

Bundesarbeitsgericht 4. Senat

Urteil vom 3. Juli 2013  
- 4 AZR 138/12 -

I. Arbeitsgericht Dortmund

Urteil vom 3. Februar 2011  
- 3 Ca 2953/10 -

II. Landesarbeitsgericht Hamm

Urteil vom 6. Oktober 2011  
- 15 Sa 508/11 -

---

Für die Amtliche Sammlung: Nein

---

Entscheidungsstichworte:

Betriebsübergang - Ablösung tariflicher Regelungen - Überleitungsregelungen des TVÜ-LWL

Gesetze:

BGB § 613a Abs. 1 Satz 2 und 3; Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst im Bereich der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (TVöD/VKA) § 18; Tarifvertrag zur Überleitung der Beschäftigten des Landschaftsverbandes Westfalen-Lippe in den TVöD und zur Regelung des Übergangsrechts vom 6. März 2007 (TVÜ-LWL) §§ 1, 2; Manteltarifvertrag für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der Elisabeth-Klinik Dortmund idF vom 6. Mai 2005 (MTV Elisabeth-Klinik) §§ 16, 20

Leitsätze:

keine

# BUNDESARBEITSGERICHT



4 AZR 138/12

15 Sa 508/11  
Landesarbeitsgericht  
Hamm

**Im Namen des Volkes!**

Verkündet am  
3. Juli 2013

## URTEIL

Freitag, Urkundsbeamtin  
der Geschäftsstelle

In Sachen

Kläger, Berufungsbeklagter, Berufungskläger, Revisionskläger  
und Revisionsbeklagter,

pp.

Beklagter, Berufungskläger, Berufungsbeklagter, Revisionsbeklagter  
und Revisionskläger,

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 3. Juli 2013 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Eylert, die Richter am Bundesarbeitsgericht Creutzfeldt und Dr. Treber sowie die ehrenamtlichen Richter Hannig und Klotz für Recht erkannt:

- I. Auf die Revision des Klägers wird unter deren Zurückweisung im Übrigen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 6. Oktober 2011 - 15 Sa 508/11 - teilweise aufgehoben und zur Klarstellung insgesamt wie folgt neu gefasst:
  1. Auf die Berufung des Klägers wird unter deren Zurückweisung im Übrigen das Urteil des Arbeitsgerichts Dortmund vom 3. Februar 2011 - 3 Ca 2953/10 - teilweise abgeändert und zur Klarstellung insgesamt wie folgt neu gefasst:
    - a) Der Beklagte wird verurteilt, an den Kläger 127,86 Euro brutto (*Kleidergeld*) nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz aus 21,31 Euro seit dem 1. Januar 2010, aus 63,93 Euro seit dem 1. Februar 2010 und aus 42,62 Euro seit dem 1. Mai 2010 zu zahlen.
    - b) Der Beklagte wird verurteilt, an den Kläger 2.353,12 Euro brutto (*Rest Jahressonderzahlung 2009*) nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten seit dem 1. Dezember 2009 zu zahlen.
    - c) Der Beklagte wird verurteilt, an den Kläger 300,00 Euro brutto (*Urlaubsgeld 2009*) nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 1. August 2009 zu zahlen.
    - d) Im Übrigen wird die Klage abgewiesen.
  2. Die Berufung des Beklagten wird zurückgewiesen.
- II. Die Revision des Beklagten wird zurückgewiesen.
- III. Von den Kosten des Rechtsstreits haben der Kläger 93 % und der Beklagte 7 % zu tragen.

## **Von Rechts wegen!**

### **Tatbestand**

Die Parteien streiten über die für das zwischen ihnen bestehende Arbeitsverhältnis geltenden Tarifverträge und daraus folgende Entgeltansprüche des Klägers.

1

Der Kläger ist seit dem 1. April 1979 beim Beklagten sowie dessen Rechtsvorgängerinnen beschäftigt und als Erzieher in der Kinder- und Jugendpsychiatrie in der Elisabeth-Klinik in Dortmund tätig. Er ist Mitglied der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft (*Gewerkschaft ver.di*) und war zumindest bis Ende des Jahres 2009 Vorsitzender des Betriebsrats der Elisabeth-Klinik. Bei der Rechtsvorgängerin des Beklagten galten die mit der Gewerkschaft ver.di geschlossenen Haustarifverträge für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der Elisabeth-Klinik „über die Vergütungsordnung/Eingruppierung“ (*TV 2006 Eingruppierung*), „über die Vergütungsordnung/Tabellen“ (*TV 2006 Tabellen*), „über eine Jahressonderzahlung“ (*TV 2006 Jahressonderzahlung*) sowie der Manteltarifvertrag idF vom 6. Mai 2005 (*MTV Elisabeth-Klinik*). In den folgenden Jahren wurden entsprechend den tariflichen Regelungen die prozentualen Tarifentgelterhöhungen aus dem öffentlichen Dienst jeweils übernommen. Zum 1. Dezember 2009 übertrug der Insolvenzverwalter der „E GmbH“, die zu dieser Zeit Trägerin der Elisabeth-Klinik war, diese auf den Beklagten. Bei der „E GmbH“ hatte der Kläger noch eine Vergütung von monatlich insgesamt 3.797,62 Euro (*Grundvergütung 3.030,55 Euro, 532,35 Euro Ortszuschlag Grundbetrag, 113,28 Euro Ortszuschlag verheiratet, 121,44 Euro Zulage*) erhalten. Zusätzlich wurde ihm das im MTV Elisabeth-Klinik vorgesehene „Kleidergeld“ gezahlt.

2

Der Beklagte ist Mitglied im Kommunalen Arbeitgeberverband Nordrhein-Westfalen (*KAV NW*) und an die von der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (*VKA*) geschlossenen Tarifverträge des öffentlichen Dienstes, insbesondere an den Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst im Bereich der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (*TVöD/VKA*), gebunden. Der KAV NW und die Gewerkschaft ver.di hatten bereits am 6. März 2007 den „Tarifvertrag zur Überleitung der Beschäftigten des Landschaftsverbandes Westfalen-Lippe in den TVöD und zur Regelung des Übergangsrechts“ (*TVÜ-LWL*) vereinbart, der im Wesentlichen die Regelungen des Tarifvertrags zur Überleitung der Beschäftigten der kommunalen Arbeitgeber in den TVöD und zur Regelung des Übergangsrechts (*TVÜ-VKA*) übernahm, diese in einzelnen Punkten jedoch modifizierte.

3

Im Vorfeld des Betriebsübergangs auf den Beklagten kam es zu Verhandlungen zwischen dem Insolvenzverwalter, dem Betriebsrat der Elisabeth-Klinik und dem Beklagten, in denen auch nach Möglichkeiten gesucht wurde, die Verpflichtungen zur Zahlung noch offener Jahressonderzahlungen und des Urlaubsgelds für das Jahr 2009 zu reduzieren. Zu einer abschließenden Verständigung mit dem Betriebsrat kam es jedoch nicht. Mit Schreiben vom 1. Dezember 2009 an alle Arbeitnehmer/-innen der Elisabeth-Klinik vertrat der Beklagte die Ansicht, der vorgeschlagene Verzicht der Mitarbeiter auf 11/12 der Jahressonderzahlung müsse zustande kommen, damit im Gegenzug der „Dehnungsbereich im Anwendungsbereich des TVöD“ zum Vorteil der Belegschaft genutzt werden könne; Voraussetzung sei, dass mindestens 80 % der Arbeitnehmer/-innen den Verzicht erklärten. Dabei ging es in der Sache um die Anerkennung von Vorbeschäftigungszeiten bei der vorzunehmenden Eingruppierung nach dem TVöD. 4

Der Betriebsrat richtete ein vom Kläger als Betriebsratsvorsitzendem unterzeichnetes Schreiben vom 27. November 2009 an die Belegschaft, in dem es ua. heißt: 5

„Herr E informierte uns darüber, dass Eure zukünftige Einstufung in Abhängigkeit zu seinen finanziellen Spielräumen steht. Mit einem Verzicht auf die Jahressonderzahlung sei es ihm möglich, auch den Gremien des LWL gegenüber, höhere Erfahrungsstufen zu rechtfertigen ...

Wir haben gegen dieses Vorgehen zwar erhebliche juristische Bedenken, sehen jedoch auch, dass sich rein rechnerisch auch für Euch ein einmaliger Verzicht gegenüber dem LWL auf 11/12 der Jahressonderzahlung innerhalb eines Jahres durch die höhere Einstufung ausgleicht.“

Bis auf den Kläger unterzeichneten alle Beschäftigten einen entsprechenden Verzicht. Der Beklagte zahlte daraufhin 1/12 der Jahressonderzahlung an alle Beschäftigten, auch an den Kläger. 6

Der Beklagte ging aufgrund der beiderseitigen Tarifgebundenheit der Parteien von der Geltung des TVöD/VKA aus und zahlte dem Kläger ab Dezember 2009 ein Entgelt nach der Entgeltgruppe 7a, Stufe 6 TVöD, das 7

- rechnerisch unstreitig - um 1.059,98 Euro und seit Anfang 2010 um 1.027,13 Euro geringer als dessen bisherige Vergütung ausfiel.

Mit seiner dem Beklagten am 3. Juli 2010 zugestellten Klage verfolgt der Kläger nach erfolgloser Geltendmachung ua. die Zahlung von 11/12 der Jahressonderzahlung iHv. 2.353,12 Euro, von 300,00 Euro Urlaubsgeld sowie der monatlichen Vergütungsdifferenzen. Er hat die Auffassung vertreten, der TVöD/VKA sei nicht in der am 1. Dezember 2009 geltenden Fassung auf das Arbeitsverhältnis anwendbar, sondern nur mit den vorher beim Beklagten praktizierten Übergangsregelungen aus dem Jahre 2007 einschließlich der dortigen Besitzstandsregelungen. Zumindest die Entgeltregelungen der Haustarifverträge der Elisabeth-Klinik seien durch den TVöD nicht abgelöst worden, sondern vielmehr nach § 613a Abs. 1 Satz 2 BGB weiter anwendbar. Selbst wenn dies nicht der Fall sein sollte, seien zumindest die Bestimmungen des MTV Elisabeth-Klinik über den Ortszuschlag und die Zulage mangels entsprechender Regelungen im TVöD durch diesen nicht abgelöst worden. Gleiches gelte für das im MTV Elisabeth-Klinik vorgesehene Kleidergeld von monatlich 21,31 Euro.

8

Der Kläger hat zuletzt beantragt

9

1. festzustellen, dass der Beklagte ihn entsprechend dem Tarifvertrag zur Überleitung der Beschäftigten des Landschaftsverbandes Westfalen-Lippe in den TVöD und zur Regelung des Übergangsrechts (*TVÜ-LWL*) zu vergüten hat;
2. hilfsweise festzustellen, dass der Beklagte ihn gemäß § 613a Abs. 1 Satz 1 BGB nach dem Haustarifvertrag für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der Elisabeth-Klinik Dortmund über die Vergütungsordnung/Tabellen und das Vergütungssystem, dem Tarifvertrag für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der Elisabeth-Klinik Dortmund über eine Jahressonderzahlung zu vergüten hat;
3. hilfsweise festzustellen, dass der Beklagte verpflichtet ist, neben dem gezahlten Gehalt nach dem TVöD die allgemeine Zulage und den Ortszuschlag nach dem Haustarifvertrag der Rechtsvorgängerin des Beklagten weiterzuzahlen;

4. für den Fall des Obsiegens mit dem Antrag zu 1. den Beklagten zu verurteilen, an ihn den Differenzbetrag in Höhe von 1.059,98 Euro brutto für den Monat Dezember 2009 und von Januar bis Mai 2010 monatlich in Höhe von 1.072,70 Euro brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit Rechtshängigkeit zu zahlen;
5. für den Fall des Obsiegens mit dem Antrag zu 2., den Beklagten zu verurteilen, an ihn den Differenzbetrag in Höhe von 1.059,98 Euro für den Monat Dezember 2009 und in Höhe von monatlich 1.027,13 Euro brutto für die Monate Januar bis März 2010 nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit Rechtshängigkeit zu zahlen;
6. für den Fall des Obsiegens mit dem Antrag zu 3., den Beklagten zu verurteilen, an ihn neben der Vergütung nach dem TVöD den Ortszuschlag in Höhe von 532,35 Euro brutto und die allgemeine Zulage in Höhe von 113,28 Euro brutto jeweils für die Monate Dezember 2009 bis Mai 2010 nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit Rechtshängigkeit zu zahlen;
7. den Beklagten zu verurteilen, an ihn ein monatliches Kleidergeld in Höhe von 21,31 Euro brutto für die Monate Dezember 2009 bis Mai 2010 nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 1. Januar 2010 zu zahlen;
8. den Beklagten zu verurteilen, an ihn den noch ausstehenden Teil der Jahressonderzahlung von 2.353,12 Euro brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 1. Dezember 2009 zu zahlen und
9. den Beklagten zu verurteilen, an ihn das ausstehende Urlaubsgeld für 2009 von 300,00 Euro brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 1. August 2009 zu zahlen.

Der Beklagte hat zur Begründung seines Klageabweisungsantrags ausgeführt, die Regelungen der Haustarifverträge der Rechtsvorgängerin seien mit dem Betriebsübergang aufgrund beiderseitiger Tarifgebundenheit der Par-

10

teilen an den TVöD durch diesen verdrängt worden. Die bisherigen Gehaltsbestandteile des BAT seien abgeschafft worden und im einheitlichen Entgelt des TVöD aufgegangen. Auch die Kleidergeldregelung im MTV Elisabeth-Klinik sei durch den TVöD/VKA abgelöst worden. Dieser enthalte zwar keine ausdrückliche Vereinbarung zum Kleidergeld, schließe aber - anders als die bei der Rechtsvorgängerin geltende Regelung - einen Anspruch auf Aufwendungersatz für den Fall der Beschädigung von privater Kleidung im Dienst nicht aus. Damit könne die bisherige Tarifregelung über diesen Komplex nicht fortwirken. Ansprüche des Klägers aus dem TV 2006 Jahressonderzahlung seien verwirkt. Er verhalte sich treuwidrig, wenn er einerseits als Betriebsratsvorsitzender der Belegschaft den entsprechenden Verzicht nahelege, diesen aber als einziger Arbeitnehmer nicht selbst erkläre.

Das Arbeitsgericht hat den Beklagten zur Zahlung der restlichen Jahressonderzahlung und des Urlaubsgelds 2009 verurteilt und die Klage im Übrigen abgewiesen. Die hiergegen gerichteten Berufungen beider Parteien hat das Landesarbeitsgericht zurückgewiesen. Mit den vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revisionen verfolgen die Parteien ihre bisherigen Prozessziele weiter.

11

## **Entscheidungsgründe**

Die Revision des Beklagten ist unbegründet. Die Revision des Klägers ist nur hinsichtlich des Anspruchs auf Zahlung von Kleidergeld (*Klageantrag zu 7.*) begründet; im Übrigen ist sie unbegründet.

12

I. Die Klage ist zulässig.

13

1. Dies gilt zunächst für die Feststellungsanträge zu 1. bis 3. Sie sind in der Sache auf die Feststellung der für das Arbeitsverhältnis der Parteien maßgebenden Vergütungsregelungen gerichtet. Sie stehen in einem zulässigen Eventualverhältnis zueinander, das in abgestufter Form drei mögliche Rechtsverhältnisse zur Entscheidung stellt, die - jedenfalls grundsätzlich - jeweils als Grundlage für die dem Kläger vom Beklagten zu zahlende Vergütung in Be-

14



tracht kommen. Es handelt sich jeweils um einen sogenannten Elementenfeststellungsantrag (vgl. zum Begriff und zu den Voraussetzungen: BAG 21. April 2010 - 4 AZR 755/08 - Rn. 19 mwN), der jedenfalls als Zwischenfeststellungsantrag nach § 256 Abs. 2 ZPO zulässig ist. Mit der rechtskräftigen Feststellung durch die Zwischenfeststellungsklage soll der Kläger verhindern können, dass ein späterer Rechtsstreit derselben Parteien über auf das zugrunde liegende Rechtsverhältnis gestützte Ansprüche (hier die unechten Hilfsanträge zu 4., 5. und 6.) einer abweichenden Beurteilung zugeführt werden kann (vgl. zB BAG 19. Oktober 2011 - 5 AZR 566/10 - Rn. 22). Soweit der Kläger im Hilfsantrag zu 2. für sein Rechtsschutzbegehren die von ihm für zutreffend gehaltene Rechtsgrundlage nennt, ist dies unschädlich. Damit ist erkennbar keine Einschränkung auf eine bestimmte rechtliche Begründung vorgenommen worden.

2. Auch die unechten Hilfsanträge zu 4. bis 6. auf Zahlung der sich jeweils bei Erfolg einer der Anträge zu 1. bis 3. ergebenden Beträge für einen bestimmten in der Vergangenheit liegenden Zeitraum sind zulässig. Es bestehen keine Bedenken, einen Leistungsantrag von der innerprozessualen Bedingung des Erfolgs (und nicht etwa, wie bei „echten“ Hilfsanträgen, des Nicht-Erfolgs) eines Hauptantrags abhängig zu machen (zB BAG 15. Dezember 2010 - 4 AZR 170/09 - Rn. 14). 15

II. Die Klage ist nur zum Teil begründet. 16

Die Vorinstanzen sind rechtsfehlerfrei davon ausgegangen, dass sich das Entgelt des Klägers ab dem 1. Dezember 2009 weder nach den Haustarifverträgen der Elisabeth-Klinik noch nach dem TVÜ-LWL richtet. Sich hierauf stützende Ansprüche des Klägers (Anträge zu 1. bis 3.) bestehen nicht, weshalb die unechten Hilfsanträge zu 3. bis 6. nicht zur Entscheidung anfallen. Weiterhin haben die Vorinstanzen zutreffend erkannt, dass der Kläger nach den Bestimmungen des TV 2006 Jahressonderzahlung die vollständige Jahressonderzahlung und das Urlaubsgeld für das Jahr 2009 von dem Beklagten verlangen kann. Darüber hinaus besteht ein Anspruch des Klägers auf Zahlung eines Kleidergelds nach § 20 MTV Elisabeth-Klinik, weil diese tarifliche Regelung nicht durch den TVöD/VKA abgelöst worden ist. 17

1. Der Feststellungsantrag zu 1. ist unbegründet. Der Beklagte ist nicht verpflichtet, den Kläger auf der Basis des TVÜ-LWL zu vergüten. Dieser Tarifvertrag gilt nicht für das Arbeitsverhältnis der Parteien. Zwar sind der Kläger als Mitglied der tarifschließenden Gewerkschaft und der Beklagte als Arbeitgeber nach § 2 Abs. 1 TVG an diesen Tarifvertrag gebunden (§ 3 Abs. 1 TVG). Das Arbeitsverhältnis wird jedoch nicht vom Geltungsbereich des TVÜ-LWL erfasst. 18

a) Der TVÜ-LWL enthält ua. folgende Bestimmungen: 19

**„§ 1 Geltungsbereich**

Für die Beschäftigten des Landschaftsverbandes Westfalen-Lippe (LWL) gelten der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) vom 13. September 2005, der Tarifvertrag zur Überleitung der Beschäftigten der kommunalen Arbeitgeber in den TVöD und zur Regelung des Übergangsrechts (TVÜ-VKA) vom 13. September 2005 einschließlich des diese Tarifverträge ergänzenden bzw. ersetzenden Tarifrechts und das dazu im Bereich des Kommunalen Arbeitgeberverbandes NW (KAV NW) vereinbarte landesbezirkliche Tarifrecht - jeweils in ihren/seinen aktuellen Fassungen - mit den sich aus den nachstehenden Vorschriften ergebenden Abweichungen.

**§ 2 Abweichungen vom TVÜ-VKA**

...“

b) Der TVÜ-VKA regelt den Geltungsbereich wie folgt: 20

**„§ 1  
Geltungsbereich**

(1) Dieser Tarifvertrag gilt für Angestellte, Arbeiterinnen und Arbeiter, deren Arbeitsverhältnis zu einem tarifgebundenen Arbeitgeber, der Mitglied eines Mitgliedverbandes der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) ist, über den 30. September 2005 hinaus fortbesteht, und die am 1. Oktober 2005 unter den Geltungsbereich des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst (TVöD) fallen, für die Dauer des ununterbrochen fortbestehenden Arbeitsverhältnisses. ...“

c) Danach wird das zwischen den Parteien am 1. Dezember 2009 aufgrund des Betriebsübergangs zustande gekommene Arbeitsverhältnis nicht vom TVÜ-LWL erfasst, weil weder am 30. September 2005 noch am 1. Oktober 2005 zwischen den Parteien ein Arbeitsverhältnis bestand. 21

§ 2 TVÜ-LWL enthält keine Abweichungen von § 1 TVÜ-VKA, weshalb diese Tarifregelung unverändert auch für die Beschäftigten des Beklagten gilt. Sie enthält eine Übergangsregelung, die ausschließlich dazu bestimmt ist, die schon am 30. September 2005 beim Beklagten Beschäftigten in das neue Tarifsystem des TVöD überzuleiten. Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis erst nach diesem Zeitpunkt mit einem an den TVöD tarifgebundenen Arbeitgeber begründet worden ist, fallen nicht unter den Geltungsbereich des TVÜ-VKA und werden auch nicht vom TVÜ-LWL erfasst. Ferner liegt auch kein Übergang eines Arbeitsverhältnisses vor, bei dem bis einschließlich des 30. September 2005 die Tarifbestimmungen des TVÜ-LWL galten und das ab dem 1. Oktober 2005 bei einem anderen tarifgebundenen Arbeitgeber, der Mitglied eines Mitgliedsverbands der VKA war, fortgesetzt wurde, so dass dahinstehen kann, ob eine solche Fallgestaltung von den tariflichen Überleitungsbestimmungen erfasst wäre. 22

d) Entgegen der Auffassung des Klägers gelten die Regelungen des TVÜ-LWL im Arbeitsverhältnis der Parteien auch nicht aufgrund systematischer Erwägungen in „ergänzender und erweiternder“ Auslegung der Tarifnorm, weil sie auch noch einen später erfolgten Wechsel aus einem „BAT-basierten Vergütungssystem“ erfassen wollten. Diese Auffassung ist unzutreffend. 23

aa) Bei einem Betriebsübergang werden die Rechte und Pflichten, soweit sie durch einen normativ geltenden Tarifvertrag geregelt waren - was bei allen vorliegend streitigen Ansprüchen der Fall ist -, nur dann und in dem Umfang nach § 613a Abs. 1 Satz 2 BGB Inhalt des Arbeitsverhältnisses mit dem Erwerber, soweit sie nicht bei diesem durch Rechtsnormen eines anderen Tarifvertrags, an den beide Arbeitsvertragsparteien normativ gebunden sind, geregelt werden (§ 613a Abs. 1 Satz 2 und 3 BGB). 24

Im Falle eines Betriebsübergangs auf einen Erwerber, der aufgrund seiner Mitgliedschaft in einem KAV an den TVöD/VKA gebunden ist, sind diese Voraussetzungen für ein Arbeitsverhältnis mit einem Arbeitnehmer, der Mitglied der Gewerkschaft ver.di ist, erfüllt, wenn das Arbeitsverhältnis zum Zeitpunkt des Betriebsübergangs übergeht. Damit gelten die zu diesem Zeitpunkt bestehenden Tarifnormen unmittelbar und zwingend für das Arbeitsverhältnis (*vgl. für eine nach Beginn des Arbeitsverhältnisses begründete beiderseitige Tarifgebundenheit auch: BAG 11. Mai 2005 - 4 AZR 315/04 - zu I 2 c cc der Gründe, BAGE 114, 332*). Des nach § 613a Abs. 1 Satz 2 BGB vermittelten, zeitlich begrenzten Schutzes bedarf es nicht, wenn dieselbe Gewerkschaft (*hier: Gewerkschaft ver.di*) einen Tarifvertrag auch für den Geltungsbereich des neuen Arbeitgebers abgeschlossen hat. Insoweit ist der Arbeitnehmer nicht gesondert schutzbedürftig (*vgl. dazu ausf. BAG 22. April 2009 - 4 AZR 100/08 - Rn. 67 ff., BAGE 130, 237*).

25

bb) Damit gilt im Arbeitsverhältnis der Parteien grundsätzlich nur der Tarifstand des Zeitpunkts, zu dem die kongruente Tarifgebundenheit und das Arbeitsverhältnis - erstmals - bestanden. Dies ist entsprechend des maßgebenden Zeitpunkts des Betriebsübergangs auf den Beklagten nicht der des vom Antrag zu 1. erfassten TVÜ-LWL, an den die Parteien nicht beiderseits gebunden sind, sondern derjenige des TVöD/VKA.

26

cc) Für die vom Kläger vertretene Auslegung, die Tarifvertragsparteien des TVÜ-VKA hätten die Geltungswirkung des Überleitungsrechts auf alle Arbeitsverhältnisse erstrecken wollen, die in einem „BAT- oder BAT-basierten Vergütungssystem“ gestanden haben und auch nach dem 1. Oktober 2005 zu einem beliebig späteren Zeitpunkt zu einem Mitglied eines KAV wechseln, fehlt es schon angesichts der klaren Regelung in § 1 TVÜ-VKA über Bestand und Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses an jedem Anhaltspunkt. Zudem wäre der Begriff eines „BAT- oder BAT-basierten Vergütungssystems“ zu unbestimmt, um eine darauf gegründete Absicht der Herbeiführung solcher Rechtsfolgen zu unterstellen, die der Kläger für sich in Anspruch nimmt.

27

2. Die für den Fall des Unterliegens mit dem Antrag zu 1. vom Kläger - gestuft - gestellten Hilfsanträge zu 2. und 3. sind unbegründet. Der Kläger hat für die Zeit nach dem Betriebsübergang am 1. Dezember 2009 keine Ansprüche auf eine Vergütung, auf eine Jahressonderzahlung oder auf die allgemeine Zulage und den Ortszuschlag nach den Haustarifverträgen der Elisabeth-Klinik. Deren Regelungen finden im Arbeitsverhältnis der Parteien keine Anwendung. Dies hat das Landesarbeitsgericht zutreffend erkannt. 28
- a) Das Berufungsgericht ist davon ausgegangen, dass der TVöD/VKA das Entgelt der Arbeitnehmer abschließend und einheitlich regelt. Die früheren Grundlagen des Vergütungssystems nach dem BAT, bestehend aus Grundvergütung, Ortszuschlag und allgemeiner Zulage, seien durch den TVöD/VKA insgesamt bewusst aufgehoben und durch ein einheitliches Tabellenentgelt nebst Leistungskomponente (§ 18 TVöD/VKA) abgelöst worden. Dies schließe eine Weitergeltung einzelner Komponenten des bisherigen Regelungswerks aus. Es gelte allein das Ablösungsprinzip. 29
- b) Dies ist im Ergebnis und in der Begründung rechtsfehlerfrei. Der hiergegen gerichtete Angriff der Revision des Klägers bleibt erfolglos. Wenn der Kläger meint, der TVöD könne die Entgeltregelungen der Haustarifverträge der Elisabeth-Klinik nicht „verdrängen“ und diese ablösen, da dessen Gesamtstruktur und einzelne Vergütungselemente keine Entsprechung im TVöD/VKA fänden, weshalb die bisherigen Tarifregelungen nach § 613a Abs. 1 Satz 2 BGB Inhalt des Arbeitsverhältnisses mit dem Beklagten geworden seien, findet diese Auffassung im Gesetz keine Stütze. 30
- aa) Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ist nach § 613a Abs. 1 Satz 3 BGB die in Satz 2 derselben Vorschrift geregelte „Transformation“ tariflich geregelter Rechte und Pflichten nur insoweit ausgeschlossen, als die bisherigen Regelungsbereiche durch den zwischen Erwerber und Arbeitnehmer unmittelbar und zwingend geltenden „anderen Tarifvertrag“ abweichend geregelt worden sind. Dies ergibt sich bereits aus dem Wortlaut von § 613a Abs. 1 Satz 3 BGB, der mit seiner Formulierung „die Rechte und Pflichten“ ersichtlich an Satz 2 dieser Vorschrift anknüpft. Danach ist derselbe Regelungsgegen- 31

stand dann betroffen, wenn der Tarifvertrag beim Erwerber eine Regelung dazu enthält (*BAG 20. April 1994 - 4 AZR 342/93 - zu IV 3 a der Gründe mwN*) oder wenn diesem Tarifvertrag zu entnehmen ist, dass er die im Arbeitsverhältnis fortwirkenden Tarifregelungen insgesamt ablösen sollte (*BAG 22. Januar 2003 - 10 AZR 227/02 - zu II 2 der Gründe*). Hiervon geht im Grundsatz auch der Kläger aus.

bb) Im Einzelfall ist daher auf die Regelungsabsicht der Parteien des Tarifvertrags abzustellen. Ergibt sich aus dem Wortlaut oder Zusammenhang des „anderen Tarifvertrags“ iSv. § 613a Abs. 1 Satz 3 BGB mit hinreichender Deutlichkeit, dass ein bestimmter Regelungsbereich abschließend erfasst werden sollte, dann ist von einer anderweitigen Regelung und damit „Ablösung“ der Normen des bisherigen Tarifvertrags auch dann auszugehen, wenn die im beim Veräußerer geltenden Tarifvertrag geregelten Sachbereiche nicht ausdrücklich oder im Detail anders geregelt werden. Für den insoweit festzustellenden Willen der Tarifvertragsparteien des beim Erwerber geltenden Tarifvertrags hinsichtlich der Bestimmung der Reichweite ihres Regelungswillens ist auf die herkömmlichen Maßstäbe der Tarifauslegung zurückzugreifen (*zu den Maßstäben der Auslegung des normativen Teils eines Tarifvertrags siehe nur BAG 17. Oktober 2007 - 4 AZR 1005/06 - Rn. 40, BAGE 124, 240*).

cc) Danach haben die Vorinstanzen rechtsfehlerfrei einen einheitlichen Regelungsbereich „Entgelt/Vergütung“ im TVöD/VKA angenommen und damit eine Fortgeltung derjenigen Elemente des Vergütungssystems aus den Haustarifverträgen der Elisabeth-Klinik ausgeschlossen, auf die der Kläger seine Hilfsanträge zu 2. und 3. stützt.

(1) Die Abschaffung familienbezogener Vergütungsbestandteile und deren Ersetzung durch ein einheitliches Tabellenentgelt sowie leistungsbezogene Entgeltanteile war einer der zentralen Bestandteile der Tarifreform für den öffentlichen Dienst (*vgl. nur für den TVöD: Bredendiek/Fritz/Tewes ZTR 2005, 230, 233; für den TV-L: Clemens/Scheuring/Steingen/Wiese TV-L Stand Mai 2013 Teil II Einleitung Rn. 12*). Das Tabellenentgelt besteht nunmehr aus einem monatlichen Festbetrag und ersetzt das bisherige System, bestehend aus einer

Grundvergütung, dem Ortszuschlag und der allgemeinen Zulage, wie es im Bereich des BAT für Angestellte galt. Ferner zeigen die Besitzstandsregelungen im TVÜ-VKA, dass der bisherige Ortszuschlag in die Stufenzuordnungen nach den neuen Entgelttabellen einbezogen (§ 5 TVÜ-VKA) und ua. die kinderbezogenen Entgeltbestandteile in einer Besitzstandszulage berücksichtigt wurden (§ 11 TVÜ-VKA). Das belegt deren bewusste Abschaffung für die Zukunft und ihre Nichtberücksichtigung für neu begründete Arbeitsverhältnisse, die nicht unter den Geltungsbereich des TVÜ-VKA fallen.

(2) Von diesem Regelungswillen werden auch die Bestimmungen des MTV Elisabeth-Klinik und die weiteren haustarifvertraglichen Vergütungsregelungen erfasst, da sie weitgehend an das BAT-System angelehnt waren. 35

(a) Die Bestimmungen in den Haustarifverträgen der Elisabeth-Klinik entsprechen bis hin zur Möglichkeit des Bewährungsaufstiegs weitgehend der Struktur des BAT. In § 16 MTV Elisabeth-Klinik ist die Eingruppierung der Arbeitnehmer im Sinne einer sog. Tarifautomatik geregelt und die Vergütung setzt sich - wie früher in § 26 BAT - aus den Bestandteilen der Grundvergütung, dem Ortszuschlag sowie den Zulagen zusammen. Der TV 2006 Eingruppierung enthält einen Katalog von Tätigkeitsmerkmalen, nach denen die Eingruppierung der Beschäftigten erfolgt. Dabei sind teilweise Fallgruppen im Bewährungsaufstieg vorgesehen. Der TV 2006 Tabellen enthält die den konkreten Vergütungsgruppen zugeordneten Vergütungsbeträge in der Form einer Vergütungstabelle. Nach § 2 dieses Tarifvertrags sollen die Tariferhöhungen des öffentlichen Dienstes zukünftig auf diese Tabelle übernommen und diese - nebst Ortszuschlag sowie allgemeiner Zulage - entsprechend fortgeschrieben werden. 36

(b) Diese Regelungen sind wegen der bewusst einheitlichen Gestaltung des neuen Entgeltsystems des TVöD/VKA durch diesen im Ganzen nach § 613a Abs. 1 Satz 3 BGB abgelöst worden. Insoweit gilt nichts anderes als für die frühere tarifliche Wirkung der Vergütungsregelungen des BAT. 37

3. Der Kläger hat einen Anspruch auf Zahlung des in der Höhe nicht streitigen Kleidergelds nach § 20 MTV Elisabeth-Klinik. Diese Tarifregelung ist 38

durch den TVöD/VKA nicht abgelöst worden. Die bis zum Betriebsübergang in § 20 MTV Elisabeth-Klinik geregelten Rechte und Pflichten gelten nach § 613a Abs. 1 Satz 2 BGB im Arbeitsverhältnis der Parteien unverändert fort.

a) § 20 MTV Elisabeth-Klinik lautet: 39

**„§ 20 Kleidergeld**

1. Jede Arbeitnehmerin/jeder Arbeitnehmer des pädagogisch-pflegerischen Bereichs erhält für die dienstliche Zurverfügungstellung privater Kleidung anstelle von Dienstkleidung pro Quartal ein Kleidergeld in Höhe von 125 DM.
2. Das Kleidergeld wird mit dem ersten Gehalt eines Quartals ausgezahlt (Januar, April, Juli, Oktober).
- ...
5. Mit Zahlung dieser Pauschale sind sämtliche Ansprüche bei Beschädigung von Kleidung gegenüber dem Arbeitgeber abgegolten. Ansprüche gegenüber Dritten sind davon nicht berührt.“

b) Entgegen der Ansicht der Vorinstanzen hat der TVöD/VKA diese tarifliche Regelung nicht abgelöst. Der TVöD/VKA enthält zur Frage der Dienstkleidung keine Regelungen. 40

aa) Für eine Ablösung bisher durch einen Tarifvertrag geregelter „Rechte und Pflichten“ aus dem Arbeitsverhältnis durch einen beim Erwerber geltenden anderen Tarifvertrag kommt es auf die Identität der Regelungsbereiche an (*vgl. oben unter II 2 b bb*). Die Vorinstanzen sind im Ergebnis fehlerhaft davon ausgegangen, dass immer dann, wenn im übergegangenen Arbeitsverhältnis eine „andere“ Regelung eingreift, die die im Tarifvertrag des Veräußerers geregelten Rechte und Pflichten betrifft, eine solche Ablösung vorliegt. 41

Diese Auffassung verkennt § 613a Abs. 1 Satz 3 BGB, der eine Ablösung durch eine (für das Arbeitsverhältnis neu geltende) Tarifregelung voraussetzt. Haben sich die Tarifvertragsparteien des Tarifvertrags des Erwerbers nicht mit dem Regelungsbereich beschäftigt oder haben sie bewusst keine Regelung getroffen, findet keine Ablösung statt. Dass in solchen Fallgestaltungen 42



ein allgemeines gesetzliches Regelwerk zur Verfügung steht, bedeutet nicht, dass die Tarifvertragsparteien den Regelungsbereich anders geregelt haben. Es mangelt gerade an einer eigenen Regelung. Lediglich dann, wenn sich aus dem Wortlaut und dem tariflichen Gesamtzusammenhang ein Regelungswille der Tarifvertragsparteien entnehmen lässt, der in der Wirkung einer eigenständigen Regelung gleichsteht (*etwa: „Für den Aufwendungsersatz und die Schadensersatzpflicht des Arbeitgebers gelten die gesetzlichen Bestimmungen“*), kann von einem solchen eigenständigen Regelungswillen ausgegangen werden. Dies ist vorliegend für die Schadensersatzpflicht des Arbeitgebers bei der Beschädigung von Privatkleidung im Dienst nicht der Fall.

bb) Darüber hinaus haben die Vorinstanzen den Regelungsgehalt von § 20 MTV Elisabeth-Klinik zu Unrecht auf einen Ausschluss der Schadensersatzpflicht beschränkt. Es bedarf keiner Klärung, ob mit der Regelung möglicherweise die Verpflichtung zum Tragen von Dienstkleidung (*etwa weiße Kleidung, vgl. dazu BAG 13. Februar 2003 - 6 AZR 536/01 - BAGE 104, 348*) verbunden ist. Jedenfalls ergibt sich aus ihr, dass der Arbeitgeber keine Dienstkleidung stellt, sondern im Zweifel der Arbeitnehmer hierfür verantwortlich ist und er dafür ein verstetigtes monatliches Kleidergeld von pauschal 21,31 Euro erhält. Die konstitutive Begründung eines solchen Zahlungsanspruchs kann nicht darauf reduziert werden, auch nur mögliche Schadensersatzansprüche des Arbeitnehmers sollten damit abgegolten sein. 43

c) Der Antrag ist hinsichtlich der Zinsen dagegen nur teilweise begründet. Der vom Kläger angenommene einheitliche Zinszeitpunkt - 1. Januar 2010 - ist nur für einen Teil des Kleidergelds zutreffend. 44

Das Kleidergeld ist mit dem jeweils ersten Monatsentgelt des Quartals zu zahlen. Daraus ergibt sich für den Monat Dezember 2009 jedenfalls die geltend gemachte Verzinsungspflicht ab dem 1. Januar 2010. Für die Monate Januar bis März 2010 war das Kleidergeld am Auszahlungstag des Januargehalts fällig. Das ist nach dem zwischen den Parteien normativ geltenden § 24 Abs. 1 TVöD/VKA der letzte Tag des Monats. Es ist daher ab dem 1. Februar 2010 zu verzinsen. Entsprechendes gilt für das Kleidergeld für die Monate April und Mai 45

2010. Hier ist der Betrag ab dem 1. Mai 2010 zu verzinsen. Im Übrigen ist der Zinsantrag unbegründet.

4. Die Klage ist ferner hinsichtlich des Anspruchs auf Zahlung der restlichen Sonderzahlung in Höhe von 11/12 des Jahresbetrags sowie auf Zahlung von 300,00 Euro Urlaubsgeld begründet. 46

a) Der TV 2006 Jahressonderzahlung enthält ua. folgende Regelungen: 47

**„§ 2**

Beschäftigte, die nach dem 01.01.2006 bei der Elisabeth-Klinik beschäftigt werden, erhalten mit dem Gehalt für den Monat November eines jeden Jahres eine Jahressonderzahlung in folgender Höhe:

...

ab dem sechsten Jahr der Beschäftigung 83 Prozent,  
bezogen auf das Monatsgehalt für den Monat September des laufenden Jahres.

**§ 3**

Voraussetzung für den Anspruch auf die Jahressonderzahlung ist das Bestehen eines Beschäftigungsverhältnisses am 1. Oktober eines laufenden Jahres, das nicht vor dem 31. März des Folgejahres endet.

...

Beschäftigte, die vor dem 31. März des Folgejahres ausscheiden und bereits ihre Jahressonderzahlung erhalten haben, verlieren ihren Anspruch und sind zur Rückzahlung verpflichtet.

...

**§ 4**

Für die beim Inkrafttreten des Tarifvertrages bei der Elisabeth-Klinik beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wird auch weiterhin ein jährliches Urlaubsgeld in Höhe von 255,65 Euro bzw. 332,34 Euro, gestaffelt nach Vergütungsgruppen, gezahlt. Das Urlaubsgeld ist mit der Gehaltszahlung für den Monat Juli des laufenden Jahres auszuführen.

...“

- b) Hiernach hat der Kläger gegen den Beklagten einen Anspruch auf Zahlung der geltend gemachten Beträge. 48
- aa) Der Kläger erfüllt die Anspruchsvoraussetzungen beider Leistungen nach §§ 2, 3 und § 4 TV 2006 Jahressonderzahlung dem Grunde nach. Das ist zwischen den Parteien ebenso unstrittig wie die Höhe der geltend gemachten Forderungen und eine etwaige Haftung des Beklagten als Gesamtschuldner nach § 613a Abs. 2 Satz 1 BGB. 49
- bb) Entgegen der Auffassung des Beklagten steht dem Anspruch des Klägers auf die restliche Jahressonderzahlung auch nicht der Grundsatz von Treu und Glauben (§ 242 BGB) entgegen. Der Einwand, der Kläger verhalte sich „widersprüchlich“ und „treuwidrig“, weshalb eine „unzulässige Rechtsausübung“ vorliege, weil er als Betriebsratsvorsitzender der Belegschaft die Annahme der Verzichtserklärung auf diesen Teil der Jahressonderzahlung empfohlen habe, ist unzutreffend. Erklärungen des Klägers in seiner Funktion als Betriebsratsvorsitzender können ihn nicht in der Ausübung seiner Privatautonomie bei der Abgabe von Willenserklärungen für sich selbst binden. Dies gilt umso mehr, als der Betriebsratsvorsitzende nach § 26 Abs. 2 Satz 1 BetrVG den Betriebsrat im Rahmen der von diesem gefassten Beschlüsse vertritt. Das Landesarbeitsgericht hat deshalb den diesbezüglichen Tatsachenvortrag des Beklagten als unerheblich beurteilt, weshalb eine von dem Beklagten beantragte Beweisaufnahme ohnehin nicht hätte stattfinden dürfen. Es bedurfte deshalb auch keines weiteren rechtlichen Hinweises des Landesarbeitsgerichts, wie der Beklagte meint. Dies gilt umso mehr, als nicht ersichtlich ist, warum ein „gewissenhafter und prozesskundiger Prozessbeteiligter“ (so die Revisionsbegründung des Beklagten) nicht mit dieser - zudem allein rechtlich zutreffenden - Auffassung rechnen musste, die überdies bereits vom Arbeitsgericht vertreten und begründet worden war. 50

III. Die Kosten des Rechtsstreits sind von den Parteien anteilig nach dem 51  
Obsiegen und dem Unterliegen zu tragen (§ 92 Abs. 1 Satz 1 ZPO).

Eylert

Treber

Creutzfeldt

Hannig

H. Klotz