

Bundesarbeitsgericht
Sechster Senat

Urteil vom 23. Juli 2026
- 6 AZR 34/26 -
ECLI:DE:BAG:2026:230726.U.6AZR34.26.0

I. Arbeitsgericht Suhl

Urteil vom 7. Februar 2025
- 3 Ca 909/24 -

II. Thüringer Landesarbeitsgericht

Urteil vom 25. November 2025
- 1 Sa 66/25 -

Entscheidungsstichworte:

Verschmelzung - gesetzlicher Parteiwechsel - Sozialtarifvertrag

Hinweis des Senats:

Führende Entscheidung zu weiteren Parallelsachen

BUNDESARBEITSGERICHT



6 AZR 34/26

1 Sa 66/25

Thüringer

Landesarbeitsgericht

Im Namen des Volkes!

Verkündet am

23. Juli 2026

URTEIL

Schmidt-Brenner, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Klägerin, Berufungsklägerin und Revisionsklägerin,

pp.

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,

hat der Sechste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 23. Juli 2026 durch die Vorsitzende Richterin am Bundesarbeitsgericht Spelge, die Richterinnen am Bundesarbeitsgericht Dr. Volk und Wemheuer sowie die ehrenamtlichen Richter Sieberts und Hengstler für Recht erkannt:

1. Die Revision der Klägerin gegen das Urteil des Thüringer Landesarbeitsgerichts vom 25. November 2025 - 1 Sa 66/25 - wird zurückgewiesen.
2. Die Klägerin hat die Kosten der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

- Die Parteien streiten über die Höhe einer Abfindung aus einem Sozialtarifvertrag. 1
- Die Beklagte produzierte am Standort B ua. Scheinwerfer für die Automobilindustrie. 2
- Die A GmbH, die zum 15. Oktober 2019 in M A L (G) GmbH - die ursprüngliche Beklagte - umfirmierte, wurde mit Verschmelzungsvertrag vom 29. August 2024 auf die M A GmbH verschmolzen, die ihrerseits unter demselben Datum in M G GmbH umfirmierte. 3
- Die Beklagte beauftragte für die Ausführung der Werkslogistik in der Vergangenheit verschiedene externe Dienstleister im Rahmen von Werkverträgen, die diese zur Durchführung der Produktionsversorgung, ua. durch Lagerhaltung, Kommissionierung und Versand, mit überwiegend eigenem Personal verpflichteten. Zur Durchführung der vertraglich geschuldeten Aufgaben stellte die Beklagte den externen Dienstleistern Betriebsmittel, Gebäude, Gerätschaften und Einrichtungen zur Verfügung. Logistikdienstleister waren in der Vergangenheit: 4
- bis zum 28. Februar 2012: R GmbH,
 - vom 1. März 2012 bis zum 28. Februar 2015: B GmbH & Co. KG, später umfirmiert in B I GmbH & Co. KG,
 - vom 1. März 2015 bis zum 31. Dezember 2021: T GmbH, die zum 2. Juli 2019 in BC GmbH umfirmierte.

Zum 1. Januar 2022 fand bei der Beklagten ein Insourcing der Werkslogistik statt. Diese übernahm ab diesem Zeitpunkt die Logistikaufgaben selbst. Zwischen den Parteien ist - mit Ausnahme des Betriebsübergangs von der BC GmbH auf die Beklagte durch das Insourcing - streitig, ob in Bezug auf die Werkslogistik Betriebsübergänge der ehemaligen Logistikdienstleister auf die Beklagte stattgefunden haben. Sämtliche externen Logistikdienstleister setzten neben eigenen Arbeitnehmern auch Leiharbeitnehmer für die Erfüllung der Werkverträge ein, die sie von unterschiedlichen Zeitarbeitsunternehmen ausliehen. Auch die Beklagte selbst setzte sowohl vor als auch nach dem Insourcing eigene Arbeitnehmer und Leiharbeitnehmer am Standort B ein.

5

Die Beklagte und die Gewerkschaft IG Metall schlossen am 30. Juni 2023 aus Anlass der zum 31. März 2024 geplanten Standortschließung in B und der damit einhergehenden betriebsbedingten Beendigungen der Arbeitsverhältnisse einen Sozialtarifvertrag ab. Dieser, der die Beklagte in der Abkürzung als „MAL“ bezeichnet, bestimmt ua.:

6

„Präambel

Dieser Sozialtarifvertrag regelt den tariflichen Mindestrahmen des Ausgleichs sozialer Nachteile, die sich aus der ... getroffenen unternehmerischen Entscheidung, den Standort B zum 31.03.2024 zu schließen, für die Beschäftigten ergeben werden.

...

§ 1

Geltungsbereich

Persönlicher Geltungsbereich

Dieser Tarifvertrag gilt

1. persönlich:

- für die Beschäftigten (Arbeitnehmerinnen, Arbeitnehmer, Auszubildende, Praktikanten) von MAL am Standort B,
- sowie für bei MAL am Standort B eingesetzte Leiharbeitnehmer, soweit dieser Sozialtarifvertrag ausdrücklich Regelungen für Leiharbeitnehmer trifft,

die am Stichtag 31. März 2023 Mitglied der IG Metall waren und es für die Laufzeit dieses Sozialtarifvertrages sind.

...

2. räumlich:

für den Standort B.

§ 2

Tarifliche Abfindungen

1. Zum Ausgleich wirtschaftlicher Nachteile durch den Verlust des Arbeitsplatzes haben Beschäftigte im Geltungsbereich dieses Tarifvertrages einen Anspruch auf eine tarifliche Abfindung, wenn ihr Arbeitsverhältnis
 - aufgrund einer betriebsbedingten Arbeitgeberkündigung oder
 - aufgrund eines Aufhebungsvertrags oder
 - aufgrund eines dreiseitigen Vertrags
 - aufgrund eines vorzeitigen Ausscheidens gem. § 2 Ziffer 2. f)

endet.

Die solcherart abfindungsberechtigten Arbeitnehmer erhalten eine Abfindung, die sich nach den folgenden Bestimmungen berechnet:

- a) Sockelbetrag in Höhe von EUR 10.000,00 brutto.
- b) Zusätzlich erhalten Beschäftigte eine weitere Abfindungskomponente deren Höhe sich nach der Betriebszugehörigkeit bei MAL bemisst. Die Höhe dieser Abfindungskomponente ist auf einen Höchstbetrag von EUR 220.000,00 brutto begrenzt, sie berechnet sich wie folgt:
 - i) Bruttomonatsentgelt zum Stichtag des Ausscheidens pro angefangenem Jahr der Betriebszugehörigkeit x Faktor 1,5.
 - ii) Bei der Berechnung der Betriebszugehörigkeit werden alle Zeiten, die Beschäftigte als Leiharbeiter bei MAL im Einsatz waren, berücksichtigt.

...

§ 5

Regelung für LeiharbeiterInnen

Bei MAL beschäftigte Leiharbeiter, die in den Geltungsbereich dieses Tarifvertrages fallen und im Zeitraum vom 01.04.2023 bis 31.03.2024 mindestens einen Tag bei MAL im Einsatz waren, haben Anspruch auf eine Abfindung in Höhe von einmalig EUR 5.000,00 brutto, sofern diese Leiharbeiter in einem ‚Beobachtungszeitraum‘ von 10 Jahren mindestens 4 Jahre (mit Unterbrechungen) bei MAL tätig waren. ...“

Die Klägerin beendete zum 31. März 2024 aufgrund eines dreiseitigen Vertrags ihr Arbeitsverhältnis mit der Beklagten. Zuvor war die Klägerin in der Zeit vom 8. September 2014 bis zum 14. Oktober 2017 bei der E GmbH, einem Zeitarbeitsunternehmen, beschäftigt und wurde von dieser in der Werkslogistik bei der Beklagten eingesetzt. Ab 15. Oktober 2017 war die Klägerin bei der T GmbH, der späteren BC GmbH, angestellt. Seit dem 1. Januar 2022 war sie nach dem Insourcing der Werkslogistik und dem damit verbundenen Betriebsübergang auf die Beklagte deren Arbeitnehmerin.

Mit Schreiben vom 22. März 2023 bestätigte die Beklagte, dass die Klägerin „ab dem 08.09.2014 - 31.03.2024 durchgängig in der Abteilung Logistik bei A GmbH zuerst als Zeitarbeiter und später als festeingestellter Mitarbeiter tätig war“.

Zum Stichtag des 31. März 2023 und bis zum Zeitpunkt der mündlichen Verhandlung vor dem erkennenden Senat war die Klägerin Mitglied der IG Metall.

Die Beklagte zahlte unter Berücksichtigung der Zeiten, in denen die Klägerin ab dem 15. Oktober 2017 bei der T GmbH angestellt war, an die Klägerin auf der Grundlage des Sozialtarifvertrags eine Abfindung iHv. 40.096,43 Euro brutto.

Mit Schreiben vom 4. Juni 2024 forderte die Klägerin - erfolglos - außergerichtlich einen weiteren Abfindungsbetrag iHv. 11.827,04 Euro brutto. Die Klägerin erhob daraufhin Zahlungsklage.

Sie hat die Auffassung vertreten, die Vorbeschäftigungszeiten als Leiharbeitnehmerin bei einem Zeitarbeitsunternehmen, dessen sich der externe Logistikdienstleister bedient habe, um den Werkvertrag mit der Beklagten zu erfüllen (iF streitige Zeiten), seien bei der Berechnung der Abfindung als Zeiten der Betriebszugehörigkeit zu berücksichtigen. Daher sei die Zeit ihres Einsatzes als Leiharbeitnehmerin in der Werkslogistik durch die E GmbH vom 8. September 2014 bis zum 14. Oktober 2017 bei der Berechnung miteinzubeziehen. Da alle externen Logistikdienstleister wegen jeweils erfolgter Betriebsübergänge Rechtsvorgänger der Beklagten seien, müssten diese Zeiten als Betriebszugehörigkeit im Sinne des Sozialtarifvertrags bewertet werden. Dies umfasse neben den Zeiten ihrer Anstellung bei einem Rechtsvorgänger auch solche Zeiten, in denen sie als Leiharbeitnehmerin bei einem Rechtsvorgänger der Beklagten tätig gewesen sei.

Die Klägerin hat beantragt, 13
die Beklagte zu verurteilen, an sie 11.827,04 Euro brutto
nebst Zinsen iHv. fünf Prozentpunkten über dem jeweiligen
Basiszinssatz seit dem 21. Juni 2024 zu zahlen.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt. 14

Sie hat die Auffassung vertreten, der Sozialtarifvertrag gelte nur für die Leiharbeitnehmer, bei denen die Beklagte selbst als Entleiher aufgetreten sei. Nur dann, wenn sie selbst einen Vertrag mit den jeweiligen Zeitarbeitsunternehmen abgeschlossen habe, seien entsprechende Zeiten bei Anwendung des Sozialtarifvertrags anzuerkennen. Dies gelte nicht für Zeiten, in denen ein externer Dienstleister die Werkslogistik ausführt und zu diesem Zweck seinerseits bei einem Zeitarbeitsunternehmen Arbeitnehmer entliehen habe. Die Beklagte habe keinen Einfluss auf den Einsatz von Leiharbeitnehmern durch die externen Werkslogistiker gehabt. Auf Betriebsübergänge könne die Klägerin ihren Anspruch nicht stützen, diese würden bestritten. 15

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die hiergegen gerichtete Berufung der Klägerin zurückgewiesen. Mit der vom 16

Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt die Klägerin ihr Klagebegehren weiter.

Entscheidungsgründe

Die zulässige Revision ist unbegründet. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Klägerin gegen das klageabweisende Urteil des Arbeitsgerichts zu Recht zurückgewiesen. Die Beklagte hat die Höhe der Abfindung aus dem Sozialtarifvertrag zutreffend errechnet, die Klägerin hat keinen weitergehenden Anspruch auf Abfindung. 17

I. Die Revision ist zulässig, insbesondere richtet sie sich gegen die richtige Beklagte. Die in den Schriftsätzen der Parteien und den Rubren des erst- und zweitinstanzlichen Urteils bezeichnete Beklagte, die M A L GmbH, ist zwar erloschen. Gleichwohl ist diese Falschbezeichnung unschädlich. Es handelt sich um eine offenbare Unrichtigkeit, die nach § 319 Abs. 1 ZPO vom Senat zu berichtigen war. 18

1. Die ursprüngliche Beklagte ist durch Verschmelzung erloschen. Die als M A L GmbH in den Urteilen und Schriftsätzen bezeichnete Beklagte (zutreffend wäre: M A L (G) GmbH) wurde ausweislich der Eintragungen im Handelsregister als übertragender Rechtsträger auf die M A GmbH als übernehmender Rechtsträger verschmolzen. Der übernehmende Rechtsträger hat die Firma durch Beschluss vom 29. August 2024 in M G GmbH geändert. Die Verschmelzung nach § 2 Nr. 1 UmwG hat mit ihrer Eintragung in das Handelsregister des übernehmenden Rechtsträgers die Gesamtrechtsnachfolge des übernehmenden Rechtsträgers (§ 20 Abs. 1 Nr. 1 UmwG) und das Erlöschen des übertragenden Rechtsträgers zur Folge (§ 20 Abs. 1 Nr. 2 Satz 1 UmwG). Wegen der zugleich eintretenden Universalsukzession bedurfte es keiner weitergehenden Liquidation (vgl. *Henssler/Strohn/Heidinger/Knaier 6. Aufl. UmwG § 20 Rn. 46*). 19

2. Die Verschmelzung hat zu einem gesetzlich angeordneten Parteiwechsel auf die M G GmbH geführt. 20

Die im Beklagtenrubrum aufgeführte M A L GmbH ist nicht (mehr) parteifähig (§ 50 ZPO). Die Parteifähigkeit ist Sachentscheidungsvoraussetzung, deren Mangel in jeder Verfahrenslage von Amts wegen zu prüfen ist (§ 56 Abs. 1 ZPO), auch wenn sich dieser erst in der Revisionsinstanz herausstellt (vgl. BAG 24. Juni 2004 - 2 AZR 208/03 - zu B I 1 der Gründe; 31. August 1983 - 4 AZR 104/81 -). Die M A L (G) GmbH wurde zum 7. Oktober 2024 mit der Folge gelöscht, dass die Gesellschaft ihre Rechtsfähigkeit verlor und damit nach § 50 ZPO auch ihre Fähigkeit, Partei eines Rechtsstreits zu sein (vgl. BGH 20. Mai 2015 - VII ZB 53/13 - Rn. 19 mwN). Durch die nach § 20 Abs. 1 Nr. 1 UmwG angeordnete Gesamtrechtsnachfolge wurde auch das vorliegende Prozessrechtsverhältnis erfasst und bewirkte einen gesetzlichen Parteiwechsel auf die M G GmbH, der keine Klageänderung darstellt und deshalb auch noch im Revisionsverfahren von Amts wegen zu berücksichtigen ist (vgl. BFH 24. April 2024 - IV R 27/21 - Rn. 22 f., BFHE 285, 131; vgl. zu §§ 91, 142 VwGO BVerwG 25. April 2002 - 5 C 23.01 -; vgl. auch Henssler/Strohn/Heidinger/Knaier 6. Aufl. UmwG § 20 Rn. 43 mwN). 21

3. Eine Unterbrechung des Prozesses hat nicht stattgefunden. Die M G GmbH muss die Rechtshandlungen des Prozessbevollmächtigten der ursprünglichen Beklagten gegen sich gelten lassen. 22

Die ursprünglich beklagte M A L GmbH war durch einen Prozessbevollmächtigten vertreten, eine Aussetzung wurde nicht beantragt. Daher ist die M G GmbH ohne Unterbrechung des Verfahrens in Anwendung von § 246 Abs. 1 Halbs. 1 ZPO in den Prozess eingetreten (vgl. BGH 26. April 2016 - XI ZR 167/15 - Rn. 7; BFH 24. April 2024 - IV R 27/21 - Rn. 25 f., BFHE 285, 131). 23

Der Prozessbevollmächtigte der als Beklagte bezeichneten M A L GmbH konnte auch die M G GmbH als Rechtsnachfolgerin wirksam vertreten. In analoger Anwendung des § 86 Halbs. 1 ZPO wird die Prozessvollmacht durch die Löschung und Gesamtrechtsnachfolge nicht aufgehoben (vgl. Greger in Zöller ZPO 36. Aufl. § 246 Rn. 1). Sie wirkt im Fall des Parteiwechsels gegenüber der neuen 24

Partei fort, für sie gilt § 81 ZPO (*vgl. BeckOK ZPO/Piekenbrock Stand 1. Juli 2026 ZPO § 86 Rn. 5*). Die Gesamtrechtsnachfolge beim Vollmachtgeber, etwa durch Verschmelzung, ändert an der Identität des Rechtsstreits und damit der Wirksamkeit der Prozessvollmacht nichts (*vgl. BeckOK ZPO/Piekenbrock aaO § 81 Rn. 5*). Diese ermächtigt zu allen den Rechtsstreit betreffenden Prozesshandlungen (§ 81 ZPO iVm. § 46 Abs. 2 ArbGG; *vgl. BAG 30. Juni 2021 - 7 ABR 24/20 - Rn. 12*) und damit auch zur Entgegennahme von Rechtsmittelschriften und Vertretung in der Rechtsmittelinstanz (*vgl. BGH 1. Dezember 2003 - II ZR 161/02 - zu II 2 Gründe, BGHZ 157, 151; vgl. auch BeckOK ZPO/Piekenbrock aaO § 81 Rn. 6*).

4. Die im Hinblick auf die Gesamtrechtsnachfolge unzutreffende Bezeichnung der Beklagten in den Rubren der Urteile erster und zweiter Instanz konnte jederzeit als offenbare Unrichtigkeit gemäß § 319 Abs. 1 ZPO berichtigt werden (*vgl. BGH 1. Dezember 2003 - II ZR 161/02 - zu II 2 der Gründe, BGHZ 157, 151; Greger in Zöller ZPO 36. Aufl. § 246 Rn. 1*). Ist das Urteil jederzeit berichtigbar, dann ist es auch als unschädliche Falschbezeichnung in den Schriftsätzen anzusehen, dass die Klägerin die ursprüngliche Beklagte benannt hat, zumal keine Verwechslungsgefahr besteht, weil die ursprüngliche Beklagte erloschen und die Rechtsnachfolgerin eindeutig bestimmbar und damit identifizierbar ist (*vgl. BGH 19. Februar 2002 - VI ZR 394/00 - zu II 3 b der Gründe für den Fall der Rechtsnachfolge auf Seiten der rechtsmittelführenden Partei*).

Diese Berichtigung des Beklagtenrubrums - auch der erst- und zweitinstanzlichen Urteile - hat der Senat zu Protokoll der mündlichen Verhandlung vorgenommen.

5. Die Urteile erster und zweiter Instanz wurden auch wirksam zugestellt. Die Zustellungen erfolgten an den auch für die M G GmbH wirksam bevollmächtigten Prozessvertreter (*vgl. Rn. 24*). Der erforderliche Zustellungswille des Arbeits- und des Landesarbeitsgerichts war gegeben. Dieser bezieht sich auf die am Verfahren tatsächlich beteiligte Beklagte, mit der wirksam durch Zustellung der Klageschrift ein Prozessrechtsverhältnis begründet worden und in das die M G GmbH im Wege der Gesamtrechtsnachfolge - für die Instanzgerichte nicht

erkennbar - eingetreten ist. Entsprechendes gilt für die Zustellung des Revisions- und des Revisionsbegründungsschriftsatzes.

II. Die Revision ist jedoch unbegründet. Die Klägerin hat keinen weitergehenden Anspruch auf Abfindung aus dem Sozialtarifvertrag. Die streitigen Zeiten, dh. die Vorbeschäftigungszeiten als Leiharbeitnehmerin bei einem Zeitarbeitsunternehmen, dessen sich der externe Logistikdienstleister bediente, um den Werkvertrag mit der Beklagten zu erfüllen, sind bei der Berechnung der Abfindung nicht als Zeiten der Betriebszugehörigkeit zu berücksichtigen. 28

1. Die Klage ist zulässig. 29

a) Die Zulässigkeit der Klage scheitert insbesondere nicht an der fehlenden Parteifähigkeit der ursprünglichen Beklagten. Die nach Rechtshängigkeit eintretende Gesamtrechtsnachfolge auf die M G GmbH führt lediglich zur Berichtigung des Passivrubrums, weil diese durch den gesetzlich angeordneten Parteiwechsel in die Beklagtenstellung eingerückt ist. 30

b) Die Zahlungsklage ist auch hinreichend bestimmt iSv. § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO. Die Klägerin erhebt eine abschließende Gesamtklage (*vgl. dazu BAG 20. Dezember 2022 - 9 AZR 266/20 - Rn. 12 mwN, BAGE 179, 372*). Sie macht einen weiteren Abfindungsbetrag geltend, basierend auf aus Sicht der Klägerin anzurechnenden weiteren Betriebszugehörigkeitszeiten, dessen Höhe unstreitig ist. 31

2. Die Klage ist unbegründet. Das Landesarbeitsgericht hat zutreffend erkannt, dass die Klägerin keinen Anspruch auf eine weitere Abfindung iHv. 11.827,04 Euro brutto aus dem Sozialtarifvertrag hat. 32

a) Die Klage ist nicht bereits deshalb unbegründet, weil der Sozialtarifvertrag mit der M A L (G) GmbH abgeschlossen wurde und nicht mit der M G GmbH. Letztere ist als Rechtsnachfolgerin der Ersteren für diese in den Sozialtarifvertrag eingetreten. Bei der Verschmelzung durch Aufnahme nach § 2 Nr. 1 UmwG bewirkt die vom Gesetz in § 20 Abs. 1 Nr. 1 UmwG angeordnete Gesamtrechtsnachfolge, dass ein Firmentarifvertrag uneingeschränkt auf den aufnehmenden 33

Rechtsträger übergeht und danach kollektivrechtlich fortwirkt (vgl. BAG 18. September 2019 - 5 AZR 335/18 - Rn. 21; 15. Juni 2016 - 4 AZR 805/14 - Rn. 33 mwN, BAGE 155, 280).

b) Der persönliche Geltungsbereich des Sozialtarifvertrags ist für die Klägerin eröffnet. Sie ist eine Arbeitnehmerin, mithin Beschäftigte, von „MAL“ am Standort B, die nach den nicht angegriffenen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts am Stichtag des 31. März 2023 Mitglied der Gewerkschaft IG Metall war und es auch während der Laufzeit des Sozialtarifvertrags blieb. 34

c) Die Klägerin hat keinen Anspruch auf weitere Abfindung. Die streitigen Zeiten sind bei der Berechnung der Abfindung nicht als Betriebszugehörigkeitszeiten zu berücksichtigen. Das folgt aus der Auslegung des Sozialtarifvertrags (zu den Auslegungsgrundsätzen für Tarifverträge vgl. zB BAG 5. März 2024 - 9 AZR 46/23 - Rn. 25; 16. März 2023 - 6 AZR 130/22 - Rn. 13 mwN, BAGE 180, 279). 35

aa) Der Wortlaut des Tarifvertrags spricht gegen eine Einbeziehung der streitigen Zeiten. Dabei ist bei den in § 2 Ziff. 1 Satz 2 Buchst. b Abs. ii Sozialtarifvertrag verwendeten Begriffen „Betriebszugehörigkeit“ und „Leiharbeitnehmer“, bei denen es sich um juristische Fachbegriffe handelt, davon auszugehen, dass Tarifvertragsparteien - wenn sie den Begriff wie hier nicht eigenständig definieren oder erläutern - diesen in der Bedeutung der Fachsprache verwenden wollen (st. Rspr., zuletzt BAG 22. April 2026 - 10 AZR 143/25 - Rn. 18). 36

(1) Der Begriff der Betriebszugehörigkeit ist ausgehend von der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts als der rechtliche Bestand des Arbeitsverhältnisses zu verstehen (vgl. BAG 17. Januar 2019 - 6 AZR 585/17 - Rn. 30, BAGE 165, 36; 26. September 2007 - 10 AZR 657/06 - Rn. 18). Daraus lässt sich ableiten, dass der Arbeitnehmer in der streitigen Zeit dem Betrieb der Beklagten angehören muss. Dies schließt Beschäftigungszeiten bei einem anderen Arbeitgeber, also im Streitfall der E GmbH, aus (vgl. BAG 13. März 2007 - 1 AZR 262/06 - Rn. 13; 16. März 1994 - 10 AZR 606/93 - zu II 1 b der Gründe). 37

(2) Der Begriff des Leiharbeitnehmers verweist auf das in § 1 Abs. 1 Satz 1 AÜG definierte Drei-Personen-Verhältnis, wonach ein Arbeitgeber als Verleiher Dritten (Entleiher) Arbeitnehmer (Leiharbeitnehmer) im Rahmen seiner wirtschaftlichen Tätigkeit zur Arbeitsleistung überlässt (Arbeitnehmerüberlassung). Dies spricht gegen eine Berücksichtigung von Einsatzzeiten als Leiharbeitnehmer bei Dienstleistern der Beklagten, mithin der streitigen Zeiten. Denn dem diesem Begriff zugrundeliegenden Drei-Personen-Verhältnis wurde eine weitere Person - das Logistikunternehmen - zwischengeschaltet. Dieses war für die streitigen Zeiten der Entleiher des Leiharbeitnehmers, nicht jedoch die Beklagte. 38

bb) Ein anderes Verständnis der verwendeten Begriffe folgt nicht daraus, dass die Tarifvertragsparteien in § 1 Ziff. 1 Satz 1 iVm. § 2 Ziff. 1 Satz 2 Buchst. b Abs. ii Sozialtarifvertrag die Berücksichtigung von Zeiten, die Beschäftigte „als Leiharbeitnehmer bei MAL im Einsatz waren“, als Zeiten der Betriebszugehörigkeit fingieren wollten. Das folgt aus dem systematischen Zusammenhang des Tarifvertrags. 39

(1) Bereits die Annahme der Revision, es komme nicht auf eine arbeitsvertragliche Bindung zur Beklagten, sondern auf die Eingliederung in den Betrieb, dh. die „Zugehörigkeit zur MAL-Familie“ an, wird von den Tarifvertragsparteien im Sozialtarifvertrag nicht nachvollzogen. Vielmehr haben sie in § 2 Ziff. 1 Satz 2 Buchst. b Satz 1 Sozialtarifvertrag ausdrücklich klargestellt, dass Ausgangspunkt der Abfindung die „Betriebszugehörigkeit bei MAL“ und damit eine arbeitsvertragliche Beziehung ist. 40

(2) Diesen Ausgangspunkt haben sie durch § 2 Ziff. 1 Satz 2 Buchst. b Abs. ii Sozialtarifvertrag nicht aufgehoben, sondern lediglich ergänzt und damit deutlich gemacht, dass sie auch insoweit noch ein rechtliches Näheverhältnis zur Beklagten im Sinne des Ausübens einer von der Beklagten gesteuerten Tätigkeit vorausgesetzt haben. Ein solches Näheverhältnis ist bei früheren Leiharbeitnehmern, die die Beklagte zunächst selbst entliehen und am Standort B eingesetzt und später in ein Arbeitsverhältnis übernommen hat, für die also die Abfindungsregelungen des § 2 Sozialtarifvertrag unbestritten gelten, gegeben. Es fehlt aber in den streitigen Zeiten. 41

(3) Schließlich unterscheiden die Tarifvertragsparteien deutlich zwischen 42
den bei der Beklagten angestellten Arbeitnehmern und den bis zuletzt als Leihar-
arbeitnehmer Eingesetzten, etwa wenn sie für Leiharbeitnehmer eine besondere
Abfindungsregelung in § 5 Sozialtarifvertrag festlegen. Für eine nach den dortigen
Regelungen mindestens vierjährige Eingliederung in den Betrieb als Leihar-
arbeitnehmer sehen die Tarifvertragsparteien eine Abfindung von 5.000,00 Euro
und damit lediglich der Hälfte des Sockelbetrags nach § 2 Ziff. 1 Satz 2 Buchst. a
Sozialtarifvertrag vor, die ggf. auch nur erst seit kurzer Zeit bei der Beklagten
angestellte Arbeitnehmer erhalten. Dies zeigt die Betonung der vertraglichen Be-
ziehung zur Beklagten bzw. einer rechtlichen Nähe zu ihr in den Abfindungsre-
gelungen des Sozialtarifvertrags im Vergleich zur bloßen betrieblichen Eingliederung
im Sinne eines Tätigwerdens in der ausgelagerten Werkslogistik, auf die die
Revision abstellt.

cc) Dieses Verständnis wird durch den mit der tariflichen Abfindungsrege- 43
lung verfolgten Zweck, soziale Nachteile der Standortschließung auszugleichen,
bestätigt. Dieser findet seinen Ausdruck in der Heranziehung der Betriebszuge-
hörigkeit als typische Grundlage der Bemessung des sozialen Besitzstands, des-
sen Verlust mit einer Abfindung abgegolten werden soll. Das steht jedoch einer
Berücksichtigung der streitigen Zeiten entscheidend entgegen.

Nimmt man den gesetzlichen sozialen Besitzstand in den Blick, so lässt 44
sich feststellen, dass sich dieser nicht erhöht, wenn sich an ein Leiharbeitsver-
hältnis eine Festanstellung beim früheren Entleiher anschließt. Vorbeschäfti-
gungszeiten als Leiharbeitnehmer bei späterer - selbst nahtlos anschließender -
Festanstellung sind weder bei der Wartezeit des § 1 Abs. 1 KSchG (vgl. BAG
20. Februar 2014 - 2 AZR 859/11 - Rn. 23 ff., BAGE 147, 251) noch bei der Be-
rechnung der Kündigungsfrist des § 622 Abs. 2 BGB (vgl. LAG Rheinland-Pfalz
18. Mai 2011 - 8 Sa 137/11 - Rn. 33 f.; vgl. auch BeckOK ArbR/Gotthardt Stand
1. Juni 2026 BGB § 622 Rn. 23; BeckOGK/Kalle Stand 1. Juli 2026 BGB § 622
Rn. 49 mwN) zu berücksichtigen.

Auch das Bedürfnis der finanziellen Abgeltung des Verlusts sozialen Be- 45
sitzstands in tariflichen Regelungen lässt sich nicht ohne weiteres auf Leih-

arbeitnehmer im Verhältnis zum Entleiher übertragen. Denn die Betriebszugehörigkeit des Leiharbeitnehmers in seinem arbeitsvertraglichen Verhältnis zum Verleiher, die Ausdruck seines sozialen Besitzstands ist, bleibt unberührt. Das Bedürfnis, deren Verlust abzugelten, stellt sich im Verhältnis zum Entleiher nicht, womit die tarifliche Regelung einer solchen nur als Ausnahme verstanden werden kann. Die Einbeziehung der Zeiten auch eines dem Arbeitsverhältnis vorangehenden Einsatzes als Leiharbeitnehmer in die für die Berechnung einer Abfindung maßgebliche Betriebszugehörigkeit ist daher ebenso untypisch wie die durch die Regelung in § 5 Sozialtarifvertrag unter bestimmten Voraussetzungen vorgesehene Gewährung einer pauschalen Abfindung von 5.000,00 Euro für bei der Beklagten zuletzt noch beschäftigte Leiharbeitnehmer.

Hätten die Tarifvertragsparteien bei der Abfindungsberechnung nicht nur die Zeiten als frühere „eigene“ Leiharbeitnehmer der Beklagten, sondern auch Zeiten, in denen Leiharbeitnehmer von einem durch Werkvertrag mit der Beklagten verbundenen Logistikunternehmen entliehen waren, berücksichtigen wollen, um auf diese Weise - wie die Revision annimmt - abzugelten, dass der Leiharbeitnehmer im Verhältnis zum Entleiher gerade keinen sozialen Besitzstand aufbauen kann, hätte dies im Sinne eines Regel-Ausnahme-Verhältnisses einer mit § 5 Sozialtarifvertrag vergleichbar eindeutigen Erklärung der Tarifvertragsparteien bedurft. Daran fehlt es. 46

d) Dem Auslegungsergebnis steht höherrangiges Recht nicht entgegen. Aus diesem folgt keine zwingende Berücksichtigung der streitigen Zeiten bei der Berechnung der Betriebszugehörigkeit nach § 2 Ziff. 1 Satz 2 Buchst. b Abs. ii Sozialtarifvertrag. 47

aa) Unionsrecht steht den Abfindungsregelungen des Sozialtarifvertrags nicht entgegen. Die Entscheidung des Gerichtshofs der Europäischen Union, wonach im Rahmen eines Betriebsübergangs iSd. Richtlinie 2001/23/EG auch derjenige Veräußerer sein kann, der Leiharbeitnehmer entliehen hat (*vgl. EuGH 21. Oktober 2010 - C-242/09 - [Albron Catering] Rn. 32*), ist auf den Fall der konzerninternen Arbeitnehmerüberlassung mit einer reinen Anstellungsgesellschaft und konzernangehörigen Beschäftigungsgesellschaften begrenzt (*hM, vgl.* 48

BeckOGK/Grau Stand 1. Juni 2026 BGB § 613a Rn. 78 f. mwN; ErfK/Preis 26. Aufl. BGB § 613a Rn. 67; Müller-Bonanni in HWK 12. Aufl. § 613a BGB Rn. 225; MüKoBGB/Müller-Glöge 9. Aufl. BGB § 613a Rn. 80; Bauer/von Medem NZA 2011, 20; von Steinau-Steinrück NJW-Spezial 2012, 434; Willemsen NJW 2011, 1546; krit. Forst RdA 2011, 228; Sagan ZESAR 2011, 412, 420; aA jedenfalls bei ausschließlich für den Entleihbetrieb vorgesehene Leiharbeitnehmer Kühn NJW 2011, 1408; Heuchemer/Schielke BB 2011, 758; offengelassen BAG 15. Mai 2013 - 7 AZR 525/11 - Rn. 37 f., BAGE 145, 128). Ein solcher, nicht verallgemeinerungsfähiger Ausnahmefall liegt hier jedoch nicht vor (*zur Begrenzung auf Konzernsachverhalte aufgrund der besonderen Gefahr der Umgehung vgl. bereits die Schlussanträge des Generalanwalts vom 3. Juni 2010 in der Rechtssache - C-242/09 - [Albron Catering]*). Damit ist geklärt, dass Unionsrecht insoweit nicht die Fortschreibung etwaiger Besitzstände fordert.

Im Übrigen behauptet die Klägerin auch nicht, dass überhaupt ein Betriebsübergang vom Verleihunternehmen, der E GmbH, bei dem sie im Streitzeitraum vom 8. September 2014 bis zum 14. Oktober 2017 angestellt war, auf einen von der Beklagten beauftragten Logistiker und sodann von diesem auf die Beklagte stattgefunden hätte.

49

bb) Entsprechendes gilt mit Blick auf den von der Revision angeführten Vorlagebeschluss des Bundesarbeitsgerichts an den Gerichtshof der Europäischen Union (*BAG 1. Oktober 2024 - 9 AZR 264/23 (A) - BAGE 184, 201*) zur Auslegung der Richtlinie 2008/104/EG. Bereits die Schlussanträge des Generalanwalts vom 11. Juni 2026 in der Rechtssache - C-136/25 -, wonach die Richtlinie 2008/104/EG dahin auszulegen sei, dass, wenn ein Leiharbeitnehmer entliehen werde und während der Arbeitnehmerüberlassung ein Betriebsübergang stattfinde, Veräußerer und Erwerber für die Berechnung der Höchstdauer der Überlassung als dasselbe „entleihende Unternehmen“ anzusehen seien, zeigen, dass kein Bezug zu dem der Entscheidung des erkennenden Senats zugrundeliegenden Sachverhalt besteht.

50

III. Die Kostenentscheidung beruht auf § 97 Abs. 1 ZPO.

51

Spelge

Wemheuer

Volk

Sieberts

Y. Hengstler