

Bundesarbeitsgericht
Fünfter Senat

Urteil vom 25. Februar 2015
- 5 AZR 483/13 -
ECLI:DE:BAG:2015:250215.U.5AZR483.13.0

I. Arbeitsgericht Münster

Urteil vom 5. Juli 2011
- 3 Ca 2546/10 -

II. Landesarbeitsgericht Hamm

Urteil vom 21. November 2012
- 2 Sa 1223/11 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Entscheidungsstichworte:

Kleine dynamische Bezugnahmeklausel - Tarifsukzession - ergänzende Vertragsauslegung

Bestimmungen:

BGB §§ 133, 157, 140; BetrVG § 77 Abs. 3 Satz 1; Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) § 37

Hinweis des Senats:

Parallelentscheidung zu führender Sache - 5 AZR 481/13 -

BUNDESARBEITSGERICHT



5 AZR 483/13
2 Sa 1223/11
Landesarbeitsgericht
Hamm

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
25. Februar 2015

URTEIL

Radtke, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Beklagte, Berufungsklägerin und Revisionsklägerin,

pp.

Klägerin, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 25. Februar 2015 durch den Vizepräsidenten des Bundesarbeitsgerichts Dr. Müller-Glöge, den Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Biebl, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Weber sowie den ehrenamtlichen Richter Dr. Dombrowsky und die ehrenamtliche Richterin Zorn für Recht erkannt:

1. Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 21. November 2012 - 2 Sa 1223/11 - wird zurückgewiesen.
2. Die Beklagte hat die Kosten der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über Tarifentgelterhöhungen und den in § 6 Abs. 1 Satz 2 TVÜ-VKA vorgesehenen Stufenaufstieg zum 1. Oktober 2007. 1

Die 1959 geborene Klägerin ist seit dem 22. April 2002 bei der Beklagten, die nicht tarifgebunden und deren Mehrheitsgesellschafterin die Stadt M ist, als Mitarbeiterin in der Telefonzentrale beschäftigt. Die Beklagte betreibt die Halle M und führt im Interesse der Stadt M und der Gemeinden des M Veranstaltungen aller Art - darunter auch Feste, Märkte, Ausstellungen und Messen - im eigenen und fremden Namen durch. 2

Grundlage des Arbeitsverhältnisses ist zuletzt der Formulararbeitsvertrag vom 8. Oktober 2002, der ua. regelt: 3

„§ 2

Frau G erhält ab dem 23. Oktober eine Vergütung in Anlehnung an den BAT VII.

§ 3

Die vertragschließenden Parteien sind sich darüber einig, dass sich sowohl alle übrigen Rechte als auch Pflichten aus dem Beschäftigungsverhältnis nach den Bestimmungen der für die H GmbH jeweils gültigen Betriebsvereinbarung richten, die somit Grundlage dieses Arbeitsvertrages ist.“

In einer Betriebsvereinbarung vom 8. Februar 2001 (im Folgenden BV) heißt es auszugsweise: 4

„§ 2

Anwendung von Tarifverträgen

- (1) Soweit in dieser Vereinbarung keine besonderen Regelungen getroffen sind, werden Bestimmungen der Tarifverträge BAT und BMT-G in der Fassung vom 01.08.2000 sowie NGG in der Fassung vom 01.01.1995 auf die Beschäftigungsverhältnisse wie folgt angewandt:

A. Mitarbeiter/innen im Verwaltungs- und gewerblich-technischen Bereich:

a) Angestellte (BAT)

Der § 4 (Arbeitsvertrag, Nebenabreden), § 5 (Probezeit), § 7 (Ärztliche Untersuchung), § 8 (Allgemeine Pflichten), § 9 (Schweigepflicht), § 10 (Belohnungen und Geschenke), § 11 (Nebentätigkeit), § 13 (Personalakten), § 14 (Haftung), § 18 (Arbeitsversäumnis), § 37 (Krankenbezüge), § 38 (Forderungsübergang bei Dritthaftung), § 40 (Beihilfen), § 41 (Sterbegeld), § 42 (Reisekostenvergütung), §§ 47 - 52 (Urlaub, Sonderurlaub, Arbeitsbefreiung), §§ 53 - 61 (Beendigung des Arbeitsverhältnisses), (§ 53 Abs. 3 findet keine Anwendung), §§ 62 - 64 (Übergangsgeld) und § 70 (Ausschlußfristen des Bundesangestellten-Tarifvertrages (BAT)).

...

§ 3

Regelmäßige Arbeitszeit

- (1) Für die Arbeitszeit der Mitarbeiter/innen im Verwaltungs- und gewerblich-technischen Bereich gelten die §§ 15 bis 16 a BAT bzw. die §§ 14 und 15 BMT-G in der Fassung vom 01.08.2000.“

Die Beklagte zahlte der Klägerin bis September 2005 Vergütung nach VergGr. VII BAT. Dabei vollzog sie die Steigerung der Vergütung nach Lebensaltersstufen und die Tariferhöhungen nach, den Vergütungstarifvertrag Nr. 35 zum BAT allerdings zwei Monate später als tariflich vorgesehen. Außerdem erhält die Klägerin eine jährliche Sonderzahlung in Höhe von 90 % des durchschnittlichen Entgelts der Monate Juli bis September. Nach der Tarifsukzession im öffentlichen Dienst des Bundes und der Kommunen zum 1. Oktober 2005 ordnete die Beklagte die Klägerin der Entgeltgruppe 5/Stufe 5 TVöD zu. Sie

5

erhält seither - unter Einreihung in eine dem Vergleichsentgelt entsprechenden individuellen Zwischenstufe - ein Bruttomonatsgehalt von 2.171,51 Euro. Die nach der Tarifsukzession vereinbarten Tarifierhöhungen im öffentlichen Dienst der Kommunen gab die Beklagte nicht mehr weiter. Ebenso wenig vollzog sie zum 1. Oktober 2007 den Stufenaufstieg nach § 6 Abs. 1 Satz 2 TVÜ-VKA.

In einem Schreiben vom 21. Februar 2007 teilte die Geschäftsführerin der Beklagten den Beschäftigten mit:

„Betriebsvereinbarung

Sehr geehrte Damen und Herren,

anlässlich des Inkrafttretens des TVöD auf kommunaler Ebene sowie auf Bundesebene am 01.10.2005 sowie anlässlich des Inkrafttretens des Tarifvertrages der Länder in Nordrhein-Westfalen am 01.11.2006 hatte ich angestrebt, die zwischen H und dem Betriebsrat der H bestehende Betriebsvereinbarung vom 08.02.2001 in gemeinsamen Verhandlungen mit dem Betriebsrat zu überarbeiten und auf die neuen tariflichen Bestimmungen anzupassen. In der Vorbereitung dieser Anpassungsmaßnahmen habe ich mich juristisch beraten lassen. Dabei wurde ich darauf aufmerksam gemacht, dass die vor meiner Amtszeit mit dem Betriebsrat geschlossene Betriebsvereinbarung wegen Verstoßes gegen § 77 Abs. 3 BetrVG unwirksam ist.

...

Ich möchte daher ausdrücklich darauf aufmerksam machen, dass die H GmbH sich an die Betriebsvereinbarung ab sofort nicht mehr gebunden sieht. Sie wird lediglich einstweilen, namentlich bis zur Bekanntgabe einer neuen Regelung, angewendet. Dies geschieht allerdings ohne Anerkennung einer Rechtspflicht und ohne Bindungswirkung für die Zukunft und ausschließlich für die Übergangszeit bis zur Bekanntgabe dessen, was zukünftig für den Inhalt der Arbeitsverhältnisse gelten soll.

...“

Daraufhin wandte sich der Betriebsrat mit Schreiben vom 10. März 2007 an die Belegschaft wie folgt:

„Sehr geehrte Kolleginnen und Kollegen,

wir nehmen Bezug auf das Schreiben von Frau Dr. P vom 21.02.2007. Darin geht die Geschäftsleitung davon aus, dass die am 08.02.2001 geschlossene Betriebsvereinba-

zung unwirksam sei. Gleichzeitig wird mitgeteilt, dass sich die H GmbH ab sofort nicht mehr an diese Vereinbarung gebunden sieht.

Wir als Betriebsrat der H haben in dieser Angelegenheit ebenfalls eine Rechtsauskunft eingeholt. Hier die wichtigsten Aussagen:

1. Unsere Betriebsvereinbarung vom 08.02.2001 ist weiterhin wirksam.
2. In unseren Arbeitsverträgen wird regelmäßig auf unsere Betriebsvereinbarung verwiesen. Selbst bei ungestellter Unwirksamkeit bleiben die darin enthaltenen Regelungen rechtsverbindlicher Bestandteil unserer Arbeitsverträge.

...“

Mit der am 29. Dezember 2010 eingereichten Klage hat die Klägerin entsprechend § 6 Abs. 1 Satz 2 TVÜ-VKA zum 1. Oktober 2007 den Stufenaufstieg nach Stufe 6 der Entgeltgruppe 5 TVöD-VKA, die Tarifierhöhungen im öffentlichen Dienst der Kommunen in den Jahren 2008 bis 2010 sowie entsprechend höhere Jahressonderzahlungen verlangt. Sie hat geltend gemacht, § 2 Arbeitsvertrag enthalte eine dynamische Inbezugnahme der Tarifentgelte, die auch die Tarifsukzession im öffentlichen Dienst umfasse. Ausschlussfristen habe sie nicht einhalten müssen. Die BV sei nach § 77 Abs. 3 BetrVG unwirksam. Es sei zudem rechtsmissbräuchlich, wenn sich die Beklagte auf eine Ausschlussfrist in einer von ihr selbst für unwirksam gehaltenen Betriebsvereinbarung berufe.

8

Die Klägerin hat zuletzt sinngemäß beantragt,

9

die Beklagte zu verurteilen, an sie 7.210,42 Euro brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz aus 40,47 Euro seit dem 1. Januar 2008, aus weiteren 1.712,86 Euro seit dem 1. Januar 2009, aus weiteren 2.545,17 Euro seit dem 1. Januar 2010 und aus weiteren 2.911,92 Euro seit dem 1. Januar 2011 zu zahlen.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt und geltend gemacht, die vertragliche Vergütungsabrede enthalte keine dynamische Inbezugnahme des

10

TVöD. Zumindest sei ein entsprechendes Entgelt anteilig der Verlängerung der Wochenarbeitszeit im kommunalen öffentlichen Dienst Nordrhein-Westfalens von 38,5 auf 39 Stunden ab Juli 2008 zu kürzen. Zudem seien mögliche Ansprüche der Klägerin nach § 70 BAT bzw. § 37 TVöD wegen nicht rechtzeitiger Geltendmachung verfallen. Die entsprechende Regelung der BV gölte trotz deren Unwirksamkeit individualrechtlich fort.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Beklagten zurückgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt die Beklagte ihr Klageabweisungsbegehren weiter.

11

Entscheidungsgründe

Die Revision der Beklagten ist unbegründet. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Beklagten gegen das der Klage stattgebende Urteil des Arbeitsgerichts zu Recht zurückgewiesen. Die Klage ist begründet.

12

I. Die Parteien haben im Arbeitsvertrag vom 8. Oktober 2002 eine dynamische Vergütung vereinbart, die auch die Tarifsukzession im öffentlichen Dienst umfasst. Das ergibt die - ergänzende - Auslegung des § 2 Arbeitsvertrag, wonach die Klägerin eine Vergütung „in Anlehnung an den BAT VII“ erhält.

13

1. Nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ist die pauschale Bezugnahme im Arbeitsvertrag auf tarifliche Vergütungsbestimmungen ohne Nennung fester Beträge und ohne Angabe einer konkret nach Datum festgelegten Fassung des in Bezug genommenen Tarifvertrags dynamisch zu verstehen, es sei denn, eindeutige Hinweise sprechen für eine statische Bezugnahme (vgl. BAG 21. August 2013 - 5 AZR 581/11 - Rn. 23 mwN). Hiervon ausgehend haben die Parteien mit § 2 Arbeitsvertrag die Vergütung zeitlich dynamisch, orientiert an der in Bezug genommenen tariflichen Vergütungsgruppe gestaltet, denn an Hinweisen auf eine statische Bezugnahme fehlt es. Das be-

14

stätigt die tatsächliche Handhabung der Beklagten, die unstreitig bis zur Tarifsukzession im öffentlichen Dienst die dortigen Tariferhöhungen weitergegeben und sogar tarifliche (Alters-)Stufen- und Bewährungsaufstiege nachvollzogen hat.

Die in § 2 Arbeitsvertrag vereinbarte „Anlehnung“ der Vergütung an den dort genannten Tarifvertrag stellt keine Einschränkung dar, sondern ist dahin zu verstehen, dass die Beklagte als nicht tarifgebundene Arbeitgeberin auf ein intern von ihr praktiziertes System verweist, welches sich in seiner Struktur an dem genannten Tarifvertrag ausrichtet (*BAG 17. November 2011 - 5 AZR 409/10 - Rn. 16 mwN*).

2. Die Vergütung der Klägerin richtete sich seit dem 1. Oktober 2005 nach dem TVöD und dem TVÜ-VKA. Das ergibt eine ergänzende Vertragsauslegung.

a) Der Wortlaut des § 2 Arbeitsvertrag trägt eine Erstreckung auf den TVöD nicht. Dieser ist nicht identisch mit dem BAT. Ein Zusatz, dass auch die den „BAT ersetzenden Tarifverträge“ Anwendung finden sollen, fehlt. § 2 Arbeitsvertrag ist damit zeit-, nicht jedoch inhaltlich dynamisch ausgestaltet (*vgl. BAG 16. Dezember 2009 - 5 AZR 888/08 - Rn. 15 f.*).

b) Durch die Tarifsukzession im öffentlichen Dienst ist jedoch nachträglich eine Regelungslücke entstanden, die im Wege ergänzender Vertragsauslegung zu schließen ist. Da es sich bei § 2 Arbeitsvertrag nach der vom Landesarbeitsgericht in Übereinstimmung mit der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (*vgl. zB BAG 15. Mai 2013 - 10 AZR 325/12 - Rn. 17 mwN*) vorgenommenen rechtlichen Wertung, die von der Revision nicht angegriffen wird, um eine Allgemeine Geschäftsbedingung (§ 305 Abs. 1 Satz 1 und Satz 2 BGB) handelt, ist zu fragen, was die Parteien bei einer angemessenen Abwägung ihrer Interessen nach Treu und Glauben als redliche Vertragsparteien vereinbart hätten, wenn ihnen die Unvollständigkeit ihrer Regelung bekannt gewesen wäre (*BAG 16. Dezember 2009 - 5 AZR 888/08 - Rn. 18 ff., seither st. Rspr.*).

Dabei ergibt sich aus der dynamischen Ausgestaltung der Vergütungsregelung zum einen der Wille der Parteien, die Vergütung nicht in einer be-

stimmten Höhe bis zu einer Vertragsänderung festzuschreiben, sondern sie - dynamisch - an der jeweiligen Höhe der Vergütung der Angestellten im öffentlichen Dienst auszurichten. Deshalb hätten die Parteien redlicherweise für den Fall einer Tarifsukzession das dem in der Vergütungsabrede benannten tariflichen Regelungswerk nachfolgende tarifliche Regelungswerk als Bezugsobjekt der Vergütung vereinbart, weil ein „Einfrieren“ der Vergütung auf den Zeitpunkt der Tarifsukzession nicht ihren Interessen entsprach.

Zum anderen haben sich die Parteien mit der dynamischen Ausgestaltung der Vergütung für die Zukunft insoweit der Regelungsmacht der Tarifvertragsparteien des öffentlichen Dienstes anvertraut. Die mit der Tarifsukzession verbundene Änderung der Tarifwerke wirkt nicht anders auf die Vergütungsabrede ein als eine (tiefgreifende) inhaltliche Änderung des in der Vergütungsabrede benannten Tarifvertrags. Mit dem Nachvollziehen der Tarifsukzession auf arbeitsvertraglicher Ebene werden die Parteien nicht anders gestellt, als sie stünden, wenn die Tarifvertragsparteien des öffentlichen Dienstes den BAT reformiert und ihm einen neuen Inhalt gegeben hätten.

20

c) Wegen der Aufspaltung der bis zum 30. September 2005 gleichlautenden Regelungen für die Angestellten des öffentlichen Dienstes bei Bund, Ländern und Kommunen ist durch ergänzende Vertragsauslegung weiter zu bestimmen, welche Nachfolgeregelung für die Vergütung der Klägerin nach § 2 Arbeitsvertrag maßgebend sein soll. Es ist zu fragen, welches der dem BAT nachfolgenden Tarifwerke die Parteien in Bezug genommen hätten, wenn sie eine Tarifsukzession bedacht hätten. Dies ist der TVöD in der im Bereich der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) geltenden Fassung, weil die Beklagte aufgrund ihrer Mehrheitsgesellschafterin und ihren Aufgaben am ehesten dem öffentlichen Dienst der Kommunen zuzurechnen ist. Dementsprechend hat die Beklagte, die nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts Mitglied im Kommunalen Arbeitgeberverband werden könnte, selbst eine Überleitung in die Entgeltgruppen des TVöD nach dem Tarifvertrag zur Überleitung der Beschäftigten der kommunalen Arbeitgeber in den TVöD und zur Regelung des Übergangsrechts vom 13. September 2005 (TVÜ-VKA) vorgenommen.

21

d) Die nach der Tarifsukzession im öffentlichen Dienst durch ergänzende Auslegung der arbeitsvertraglichen Vergütungsabrede zu ermittelnde Vergütung umfasst auch den ersten Stufenaufstieg nach § 6 Abs. 1 Satz 2 TVÜ-VKA. Nach dieser Tarifnorm werden die Beschäftigten - nach der Zuordnung ihrer bisherigen Vergütungsgruppe zu den Entgeltgruppen des TVöD gemäß § 4 TVÜ-VKA und der Bildung des für die Zuordnung zu den Stufen der Entgelttabelle des TVöD maßgebenden Vergleichsentgelts nach § 5 TVÜ-VKA - eine ihrem Vergleichsentgelt entsprechenden individuellen Zwischenstufe der Entgeltgruppe zugeordnet (§ 6 Abs. 1 Satz 1 TVÜ-VKA). Zum 1. Oktober 2007 steigen die Beschäftigten in die den Betrag nach nächsthöhere reguläre Stufe ihrer Entgeltgruppe auf. Erst mit der Vollendung der Überleitung in den von §§ 4 bis 6 TVÜ-VKA vorgesehenen Schritten ist die bisherige Eingruppierung ersetzt (*BAG 19. Oktober 2011 - 5 AZR 566/10 - Rn. 32 mwN*) und damit der arbeitsvertraglichen Vergütungsabrede zugrunde liegende Regelungsplan vervollständigt. 22

3. Nach diesen Grundsätzen war die Klägerin zum 1. Oktober 2007 in die Entgeltgruppe 5/Stufe 6 TVöD aufgestiegen und hatte sie Anspruch auf die Tarifierhöhungen im öffentlichen Dienst der Kommunen der Jahre 2008 bis 2010. Ebenso ist die von der Beklagten gewährte jährliche Sonderzahlung auf der Grundlage des erhöhten Entgelts zu berechnen. Dabei ist die Höhe der geltend gemachten Forderungen nach der von der Revision nicht angegriffenen tatsächlichen Feststellung des Landesarbeitsgerichts in der Berufungsinstanz unstrittig geworden. 23

II. Die Vergütung der Klägerin ist nicht wegen der zum 1. Juli 2008 erfolgten Verlängerung der Arbeitszeit im öffentlichen Dienst der Kommunen von 38,5 auf 39 Wochenstunden zu reduzieren. Denn die durch die Tarifsukzession im öffentlichen Dienst entstandene nachträgliche Regelungslücke ist zu diesem Zeitpunkt zu schließen. Das danach ermittelte Entgelt mindert sich allein wegen der späteren Verlängerung der Regelarbeitszeit im öffentlichen Dienst nicht. Das hat der Senat in dem Parallelverfahren - 5 AZR 481/13 - entschieden. Auf die Begründung dieses Urteils (*Rn. 24 ff.*) wird verwiesen. 24

- III. Die streitgegenständlichen Forderungen sind nicht verfallen. Die Klägerin musste weder die Ausschlussfrist des § 37 TVöD noch die des § 70 BAT beachten. Auch insoweit wird auf die Entscheidungsgründe des Urteils in dem Parallelverfahren - 5 AZR 481/13 - vom heutigen Tag verwiesen (*Rn. 28 ff.*) 25
- IV. Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 Abs. 1 ZPO. 26

Müller-Glöge

Biebl

Weber

Dombrowsky

Zorn