

Bundesarbeitsgericht
Fünfter Senat

Urteil vom 25. Februar 2015
- 5 AZR 486/13 -
ECLI:DE:BAG:2015:250215.U.5AZR486.13.0

I. Arbeitsgericht Münster

Urteil vom 27. Mai 2011
- 4 Ca 2547/10 -

II. Landesarbeitsgericht Hamm

Urteil vom 21. November 2012
- 2 Sa 1114/11 -

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 486/13
2 Sa 1114/11
Landesarbeitsgericht
Hamm

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
25. Februar 2015

URTEIL

Radtke, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Beklagte, Berufungsklägerin und Revisionsklägerin,

pp.

Kläger, Berufungsbeklagter und Revisionsbeklagter,

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 1114/11 - wird zurückgewiesen.
2. Die Beklagte hat die Kosten der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über Tarifentgelterhöhungen, tarifliche Einmalzahlungen und einen Stufenaufstieg zum 1. Oktober 2008. 1

Der 1976 geborene Kläger ist seit dem 15. Juli 2002 bei der Beklagten, die nicht tarifgebunden und deren Mehrheitsgesellschafterin die Stadt M ist, als Techniker 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 23. Januar 2003, der ua. regelt: 3

„§ 2

Herr K erhält eine Vergütung nach Lohngruppe IV. Der Stundenlohn beträgt z.Z. 10,95 € - brutto -.

§ 3

Die vertragschließenden Parteien sind sich darüber einig, dass sich sowohl alle übrigen Rechte als auch die Pflichten aus dem Beschäftigungsverhältnis nach den Bestimmungen der für die H 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:

...

b) Arbeiter BMT-G

Der § 4 (Arbeitsvertrag, Nebenabreden), § 5 (Probezeit), § 8 (Vergütung), § 9 (Allgemeine Pflichten), § 10 (Ärztliche Untersuchung), § 11 (Nebenbeschäftigungen), § 11a (Personalakten), § 18 (Arbeitsversäumnis), § 28 (Sicherung des Lohnstandes bei Leistungsminderung), § 29 (Lohnfortzahlung bei persönlicher Arbeitsverhinderung), § 32 (1) (hier nur Reisekostenvergütung), § 36 (Forderungsübergang bei Dritthaftung), § 39 (Sterbegeld), § 40 (Beihilfen), §§ 41 - 48 (Erholungsurlaub, Sonderurlaub), §§ 49 - 51 und §§ 53 - 57 (Beendigung des Arbeitsverhältnisses), §§ 58 - 60 (Übergangsgeld), § 63 (Ausschlußfrist) und § 67 (Begriffsbestimmungen des Bundesmantel-Tarifvertrages für Arbeiter gemeindlicher Verwaltungen und Betriebe (BMT-G)).

...

§ 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.“

Bis September 2005 vollzog die Beklagte die Tarifierhöhungen im öffentlichen Dienst nach. Der Kläger erhielt zuletzt einen Stundenlohn von 12,34 Euro brutto. Außerdem gewährte ihm die Beklagte 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 den Kläger - bei ei-

5

nem von ihr gebildeten Vergleichsentgelt von 1.925,51 Euro brutto - der Entgeltgruppe 6/Stufe 3 TVöD mit einem Bruttomonatsentgelt von 2.060,00 Euro zu. Tatsächlich erhielt der Kläger im Streitzeitraum weiterhin einen Bruttostundenlohn von 12,34 Euro. Die nach der Tarifsukzession vereinbarten prozentualen Tarifierhöhungen und Einmalzahlungen im öffentlichen Dienst der Kommunen gab die Beklagte nicht mehr weiter. Ebenso wenig vollzog sie einen Stufenaufstieg.

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

6

„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 Anerkenntnis 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:

7

„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 Betriebsvereinbarung 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 unterstellter Unwirksamkeit bleiben die darin enthaltenen Regelungen rechtsverbindlicher Bestandteil unserer Arbeitsverträge.

...“

Mit Schreiben vom 27. September 2010 beantragte der Kläger bei der
Beklagten erfolglos, die „Ergebnisse der Tarifeinigung“ vom 27. Februar 2010
auf das Arbeitsverhältnis anzuwenden. 8

Mit der am 29. Dezember 2010 eingereichten Klage hat der Kläger zum
1. Oktober 2008 einen Stufenaufstieg nach Stufe 4 der Entgeltgruppe 6 TVöD,
die Tarifierhöhungen im öffentlichen Dienst der Kommunen in den Jahren 2008
bis 2010, die in den Jahren 2007 und 2009 zu leistenden tariflichen Einmalzah- 9
lungen sowie entsprechend höhere Jahressonderzahlungen verlangt. Er hat
geltend gemacht, § 2 Arbeitsvertrag enthalte eine dynamische Inbezugnahme
der Tarifentgelte, die auch die Tarifsukzession im öffentlichen Dienst umfasse.
Ausschlussfristen habe er 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 Be-
triebsvereinbarung berufe.

Der Kläger hat zuletzt sinngemäß beantragt, 10

die Beklagte zu verurteilen, an ihn 11.001,82 Euro brutto
und weitere 360,29 Euro an steuerfreien Zuschlägen
nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem

Basiszinssatz aus 50,00 Euro seit dem 1. Januar 2008, aus weiteren 1.963,82 Euro seit dem 1. Januar 2009, aus weiteren 3.801,51 Euro seit dem 1. Januar 2010 und aus weiteren 5.546,78 Euro seit dem 1. Januar 2011 zu zahlen.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt und geltend gemacht, die vertragliche Vergütungsabrede enthalte keine dynamische Inbezugnahme des TVöD. Zumindest sei ein entsprechendes Entgelt anteilig der Verlängerung der Wochenarbeitszeit im öffentlichen Dienst Nordrhein-Westfalens von 38,5 auf 39 Stunden ab Juli 2008 zu kürzen. Zudem seien mögliche Ansprüche des Klägers nach § 63 BMT-G bzw. § 37 TVöD wegen nicht rechtzeitiger Geltendmachung verfallen. Die entsprechende Regelung der BV gölte trotz deren Unwirksamkeit individualrechtlich fort. 11

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. 12

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. 13

I. Die Parteien haben im Arbeitsvertrag vom 23. Januar 2003 eine dynamische Vergütung vereinbart, die auch die Tarifsukzession im öffentlichen Dienst umfasst. Das ergibt die - ergänzende - Auslegung des § 2 Satz 1 Arbeitsvertrag, wonach der Kläger eine Vergütung „nach Lohngruppe IV“ erhält. Bei dieser Klausel handelt es sich 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 14

Wertung, die von der Revision nicht angegriffen wird, um eine Allgemeine Geschäftsbedingung (§ 305 Abs. 1 Satz 1 und Satz 2 BGB).

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 Satz 1 Arbeitsvertrag die Vergütung zeitlich dynamisch, orientiert an der in Bezug genommenen tariflichen Vergütungsgruppe gestaltet, denn an Hinweisen auf eine statische Bezugnahme fehlt es. Das bestätigt die tatsächliche Handhabung der Beklagten, die unstreitig bis zur Tarifsukzession im öffentlichen Dienst die dortigen Tariferhöhungen weitergegeben hat. 15

Dass die Vergütungsabrede dynamisch zu verstehen ist, unterstreicht § 2 Satz 2 Arbeitsvertrag, wenn dort festgehalten ist, der Stundenlohn betrage „z.Z.“ 10,95 Euro brutto. Der durchschnittliche Arbeitnehmer darf die Formulierung „zurzeit“ redlicher Weise so verstehen, dass der als Stundenlohn festgehaltene Euro-Betrag nicht für die Dauer des Arbeitsverhältnisses statisch sein, sondern sich entsprechend der in Bezug genommenen Lohngruppe entwickeln soll (vgl. BAG 13. Februar 2013 - 5 AZR 2/12 - Rn. 17). Ein Arbeitgeber würde - wenn er die von ihm gestellte Klausel nicht so verstanden wissen wollte, den Zusatz „zurzeit“ unterlassen, um klar und deutlich zum Ausdruck zu bringen (vgl. § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB), dass sich der festgehaltene Stundenlohn nur durch Parteivereinbarung erhöhen wird. 16

2. Anders als in Parallelfällen von Angestellten, in denen in der Vergütungsabrede das Tarifwerk, nach dessen Vergütungsgruppen sich die Vergütung richten soll, benannt ist („BAT“), fehlt beim Kläger - und anderen als „Arbeiter“ bei der Beklagten Beschäftigten - eine solche ausdrückliche Benennung der in Bezug genommenen Vergütungsordnung. Dass es die des BMT-G ist, ergibt aber die Auslegung der Klausel. Die Beklagte kann im weitesten Sinne auf 17

grund ihrer Mehrheitsgesellschafterin und ihren Aufgaben dem kommunalen öffentlichen Dienst zugerechnet werden. Ihr durchschnittlicher Vertragspartner darf deshalb davon ausgehen, dass sich mit einer Klausel wie die dem Kläger gestellte die Vergütung nach der festgehaltenen Lohngruppe des im Bereich der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände geltenden Tarifwerks, also dem BMT-G, richten soll. Ein Arbeitgeber würde - wenn er die von ihm gestellte Klausel nicht so verstanden wissen wollte - ein anderes Bezugsobjekt in der Klausel benennen, um klar und deutlich zum Ausdruck zu bringen (*vgl. § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB*), dass er trotz seiner Nähe zum öffentlichen Dienst nicht die dort geltende Vergütungsordnung zur Anwendung bringen will. Die Anknüpfung der Vergütungsabrede an eine Lohngruppe des BMT-G bestätigt die tatsächliche Handhabung der Beklagten, die unstreitig bis zur Tarifsukzession im öffentlichen Dienst des Bundes und der Kommunen die dortigen Tarifierhöhungen weitergegeben und zudem den Kläger aus Anlass der Tarifsukzession in eine Entgeltgruppe des TVöD übergeleitet hat. Wegen des objektiven Maßstabs bei der Auslegung Allgemeiner Geschäftsbedingungen kommt es nicht darauf an, ob die Beklagte bei der Klausel des § 2 Satz 1 Arbeitsvertrag möglicherweise ein anderes Bezugsobjekt im Auge hatte.

3. Die Vergütung des Klägers richtet sich seit dem 1. Oktober 2005 nach dem TVöD und dem TVÜ-VKA. Das ergibt eine ergänzende Vertragsauslegung. 18
- a) Der Wortlaut des § 2 Satz 1 Arbeitsvertrag trägt eine Erstreckung auf den TVöD nicht. Dieser ist nicht identisch mit dem BMT-G. Ein Zusatz, dass auch die den „BMT-G ersetzenden Tarifverträge“ Anwendung finden sollen, fehlt. § 2 Satz 1 Arbeitsvertrag ist damit zeit-, nicht jedoch inhaltldynamisch ausgestaltet (*vgl. BAG 16. Dezember 2009 - 5 AZR 888/08 - Rn. 15 f.*). 19
- b) Durch die Tarifsukzession im öffentlichen Dienst ist jedoch nachträglich eine Regelungslücke entstanden, die im Wege ergänzender Vertragsauslegung zu schließen ist. Dazu 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 20

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 bestimmten 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 für den Fall einer Tarifsukzession das dem der Vergütungsabrede zugrunde liegende tarifliche Regelungswerk nachfolgende tarifliche Regelungswerk als Bezugsobjekt der Vergütung vereinbart, weil ein „Einfrieren“ der Vergütung auf den Zeitpunkt der Tarifsukzession nicht ihren Interessen entsprach.

21

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 oder ihr zugrunde liegenden 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 BMT-G reformiert und ihm einen neuen Inhalt gegeben hätten.

22

c) Durch ergänzende Vertragsauslegung ist weiter zu bestimmen, welche Nachfolgeregelung für die Vergütung des Klägers nach § 2 Satz 1 Arbeitsvertrag maßgebend sein soll. Es ist zu fragen, welches Tarifwerk 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

23

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.

d) Die durch ergänzende Auslegung der arbeitsvertraglichen Vergütungsabrede zu ermittelnde Vergütung erfasst auch den weiteren Stufenaufstieg nach § 7 Abs. 1 Satz 2 TVÜ-VKA iVm. § 16 TVöD. 24

Nach § 7 Abs. 1 Satz 1 TVÜ-VKA werden Beschäftigte aus dem Geltungsbereich des BMT-G entsprechend ihrer Beschäftigungszeit der Stufe der gemäß § 4 bestimmten Entgeltgruppe zugeordnet, die sie erreicht hätten, wenn die Entgelttabelle des TVöD bereits seit Beginn ihrer Beschäftigungszeit gegolten hätte (sog. erstmalige Stufenzuordnung). Das ist - wie die Beklagte in ihrer Überleitung richtig ermittelt hat - bei der Beschäftigungszeit des Klägers zum Zeitpunkt der Tarifsukzession die Stufe 3 der Entgeltgruppe 6. § 7 Abs. 1 Satz 2 TVÜ-VKA bestimmt sodann, dass sich der weitere Stufenaufstieg nach den Regelungen des TVöD richtet. Gemäß § 16 Abs. 3 TVöD beträgt die Stufenlaufzeit in Stufe 3 drei Jahre, die in vollem Umfang nach dem 1. Oktober 2005 zurückgelegt werden müssen (*BAG 13. August 2009 - 6 AZR 177/08 - Rn. 14 mwN*). Danach hat der Kläger zum 1. Oktober 2008 die Stufe 4 der Entgeltgruppe 6 erreicht. Mit der Verankerung des weiteren Stufenaufstiegs im Überleitungsrecht umfasst die Vervollständigung des der arbeitsvertraglichen Vergütungsabrede zugrunde liegenden Regelungsplans auch die „Dynamik“ innerhalb der nach verschiedenen Stufen aufgebauten Entgeltgruppe. 25

e) Die zeitdynamische Verweisung umfasst außerdem tarifliche „Einmalzahlungen“, die an die Stelle einer prozentualen Erhöhung der Vergütung treten (*BAG 18. Mai 2011 - 5 AZR 213/09 - Rn. 26 mwN*). Bei der tariflichen Einmalzahlung für das Jahr 2007 handelt es sich nach § 21 Abs. 1 TVÜ-VKA aF um eine pauschalierte Vergütungserhöhung. Die Einmalzahlung 2009 ist eine zu der prozentualen Erhöhung tretende, mit dem Entgelt für Januar 2009 fällige (einmalige) Vergütung und keine von einem unmittelbaren Gegenleistungsbezug unabhängige Sonderzahlung. Sie setzt voraus, dass der Beschäftigte an 26

mindestens einem Tag des Monats Januar 2009 Anspruch auf Entgelt hat, § 2 TV über die einmalige Sonderzahlung 2009 vom 31. März 2008.

4. Die Höhe der Differenzvergütung ist nach der von der Revision nicht angegriffenen tatsächlichen Feststellung des Landesarbeitsgerichts in der Berufungsinstanz unstreitig geworden. Deshalb kommt es nicht darauf an, dass der Kläger zur Berechnung der Differenzvergütung das tarifliche Tabellenentgelt, das ein monatliches ist (§ 15 Abs. 1 Satz 1 TVöD), entsprechend der Praxis der Beklagten in einen Stundenlohn umgerechnet und dabei - wiederum der Praxis der Beklagten folgend - bei einer betriebsüblichen Arbeitszeit von 38,5 Wochenstunden von 166,9 Monatsstunden ausgegangen ist, obwohl der TVöD eine Bestimmung über die Monatsarbeitszeit nicht enthält und der Sechste Senat des Bundesarbeitsgerichts zur Ermittlung einer rechnerischen regelmäßigen monatlichen Arbeitszeit im öffentlichen Dienst den Faktor 4,348 verwendet (vgl. BAG 27. März 2014 - 6 AZR 621/12 - Rn. 27 mwN). 27

II. Die Vergütung des Klägers 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. 28

III. Die streitgegenständlichen Forderungen sind nicht verfallen. Der Kläger musste weder die Ausschlussfrist des § 37 TVöD noch die des § 63 BMT-G beachten. Auch insoweit wird auf die Entscheidungsgründe des Urteils in dem Parallelverfahren - 5 AZR 481/13 - vom heutigen Tag verwiesen (Rn. 28 ff.). 29

IV. Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 Abs. 1 ZPO.

30

Müller-Glöge

Biebl

Weber

Dombrowsky

Zorn