufgrund einer arbeitsvertraglich vereinbarten großen dynamischen Bezugnahme Klausel der Tarifvertrag Nr. 202, der die Überleitung tariflichen Arbeitsverhältnisse in die Deutsche Post AG regelt, Anwendung. Aus dieser Regelung ergibt sich in der Entgeltgruppe 3 ETV-DP AG die Zuordnung des Klägers zur Gruppenstufe 0.

Im Einzelnen:

**A.** Die Berufung ist zulässig. Soweit die Beklagte die Zulässigkeit der Berufung gerügt hat, verkennt sie die Zulässigkeitsvoraussetzungen einer Berufung. Der Kläger hat sich mit dem erstinstanzlichen Urteil in der erforderlichen Art und Weise auseinandergesetzt.

**1.** Wird ein Urteil mit der Berufung angefochten, muss die Berufungsbegründung nach § 64 Abs. 6 Satz 1 ArbGG i.V.m. § 520 Abs. 3 ZPO auf die Berufungsgründe des § 513 Abs. 1 ZPO gestützt werden.

**a)** Entsprechend ihrer Beschränkung auf eine Fehlerkorrektur des erstinstanzlichen Urteils kommen als Berufungsgründe nach § 520 Abs. 3 Satz 2 Nr. 2 bis Nr. 4 ZPO eine Rechtsverletzung (Nr. 2), unrichtige oder unvollständige Tatsachenfeststellungen des Arbeitsgerichts (Nr. 3), sowie neue Tatsachen, Angriffs- und Verteidigungsmittel (Nr. 4) in Betracht. Die Berufungsbegründung muss im Einzelnen erkennen lassen, in welchen Punkten tatsächlicher oder rechtlicher Art sowie aus welchen Gründen der Berufungskläger das angefochtene Urteil für unrichtig hält. Eine schlüssige, rechtlich haltbare Begründung kann zwar nicht verlangt werden, doch muss die Berufungsschrift sich mit den rechtlichen oder tatsächlichen Argumenten des angefochtenen Urteils argumentativ befassen, wenn es diese bekämpfen will. Deshalb hat der Berufungsführer die Beurteilung des Streitfalles durch den Erstrichter zu überprüfen und darauf hinzuweisen, in welchen Punkten und mit welchem Grund er das angefochtene Urteil für unrichtig hält (vgl. BAG v. 24.10.2019 – 8 AZR 528/18, Rn. 17, juris; BAG v. 21.05.2019 – 2 AZR 574/18, Rn 11, juris; BAG v. 23.11.2017 – 8 AZR 458/16 –, juris; BAG v. 14.03.2017 - 9 AZR 54/16, juris; BAG v. 14.03.2017 - 9 AZR 633/15, juris; BAG v. 11.06.2013 - 9 AZR 855/11, juris; BAG v. 16.05.2012 – 4 AZR 245/10, juris; BAG v.

18.05.2011- 4 AZR 552/09, NZA 2012, 231; BAG v. 28.05.2009 – 2 AZR 223/08 – juris; BAG v. 08.10.2008 – 5 AZR 526/07, NZA 2008, 1429; BAG v. 10.02.2005 – 6 AZR 183/04, NZA 2005, 597; BAG v. 15.08.2002 – 2 AZR 473/0, AP Nr. 55 zu § 519 Nr. 55, jeweils m. w. N.; LAG Rheinland-Pfalz v. 12.03.2009 – 10 Sa 568/08, juris; LAG Rheinland-Pfalz 05.06.2008 – 10 Sa 128/08, juris). Wesentlich ist, dass sich schon aus der Berufungsbegründung ergibt, welche Gesichtspunkte der Berufungskläger seiner Rechtsverfolgung oder -verteidigung zugrunde legen, insbesondere welche tatsächlichen und rechtlichen Erwägungen des erstinstanzlichen Urteils er bekämpfen und auf welche Gründe er sich hierfür stützen will. Es ist die auf den Streitfall zugeschnittene Darlegung notwendig, in welchen Punkten und aus welchen materiell rechtlichen oder verfahrensrechtlichen Gründen der Berufungskläger das angefochtene Urteil für unrichtig hält. Für die erforderliche Auseinandersetzung mit den Urteilsgründen der angefochtenen Entscheidung reicht es nicht aus, die tatsächliche oder rechtliche Würdigung durch das Arbeitsgericht mit formelhaften Wendungen zu rügen und lediglich auf das erstinstanzliche Vorbringen zu verweisen oder dieses zu wiederholen (vgl. BAG v. 24.10.2019 – 8 AZR 528/18, Rn. 17, juris; BAG v. 21.05.2019 – 2 AZR 574/18, Rn 11, juris; BAG v. 23.11.2017 – 8 AZR 458/16 –, juris; BAG v. 14.03.2017 - 9 AZR 54/16, juris; BAG v. 14.03.2017 - 9 AZR 633/15, juris).

**b)** Allerdings dürfen im Hinblick auf die aus dem Rechtsstaatsprinzip abzuleitende Rechtsschutzgarantie keine unzumutbaren Anforderungen an den Inhalt von Berufungsbegründungen gestellt werden. Hat der Gesetzgeber in einer Verfahrensordnung mehrere Instanzen eröffnet, darf der Zugang zur jeweiligen Instanz nicht in unzumutbarer, aus Sachgründen nicht mehr zu rechtfertigender Weise erschwert werden (BAG v. 24.10.2019 – 8 AZR 528/18, Rn. 17, juris; BAG v. 21.05.2019 – 2 AZR 574/18, Rn 11, juris; BAG v. 23.11.2017 – 8 AZR 458/16 –, juris; BAG v. 14.03.2017 - 9 AZR 54/16, juris; BAG v. 14.03.2017 - 9 AZR 633/15, juris; BVerfG v. 04.03.2004 – 1 BvR 1892/03, BVerfGE 110, 339; BAG v. 16.05.2012 – 4 AZR 245/10, juris; BAG v. 18.05.2011- 4 AZR 552/09, NZA 2012, 231; BAG v. 28.05.2009 – 2 AZR 223/08, juris; BGH v. 18.10.2005 – VI ZB 81/04, NJW-RR 2006, 285; BGH v. 18.12.2003 – I ZR 195/01, NJW-RR 2004, 1002; BGH v. 10.01.1996 – IV ZB 29/95, juris; BGH v. 25.01.1990 – IX ZB 89/89, juris; BGH v. 15.06.1993 – XI ZR 111/92, juris; BAG v. 11.03.1998 – 2 AZR 497/97; LAG Hamm v. 30.04.2008 – 6 Sa 1800/07, juris; Zöller/Heßler, ZPO, § 520 Rn. 27).

**c)** Hat das Arbeitsgericht über mehrere selbstständige Ansprüche entschieden, muss sich die Begründung mit jedem für fehlerhaft gehaltenen Anspruch befassen (BAG v. 24.10.2019 – 8 AZR 528/18, Rn. 17, juris; BAG v. 21.05.2019 – 2 AZR 574/18, Rn 11, juris; BAG v. 23.11.2017 – 8 AZR 458/16 –, juris; BAG v. 19.07.2016 – 2 AZR 637/15, juris; BAG v. 19.10.2010 – 6 AZR 118/10, juris; BAG v. 27.01.2004 – 1 AZR 105/03, juris; BAG v. 06.12.1994 – 9 AZN 337/94, juris; BAG v. 11.03.1998 – 2 AZR 497/97, juris). Bei einer umfassenden Anfechtung des Urteils muss die Berufungsbegründung also das gesamte Urteil in Frage stellen. Daran fehlt es, soweit bezüglich mehrerer selbstständiger Ansprüche oder quantitativ abgegrenzter Teile des Streitgegenstandes

kein konkreter Angriff erfolgt, es sei denn, es wird wenigstens eine den gesamten Anspruch durchgehend erfassende Rüge erhoben. Andernfalls ist die Berufung für den nicht begründeten Teil unzulässig (BAG v. 19.07.2016 – 2 AZR 637/15, juris; BAG v. 16.05.2012 – 4 AZR 245/10, juris; BAG v. 18.05.2011- 4 AZR 552/09, NZA 2012, 231; BAG v. 23.11.2006 – 6 AZR 317/06, NZA 2007, 630; BGH v. 13.02.1997, NJW 1997, 1309; LAG Hessen v. 26.11.2007 – 16 Sa 877/07, juris; LAG Düsseldorf v. 29.06.2007 – 9 Sa 447/07, juris; Musielak/Ball ZPO § 520 Rz 38). Nichts anderes gilt, wenn das Arbeitsgericht das Urteil bei einem Streitgegenstand auf mehrere voneinander unabhängige jeweils selbständig tragende rechtliche Erwägungen gestützt hat. Hier muss sich die Berufungsbegründung mit jeder tragenden Begründung auseinandersetzen. Das gilt auch für eine Haupt- und die Entscheidung selbständig tragende Hilfsbegründung (BAG v. 16.12.2010 – 2 AZR 963/08, NZA-RR 2012, 269; BGH v. 23.10.2012 – XI ZB 25/11, NJW 2013, 174; BAG v. 12.11.2002 – 1 AZR 623/01, NZA 2003, 676; Schwab/Weth/Schwab, § 64 Rz. 158).

**d)** Wird die Berufung auf neue Angriffs- und Verteidigungsmittel gestützt, sind diese nach § 520 Abs. 3 Satz 2 Nr. 4 ZPO i.V.m. § 67 ArbGG ordnungsgemäß zu bezeichnen und die Voraussetzungen des § 67 Abs. 2 und 3 ArbGG für ihre Zulassung darzulegen (BAG v. 25.04.2007 - 6 AZR 436/05, juris).

**2.** Diesen Anforderungen wird die Berufungsbegründung des Klägers gerecht.

Der Kläger greift mit seiner Berufung insbesondere die vom Arbeitsgericht vorgenommene Auslegung des TV Nr. 202 an. Dieser Tarifvertrag erfasse das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis entgegen der Auffassung des Arbeitsgerichts nicht. Hierzu verweist der Kläger auf § 5 des zwischen dem Kläger und der E. E. F. GmbH abgeschlossenen Arbeitsvertrages, und gelangt zu einer abweichenden Auslegung, weil er die Regelung für abschließend hält. Der Kläger gelangt mit weiteren Argumenten zur unmittelbaren Anwendung des § 4 des Entgelttarifvertrages. Zudem behauptet er ohnehin ein durchgehendes Arbeitsverhältnis zur Beklagten. Diese Darlegungen lassen erkennen, dass sich der Kläger mit den Argumenten des Arbeitsgerichts auseinandersetzt hat. Sie verdeutlichen, unter welchen rechtlichen und tatsächlichen Gesichtspunkten er das angefochtene Urteil für unrichtig hält. Die Beklagte übersieht, dass eine schlüssige, rechtlich haltbare Begründung nicht verlangt werden kann. Es geht darum, dass sich die Berufungsschrift mit den rechtlichen oder tatsächlichen Argumenten des angefochtenen Urteils befasst. Insoweit finden sich gerade nicht nur formelhaften Wendungen, sondern die Berufungsbegründung enthält eine hinreichend tragfähige Begründung auf Grundlage der Argumentation des arbeitsgerichtlichen Urteils.

**B.** Die Klage ist als Eingruppierungsfeststellungsklage zulässig.

Nach § 256 Abs. 1 ZPO kann auf die Feststellung des Bestehens eines Rechtsverhältnisses Klage erhoben werden, wenn der Kläger ein rechtliches Interesse daran hat, dass das Rechtsverhältnis durch richterliche Entscheidung alsbald festgestellt werde.

Eine Feststellungsklage muss sich nicht auf das Rechtsverhältnis im Ganzen beziehen, sondern kann sich auch auf einzelne Beziehungen oder Folgen aus einem Rechtsverhältnis, auf bestimmte Ansprüche oder Verpflichtungen sowie auf den Umfang einer Leistungspflicht beschränken (BAG v. 18.09.2018 – 9 AZR 199/18, Rn. 15, juris; BAG v. 24.02.2016 – 7 AZR 253/14 – Rn. 15, juris; BAG v. 07.10.2015 - 7 AZR 945/13 - Rn. 20, juris; BAG v. 10.12.2014 - 7 AZR 1009/12 - Rn. 22, juris; BAG v. 15.05.2012 - 3 AZR 11/10 - Rn. 19, BAGE 141, 259; BAG v. 19.07.2011 – 3 AZR 434/09, DB 2012, 294; BAG v. 12.10.2004 – 3 AZR 444/03, AP TVG Tarifverträge: Rundfunk Nr. 44). Der Vorrang der Leistungsklage steht dem nicht entgegen, wenn durch die Feststellungsklage der Streit der Parteien insgesamt beseitigt und das Rechtsverhältnis abschließend geklärt werden (Vgl. nur BAG v. 22.10.2008 – 4 AZR 735/07, juris; BAG v. 31.01.2008 – 8 AZR 27/07, AP Nr. 340 zu § 613a BGB; BAG v. 05.06.2003 – 6 AZR 277/02, AP Nr. 81 zu § 265 ZPO Nr. 81).

Hier ist die begehrte Feststellung geeignet, die zwischen den Parteien bestehende Streitfrage, welche konkrete Vergütung zu zahlen ist, abschließend zu klären. Mit diesem Ziel ist die Erhebung einer Eingruppierungsfeststellungsklage auch allgemein anerkannt (BAG v. 18.09.2018 – 9 AZR 199/18, Rn. 15, juris; BAG v. 24.02.2016 – 4 AZR 485/13, Rn. 12, juris; BAG v. 17.06.2015 – 4 AZR 371/13, Rn. 10, juris; BAG v. 18.03.2015 – 4 AZR 59/13, juris; BAG v. 20.05.2009 – 4 AZR 315/08, juris; BAG v. 31.01.2008 – 8 AZR 27/07, AP Nr. 340 zu § 613a BGB; BAG v. 16.10.2002 – 4 AZR 447/01, NZA 2003, 688; BAG v. 26.04.2001 – 8 AZR 472/00, juris; BAG v. 20.10.1993 – 4 AZR 47/93, NZA 1994, 203).

**C.** Die Klage ist jedoch unbegründet. Der Kläger hat gegen die Beklagte keinen Anspruch auf Feststellung, dass die Beklagte verpflichtet ist, ihn seit dem 08.07.2019 nach Entgeltgruppe 3, Gruppenstufe 2 ETV-DP AG zu vergüten. Denn zutreffend hat die Beklagte den Kläger der Gruppenstufe „0“ zugeordnet. Infolge der Verschmelzung der E. E. F. GmbH auf die Beklagte, die zum 08.07.2019 erfolgte, findet auf das Arbeitsverhältnis nach § 324 UmwG, § 613 a Abs. 1 Satz 3 BGB aufgrund einer arbeitsvertraglich vereinbarten großen dynamischen Bezugnahme Klausel der Tarifvertrag Nr. 202, der die Überleitung tariflichen Arbeitsverhältnisse in die Deutsche Post AG regelt, Anwendung. Aus dieser Regelung ergibt sich die Zuordnung des Klägers zur Gruppenstufe „0“.

**1.** Der ETV-DP AG findet entgegen der Auffassung des Klägers nicht bereits deshalb auf das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis Anwendung, weil der Kläger „immer“ Arbeitnehmer der Beklagten gewesen ist. Denn vor der Überleitung des Arbeitsverhältnis infolge der Verschmelzung zum 08.07.2019 war der Kläger Arbeitnehmer der E. E. F. GmbH. Ein Scheinwerkvertrag liegt nicht vor.

**a)** Zuzugeben ist dem Kläger, dass seine ursprüngliche Arbeitgeberin die Beklagte gewesen ist. Zu ihr stand der Kläger aber zunächst nur vom 13.10.2014 bis zum 31.03.2015 in einem Arbeitsverhältnis. Ausgangspunkt dieses Arbeitsverhältnisses war der Arbeitsvertrag vom 09.10.2014. Dieser Arbeitsvertrag enthielt eine Befristung

bis zum 30.11.2014. Zwischen den Parteien ist unstreitig, dass die Befristung dieses Arbeitsverhältnisses bis zum 31.03.2015 verlängert worden ist. Auf die Überprüfung der sachlichen Rechtfertigung der Befristung in diesem Verlängerungsvertrag kommt es aufgrund von § 17 Satz 1 TzBfG nicht an. Will der Arbeitnehmer geltend machen, dass die Befristung eines Arbeitsvertrages unwirksam ist, muss er innerhalb von drei Wochen nach dem vereinbarten Ende des befristeten Arbeitsvertrages Klage beim Arbeitsgericht auf Feststellung erheben, dass das Arbeitsverhältnis aufgrund dieser Befristung nicht beendet ist, § 17 TzBfG. Dies ist jedenfalls nicht erfolgt.

**b)** Der Kläger ist auch nicht deshalb durchgängig Arbeitnehmer der Beklagten geblieben, weil es sich bei seiner Tätigkeit für die E. E. F. GmbH auf Grundlage des bei dem zwischen ihm und der E. E. F. GmbH neu begründeten Arbeitsverhältnis um unerlaubte Arbeitnehmerüberlassung gehandelt hat.

Zuzugeben ist dem Kläger, dass – soweit der Vertrag zwischen einem Verleiher und einem Leiharbeiter nach § 9 AÜG unwirksam ist – ein Arbeitsverhältnis zwischen Entleiher und Leiharbeiter zu dem zwischen dem Entleiher und dem Verleiher für den Beginn der Tätigkeit vorgesehenen Zeitpunkt als zustande gekommen gilt, § 10 AÜG. Indes liegt offensichtlich kein Fall unerlaubter Arbeitnehmerüberlassung vor. Jedenfalls hat der Kläger diesen – nicht einmal ansatzweise – aufgezeigt.

**aa)** Durch schriftlichen Arbeitsvertrag ohne Datum, Bl. 6 – 7 d.A. begründete der Kläger mit der E. E. F. GmbH ab dem 01.04.2015 ein neues Arbeitsverhältnis. Ausdrücklich heißt es in Ziffer 1) dieses Vertrages, dass die „Einstellung“ zum 01.04.2015 als Paketzusteller erfolgt.

Der Kläger meint nun, zwischen der Beklagten und der E. E. F. GmbH habe in der Zeit vor ihrer Verschmelzung ein Scheinwerkvertrag vorgelegen mit der Folge, dass sich seine Tätigkeit als unzulässige Arbeitnehmerüberlassung darstelle. Diesen Scheinwerkvertrag zwischen der E. E. F. GmbH und der Beklagten habe er auch hinreichend substantiiert. Er habe präzise geschildert, welche Tätigkeiten durch welche Mitarbeiter verrichtet worden seien und welche hierarchischen Strukturen bestanden hätten. Insofern hat er behauptet, dass er der Weisungsbefugnis der Mitarbeiter der Beklagten unterlegen und Arbeitskleidung der Beklagten getragen habe. Arbeitsmittel seien von der Beklagten zur Verfügung gestellt worden. Die Beklagte hat im Schriftsatz vom 03.07.2020 demgegenüber die aus ihrer Sicht bestehenden Verhältnisse unter III von Seite 59 – 64 d.A. aufgezeigt.

**bb)** Die Behauptungen des Klägers zu einem Scheinwerkvertrag sind das Paradigma der mangelnden Substanz. Zudem gilt das Konzernprivileg §§ 9, 10 AÜG.

**(1)** Ist der Vertrag zwischen einem Verleiher und einem Leiharbeiter nach § 9 unwirksam, so gilt ein Arbeitsverhältnis zwischen Entleiher und Leiharbeiter zu dem zwischen dem Entleiher und dem Verleiher für den Beginn der Tätigkeit vorgesehenen Zeitpunkt als zustande gekommen, § 10 AÜG. Insofern ist erforderlich, dass ein

Unwirksamkeitsgrund des § 9 AÜG vorliegt. Hier benennt § 9 AÜG die zwischen Verleiher und Leiharbeiter unerwünschten Vertragsgestaltungen und erklärt derartige Verträge für unwirksam (vgl. nur ErfK/Wank, 21. Aufl. 2021, AÜG § 9 Rn 1). Dies wiederum setzt voraus, dass überhaupt ein Fall der Arbeitnehmerüberlassung vorliegt. Der Kläger müsste also im Rahmen seines mit der E. E. F. GmbH bestehenden Arbeitsverhältnisses von der E. E. F. GmbH der Beklagten überlassen worden sein. Kennzeichnendes Element der Arbeitnehmerüberlassung ist ein Dreiecksverhältnis: Ein Arbeitnehmer wird auf Grund der arbeitsvertraglichen Vereinbarung durch seinen Arbeitgeber bei einem Dritten beschäftigt. Arbeitnehmer werden zur Arbeitsleistung überlassen, wenn sie in die Arbeitsorganisation des Entleihers eingegliedert sind und seinen Weisungen unterliegen.

Nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ist nicht jeder drittbezogene Arbeitseinsatz eine Arbeitnehmerüberlassung im Sinne des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes. Diese ist vielmehr durch eine spezifische Ausgestaltung der Vertragsbeziehungen zwischen Verleiher und Entleiher einerseits (dem Arbeitnehmerüberlassungsvertrag) und zwischen Verleiher und Arbeitnehmer andererseits (dem Leiharbeitsvertrag) sowie durch das Fehlen einer arbeitsvertraglichen Beziehung zwischen Arbeitnehmer und Entleiher gekennzeichnet (BAG v. 27.06.2017 – 9 AZR 133/16, Rn. 26, juris; BAG 20.09.2016 - 9 AZR 735/15, Rn. 30, juris; BAG v. 15.04.2014 – 3 AZR 395/11, Rn. 20, beck-online; BAG v. 18.01.2012 - 7 AZR 723/10, Rn. 27, juris; BAG v. 19.03.2003 - 7 AZR 267/02, juris). Notwendiger Inhalt eines Arbeitnehmerüberlassungsvertrags ist die Verpflichtung des Verleihers gegenüber dem Entleiher, diesem zur Förderung von dessen Betriebszwecken Arbeitnehmer zur Verfügung zu stellen (BAG v. 27.06.2017 – 9 AZR 133/16, Rn. 26, juris; BAG 20.09.2016 - 9 AZR 735/15, Rn. 30, juris; BAG v. 15.04.2014 – 3 AZR 395/11, Rn. 20, beck-online; BAG v. 18.01.2012 - 7 AZR 723/10, Rn. 27, juris; BAG v. 03.12.1997 - 7 AZR 764/96, juris). Von der Arbeitnehmerüberlassung zu unterscheiden ist die Tätigkeit eines Arbeitnehmers bei einem Dritten aufgrund eines Werk- oder Dienstvertrags. In diesen Fällen wird der Unternehmer für einen anderen tätig. Er organisiert die zur Erreichung eines wirtschaftlichen Erfolgs notwendigen Handlungen nach eigenen betrieblichen Voraussetzungen und bleibt für die Erfüllung der in dem Vertrag vorgesehenen Dienste oder für die Herstellung des geschuldeten Werks gegenüber dem Drittunternehmen verantwortlich. Die zur Ausführung des Dienst- oder Werkvertrags eingesetzten Arbeitnehmer unterliegen den Weisungen des Unternehmers und sind dessen Erfüllungsgehilfen. Der Werkbesteller kann jedoch, wie sich aus § 645 Abs. 1 Satz 1 BGB ergibt, dem Werkunternehmer selbst oder dessen Erfüllungsgehilfen Anweisungen für die Ausführung des Werkes erteilen. Entsprechendes gilt für Dienstverträge. Solche Dienst- oder Werkverträge werden vom Arbeitnehmerüberlassungsgesetz nicht erfasst (BAG v. 27.06.2017 – 9 AZR 133/16, Rn. 26, juris; BAG 20.09.2016 - 9 AZR 735/15, Rn. 30, juris; BAG v. 15.04.2014 – 3 AZR 395/11, Rn. 20, beck-online; BAG v. 18.01.2012 - 7 AZR 723/10, Rn. 27, juris; BAG v. 13.08.2008 - 7 AZR 269/07, Rn. 14, juris; BAG v. 10.10.2007 - 7 AZR 487/06, Rn. 34, juris).

Ein Arbeitnehmer, der die vertraglichen Vereinbarungen zwischen seinem Vertragsarbeitgeber und dem Dritten nicht kennt, muss Tatsachen vortragen, die eine Würdigung rechtfertigen, wonach der Arbeitnehmer einem Entleiher zur Arbeitsleistung überlassen ist. Es ist dann Aufgabe des Entleihers, die Tatsachen darzulegen, die gegen das Vorliegen des Tatbestands aus Art. 1 § 1 Abs. 1 AÜG aF sprechen. Er genügt seiner Darlegungslast, wenn er die eine werkvertragliche Vereinbarung begründenden Tatsachen vorträgt. In diesem Fall ist es nunmehr Sache des Arbeitnehmers, die Kenntnis der auf Seiten der beteiligten Arbeitgeber handelnden und zum Vertragsabschluss berechtigten Personen von der tatsächlichen Vertragsdurchführung vorzutragen (vgl. dazu nur (BAG v. 15.04.2014 – 3 AZR 395/11, Rn. 20, beck-online; BAG v. 13.08.2008 - 7 AZR 269/07, Rn. 24, juris).

Auf dieser Grundlage hat der Kläger mit seinem tatsachenarmen Sachvortrag nicht einmal ansatzweise die ihm aufgrund der zutreffenden Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes, der die erkennende Kammer in vollem Umfang folgt, obliegende Darlegungslast erfüllt. Im Ausgangspunkt ist zunächst erforderlich, dass der Kläger Tatsachen aufzeigt, die die Würdigung rechtfertigen, es handele sich um Arbeitnehmerüberlassung. Der Kläger, der immerhin gut vier Jahre in diesem vermeintlichen Scheinwerkvertragsverhältnis tätig gewesen sein will, muss mehr vortragen, als die pauschalen Behauptungen in der Klageschrift und im Schriftsatz vom 19.06.2020. Hier finden sich lediglich Allgemeinplätze, etwa dass er der Weisungsbefugnis der Beklagten unterlegen habe. Soweit es in der Klageschrift heißt, dass der Kläger seinen Vorgesetzten nicht „durchgehend“ zugeordnet gewesen sein soll und „mehrfach“ Fahraufträge von Mitarbeitern der Beklagten erhalten haben soll, bleibt offen, wie genau in welchen Zeiträumen hier Eingriffe erfolgt sein sollen, um überhaupt nur ansatzweise von einer Arbeitnehmerüberlassung sprechen zu können. Jedenfalls nachdem die Beklagte im Schriftsatz vom 03.07.2020 unter Ziffer III. über vier Seiten Ausführungen zum Arbeitsinsatz des Klägers aufzeigte, hätte er deutlich machen müssen, worauf sich seine Annahme stützen soll. Auch in der Berufungsbegründung findet sich hierzu schlicht keinerlei Sachvortrag. Er ist nur der rechtlich (irrigen) Auffassung, ausreichend vorgebracht zu haben. Dies ist indes nicht der Fall.

**(2)** Zudem greift das Konzernprivileg des § 1 Absatz 3 Nr. 2 AÜG Platz. Selbst wenn also – wie tatsächlich nicht der Fall – zwischen der Beklagten und der E. E. F. GmbH ein Fall von Arbeitnehmerüberlassung vorgelegen hätte, wäre dies aufgrund des Konzernprivilegs tatbestandslos.

Es gibt Bereiche, in denen es der Beschränkungen und Kontrollen nach dem AÜG nicht bedarf, da eine Gefährdung der sozialen Sicherheit der Leiharbeitnehmer und eine Störung des Arbeitsmarkts ausgeschlossen werden kann (vgl. BT-Drs. 10/3206, 32). Insofern sind in § 1 Abs. 3 AÜG sechs Fälle geregelt, in denen zwar tatbestandlich Arbeitnehmerüberlassung im Rahmen einer wirtschaftlichen Tätigkeit vorliegt, der Gesetzgeber jedoch angeordnet hat, dass die Vorschriften des AÜG grundsätzlich keine Anwendung finden. Es handelt sich um eine gesetzliche Fiktion; inhaltlich geht es um die Fälle der Arbeitnehmerüberlassung (so auch: BeckOK ArbR/Kock, 58. Ed.

01.12.2020, AÜG § 1 Rn. 198). Das AÜG findet nach § 1 Abs. 2 Nr. 3 AÜG keine Anwendung, wenn ein Unternehmen Arbeitnehmer an ein anderes Unternehmen desselben Konzerns überlässt und der Arbeitnehmer nicht zum Zwecke der Überlassung eingestellt und beschäftigt wird. Das Konzernprivileg soll zwischen konzernverbundenen Unternehmen Flexibilität schaffen, etwa um auf schwankenden Personalbedarf reagieren zu können (BeckOK ArbR/Kock, 58. Ed. 01.12.2020, AÜG § 1 Rn. 217).

Da die beteiligten Gesellschaften unstreitig den aktienrechtlichen Konzernbegriff gem. § 18 AktG erfüllen, weil die E. E. F. GmbH über die Beklagte unter der einheitlichen Leitung des herrschenden Unternehmens zusammengefasst ist, kommt es darauf an, dass der Kläger als der überlassene Arbeitnehmer nicht zum Zweck der Überlassung eingestellt und beschäftigt wird. Auch wenn sich die Formulierung seit dem 01.12.2011 geändert hat, soll die Ausnahmeregelung – wie bisher – den vorübergehenden Einsatz von Arbeitnehmern bei anderen Konzernunternehmen ohne Verleiherlaubnis ermöglichen. Durch das Konzernprivileg werden dagegen dauernde Entsendungen von Arbeitnehmern von einem Konzernunternehmen zu einem anderen bzw. reine Verleiherunternehmen in einem Konzern nicht von der Anwendung des AÜG ausgenommen (BT-Drs. 10/3206, 33; vgl. auch BeckOK ArbR/Kock, 58. Ed. 1.12.2020, AÜG § 1 Rn. 221). Konzerninterne Arbeitnehmerüberlassung durch Personalführungsgesellschaften sollen hingegen nicht privilegiert werden (BeckOK ArbR/Kock, 58. Ed. 01.12.2020, AÜG § 1 Rn. 221). Aufgrund der Formulierung des Gesetzes kommt es nicht allein auf den bei Abschluss des Arbeitsvertrags festgelegten Leistungsinhalt an, sondern auch darauf, dass der Arbeitnehmer später nicht zum Zwecke der Überlassung beschäftigt wird (BT-Drs. 17/4804, 8; BeckOK ArbR/Kock, 58. Ed. 01.12.2020, AÜG § 1 Rn. 222; Ruge/v. Tiling ZTR 2012, 263 (265); Lembke DB 2011, 414 (416)). Damit scheidet das Konzernprivileg aus, wenn der Arbeitgeber das Ziel hat, den Arbeitnehmer ausschließlich an andere Konzernunternehmen zu überlassen, ohne jemals wieder beim Vertragsarbeitgeber (Verleiher) tätig zu werden. Dabei ist es unerheblich, ob dies bereits zum Zeitpunkt des Vertragsschlusses geplant war oder sich dieser Umstand erst später nach der Einstellung ergeben hat. Wird der Arbeitnehmer dagegen auch (aber nicht ausschließlich) zum Zwecke der Überlassung eingestellt oder beschäftigt, ist dies unschädlich und wie bisher erlaubnisfrei möglich (BeckOK ArbR/Kock, 58. Ed. 1.12.2020, AÜG § 1 Rn. 222).

Hier ist nicht ersichtlich, dass der Kläger ausschließlich zum Zwecke der Überlassung eingestellt worden sein soll. Offensichtlich war jedenfalls aufgrund des vorliegenden schriftlichen Arbeitsvertrages ein Arbeitseinsatz für die E. E. F. GmbH geplant. Insofern sind sämtliche vertraglichen Regelungen auf einen originären Arbeitseinsatz bei der E. E. F. GmbH gerichtet. Dies zeigt insbesondere die Regelung zum Arbeitsort, der sich ausdrücklich auf den Bereich des Standortes der Gesellschaft bezieht.

**2.** Der ETV-DP AG erfasst das Arbeitsverhältnis der Parteien erst seit dem 08.07.2019 aufgrund der Verschmelzung der E. E. F. GmbH auf die Beklagte nach § 324 UmwG, § 613 a Abs. 1 Satz 3 BGB infolge einer arbeitsvertraglich vereinbarten großen dynamischen Bezugnahme Klausel. Dabei richtet sich die Überleitung in dieses

Tarifwerk ausschließlich nach dem Tarifvertrag Nr. 202, der die Überleitung der tariflichen Arbeitsverhältnisse in die Deutsche Post AG regelt.

**a)** Die Überleitung des Klägers von der E. E. F. GmbH auf die Beklagte erfolgte im Wege einer Verschmelzung nach § 324 UmwG, § 613 a Abs. 1 Satz 3 BGB. Es handelt sich um eine Universalsukzession, auf die die Vorschrift des § 613a BGB Anwendung findet.

Bei der Verschmelzung sind zwei Formen zu unterscheiden: Erstens kann das Vermögen eines oder mehrerer Rechtsträger auf einen anderen bereits bestehenden Rechtsträger übertragen werden (Verschmelzung zur Aufnahme, § 2 Nr. 1). Zweitens können ein oder mehrere Rechtsträger mittels Verschmelzung einen neuen Rechtsträger errichten (Verschmelzung zur Neugründung, § 2 Nr. 2, vgl. auch ErfK/Oetker, 21. Aufl. 2021, UmwG § 1 Rn. 2). Mit Eintragung (§ 19 UmwG) geht das Vermögen der übertragenden Rechtsträger auf den übernehmenden Rechtsträger über (§ 20 Abs. 1 Nr. 1 UmwG). Hier ist – insoweit unstreitig – die E. E. F. GmbH auf die Beklagte „zur Aufnahme“ verschmolzen worden.

Nach § 324 UmwG bleiben § 613a Abs. 1, 4 bis 6 des Bürgerlichen Gesetzbuchs durch die Wirkungen der Eintragung einer Verschmelzung, Spaltung oder Vermögensübertragung unberührt. Nach zutreffender herrschender Meinung enthält § 324 UmwG eine Rechtsgrundverweisung, sodass die Voraussetzungen des Betriebsübergangs bei einer Verschmelzung, Spaltung oder Vermögensübertragung selbstständig zu prüfen sind. § 613a Abs. 1, 4 bis 6 BGB ist nur auf die Verschmelzung, Spaltung oder Vermögensübertragung anzuwenden. Die Gemeinsamkeit dieser Fälle besteht darin, dass Vermögen, wozu auch ein Betrieb oder Betriebsteil gehören kann, im Wege der (partiellen) Gesamtrechtsnachfolge von einem Rechtsträger auf einen anderen Rechtsträger übertragen wird und damit regelmäßig ein Wechsel der Rechtspersönlichkeit des Betriebsinhabers eintritt. Auf einen Formwechsel findet § 613a BGB keine Anwendung, weil der Wechsel der Rechtsform auf die Identität des Rechtsträgers und den Vertragspartner der Arbeitnehmer keinen Einfluss hat. Insoweit kommt § 324 lediglich klarstellende Bedeutung zu, weil der Wechsel des Betriebsinhabers ohnehin Tatbestandsvoraussetzung für einen Betriebsübergang ist (vgl. BAG v. 19.10.2017 – 8 AZR 63/16, NZA 2018, 370; Semler/Stengel/Simon, 4. Aufl. 2017, UmwG § 324 Rn. 1-4).

Da § 324 UmwG eine Rechtsgrundverweisung enthält, muss das Vorliegen eines Betriebsübergangs bei einer Verschmelzung, Spaltung oder Vermögensübertragung zudem für jede der in Betracht kommenden Einheiten eigenständig und vorrangig geprüft werden (BAG v. 12.06.2019 - 1 AZR 154/17, NZA 2019, 1203, Rn. 39; BAG v. 19.10.2017 – 8 AZR 63/16, NZA 2018, 370; BAG v. 20.4.2016 - 10 AZR 111/15, Rn. 30, NJW 2016, 2830; BeckOGK/Annuß UmwG Rn. 4; KR/Spilger §§ 322–324 UmwG Rn. 30; aA NK-GA/Boecken Rn. 6; Lutter/Sagan Rn. 3: Kollisionsregel).

Für die Anwendung von § 613a BGB bei den vom UmwG erfassten Sachverhalten bleibt deshalb unverzichtbar, dass es infolge der Verschmelzung, Spaltung oder Vermögensübertragung hinsichtlich des Betriebs bzw. -teils zu einem Rechtsträgerwechsel kommt, was sich nach den Maßstäben zu § 613a Abs. 1 Satz 1 BGB richtet (BAG v. 12.06.2019 - 1 AZR 154/17, NZA 2019, 1203, Rn. 39; BAG v. 19.10.2017 – 8 AZR 63/16, NZA 2018, 370; BeckOGK/Annuß UmwG Rn. 4). Fehlt es hieran, weil zB Betriebe erst im Zuge einer Unternehmensaufspaltung geschaffen werden, kommt § 613a BGB auch nicht über § 324 UmwG zur Anwendung (ErfK/Oetker, 21. Aufl. 2021 Rn. 2, UmwG § 324 Rn. 2; KölnK-UmwG/Hohenstatt/Schramm Rn. 4). Liegen bei den in § 324 UmwG aufgezählten Umwandlungen die Voraussetzungen des § 613a Abs. 1 Satz 1 BGB vor, tritt der den Betrieb bzw. -teil übernehmende Rechtsträger nach § 613a Abs. 1 Satz 1 BGB in das Arbeitsverhältnis ein; ein Eintritt des übernehmenden Rechtsträgers nach den umwandlungsrechtlichen Bestimmungen zur (partiellen) Universalsukzession (§ 131 Abs. 1 Nr. 1) kommt nach Ansicht des BAG in diesem Fall nicht in Betracht (BAG v. 19.10.2017 – 8 AZR 63/16, NZA 2018, 370; ErfK/Oetker, 21. Aufl. 2021 Rn. 2, UmwG § 324 Rn. 2).

Allerdings liegen bei einer Verschmelzung und Übertragung des gesamten Vermögens regelmäßig die Voraussetzungen eines Betriebsübergangs vor. Nur bei der Spaltung ist zu prüfen, ob ein Betrieb(steil) übernommen oder lediglich einzelne Vermögensgegenstände übertragen werden (Semler/Stengel/Simon, 4. Aufl. 2017 Rn. 5, UmwG § 324 Rn. 5).

Aufgrund der Verschmelzung richten sich die arbeitsvertraglichen Folgen damit nach § 613a Abs. 1 BGB.

**b)** Infolge dieser Überleitung des Arbeitsverhältnisses des Klägers im Wege der Verschmelzung findet auf das Arbeitsverhältnis der ETV-DP AG nach § 324 UmwG, § 613 a Abs. 1 Satz 3 BGB infolge einer arbeitsvertraglich vereinbarten großen dynamischen Bezugnahmeklausel Anwendung. Insbesondere galten die ursprünglich bei der E. E. F. GmbH anwendbaren Tarifverträge nicht kollektivrechtlich weiter. Weder handelt es sich bei diesen Regelungswerke und Firmentarifverträge noch besteht die für eine kollektivrechtliche Fortgeltung erforderliche beiderseitige Tarifgebundenheit. Ebenso wenig findet der ETV-DP AG aufgrund beiderseitiger Tarifgebundenheit Anwendung.

**aa)** Sind die Rechte und Pflichten aus den übergehenden Arbeitsverhältnissen bei einem rechtsgeschäftlichen Betriebsübergang durch Rechtsnormen eines Tarifvertrags oder einer Betriebsvereinbarung geregelt, so bestimmt sich die Geltung dieser Rechtsnormen beim neuen Betriebsinhaber nach der Regelung des § 613a Abs. 1 Satz 2–4 BGB, sofern sie nicht bereits kollektivrechtlich fortgelten. Mit der angeordneten Transformation von Rechten und Pflichten aus Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung in das Arbeitsverhältnis ist allerdings eine tatsächliche kollektivrechtliche Fortgeltung außerhalb von § 613a BGB nicht von vornherein ausgeschlossen. Die Regelung des § 613a Abs. 1 Satz 2 BGB stellt vielmehr nur eine Auffangvorschrift zum Schutz der Arbeit-

nehmer für den Fall dar, dass der neue Betriebsinhaber kollektivrechtlich nicht gebunden ist (BAG v. 15.06.2016 - 4 AZR 805/14, Rn. 33, NZA 2017, 326; BAG v. 27.07.1994 - 7 ABR 37/93, NZA 1995, 222; BAG v. 29.08.2001 - 4 AZR 332/00, NZA 2002, 513; Ascheid/Preis/Schmidt/Steffan, 6. Aufl. 2021, UmwG § 324 Rn. 11; ErfK/Oetker, 21. Aufl. 2021, UmwG § 324 Rn. 4; Staudinger/Annuß § 613a BGB Rn. 199; MüKoBGB/Müller-Glöge § 613a Rn. 129; Ascheid/Preis/Schmidt/Steffan, 6. Aufl. 2021, BGB § 613a Rn. 110; vgl. auch BAG v. 13.08.2019 – 1 AZR 213/18, Rn. 32, NZA 2020, 49). Bezüglich der vor Wirksamwerden der Umwandlung auf das Arbeitsverhältnis anzuwendenden Rechtsnormen in einem Tarifvertrag bleibt § 613a Abs. 1 Satz 2 bis 4 BGB trotz § 324 UmwG nur insoweit anzuwenden, als nicht bereits die Rechtsnormen des Tarifvertrages kraft des kollektiven Arbeitsrechtes auf das Arbeitsverhältnis auch nach der Umwandlung anwendbar bleiben. Das insoweit zu § 613a BGB vorherrschende Subsidiaritätsdogma (BAG v. 15.06.2016 - 4 AZR 805/14, Rn. 33, NZA 2017, 326; BAG v. 26.8.2009 – 4 AZR 280/08, NZA 2010, 238) wird durch § 324 UmwG also nicht in Frage gestellt oder korrigiert. Unterliegt das Arbeitsverhältnis nach Wirksamwerden der Verschmelzung, Spaltung oder Vermögensübertragung unverändert den bislang für das Arbeitsverhältnis maßgebenden Rechtsnormen eines Tarifvertrages, besteht für die Anwendung von § 613a Abs. 1 Satz 2 bis 4 BGB kein Raum (BAG v. 15.06.2016 - 4 AZR 805/14, Rn. 33, NZA 2017, 326; BAG v. 29.08.2001 - 4 AZR 332/00, NZA 2002, 513; BAG v. 04.07.2007 - 4 AZR 491/06, Rn. 46, NZA 2008, 307; ErfK/Oetker, 21. Aufl. 2021, UmwG § 324 Rn. 4; vgl. auch BAG v. 13.08.2019 – 1 AZR 213/18, Rn. 32, NZA 2020, 49). Die Rechte und Pflichten aus einem Tarifvertrag gelten also erst dann individualrechtlich nach § 613a Abs. 1 Satz 2 BGB fort, wenn der neue Betriebsinhaber und die übernommenen Arbeitnehmer nicht nach §§ 3, 5 TVG an den bereits beim Veräußerer bestehenden Verbandstarifvertrag gebunden sind oder wenn der Betriebserwerber nicht in einen Firmentarifvertrag eintritt (so zutreffend: BAG v. 15.06.2016 - 4 AZR 805/14, Rn. 33, NZA 2017, 326; Ascheid/Preis/Schmidt/Steffan, 6. Aufl. 2021, BGB § 613a Rn. 122; ErfK/Oetker, 21. Aufl. 2021, UmwG § 324 Rn. 4). Insoweit hat das BAG wiederholt entschieden, dass nicht nur bei der Verschmelzung im Wege der Neugründung gem. § 2 Nr. 2 UmwG, sondern auch bei der Verschmelzung durch Aufnahme nach § 2 Nr. 1 UmwG wegen der vom Gesetz in § 20 Abs. 1 Nr. 1 UmwG angeordneten Gesamtrechtsnachfolge ein Firmentarifvertrag uneingeschränkt auf den neu gegründeten bzw. den aufnehmenden Rechtsträger übergeht. Der aufnehmende Rechtsträger tritt in bestehende Verträge ein und wird damit Partei des für den übertragenden Rechtsträger geltenden Firmentarifvertrags. Der Firmentarifvertrag wirkt danach kollektivrechtlich fort, mit der Folge, dass § 613a Abs. 1 BGB nicht zur Anwendung kommt (BAG v. 15.06.2016 – 4 AZR 805/14, Rn. 33 NZA 2017, 326).

So liegt der Fall hier nicht. Die E. E. F. GmbH war nicht an einen Firmentarifvertrag gebunden, in den die Beklagte hätte einrücken können. Die E. E. F. GmbH war vielmehr unstreitig an einen Flächentarifvertrag gebunden, so dass die kollektivrechtliche Fortgeltung der vorhandenen kollektivrechtlichen Entgeltsysteme von vornherein ausscheidet. Bei einer Verschmelzung bedarf es der dort vorgesehenen Transformation nur dann, wenn der verschmolzene Rechtsträger an Flächen- und Verbandstarifver-

träge gebunden war, die anders als der Firmentarifvertrag von einer Universalsukzession nicht erfasst werden (vgl. ausdrücklich: BAG v. 04.07.2007 - 4 AZR 491/06, Rn. 46, NZA 2008, 307).

**bb)** Der ETV-DP AG erfasst das Arbeitsverhältnis auch nicht bereits deshalb, weil beide Parteien unmittelbar an diesen Tarifvertrag gebunden sind.

Nach § 613a Abs. 1 Satz 3 BGB ist die Transformation eines Tarifvertrags oder einer Betriebsvereinbarung in das Arbeitsverhältnis ausgeschlossen, wenn die Rechte und Pflichten bei dem Betriebserwerber durch Rechtsnormen eines anderen Tarifvertrags oder einer anderen Betriebsvereinbarung geregelt werden. Die Regelung dient dem Zweck, kollektivrechtlichen Verpflichtungen den Vorrang vor einer Transformation nach § 613a Abs. 1 Satz 2 BGB einzuräumen und dadurch die Vereinheitlichung der Arbeitsbedingungen beim Betriebserwerber zu erleichtern (BAG v. 20.04.1994 - 4 AZR 342/93, NZA 1994, 1140; vgl. auch BAG v.13.08.2019 – 1 AZR 213/18, Rn. 32, NZA 2020, 49). Der Betriebsübernehmer ist deshalb zur Anwendung der bei ihm geltenden Betriebsvereinbarungen und Tarifverträge verpflichtet, soweit sie die Arbeitsverhältnisse normativ erfassen (Ascheid/Preis/Schmidt/Steffan, 6. Aufl. 2021, BGB § 613a Rn. 132). Hier ist zunächst Voraussetzung, dass bei dem Betriebserwerber eine andere Tarifbindung besteht als beim Veräußerer. Außerdem muss auch der übernommene Arbeitnehmer bereits vor dem Betriebsübergang tarifgebunden gewesen sein, weil ansonsten seine Rechte und Pflichten nicht aus einem Tarifvertrag folgen (h.M.: KR/Treber § 613a BGB Rn. 163; Kania DB 1994, 530). Beides reicht jedoch für die Anwendung von § 613a Abs. 1 Satz 3 BGB nicht aus. Vielmehr ist erforderlich, dass beide Parteien, also sowohl die übernommenen Arbeitnehmer als auch der Betriebserwerber, entweder kraft Mitgliedschaft in den tarifschließenden Parteien oder kraft Allgemeinverbindlicherklärung gem. § 5 TVG nach dem Betriebsübergang an den beim Erwerber geltenden Tarifvertrag gebunden sind (BAG v. 19.03.1986 - 4 AZR 640/84, NZA 1986, 687; BAG v. 20.04.1994 - 4 AZR 342/93, NZA 1994, 1140; BAG v. 16.05.1995 - 3 AZR 535/94, NZA 1995, 1166; BAG 30.8.2000 - 4 AZR 581/99, NZA 2001, 510; Ascheid/Preis/Schmidt/Steffan, 6. Aufl. 2021, BGB § 613a Rn. 134; KR/Treber § 613a BGB Rn. 170; Soergel/Raab § 613a BGB Rn. 125; ErfK/Preis § 613a BGB Rn. 119; Moll/Cohnen/Tepass MAH Arbeitsrecht § 51 Rn. 91; Hanau RdA 1998, 65 [69]). Waren der Erwerber und die übernommenen Arbeitnehmer bereits vor dem Betriebsübergang an denselben Tarifvertrag gebunden, gilt dieser ohnehin kollektivrechtlich weiter, ohne dass es einer Anordnung nach § 613a bedarf. § 613a Abs. 1 Satz 3 BGB erfasst also den Fall, dass beide Parteien vor dem Betriebsübergang gemeinsam an andere Tarifverträge gebunden waren und nach dem Betriebsübergang eine Bindung an den Erwerbтарifvertrag vorliegt (Ascheid/Preis/Schmidt/Steffan, 6. Aufl. 2021, BGB § 613a Rn. 134). Die Norm gilt demnach nicht, wenn der Veräußerer nicht tarifgebunden ist und ein Tarifvertrag allein durch Individualvereinbarung Eingang in den Arbeitsvertrag des übernommenen Arbeitnehmers gefunden hat. An derartige Regelungen ist der neue Betriebsinhaber allein nach § 613a Abs. 1 Satz 1 BGB gebunden.

So liegt der Fall hier, da es jedenfalls an der beiderseitigen Tarifgebundenheit fehlt.

**cc)** Infolge der Überleitung des Arbeitsverhältnisses des Klägers im Wege der Verschmelzung findet auf das Arbeitsverhältnis der ETV-DP AG nach § 324 UmwG, § 613 a Abs. 1 Satz 3 BGB infolge einer arbeitsvertraglich vereinbarten großen dynamischen Bezugnahmeklausel Anwendung. § 613a Abs. 1 Satz 2 BGB findet keine Anwendung.

Nach § 613a Abs. 1 Satz 2 BGB werden die Normen eines beim ehemaligen Betriebsinhaber angewendeten Tarifvertrages Inhalt des Arbeitsverhältnisses zwischen dem Arbeitnehmer und dem neuen Betriebsinhaber. Voraussetzung ist, dass der Tarifvertrag im Zeitpunkt des Betriebsübergangs in Kraft getreten war, weil er zuvor nicht zu den Rechten und Pflichten aus dem bestehenden Arbeitsverhältnis gehörte. Besteht im Zeitpunkt des Betriebsübergangs keine beiderseitige Tarifbindung, weil der Arbeitnehmer erst danach der Gewerkschaft beitrifft, gehört der tarifvertragliche Regelungsbestand nicht zu den Rechten und Pflichten aus dem im Zeitpunkt eines Betriebsübergangs bestehenden Arbeitsverhältnisse (BAG v. 16.5.2012 - 4 AZR 321/10, NZA 2012, 923). Danach werden die Kollektivnormen zwar in das Arbeitsverhältnis zwischen dem Arbeitnehmer und dem Erwerber transformiert, behalten jedoch ihren kollektivrechtlichen Charakter (zur Betriebsvereinbarung: BAG v.13.08.2019 – 1 AZR 213/18, Rn. 32, NZA 2020, 49). Zu Recht weist das BAG darauf hin, dass § 613a Abs. 1 Satz 2 BGB die Fortgeltung von Kollektivnormen im Arbeitsverhältnis nicht aber im Arbeitsvertrag anordnet und ihren rechtlichen Charakter beim Erwerber daher nicht eindeutig festlegt (BAG v. 22.04.2009 - 4 AZR 100/08, NZA 2010, 41; ErfK/Preis, 21. Aufl. 2021 BGB § 613a Rn. 112; Staudinger/Annuß § 613 a BGB Rn. 201 f.).

Diese Transformation des bisherigen Tarifregimes findet seine Grenzen, wenn Bezugnahmeklauseln auf einen Tarifvertrag vereinbart worden sind. Bei Außenseitern kommt die unmittelbare Anwendung von § 613a Abs. 1 Satz 3 BGB wie gesehen nicht in Betracht, wenn die Geltung eines Tarifvertrages einzelvertraglich vereinbart gewesen ist. Da es an der vorausgesetzten Rechtsnormqualität der zugrunde liegenden Regelungen fehlt, greift vielmehr grundsätzlich § 613a Abs. 1 Satz 1 BGB Platz. Dadurch kann es zu einer unterschiedlichen Behandlung auch innerhalb der Gruppe der übernommenen Arbeitnehmer kommen, wenn für die tarifgebundenen Arbeitnehmer der neue Tarifvertrag des Erwerbers nach § 613a Abs. 1 Satz 3 BGB gilt.

**(1)** In dieser Situation kommt es auf die Ausgestaltung der Bezugnahmeklausel an, insbesondere ob sie auch als Tarifwechselklausel verstanden werden kann. Ausgangspunkt ist die zutreffende Rechtsprechung des BAG, der die erkennende Kammer auch hier in vollem Umfang folgt, wonach mit einer Bezugnahmeklausel nicht zwingend die Rechtsfolge eines Tarifwechsels verbunden ist, wenn der Arbeitgeber durch Änderung des Betriebszwecks in Folge des Betriebsübergangs in den fachlichen oder betrieblichen Geltungsbereich eines anderen Tarifwerks überwechselt (BAG v. 30.08.2000 - 4 AZR 581/99, NZA 2001, 510). Die Rechtsfolge eines Tarifwechsels kann zwischen den Parteien des Arbeitsvertrags aber ausdrücklich vereinbart werden.

Die Vertragsparteien bestimmen mit ihrer vertraglichen Abrede den Umfang der jeweiligen In Bezugnahme und haben auf diesem Weg die Möglichkeit, auch eine sog. „Tarifwechselklausel“ zu vereinbaren, falls sie für den Fall einer durch einen Verbandswechsel geänderten Tarifbindung des Arbeitgebers die Gleichstellung des Arbeitnehmers auf der Grundlage des dann einschlägigen Tarifvertrages sicherstellen wollten. Allerdings kann man den Parteien des Arbeitsvertrages diesen Willen nicht unterstellen (vgl. etwa BAG v. 13.5.2020 – 4 AZR 528/19, NZA 2020, 1420; BAG v. 26.09.2018 - 7 AZR 797/16, beck-online; BAG v. 30.08.2017 – 4 AZR 443/15, NZA 2018, 363; BAG v. 21.11.2012 - 4 AZR 85/11, NZA 2013, 512; BAG v. 12.12.2012 – 4 AZR 65/11, juris; BAG v. 17.11.2010 - 4 AZR 391/09, NZA 2011, 356; BAG v. 22.10.2008 - 4 AZR 784/07, NZA 2009, 151; BAG v. 29.08.2007 - 4 AZR 767/06, NZA 2008, 364; ErfK/Preis, 21. Aufl. 2021, BGB § 613a Rn. 127b). Entscheidend ist die Auslegung der jeweiligen Klausel. Insoweit hat das BAG entschieden, dass der pauschale Verweis auf den jeweils gültigen Tarifvertrag dazu führen kann, dass nach dem Betriebsinhaberwechsel der neue Tarifvertrag Anwendung findet, weil zum Ausdruck gebracht wird, dass die Rechtslage maßgeblich sein soll, die tarifrechtlich gilt. Wird hingegen nur ein bestimmter namentlich benannter Tarifvertrag in Bezug genommen, bedarf es weiterer Umstände, die für eine Tarifwechselklausel sprechen (vgl. BAG v. 13.5.2020 – 4 AZR 528/19, NZA 2020, 1420; BAG v. 17.11.2010 - 4 AZR 391/09, NZA 2011, 356; BAG v. 22.10.2008 - 4 AZR 784/07, NZA 2009, 151). Wird pauschal auf den „jeweils gültigen TV“ verwiesen, soll eine Tarifwechselklausel vorliegen (BAG v. 13.5.2020 – 4 AZR 528/19, NZA 2020, 1420; BAG v. 26.09.2018 - 7 AZR 797/16, beck-online), ebenso wenn als typische Klausel formuliert wird, dass auf das Arbeitsverhältnis die für den Betrieb oder Betriebsteil, in dem der Arbeitnehmer beschäftigt ist, betrieblich und fachlich die jeweils einschlägigen Tarifverträge in ihrer jeweils gültigen Fassung Anwendung finden (BAG v. 21.11.2012 - 4 AZR 85/11, NZA 2013, 512). Führt die Vertragsauslegung demgegenüber dazu, dass es nach dem Übergang bei der Bezugnahme auf den Tarifvertrag des Veräußerers bleibt, gelten dessen Regelungen individualrechtlich nach § 613a Abs. 1 Satz 1 BGB fort (vgl. auch ErfK/Preis, 21. Aufl. 2021, BGB § 613a Rn. 127d).

Im Ergebnis ist damit nach der zutreffenden Rechtsprechung des BAG bei fehlender Angabe einer konkret nach Datum festgelegten Fassung des in Bezug genommenen Tarifvertrags regelmäßig anzunehmen, der Tarifvertrag solle in seiner jeweiligen Fassung Anwendung finden (BAG v. 13.5.2020 – 4 AZR 528/19, NZA 2020, 1420; BAG v. 26.09.2018 - 7 AZR 797/16, beck-online; BAG v. 30.08.2017 – 4 AZR 443/15, NZA 2018, 363; BAG v. 12.12.2012 – 4 AZR 65/11, juris). Einer ausdrücklichen „Jeweiligkeit-Klausel“ bedarf es nicht (BAG v. 13.5.2020 – 4 AZR 528/19, NZA 2020, 1420; BAG v. 30.08.2017 – 4 AZR 443/15, NZA 2018, 363; BAG v. 12.12.2012 – 4 AZR 65/11, juris). Die Bezugnahme in einem Arbeitsvertrag auf einen Tarifvertrag oder einen Teil davon ist deshalb bei Fehlen anderer eindeutiger Hinweise, die für eine statische Bezugnahme sprechen, in der Regel dynamisch zu verstehen (BAG v. 13.5.2020 – 4 AZR 528/19, NZA 2020, 1420; BAG v. 26.09.2018 - 7 AZR 797/16, beck-online; BAG v. 30.08.2017 – 4 AZR 443/15, NZA 2018, 363; BAG v. 12.12.2012 – 4 AZR 65/11, juris).

Die Auslegung einer Bezugnahme Klausel als dynamisch im Sinne einer Tarifwechselklausel ist auch grundsätzlich mit Art. 3 der RL 2001/23/EG vereinbar, wenn der Betriebserwerber an eine dynamische Bezugnahme im Arbeitsvertrag der übernommenen Arbeitnehmer auf den bei dem Veräußerer anzuwendenden Tarifvertrag ebenfalls dynamisch gebunden ist, wenn für ihn eine einvernehmliche oder einseitige Anpassungsmöglichkeit besteht (vgl. nur EuGH 27.4.2017 – C-680/15 – „Asklepios“, NZA 2017, 571; BAG v. 30.08.2017 – 4 AZR 443/15, NZA 2018, 363; Ascheid/Preis/Schmidt/Steffan, 6. Aufl. 2021, BGB § 613a Rn. 144b).

**(2)** Die Auslegung der vertraglichen Vereinbarung unter diese Prämissen ergibt, dass es sich hier um eine Tarifwechselklausel handelt.

**(i)** Grundsätzlich sind Verträge gemäß § 157 BGB so auszulegen, wie Treu und Glauben mit Rücksicht auf die Verkehrssitte es erfordern. Dabei ist nach § 133 BGB der wirkliche Wille des Erklärenden zu erforschen und nicht am buchstäblichen Sinn des Ausdrucks zu haften. Bei der Auslegung sind alle tatsächlichen Begleitumstände der Erklärung zu berücksichtigen, die für die Frage von Bedeutung sein können, welchen Willen der Erklärende bei seiner Erklärung gehabt hat und wie die Erklärung von ihrem Empfänger zu verstehen war (BAG v. 02.07.2009 – 3 AZR 501/07, DB 2009, 1939; BAG v. 17.01.2008 – 2 AZR 902/06, NZA 2008, 872; BAG v. 13.12.2006 – 10 AZR 787/05, NZA 2007, 408; BAG v. 20.09.2006 – 10 AZR 770/05, AP Nr. 41 zu § 1 TVG Bezugnahme auf Tarifvertrag). Die Auslegung hat trotz des in § 133 BGB enthaltenen Verbotes der Buchstabeninterpretation vom Wortlaut auszugehen. Maßgebend ist im Zweifel der allgemeine Sprachgebrauch. Nach der Ermittlung des Wortsinns sind in einem zweiten Schritt die Begleitumstände heranzuziehen, insbesondere die Entstehungsgeschichte sowie die Äußerungen der Parteien sowie Interessenlage und Zweck. Geboten ist eine nach beiden Seiten interessengerechte Auslegung. Im Zweifel ist der Auslegung der Vorzug zu geben, die zu einem vernünftigen, widerspruchsfreien und den Interessen beider Vertragspartner gerecht werdenden Ergebnis führt (BAG v. 02.07.2009 – 3 AZR 501/07, DB 2009, 1939; BAG v. 13.11.2007 – 3 AZR 636/06, AP Nr. 50 zu § 1 BetrAVG; BGH v. 13.07.2007 – IV ZR 330/05, NJW 2007, 2320; Palandt-Heinrichs, § 133 BGB Rdnr. 14 ff; MüKo/Bussche, § 133 Rz. 60).

**(ii)** Bei der Auslegung allgemeiner Geschäftsbedingungen werden diese Grundsätze modifiziert. Denn bei der von der E. E. F. GmbH als Ziffer 5 verwendeten Klausel handelt es sich zweifelsohne um allgemeine Geschäftsbedingungen. Gem. § 305 Abs. 1 BGB sind Allgemeine Geschäftsbedingungen alle für eine Vielzahl von Verträgen vorformulierten Vertragsbedingungen, die eine Vertragspartei der anderen Vertragspartei bei Abschluss des Vertrages stellt. Es müssen also einerseits für eine Vielzahl von Verträgen vorformulierte Vertragsbedingungen vorliegen, die andererseits „gestellt“ werden müssen. Hier handelt es sich bei den zwischen den Parteien getroffenen Regelungen um Vertragsbedingungen, d.h. um Regelungen, die den Vertragsinhalt gestalten sollen. Sie sind auch vorformuliert und für eine Vielzahl von Verträgen aufgestellt. Die E. E. F. GmbH hat insoweit unstreitig ein Muster verwendet, das sie in dieser

Form für eine Vielzahl von Fällen verwendet hat. Dass es sich hierbei um allgemeine Geschäftsbedingungen handelt, ist zwischen den Parteien auch gar nicht streitig.

Allgemeine Geschäftsbedingungen 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 der Wortlaut eines Formularvertrags nicht eindeutig, kommt es für die Auslegung entscheidend darauf an, wie der Vertragstext aus der 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 (BAG v. 06.05.2009 – 10 AZR 390/08, juris; BAG v. 10.12.2008 – 10 AZR 1/08, AP Nr. 40 zu § 307 BGB; BAG v. 30.07.2008 – 10 AZR 606/07, NZA 2008, 1173; BAG v. 24.10.2007 – 10 AZR 825/06, AP Nr. 32 zu § 307 BGB; BGH v. 21.09.2005 – VIII ZR 284/04, DB 2005, 2575; BGH v. 19.01.2005 – XII ZR 107/01, BGHZ 162, 39; BGH v. 14.07.2004 – VIII ZR 339/03, NJW 2004, 2961).

**(iii)** Unter Berücksichtigung dieser Auslegungsgrundsätze ergibt sich aus Ziffer 5 des Arbeitsvertrages – für einen typischen Vertragspartner des Verwenders erkennbar – dass dynamisch auf die für den jeweiligen Arbeitgeber gem. § 3 Abs. 1, § 4 Abs. 1 TVG normativ geltenden Tarifverträge in ihrer jeweiligen Fassung verwiesen wird. Die Bezugnahme Klausel verweist in ihrem ersten Satz weder auf einen konkreten Tarifvertrag oder auf Tarifverträge eines bestimmten, namentlich bezeichneten Arbeitgebers, noch benennt sie eine (bestimmte) Branche, Fläche oder Region. Mit der Formulierung „die für den Betrieb jeweils einschlägigen Tarifverträge“ wird dynamisch auf die für den jeweiligen Arbeitgeber gem. § 3 Abs. 1, § 4 Abs. 1 TVG normativ geltenden Tarifverträge in ihrer jeweiligen Fassung verwiesen. Damit handelt es sich um eine so genannte große dynamische Bezugnahme Klausel oder Tarifwechsel Klausel (vgl. dazu BAG v. 26.09.2018 – 7 AZR 797/16, beck-online; BAG v. 21.11.2012 – 4 AZR 85/11, Rn. 30, juris; BAG v. 16.05.2012 – 4 AZR 321/10, Rn. 45, juris; BAG v. 16.10.2002 – 4 AZR 467/01, juris). Dies wird betont durch die gleichfalls verwendete Formulierung „auf das Arbeitsverhältnis sind zwecks Gleichstellung der Beschäftigten und für die Dauer der normativen Tarifbindung der Arbeitgeberin“. Insgesamt wird vor allem durch diesen Eingangssatz sprachlich zum Ausdruck gebracht, dass eine umfassende Gleichstellung bei normativer Tarifbindung beabsichtigt ist. Es sollen die jeweils für die Arbeitgeberin einschlägigen Tarifverträge Anwendung finden, selbst wenn sich das Tarifregime ändert. Diese bringt die Kombination aus der Verwendung der Begriffe „Gleichstellung“, „Dauer der normativen Tarifbindung“ und „die für den Betrieb jeweils einschlägigen Tarifverträge“ eindeutig zum Ausdruck. Insbesondere der Bezug zu den bei normativer Tarifbindung für den Betrieb jeweils geltenden Tarifverträgen lässt keine

andere Wertung zu. Diesem Verständnis steht nicht entgegen, dass die Vereinbarung in ihrem zweiten Satz einen Hinweis auf den Manteltarifvertrag für die gewerblichen Arbeitnehmer in der Speditions-, Logistik- und Transportwirtschaft Nordrhein-Westfalen und den Lohntarifvertrag sowie die sonstigen Tarifverträge in der Speditions-, Logistik- und Transportwirtschaft Nordrhein-Westfalen enthält. Die Bezeichnung der bei Abschluss des Arbeitsvertrags anzuwendenden Tarifverträge ist wegen § 2 Nr. 10 NachwG rechtlich notwendig. Einer gesetzlichen Verpflichtung kann deshalb nicht bereits als solche eine weitreichendere Bedeutung beigemessen werden, als eben die Erfüllung der bestehenden Pflicht. Zudem stellt dieser Verweis ohnehin nur klar, was „zurzeit“, also zum Zeitpunkt des Abschlusses des Arbeitsvertrags galt. Darüber hinaus wird durch die Verwendung der Worte „Dies sind zur Zeit“ verdeutlicht, dass sich auch das Tarifregime ändern kann. Auch die Formulierung „und die ggf. sonstigen Tarifverträge“ lässt nur den Rückschluss zu, dass die Parteien – für einen typischen Vertragspartner des Verwenders erkennbar – keine abschließende und verbindliche Festlegung getroffen haben. Weder auf die genannten Tarifverträge im Rahmen der Geltung der Tarifwerke der Speditions-, Logistik- und Transportwirtschaft Nordrhein-Westfalen, noch bezogen auf die Tarifverträge dieses Arbeitgeberverbandes. Insbesondere ergibt sich daraus nicht, dass die Tarifwerke der Speditions-, Logistik- und Transportwirtschaft Nordrhein-Westfalen auch noch nach einem Betriebsübergang auf die Arbeitsverhältnisse Anwendung finden sollten. Vielmehr ist für die erkennende Kammer klar ersichtlich, dass mit der verwendeten Formulierung gerade auch für einen typischen Vertragspartner des Verwenders erkennbar eine umfassende Gleichstellung an die jeweils im Betrieb geltenden Tarifverträge geschaffen werden sollte, selbst wenn damit ein Tarifwechsel verbunden worden sein sollte. Im Übrigen scheint auch der Kläger selbst diese Ansicht vertreten zu wollen, weil er ohnehin auf dem Standpunkt steht, dass jedenfalls der Entgelttarifvertrag der Deutschen Post Anwendung finden soll. Diese Rechtsfolge könnte er – da kein durchgehendes Arbeitsverhältnis zur Beklagten bestand – nur über eine Tarifwechselklausel erreichen.

Die Tarifwechselklausel ist weder ihrer äußeren Form nach noch aufgrund ihrer inhaltlichen Gestaltung überraschend ist § 305 c Abs. 1 BGB und damit Vertragsbestandteil geworden. Sie ist auch nicht intransparent im Sinne des § 307 Abs. 3 Satz 2 i.V.m Abs. 1 Satz 2 BGB (vgl. dazu insbesondere BAG v. 13.05.2020 – 4 AZR 528/19, NZA 2020, 1420; BAG v. 21.11.2012 – 4 AZR 85/11, Rn. 33, 35, NZA 2013, 512).

**c)** Die Überleitung des Klägers in den ETV-DP AG zum 08.07.2019 erfolgt ausschließlich nach dem Tarifvertrag Nr. 202, der die Überleitung der tariflichen Arbeitsverhältnisse in die Deutsche Post AG regelt. Dies ergibt die Auslegung der Regelwerke vor dem Hintergrund der individuellen In Bezugnahme durch die Bezugnahme-klausel.

**aa)** Ein Tarifvertrag regelt die Rechte und Pflichten der Tarifvertragsparteien und enthält Rechtsnormen, die den Inhalt, den Abschluss und die Beendigung von Arbeitsverhältnissen sowie betriebliche und betriebsverfassungsrechtliche Fragen ordnen können.

Bei einem Tarifvertrag wird zwischen dem normativen und dem schuldrechtlichen Teil unterschieden. Denn nach § 1 Abs.1 TVG regelt der Tarifvertrag einerseits die Rechte und Pflichten der Tarifvertragsparteien, andererseits Rechtsnormen, die den Inhalt, den Abschluss Beendigung von Arbeitsverhältnissen sowie betriebliche und verfassungsrechtliche Fragen betreffen können. Während der schuldrechtliche Teil nur zwischen den Tarifvertragsparteien wirkt, gilt der normative Teil unmittelbar und zwingend für tarifgebundene Arbeitnehmer und Unternehmen. Regelungsgegenstand des normativen Teils können also Regelungen zu Inhalt, Abschluss und Beendigung von Arbeitsverhältnissen sein sowie betriebliche und betriebsverfassungsrechtliche Fragen geordnet werden. Inhaltsnormen sind dabei alle Bestimmungen, die nach dem Willen der Tarifvertragsparteien den Inhalt des Arbeitsverhältnisses im Sinne des Arbeitsrechtes regeln. Regelungsgegenstand sind Haupt- Neben- und Schutzpflichten (vgl. auch BAG v. 26.04.1978- 5 AZR 62/77, juris).

Welche Art von Norm Gegenstand des Tarifvertrages ist, ist ebenfalls im Wege der Auslegung zu ermitteln. Sie richtet sich auch in diesem Fall nach den allgemeinen Regeln über das Zustandekommen und über die Auslegung schuldrechtlicher Verträge nach den §§ 133, 157 BGB (BAG v. 13.10.2011 – 8 AZR 514/10, juris; BAG v. 26.01.2011 – 4 AZR 159/09, juris).

Die Auslegung des normativen Teils eines Tarifvertrags folgt nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, der die erkennende Kammer auch hier folgt, den für die Auslegung von Gesetzen geltenden Regeln. Danach ist zunächst vom Tarifwortlaut auszugehen, wobei der maßgebliche Sinn der Erklärung zu erforschen ist, ohne am Buchstaben zu haften. Bei einem nicht eindeutigen Tarifwortlaut ist der wirkliche Wille der Tarifvertragsparteien mit zu berücksichtigen, soweit er in den tariflichen Normen seinen Niederschlag gefunden hat. Abzustellen ist stets auf den tariflichen Gesamtzusammenhang, weil dieser Anhaltspunkte für den wirklichen Willen der Tarifvertragsparteien liefert und nur so der Sinn und der Zweck der Tarifnorm zutreffend ermittelt werden kann. Lässt dies zweifelsfreie Auslegungsergebnisse nicht zu, können die Gerichte für Arbeitssachen ohne Bindung an eine Reihenfolge weitere Kriterien wie die Entstehungsgeschichte des Tarifvertrags, ggf. auch die praktische Tarifübung ergänzend hinzuziehen. Auch die Praktikabilität denkbarer Auslegungsergebnisse ist zu berücksichtigen; im Zweifel gebührt derjenigen Tarifauslegung der Vorzug, die zu einer vernünftigen, sachgerechten, zweckorientierten und praktisch brauchbaren Regelung führt (vgl. nur BAG v. 27.07.2017 – 6 AZR 701/16, Rn. 19, juris; BAG v. 18.02.2014 – 3 AZR 808/11, juris, BAG v. 26.03.2013 – 3 AZR 68/11, juris; BAG v. 16.11.2011 – 10 AZR 549/10, juris; BAG v. 11.11.2010 - 8 AZR 892/09; BAG v. 24.09.2008 – 10 AZR 669/07, NZA 2009, 45; BAG v. 15. 12.2005, 6 AZR 227/05).

**bb)** Diese Auslegung ergibt, dass sich die Einordnung des Klägers in den ETV-DP AG nach dem Tarifvertrages Nr. 202, dem „TV-Wechsler“ vollzieht. Ausgangspunkt ist der Wortlaut der Regelungen. Insoweit heißt es bereits in der Überschrift des TV Nr.

202, dass der „Tarifvertrag zur Überleitung der tariflichen Arbeits- und Ausbündungsverhältnisse der E. E. Regionalgesellschaften in die Deutsche Post AG“ geschlossen worden ist. Es ist also ein Überleitungstarifvertrag. Besonders bedeutsam ist insoweit auch die Kurzbezeichnung. Denn der Tarifvertrag wird in der Überschrift als „TV Wechsler E. DLY“ bezeichnet. Schon der Wortlaut dieser Überschrift ist eindeutig. Sprachlich richtet sich der Tarifvertrag auf die Überleitung. Die Mitarbeiter der E. Regionalgesellschaften sollen also nicht eo ipso in die Tarifwerke der Deutsche Post AG überführt werden, sondern durch den Tarifvertrag Wechsler. Der Anwendungsbereich erfasst sprachlich eine besondere Gruppe von „Wechslern“, nämlich Arbeitnehmer, die zuvor Mitarbeiter der E. Regionalgesellschaften waren. Diese Überschrift deckt sich sprachlich mit dem Anwendungsbereich, der in § 1 „Geltungsbereich“ definiert worden ist. Erfasst wird die Gruppe der Wechsler, deren Arbeitsverhältnis bei einer E. E. Regionalgesellschaft bestand und das durch die Verschmelzung auf die Beklagte übergegangen ist. § 2 der Regelung beschreibt sodann, welche Regelungen aufgrund der im Tarifvertrag Nr. 202 für die übergeleiteten Arbeitnehmer Anwendung finden sollen. Denn in § 2 Abs. 1 heißt es, dass ab dem Tag der Überleitung ausschließlich die Tarifverträge der Deutsche Post AG Anwendung finden sollen. In Abs. 2 heißt es, dass die Regelungen der E. E. Regionalgesellschaften keine Anwendung mehr finden sollen. Für die hier in Rede stehende Eingruppierung regelt sodann § 8, dass sich die Eingruppierung nach dem ETV-DP AG richtet. Maßgeblich ist die bei der E. E. Regionalgesellschaft dauerhaft ausgeübte Tätigkeit gemäß der Anlage 1, 1. Teil des ETV-DP AG. Für die Zuordnung zur Gruppenstufe ist sprachlich § 9 maßgeblich. Diese richtet sich ausweislich § 9 Abs. 1 anhand „des bisherigen Bruttojahresbezugsentgelts (alt)“. Sprachlich ist also für die Zuordnung zur Gruppenstufe infolge der Überleitung aufgrund der Verschmelzung ausschließlich der bisherige Bruttojahresbezug maßgeblich, nicht etwa erbrachte Tätigkeitsjahre. In welcher Weise sich die Zuordnung in die Gruppenstufe vollzieht, ergibt sich aus den weiteren Regelungen des § 9. Liegt das Bruttojahresbezugsentgelt (alt) unter dem Bruttojahresbezugsentgelt (neu) der Gruppenstufe „0“ der jeweiligen Entgeltgruppe, erfolgt die Zuordnung zur Gruppenstufe „0“. Die für die erstmalige Zuordnung zur Gruppenstufe erforderlichen Tätigkeitsjahre gelten als erbracht. Die bei der E. E. Regionalgesellschaft erbrachten Tätigkeitsjahre bleiben unberücksichtigt.

Dieser Wortlaut ist aus Sicht der erkennenden Kammer ebenfalls eindeutig. Da sich die Zuordnung zur Gruppenstufe des ETV-DP AG ausschließlich nach einer Vergleichsberechnung richtet, mussten die Tarifvertragsparteien auch regeln, wie die Zuordnung erfolgen soll, wenn das Ergebnis der Vergleichsrechnung eine höhere Gruppenstufe ergibt. Denn diese würde nach dem ETV-DP AG eine Ableistung von Tätigkeitsjahren erfordern. Durch diese Regelung haben die Tarifvertragsparteien klargestellt, dass die Tätigkeitsjahre, die für die sich aus der Vergleichsrechnung jeweils ergebende Zuordnung vom ETV-DP AG vorausgesetzt werden, als erbracht gelten. Umgekehrt ist klargestellt worden, dass etwaige frühere Tätigkeitsjahre bei den E. E. Regionalgesellschaften keine Rolle spielen. Diese beiden Regelungen zu den Tätigkeitsjahren zeigen, dass die Tarifvertragsparteien sprachlich ausschließlich auf das Ergebnis der Vergleichsberechnung abgestellt haben. Nur diese sollte maßgeblich sein. Sind

für die Zuordnung aufgrund der Vergleichsberechnung eigentlich „mehr“ Tätigkeitsjahre erforderlich, gelten diese als erbracht. Hat der übergeleitete Mitarbeiter bereits „mehr“ Tätigkeitsjahre absolviert, bleiben diese unberücksichtigt.

Sprachlich ist damit ohne jeden Zweifel ein in sich geschlossenes Überleitungssystem geschaffen worden, bei dem es für die Zuordnung ausschließlich auf eine Berechnung und des Vergleiches des Bruttojahresbezugsentgelts ankommt.

Diese Auslegung entspricht auch der Systematik der tariflichen Regelung. Insoweit darf nicht übersehen werden, dass die Tarifvertragsparteien mehrere spezielle Tarifverträge anlässlich der Verschmelzung geschlossen haben. Ein Tarifvertrag, der TV Nr. 202 betraf ausschließlich „Wechsler“. Dabei handelt es sich nach der Definition um Mitarbeiter, die aus einer E. Regionalgesellschaft zur Beklagten übergeleitet werden. Nur für diese Mitarbeitergruppe ist im Tarifvertrag eine zielgruppengenaue Regelung zur Überleitung in das Entgeltsystem der Beklagten geschaffen worden. Diese Regelungssystematik zieht sich dann durch den gesamten Tarifvertrag. Insbesondere zeigt bereits die Gliederung des Tarifvertrages, dass sich die Überleitung insbesondere in das Vergütungsregime der Beklagten ausschließlich nach diesem Tarifvertrag Nr. 202 selbst vollziehen sollte. Denn der zweite Teil ist überschrieben mit „Überleitung und Entgeltsicherung der tariflichen Arbeitnehmer“. Innerhalb dieses zweiten Teils erfolgt eine Differenzierung zwischen „Eingruppierung“ und „Zuordnung zur Gruppenstufe“. Damit greift der TV Nr. 202 die Regelungssystematik des ETV-DP AG auf und gliedert die Zuordnung in dessen Vergütungssystematik in zwei Teilschritte auf. Einerseits die Zuordnung zur Entgeltgruppe als solche, andererseits die Zuordnung zur Gruppenstufe. Diese kleinteilige Regelung zur Überleitung zeigt deutlich, dass ein in sich geschlossenes Regelungsnetzwerk zur Zuordnung geschaffen werden sollte. Regelungssystematisch wird der ETV-DP AG aufgegriffen und unabhängig von dessen eigenen Voraussetzungen eine eigene Zuordnungsregelung geschaffen. In diese systematische Auslegung fügen sich nahtlos auch die weiteren Regelungen des TV Nr. 202 ein. Da sich aus der ausschließlich durch den TV Nr. 202 erfolgenden Zuordnung zur Entgeltgruppe und zur Gruppenstufe Nachteile ergeben konnten, wurden zusätzlich Sicherungsmaßnahmen ergriffen. In der Erkenntnis, eine abschließende Systematik zur Überleitung geschaffen zu haben, musste gleichzeitig ein Sicherungssystem für Härtefälle geschaffen werden, wenn das Bruttojahresbezugsentgelt (alt) höher war, als das Bruttojahresbezugsentgelt (neu). Dem entsprechen auch die weiteren Regelungen, die die Tarifvertragsparteien anlässlich der Verschmelzung vereinbarten. Denn im zeitlichen Zusammenhang mit dem TV Nr. 202 vereinbarten die Tarifvertragsparteien eine Änderung des ETV-DP AG durch den TV Nr. 200 und vereinbarten ebenso die weiteren Tarifverträge Nr. 201 und 203. Dabei wurde neben den Regelungen für Wechsler durch den TV Nr. 200 auch für „Neu-Arbeitnehmer“ ein neues Entgeltsystem geschaffen, in dem die in einer Stufe zu erbringenden Tätigkeitsjahre verlängert worden sind. Ebenso wurde eine Regelung für „Alt-Arbeitnehmer“ geschaffen. Auch diese Systematik zeigt, dass die Tarifvertragsparteien ein System schafften, in dem sie unterschiedliche Mitarbeitergruppen unterschiedlich behandelten. Für Wechsler sollte

sich insoweit auch systematisch eine Überleitung ausschließlich auf Grundlage des TV Nr. 202 vollziehen.

Nur dieser Auslegung entspricht auch der Sinn und Zweck der Regelung. Anlässlich der Verschmelzung gab es verschiedene Möglichkeiten, die Überleitung der Beschäftigten der E. Regionalgesellschaften in das Tarifregime der Beklagten zu vollziehen. Eine Möglichkeit wäre die unmittelbare Anwendung der bei der Beklagten bestehenden tariflichen Regelungen aufgrund der Anwendbarkeit des § 613a BGB. Denn für die tarifgebundenen Beschäftigten wären nach § 613a BGB die tariflichen Regelungen der Beklagten – auch dort unmittelbare Tarifbindung vorausgesetzt – ohne weiteres mit normativer Wirkung zur Anwendung gelangt. Diese Form der Überleitung wollten die Tarifvertragsparteien nicht. Sie wollten eine systematische Überleitung durch einen separaten Tarifvertrag je nach Mitarbeitergruppe. Sämtliche geschaffenen Regelungen lassen nach ihrem Sinn und Zweck nur den Schluss zu, dass die Tarifvertragsparteien ein eigenes Regelungswerk schafften, um eine gerechte und systematische Überleitung zu vollziehen. Bei dieser Überleitung koppelten sie die Zuordnung zur Gruppenstufe von den im ETV-DP AG geregelten Bedingungen, nämlich den „erbrachten Tätigkeitsjahren“ vollständig ab und ersetzten diese durch den Vergleich des Bruttojahresbezugsentgeltes. Jeder von der E. Regionalgesellschaft übergeleitete Arbeitnehmer sollte durch diesen Mechanismus eingruppiert werden.

Deshalb ist es auch völlig fernliegend, die Tätigkeitsjahre zu berücksichtigen, die der Kläger zuvor bei der Beklagten vom 13.10.2014 – 31.03.2015 erbracht hatte. Die Überleitung in den ETV-DP AG vollzieht sich – und das ist nach der Auslegung der Regelungen eindeutig und ohne jeden Zweifel – ausschließlich nach dem Überleitungstarifvertrag. Für die Gruppe der Wechsler ist es völlig unerheblich, ob diese zuvor einmal bei der Beklagten beschäftigt gewesen sind. Die Berücksichtigung dieser anderen Zeiten ist mehr als fernliegend. Denn die Tarifvertragsparteien verfolgten das Ziel der ausschließlichen Zuordnung der aufgrund der Verschmelzung übergeleiteten Beschäftigten. Für diese Mitarbeitergruppe ist ausschließlich das Vergleichsentgelt maßgeblich. Soweit der Kläger gerade aus der Formulierung „Die bei der E. Regionalgesellschaft erbrachten Tätigkeitsjahre bleiben unberücksichtigt“ das Gegenteil herauslesen will, verkennt er alle grundlegenden Auslegungskriterien. Es wurde bereits aufgezeigt, welchen Regelungsgehalt die Formulierung hat. Da die Tarifvertragsparteien die Zuordnung zur Gruppenstufe ausschließlich vom Entgeltvergleich abhängig gemacht haben, mussten sie noch klarstellen, dass bei der Zuordnung weder ein „mehr“ an „erbrachten Tätigkeitsjahren“ noch ein „weniger“ an erbrachten Tätigkeitsjahren schädlich ist. Ein weniger führt nicht zu einer Herabstufung ebenso wenig wie ein mehr zu einer Heraufsetzung führt. Eine andere Sichtweise würde den Sinn und Zweck der Regelung konterkarieren und nur diese Auslegung fügt sich nahtlos schlüssig in die Gesamtsystematik und den Sinn und Zweck der Regelung ein. Die Arbeitnehmer der E. Regionalgesellschaft werden damit unabhängig von ihrer Erwerbsbiographie ausschließlich per Vergleich des Bruttojahresbezugsentgeltes in das für sie neue Tarifregime übergeleitet. Es handelt sich um eine Regelung, mit der die erstmalige Zuordnung in das neue Entgeltschema erfolgt.

Etwas anderes ergebe sich auch nicht aus § 4 Abs. 1 lit b UAbs. 2 ETV-DP AG. Dort ist geregelt, dass ein Arbeitnehmer, dessen Arbeitsverhältnis nach dem 30.06.2019 neu begründet wurde und der am 30.06.2019 bereits in einem Arbeitsverhältnis zur Beklagten stand, mit der Begründung des neuen Arbeitsverhältnisses der Gruppenstufe des bisherigen Arbeitsverhältnisses zugeordnet bleibt, wenn sich das neue Arbeitsverhältnis anschließt. Zum einen ist bei dieser Argumentation zu beachten, dass sich die Überleitung ausschließlich nach dem TV Nr. 202 vollzieht. Zum anderen muss sich ein das neue Arbeitsverhältnis unmittelbar anschließen, sich also nahtlos fortsetzen, was beim Kläger offensichtlich nicht der Fall ist.

**3.** Aus der Anwendbarkeit des Tarifvertrages Nr. 202 ergibt sich die Zuordnung des Klägers zur Gruppenstufe „0“.

Die Auslegung hat gezeigt, dass für die Zuordnung zur Gruppenstufe ausschließlich ein Vergleich des Bruttojahresbezugsentgeltes maßgeblich ist.

Die zutreffende Berechnung des Bruttojahresbezugsentgeltes ergibt sich aus Bl. 57 – 59 GA. Nach dem Tarifvertrag Nr. 202 vollzieht sich die Berechnung für den Kläger, der in Nordrhein-Westfalen für die E. E. Regionalgesellschaft tätig gewesen ist nach dem Anhang 1 G. Dieser Anhang 1 G enthält eine detaillierte Berechnungsmethode, die die Beklagte in ihrer Berechnung auf S. 57 – 59 GA zugrunde gelegt hat. Daraus ergibt sich, dass das Bruttojahresbezugsentgelt (neu) 29.418,54 € beträgt. Das Bezugsentgelt (alt) beträgt 28.606,98 €. Damit liegt das Bruttojahresbezugsentgelt (alt) über dem Bruttojahresbezugsentgelt (neu), so dass nach § 9 Abs. 1 a) TV Nr. 202 die Gruppenstufe „0“ zur Anwendung gelangt, wenn das bisherige Monatsentgelt unter dem Monatsgrundentgelt der Gruppenstufe 1 ETV-DP AG liegt. Auch diese ist der Fall.

Diese Berechnung der Beklagten ist unstrittig, jedenfalls hat der Kläger keinerlei Einwände gegen die konkrete Berechnung der Beklagten geltend gemacht. Die erkennende Kammer hat diese Berechnung auch im Detail nachvollzogen. Sie ist zutreffend.

Der Kläger ist damit der Gruppenstufe 0 zuzuordnen.

## II.

Die Kostenentscheidung beruht auf §§ 64 Abs. 6 ArbGG, 525, 91, 97 Abs. 1 ZPO. Danach fallen die Kosten eines ohne Erfolg eingelegten Rechtsmittels der Person zur Last, die es eingelegt hat.

## III.

Die gesetzlichen Voraussetzungen für eine Zulassung der Revision an das Bundesarbeitsgericht liegen vor. Die Kammer ist der Auffassung, dass dem Rechtsstreit grundsätzliche Bedeutung zukommt. Es geht um die Auslegung von tariflichen Regelungen, die eine Vielzahl von vergleichbaren Arbeitnehmern betreffen. Damit besteht der Revisionsgrund des § 72 Abs. 2 Nr. 1 ArbGG.

### **RECHTSMITTELBELEHRUNG**

Gegen dieses Urteil kann von der klagenden Partei

#### **R E V I S I O N**

eingelegt werden.

Für die beklagte Partei ist gegen dieses Urteil ein Rechtsmittel nicht gegeben.

Die Revision muss **innerhalb einer Notfrist\* von einem Monat** schriftlich oder in elektronischer Form beim

Bundesarbeitsgericht  
Hugo-Preuß-Platz 1  
99084 Erfurt  
Fax: 0361 2636-2000

eingelegt werden.

Die Notfrist beginnt mit der Zustellung des in vollständiger Form abgefassten Urteils, spätestens mit Ablauf von fünf Monaten nach der Verkündung.

Die Revisionschrift **muss** von einem **Bevollmächtigten** unterzeichnet sein. Als **Bevollmächtigte** sind nur zugelassen:

1. Rechtsanwälte,
2. Gewerkschaften und Vereinigungen von Arbeitgebern sowie Zusammenschlüsse solcher Verbände für ihre Mitglieder oder für andere Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder,
3. Juristische Personen, deren Anteile sämtlich im wirtschaftlichen Eigentum einer der in Nummer 2 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 den Fällen der Ziffern 2 und 3 müssen die Personen, die die Revisionsschrift unterzeichnen, die Befähigung zum Richteramt haben.

Eine Partei, die als Bevollmächtigter zugelassen ist, kann sich selbst vertreten.

Die elektronische Form wird durch ein elektronisches Dokument gewahrt. Das elektronische Dokument muss für die Bearbeitung durch das Gericht geeignet und mit einer qualifizierten elektronischen Signatur der verantwortenden Person versehen sein oder von der verantwortenden Person signiert und auf einem sicheren Übermittlungsweg gemäß § 46c ArbGG nach näherer Maßgabe der Verordnung über die technischen Rahmenbedingungen des elektronischen Rechtsverkehrs und über das besondere elektronische Behördenpostfach (ERVV) v. 24. November 2017 in der jeweils geltenden Fassung eingereicht werden. Nähere Hinweise zum elektronischen Rechtsverkehr finden Sie auf der Internetseite des Bundesarbeitsgerichts [www.bundesarbeitsgericht.de](http://www.bundesarbeitsgericht.de).

**\* eine Notfrist ist unabänderlich und kann nicht verlängert werden.**

Dr. Ulrich

Hoffmann

Eickholt

Beglaubigt  
Urkundsbeamtin der Geschäftsstelle  
Landesarbeitsgericht Düsseldorf

