

Bundesarbeitsgericht  
Achter Senat

Urteil vom 27. April 2017  
- 8 AZR 859/15 -  
ECLI:DE:BAG:2017:270417.U.8AZR859.15.0

I. Arbeitsgericht Essen

Urteil vom 18. Februar 2015  
- 6 Ca 3128/14 -

II. Landesarbeitsgericht Düsseldorf

Urteil vom 2. November 2015  
- 9 Sa 335/15 -

---

Entscheidungsstichworte:

Übergang iSd. Richtlinie 2001/23/EG - Übergang iSv. § 613a BGB - Erwerb von Gesellschaftsanteilen - Beherrschung - Rechtzeitige Ladung iSv. § 29 Abs. 2 Satz 3 BetrVG - Allgemeine Geschäftsbedingungen - Auslegung - Überraschende Klausel iSv. § 305c Abs. 1 BGB

Hinweis des Senats:

Führende Entscheidung zu weiteren teilweisen Parallelsachen

# BUNDESARBEITSGERICHT



8 AZR 859/15  
9 Sa 335/15  
Landesarbeitsgericht  
Düsseldorf

**Im Namen des Volkes!**

Verkündet am  
27. April 2017

## URTEIL

Wirth, Urkundsbeamtin  
der Geschäftsstelle

In Sachen

Beklagte, Berufungsbeklagte, Berufungsklägerin und Revisionsklägerin,

pp.

Klägerin, Berufungsklägerin, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,

hat der Achte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 27. April 2017 durch die Vorsitzende Richterin am Bundesarbeitsgericht Prof. Dr. Schewing, die Richterin am Bundesarbeitsgericht

Dr. Winter, den Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Vogelsang sowie die ehrenamtlichen Richter Stahl und Lüken für Recht erkannt:

Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 2. November 2015 - 9 Sa 335/15 - wird zurückgewiesen.

Die Beklagte hat die Kosten des Revisionsverfahrens zu tragen.

## **Von Rechts wegen!**

### **Tatbestand**

Die Parteien streiten darüber, ob die Beklagte im Arbeitsverhältnis mit der Klägerin den Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) und die diesen ergänzenden Tarifverträge in ihrer jeweils geltenden Fassung anzuwenden hat sowie darüber, ob die Beklagte der Klägerin rückständiges Entgelt für die Monate September bis November 2014 und eine rückständige Jahressonderzahlung für das Jahr 2014 schuldet. 1

Die Beklagte, eine GmbH & Co. KG, betreibt eine große Rehabilitationsklinik. Ausweislich der aktuellen Handelsregisterauszüge ist persönlich haftende Gesellschafterin (Komplementärin) der Beklagten die F Verwaltungsgesellschaft mbH. Kommanditistin der Beklagten ist die KB mbH & Co. KG. Deren Komplementärin ist die K mbH. Kommanditistin der KB mbH & Co. KG ist die M AG. Nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts erwarb die M AG am 1. Januar 2002 die Gesellschaftsanteile der Beklagten. 2

Die Klägerin ist seit dem 1. April 1985 bei der Beklagten beschäftigt. Zunächst arbeitete sie als Krankenschwester. Nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts war sie zuletzt als Stationsleitung im Schicht- und Wech- 3

seldienst in Teilzeit mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von 14,46 Stunden tätig. Im Arbeitsvertrag der Parteien vom 30. November 1999 heißt es auszugsweise:

„§ 2

Tarifvertrag

Für das Arbeitsverhältnis gelten entsprechend die Vorschriften des Bundesangestelltentarifvertrages (BAT) vom 23. Februar 1961 (einschließlich der Anlagen 1a und 1b zum BAT), die diesen Tarifvertrag ergänzenden, ändernden oder ersetzenden Tarifverträge in ihrer jeweils gültigen Fassung und die für die F erlassenen Betriebsvereinbarungen, Dienstanweisungen und Richtlinien ...“

Am 1. Oktober 2005 wurde der BAT ua. durch den TVöD abgelöst. 4  
Gleichzeitig trat der Tarifvertrag zur Überleitung der Beschäftigten der kommunalen Arbeitgeber in den TVöD und zur Regelung des Übergangsrechts (TVÜ-VKA) in Kraft. In dieser Zeit geführte Verhandlungen zwischen der Beklagten und der Gewerkschaft ver.di über den Abschluss eines Notlagentarifvertrages scheiterten. Die Beklagte wandte weiterhin den BAT an. Die Klägerin erhielt zuletzt eine Vergütung nach VergGr. Kr. VI BAT.

Unter dem 9. April 2008 schlossen die Beklagte und der bei ihr gebildete Betriebsrat eine „Betriebsvereinbarung“ (im Folgenden BV) ab. Diese hat ua. 5  
den folgenden Inhalt:

**„Präambel**

Zur wirtschaftlichen Rettung der F unter Zusicherung der Arbeitsplätze sind unter anderem Reduzierungen der Personalkosten unausweichlich, um einen weiteren Personalabbau zu verhindern und den Bestand der Klinik und der Arbeitsplätze langfristig zu sichern. Geschäftsführung und Betriebsrat sind sich hierbei bewusst, dass dieses für alle Betroffenen erhebliche persönliche Härten bedeutet. In diesem Bewusstsein wird die folgende Betriebsvereinbarung abgeschlossen.

**I. Geltungsbereich**

Die Betriebsvereinbarung gilt für alle Arbeitnehmer der M GmbH & Co. KG, die den in der Anlage zu dieser Betriebsvereinbarung befindlichen Änderungsvertrag unter-

zeichnet haben. Hierbei handelt es sich um Arbeitnehmer, die vor dem 1.1.2005 eingestellt worden sind und die entsprechenden Altverträge vereinbart haben.

## **II. Rechtswirkungen**

Es besteht Einvernehmen zwischen den Betriebspartnern, dass die Rechte aus der Betriebsvereinbarung unmittelbar zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber bestehen. Diese Betriebsvereinbarung wird in den Änderungsvereinbarungen in Bezug genommen und damit auch individualrechtlicher Bestandteil der Arbeitsverträge.

Mitarbeiter, die den in der Anlage zu dieser Betriebsvereinbarung befindlichen Änderungsvertrag nicht unterzeichnet haben, haben keinen Anspruch auf Rechte, Garantien, auch der M Geschäftsführungs-GmbH, und Schutznormen dieser Betriebsvereinbarung. Es gelten auch bei deren möglicher Kündigung nur die allgemeinen Bestimmungen. Diese sind auch bei Höchstkündigungszahlen nicht mitzurechnen.

## **III. Erklärungen des Betriebsrates**

Der Betriebsrat wird den Beschäftigten die Annahme der Änderungsvereinbarungen empfehlen.

## **IV. Garantieerklärung**

Die M Geschäftsführungs-GmbH, O, - die Verwaltungs- und Betreibergesellschaft der Muttergesellschaft des unterzeichnenden Konzernunternehmens - übernimmt für die Laufzeit der Vereinbarung, längstens bis zum 31. Mai 2014, für den Fall der Insolvenz der M GmbH & Co. KG die Garantie hinsichtlich der Arbeitsentgelte der Beschäftigten gemäß dem Geltungsbereich gemäß Ziffer I. Sie tritt insoweit der vorliegenden Betriebsvereinbarung bei und unterzeichnet die Betriebsvereinbarung mit. Voraussetzung der Garantie ist, dass diese Mitarbeiter spätestens bis zum Ende der Erklärungsfrist (25. April) den Änderungsvertrag unterzeichnet haben. Maßgeblich hierfür ist der rechtzeitige Eingang bei der Geschäftsführung der F. Soweit der Arbeitgeber bis zum 29. Mai 2008 trotz nicht erreichtem Quorum die Betriebsvereinbarung in Kraft setzen (siehe VIII), nehmen eventuelle in der Frist bis zum 29.5.2008 eingegangene unterzeichnete Änderungsverträge an den Garantien teil.

...

## **VI. Kündigungsschutz**

Betriebsbedingte Kündigungen werden für die Laufzeit der Vereinbarung nur unter folgenden Voraussetzungen ausgesprochen:

1. Der Arbeitgeber behält sich vor, im persönlichen Geltungsbereich dieser Betriebsvereinbarung maximal vier betriebsbedingte Kündigungen pro Kalenderjahr, frühestens ab Mai 2009, auszusprechen, sofern diese durch veränderte Anforderungen der Kostenträger erforderlich werden. Diese Kündigungen führen grundsätzlich nicht zur dauerhaften Reduzierungen in der Beschäftigtenzahl am Standort E.
2. Betriebsbedingte Kündigungen zur Reduzierung der Beschäftigtenzahl sind dann möglich, wenn die Belegung für mindestens 60 aufeinanderfolgenden Kalendertage unter 370 Betten im Durchschnitt abgesunken ist. Kündigungsvorbereitende Maßnahmen (z.B. Betriebsratsanhörungen) bleiben hiervon unberührt. Die Monate Januar und Dezember eines Jahres bleiben unberücksichtigt. Weiter unberücksichtigt bleiben Belegungsabsenkungen, die nachgewiesenermaßen durch Umbaumaßnahmen bedingt sind, wenn hierdurch Belegungswünsche abgewiesen worden. Der Kündigungsschutz lebt für ungekündigte Beschäftigte sofort in vollem Umfang wieder auf, wenn die Belegungszahlen an 30 aufeinanderfolgenden Kalendertage 370 im Durchschnitt wieder übersteigt. Ein Wiedereinstellungsanspruch gekündigter MA besteht nicht.
3. Soweit es zu betriebsbedingten Kündigungen unter den o.g. Voraussetzungen kommt, erhalten betroffene Mitarbeiter entgangene Sonderzahlungen (Urlaubs- und Weihnachtsgeld) nachgezahlt.

## **VII. Änderungen der Individualverträge**

Den Arbeitnehmern mit BAT-Verträgen werden Änderungsvereinbarungen zu ihrem Arbeitsvertrag vorgelegt. Die Änderungsvereinbarungen beinhalten im wesentlichen die folgenden Regelungen:

1. Die Arbeitnehmer verzichten für die Laufzeit auf die

tarifliche Sonderzahlung, die Nachzahlung von Sonderzahlungen für die Vergangenheit und das Urlaubsgeld.

2. Sie erhalten eine Sonderzahlung von 300 € jährlich. In 2008 im Mai, ab 2009 jeweils im November eines Jahres.
  3. Der BAT gilt statisch mit dem Stand vom 31.01.2003 (vor Überleitung zum TVÖD).
  4. Die Eingruppierung und Entgelthöhe gilt entsprechend der Abrechnung für Oktober 2007. (Bewährungsaufstiege und Stufensteigerungen wegen Betriebszugehörigkeit werden weiter vorgenommen).
  5. Entgelterhöhungen erfolgen für das Jahr 2008 entsprechend der durchschnittlichen Entgeltveränderung aller Kliniken im Konzern (M).
  6. Ab dem Jahr 2009 gilt für Entgelterhöhungen die Ziffer 5, mindestens aber die Hälfte der Tarifsteigerungen des TVÖD.
- ...
8. Die Änderungsvereinbarung endete mit dem Auslaufen dieser Betriebsvereinbarung.
  9. Die vorliegende Betriebsvereinbarung wird durch Unterzeichnung der Änderungsvereinbarung durch den Arbeitnehmer Bestandteil des Änderungsvertrages.

### **VIII. Aufschiebende Bedingung**

Die Betriebsvereinbarung und die darauf aufbauenden individuellen Änderungsvereinbarungen, stehen unter dem Vorbehalt, dass 95% der „BAT-Beschäftigten“ die Änderungsvereinbarung bis zum 25. April 2008 unterschreiben. Sollte dieses Quorum nicht erreicht werden, kann die M Geschäftsführungs-GmbH dennoch durch einseitige schriftliche Erklärung die unterzeichnete Betriebsvereinbarung bis zum 29. Mai 2008 in Kraft setzen. In diesem Fall gelten auch die individuellen Änderungsvereinbarungen.

### **IX. Laufzeit und Kündigung**

1. Die Betriebsvereinbarung hat eine Laufzeit bis zum 31. Mai 2014 und ist ordentlich bis zu diesem Zeitpunkt unkündbar.

2. Sie kann durch den Betriebsrat oder den Arbeitgeber ab dem 1. Juni 2014 bis zum 31.08.2014 mit einer Frist von zwei Monaten zum Monatsende gekündigt werden. Sollte die Kündigung bis zu diesem Zeitpunkt unterbleiben, verlängert sich die Geltungsdauer dieser Betriebsvereinbarung um ein weiteres Jahr.
3. Diese Betriebsvereinbarung kann weiterhin durch den Betriebsrat einseitig bis zum 31.08.2011 mit einer Frist von zwei Monaten zum Monatsende unter folgenden Voraussetzungen gekündigt werden (Sonderkündigungsrecht):

...

#### **X. Nachwirkungen**

1. Nach Auslaufen der Betriebsvereinbarung oder nach der (Sonder-)Kündigung, erhalten die Beschäftigten ihre jeweiligen individualvertraglichen Leistungen, u.a. Weihnachtsgeld- und Urlaubsgeldzahlungen. Nachzahlungen erfolgen für die vergangenen Jahre nicht.

Vergütungsanpassungen erfolgen dann entsprechend den vertraglichen Regelungen, wobei ausgebliebene Vergütungsanpassungen nicht nachgeholt werden.

Die Laufzeit der Individualänderungsverträge endet mit der der Betriebsvereinbarung. In den Individualverträgen wird die Betriebsvereinbarung als Bestandteil in Bezug genommen und zum individualrechtlichen Bestandteil.“

Unter dem 25. April 2008 richtete die Beklagte folgendes Schreiben an die Klägerin:

6

#### **„Änderungsvereinbarung Ihres Arbeitsvertrages**

...

wie Sie wissen, befindet sich die F in schwieriger Lage, die nur mit tiefgreifenden Sanierungsmaßnahmen überwunden werden kann. Die Geschäftsführung hat hierzu ein Budget- und Sanierungskonzept für die nächsten Jahre erstellt, dass grundsätzlich die Billigung der Gesellschafter und die Zustimmung des Betriebsrates gefunden hat.

Die Geschäftsführung und der Betriebsrat haben dazu jetzt eine Betriebsvereinbarung abgeschlossen, die die notwendigen Einschnitte und entsprechende Kompensati-



onen regelt. Diese Betriebsvereinbarung wurde Ihnen im Rahmen einer Mitarbeiterversammlung präsentiert.

Allerdings ist es unumgänglich, dass auch Ihr Arbeitsvertrag mit der F GmbH & Co. KG wie nachfolgend modifiziert wird:

1. Nach dem zwischen Ihnen und der F GmbH & Co. KG derzeit geschlossenen Arbeitsvertrag findet der Bundesangestelltentarifvertrag (BAT) und diesen ergänzende Tarifverträge in ihrer jeweils aktuellen Fassung Anwendung auf das Arbeitsverhältnis.

Mit Unterzeichnung dieser Vereinbarung erklären Sie sich damit einverstanden, dass der BAT statisch mit Stand 31.01.2003 vor Überleitung in den TVÖD gilt. Dies bedeutet, dass nachfolgende Änderungen, Ersetzungen und Ergänzungen des BAT für das Arbeitsverhältnis mit Ihnen nicht gelten sollen, sofern in diesem Schreiben nicht etwas anderes geregelt ist.

2. Sie erklären sich damit einverstanden, dass für die Eingruppierung und Entgelthöhe die abgerechnete und Ihnen mitgeteilte Eingruppierung und Entgelthöhe gemäß der Entgeltabrechnung Oktober 2007 gilt. Für Mitarbeiter, die wegen Elternzeit, Wegfall Lohnfortzahlung o.ä. im Oktober 2007 keine Vergütung erhalten haben, gilt die Entgelthöhe, die sich bei vertragsgemäßer Arbeitsleistung nach dem für sie geltenden Entgeltrahmen der Fachklinik (Stand Oktober 2007) ergeben hätte. BAT-Bewährungsaufstiege und BAT-Stufensteigerungen wegen Betriebszugehörigkeit werden weiter vorgenommen.
3. Mit Unterzeichnung dieser Vereinbarung verzichten Sie mit Wirkung zum 01.01.2008 für die Laufzeit der Betriebsvereinbarung auf die Sonderzahlungen Urlaubs- und Weihnachtsgeld. Für die Laufzeit der Betriebsvereinbarung erhalten Sie eine jährliche Sonderzahlung von 300,00 EUR. Die Sonderzahlung wird im Mai 2008 fällig, ab 2009 jeweils im November eines Jahres.
4. Entgelterhöhungen erfolgen für das Jahr 2008 entsprechend den durchschnittlichen Entgeltveränderungen aller Kliniken im Konzern (M).
5. Ab dem Jahr 2009 gilt für Entgelterhöhungen die Ziffer 4, mindestens aber die Hälfte der Tarifsteigerungen des TVÖD.

...

7. Die vorliegende Änderungsvereinbarung endet mit den in der Betriebsvereinbarung schriftlich festgelegten Beendigungsmöglichkeiten.
8. Die vorliegende Änderungsvereinbarung steht unter der aufschiebenden Bedingung, dass 95% der „BAT-Beschäftigten“ (= 226 Mitarbeiter / Verträge im Betrieb) gleichlautende Änderungsvereinbarungen bis zum 25. April 2008 unterschreiben. Bis dahin stellt die von Ihnen unterschriebene Änderungsvereinbarung nur ein Angebot zur Änderung des Arbeitsvertrages dar.
9. Sollte dieses Quorum (gemäß Ziff. 8) nicht erreicht werden, erhält die M Geschäftsführungs-GmbH von den Parteien dieser Änderungsvereinbarung das unwiderrufliche Recht, dennoch durch einseitige schriftliche Erklärung die unterzeichnete Betriebsvereinbarung und diese Änderungsvereinbarung bis zum 29. Mai 2008 in Kraft setzen. In diesem Fall gilt auch diese individuelle Änderungsvereinbarung.
- 10. Die Betriebsvereinbarung wird durch Unterzeichnung der Änderungsvereinbarung durch den Arbeitnehmer Bestandteil des Arbeitsvertrages. Deren inhaltliche Bestandteile werden für diesen Arbeitsvertrag zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer fest vereinbart. Sie sollen arbeitsvertraglich unabhängig von der rechtlichen Wirksamkeit als Betriebsvereinbarung gelten. Der Inhalt der Betriebsvereinbarung verliert seine Wirksamkeit für den individuellen Arbeitsvertrag nur bei einer wirksamen Kündigung der Betriebsvereinbarung nach den ausdrücklich festgelegten Vereinbarungen in der Betriebsvereinbarung.**
- 11. Mit Ihrer Unterschrift bestätigen Sie zugleich, die oben zitierte Betriebsvereinbarung in Papierform erhalten zu haben.“**

Die Klägerin unterzeichnete die ihr angebotene Änderungsvereinbarung am 10. Mai 2008. Das in Ziff. 8 der Änderungsvereinbarung vorgesehene Quorum wurde erreicht. 7

Der Betriebsrat kündigte die BV mit Schreiben vom 4. Juni 2014 zum 31. August 2014. Zuvor hatte der Betriebsratsvorsitzende B die Mitglieder des Betriebsrats mit Schreiben vom 2. Juni 2014 zur ordentlichen Betriebsratssit- 8

zung für Mittwoch, den 4. Juni 2014 um 11:00 Uhr eingeladen. Bei dieser Betriebsratssitzung handelte es sich um die erste ordentliche Betriebsratssitzung nach Beginn der Amtszeit des neuen Betriebsrats am 20. Mai 2014. Im Einladungsschreiben war zudem die Tagesordnung mitgeteilt, die unter Tagesordnungspunkt „4.“ den „Beschluss über die Kündigung der Betriebsvereinbarung vom 09.04.2008 (wirtschaftliche Rettung der F)“ auswies. In die in der Betriebsratssitzung am 4. Juni 2014 erstellte Anwesenheitsliste trugen sich sieben von neun Betriebsratsmitgliedern ein. Ein weiteres Betriebsratsmitglied unterzeichnete als Schriftführer die Niederschrift dieser Sitzung. Nicht anwesend war das Betriebsratsmitglied G, das in der Zeit vom 2. bis zum 4. Juni 2014 Nachtdienst hatte. In die Anwesenheitsliste wurde in der Spalte „Verhindert“ neben seinem Namen das Wort „fehlt“ eingetragen. Ausweislich der Niederschrift über die Betriebsratssitzung beschloss der Betriebsrat mit den Stimmen seiner acht anwesenden Mitglieder, die BV zum 31. August 2014 zu kündigen.

Die Beklagte zahlte an die Klägerin in den Monaten September bis November 2014 - wie auch zuvor - ein monatliches Entgelt nach Maßgabe der Änderungsvereinbarung vom 25. April/10. Mai 2008. Dieses setzte sich aus einer Grundvergütung iHv. 831,45 Euro brutto, einem Ortszuschlag iHv. 274,58 Euro brutto, einer allgemeinen Zulage iHv. 44,43 Euro brutto, einer Schichtzulage iHv. 35,79 Euro brutto und einem Sonderbonus iHv. 4,60 Euro brutto zusammen. Hinzu kamen ein Sonntagszuschlag iHv. 52,22 Euro sowie Feiertags- und Samstagzuschläge in unterschiedlicher Höhe.

Die Klägerin hat die Auffassung vertreten, auf das Arbeitsverhältnis fänden nach Kündigung der BV und dem damit verbundenen Ende der Änderungsvereinbarung ab dem 1. September 2014 der TVöD sowie der TVÜ-VKA in ihrer jeweils geltenden Fassung Anwendung. Die Kündigung der BV sei wirksam, ihr liege ein wirksamer Betriebsratsbeschluss zugrunde. Auch das Betriebsratsmitglied G sei ordnungsgemäß zu der Sitzung am 4. Juni 2014 geladen worden. Da die Änderungsvereinbarung rückwirkend entfalle, werde ihr Arbeitsverhältnis zum Stichtag 1. Oktober 2005 in den TVöD übergeleitet.

Sie habe Anspruch auf ein Entgelt nach einer individuellen Endstufe der Entgeltgruppe KR 9a TVöD. Vor dem Hintergrund, dass sie eine Vergütung nach der VergGr. Kr. VI BAT bezogen habe, sei sie der Entgeltgruppe 9a der Kr-Anwendungstabelle zuzuordnen. Das für die Zuordnung zu den Stufen dieser Entgeltgruppe nach § 5 TVÜ-VKA maßgebliche Vergleichsentgelt habe, was unstreitig ist, über der höchsten Stufe der betreffenden Entgeltgruppe der Kr-Anwendungstabelle gelegen. Für die Monate September bis November 2014 stehe ihr damit die Differenz zwischen dem ihr gezahlten Entgelt und dem sich für diesen Zeitraum nach einer individuellen Endstufe der Entgeltgruppe KR 9a TVöD ergebenden Entgelt zu. Schließlich habe sie für das Kalenderjahr 2014 auch einen Anspruch auf eine Jahressonderzahlung nach § 20 TVöD.

11

Die Klägerin hat - soweit für die Revision noch von Bedeutung - zuletzt beantragt

12

1. festzustellen, dass auf das Arbeitsverhältnis der Parteien die Vorschriften des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst (TVöD) für den Bereich VKA einschließlich der diese Vorschriften ergänzenden, ändernden oder ersetzenden Tarifverträge in ihrer jeweils gültigen Fassung Anwendung finden;
2. festzustellen, dass die Beklagte verpflichtet ist, die Klägerin ab 1. Dezember 2014 nach einer individuellen Endstufe der Entgeltgruppe 9a der Kr-Anwendungstabelle Anlage E des TVöD iHv. 1.223,88 Euro sowie ab dem 1. März 2015 iHv. 1.253,25 Euro (berechnet jeweils auf der Basis Teilzeit 14,46 Stunden) zu vergüten;
3. die Beklagte zu verurteilen, an die Klägerin für September 2014 109,25 Euro brutto sowie steuerfreie Sonntagszuschläge iHv. 9,24 Euro nebst Zinsen iHv. fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 1. Oktober 2014 zu zahlen;
4. die Beklagte zu verurteilen, an die Klägerin für Oktober 2014 109,25 Euro brutto sowie steuerfreie Sonntagszuschläge iHv. 9,24 Euro nebst Zinsen iHv. fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 1. November 2014 zu zahlen;
5. die Beklagte zu verurteilen, an die Klägerin für November 2014 109,25 Euro brutto sowie steuerfreie Sonntagszuschläge iHv. 14,32 Euro nebst Zinsen iHv. fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit

- dem 1. Dezember 2014 zu zahlen;
6. die Beklagte zu verurteilen, an die Klägerin für November 2014 eine Sonderzahlung iHv. 1.017,04 Euro brutto nebst Zinsen iHv. fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 1. Dezember 2014 zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat die Auffassung vertreten, auf das Arbeitsverhältnis der Parteien finde nicht der TVöD zeitdynamisch, sondern der BAT statisch Anwendung. Sie sei aufgrund der Rechtsprechung des Gerichtshofs der Europäischen Union in der Rechtssache *Alemo-Herron ua.* (*EuGH 18. Juli 2013 - C-426/11 -*) nicht an die dynamische Verweisung in § 2 des Arbeitsvertrages der Parteien vom 30. November 1999 gebunden. Die M AG habe zum 1. Januar 2002 sämtliche Gesellschaftsanteile an ihr, der Beklagten, übernommen (Share-Deal) und übe seitdem die Kontrolle über sie aus. Hierin liege ein Unternehmensübergang iSd. Richtlinie 2001/23/EG. Da sie zudem als privatrechtlich organisiertes Unternehmen weder auf das Tarifwerk für den öffentlichen Dienst Einfluss nehmen könne, noch die Möglichkeit habe, dem tarifschließenden Arbeitgeberverband beizutreten, sei eine dynamische Bindung an den TVöD und den TVÜ-VKA mit Art. 3 der Richtlinie 2001/23/EG und Art. 16 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union (im Folgenden GRC) unvereinbar.

13

Zudem habe die Änderungsvereinbarung vom 25. April/10. Mai 2008 ihre Wirksamkeit nicht gemäß ihrer Ziff. 7 verloren. Der Kündigung der BV liege kein wirksamer Beschluss des Betriebsrats zugrunde, weil das Betriebsratsmitglied G nicht rechtzeitig unter Mitteilung der Tagesordnung geladen worden sei. Selbst wenn die Änderungsvereinbarung ihre Wirkung verloren hätte und der TVöD zeitdynamisch auf das Arbeitsverhältnis der Parteien Anwendung fände, sei die Klägerin jedenfalls erst zum 1. September 2014 nach Maßgabe der im August 2014 erhaltenen Bezüge in den TVöD überzuleiten. Auf eine rückwirkende Überleitung in den TVöD zum 1. Oktober 2005 habe die Klägerin durch Abschluss der Änderungsvereinbarung verzichtet. Dies folge insbesondere aus der in Ziff. 10 der Änderungsvereinbarung in Bezug genommenen Regelung

14

unter X Abs. 2 der BV. Diese Bestimmungen seien gegenüber den Mitarbeitern in zwei Betriebsversammlungen erläutert worden. Auch in den sich anschließenden Einzelgesprächen sei dargelegt worden, dass nach Auslaufen der BV ausgebliebene Vergütungsanpassungen nicht nachgeholt würden. Eine Jahressonderzahlung nach § 20 TVöD für das Kalenderjahr 2014 stehe der Klägerin aufgrund der Änderungsvereinbarung nicht zu, jedenfalls komme wegen des in Ziff. 3 der Änderungsvereinbarung enthaltenen Verzichts allenfalls ein anteiliger Anspruch für die Zeit ab dem 1. September 2014 in Betracht.

Das Arbeitsgericht hat den Zahlungsanträgen teilweise stattgegeben und festgestellt, dass auf das Arbeitsverhältnis der Parteien die Vorschriften des TVöD einschließlich der diesen ergänzenden, ändernden oder ersetzenden Tarifverträge in ihrer jeweils gültigen Fassung Anwendung finden; im Übrigen hat es die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Beklagten zurückgewiesen und der Berufung der Klägerin teilweise stattgegeben. Es hat festgestellt, dass auf das Arbeitsverhältnis der Parteien die Vorschriften des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst (TVöD) für den Bereich der VKA einschließlich der diese Vorschriften ergänzenden, ändernden oder ersetzenden Tarifverträge in ihrer jeweils gültigen Fassung Anwendung finden, sowie festgestellt, dass die Beklagte verpflichtet ist, die Klägerin ab dem 1. Dezember 2014 nach einer individuellen Endstufe der Entgeltgruppe 9a der Kr-Anwendungstabelle Anlage E des TVöD zu vergüten. Zudem hat es die Beklagte - soweit für das Revisionsverfahren von Bedeutung - antragsgemäß zu weiteren Zahlungen verurteilt. Mit der Revision verfolgt die Beklagte ihr Begehren auf vollständige Klageabweisung weiter. Die Klägerin beantragt die Zurückweisung der Revision.

15

## Entscheidungsgründe

- Die Revision der Beklagten ist unbegründet. Das Landesarbeitsgericht hat der Klage zu Recht in dem aus dem Tenor seines Urteils ersichtlichen Umfang stattgegeben. 16
- A. Das Landesarbeitsgericht hat dem auf die Feststellung gerichteten Klageantrag zu 1., dass auf das Arbeitsverhältnis der Parteien die Vorschriften des TVöD für den Bereich der VKA einschließlich der diesen ergänzenden, ändernden oder ersetzenden Tarifverträge in ihrer jeweils gültigen Fassung Anwendung finden, zu Recht entsprochen. 17
- I. Der Klageantrag zu 1. ist in der gebotenen Auslegung (*zur Auslegung prozessualer Willenserklärungen vgl. etwa BAG 15. September 2016 - 8 AZR 351/15 - Rn. 20 mwN*) zulässig. 18
1. Der Feststellungsantrag zu 1. bedarf der Auslegung. Diese ergibt, dass der Antrag auf die Feststellung gerichtet ist, dass die von der Klägerin aufgeführten Tarifbestimmungen ab dem 1. September 2014 anzuwenden sind. Die Klägerin macht geltend, die Änderungsvereinbarung vom 25. April/10. Mai 2008 entfalte aufgrund der Kündigung der BV durch den Betriebsrat mit Ablauf des 31. August 2014 keine Wirkung mehr mit der Folge, dass ab dem 1. September 2014 aufgrund der in § 2 des Arbeitsvertrages vom 30. November 1999 enthaltenen Verweisung der TVöD sowie die diesen ergänzenden oder ersetzenden Tarifverträge in ihrer jeweiligen Fassung anzuwenden seien. 19
2. In dieser Auslegung ist der Feststellungsantrag zulässig (§ 253 Abs. 2 Nr. 2, § 256 Abs. 1 ZPO). 20
- a) Der Antrag ist hinreichend bestimmt iSv. § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO (*näher zu den Vorgaben etwa: BAG 23. Juni 2016 - 8 AZR 643/14 - Rn. 17; 9. Juli 2013 - 1 ABR 17/12 - Rn. 14; 14. Dezember 2011 - 5 AZR 675/10 - Rn. 11*). Die Beklagte kann bei einem dem Feststellungsantrag zu 1. stattgebenden Urteil 21

ohne Weiteres erkennen, ab welchem Zeitpunkt welche tariflichen Bestimmungen im Arbeitsverhältnis mit der Klägerin anzuwenden sind.

b) Der Feststellungsantrag zu 1. ist auch nach § 256 Abs. 1 ZPO zulässig. 22  
Eine Feststellungsklage kann sich auf einzelne Beziehungen oder Folgen aus einem Rechtsverhältnis, auf bestimmte Ansprüche oder Verpflichtungen oder auf den Umfang einer Leistungspflicht beschränken. Der Antrag, dass ein bestimmter Tarifvertrag oder ein bestimmtes Tarifwerk auf ein Arbeitsverhältnis anzuwenden ist, stellt ein feststellungsfähiges Rechtsverhältnis und nicht nur ein bloßes Element eines Rechtsverhältnisses dar (*vgl. etwa BAG 22. Oktober 2008 - 4 AZR 784/07 - Rn. 11 mwN, BAGE 128, 165*). Die Klägerin hat auch ein berechtigtes Interesse an der begehrten Feststellung. Eine entsprechende Feststellung ist geeignet, den Streit der Parteien über den Umfang der gegenwärtigen und zukünftigen Leistungspflichten, die sich aus der Bezugnahme in § 2 des Arbeitsvertrages der Parteien vom 30. November 1999 ergeben, zu bereinigen (*zu den Voraussetzungen vgl. etwa BAG 26. August 2015 - 4 AZR 719/13 - Rn. 10*).

II. Der Feststellungsantrag zu 1. ist begründet. Auf das Arbeitsverhältnis 23  
der Parteien finden ab dem 1. September 2014 die Vorschriften des TVÖD für den Bereich der VKA einschließlich der diesen ergänzenden, ändernden oder ersetzenden Tarifverträge in ihrer jeweils geltenden Fassung - also zeitdynamisch - Anwendung.

1. Dies folgt, wie das Landesarbeitsgericht zutreffend erkannt hat, aus § 2 24  
des Arbeitsvertrages der Parteien vom 30. November 1999.

Nach § 2 des Arbeitsvertrages der Parteien vom 30. November 1999, 25  
bei dem es sich um einen Formulararbeitsvertrag handelt, der demzufolge vom Senat selbst ausgelegt werden kann (*vgl. etwa BAG 15. Dezember 2016 - 6 AZR 605/15 - Rn. 32 mwN*), gelten für das Arbeitsverhältnis entsprechend die Vorschriften des BAT vom 23. Februar 1961 (einschließlich der Anlagen 1a und 1b zum BAT) und die diesen Tarifvertrag ergänzenden, ändernden oder ersetzenden Tarifverträge in ihrer jeweils gültigen Fassung. Diese arbeits-



vertragliche Verweisung erfasst nach der Tarifsukzession auch den TVöD und die diesen Tarifvertrag ergänzenden, ändernden oder ersetzenden Tarifverträge in ihrer jeweils geltenden Fassung. Bei dem TVöD handelt es sich um einen den BAT ersetzenden Tarifvertrag iSd. Bezugnahmeklausel (*näher etwa BAG 15. Juni 2016 - 4 AZR 485/14 - Rn. 32 mwN; 25. Februar 2015 - 5 AZR 484/13 - Rn. 16; 16. Dezember 2009 - 5 AZR 888/08 - Rn. 18 ff.; 22. April 2009 - 4 ABR 14/08 - Rn. 21 ff., BAGE 130, 286*). Dass dabei der Tarifvertrag für den Bereich der VKA (Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände) und nicht der für den Bereich des Bundes oder der TdL (Tarifgemeinschaft deutscher Länder) einschlägig ist, steht zwischen den Parteien nicht im Streit.

2. Etwas anderes ergibt sich entgegen der Rechtsauffassung der Beklagten nicht aus der Richtlinie 2001/23/EG und Art. 16 GRC in ihrer Auslegung durch den Gerichtshof der Europäischen Union im Urteil vom 18. Juli 2013 (- C-426/11 - [*Alemo-Herron ua.*]), unabhängig davon, ob dieses Urteil überhaupt den Inhalt hat, den die Beklagte dieser Entscheidung entnimmt. Weder der von der Beklagten angeführte Umstand, dass die M AG sämtliche Gesellschaftsanteile an ihr, der Beklagten, übernommen hat, noch der von der Beklagten vorgetragene Umstand, dass die M AG seitdem die tatsächliche Kontrolle, dh. die tatsächliche Herrschaftsmacht über sie ausübt, führen dazu, dass der vorliegende Sachverhalt in den Anwendungsbereich der Richtlinie 2001/23/EG und von Art. 16 GRC fällt. Der bloße Erwerb von Anteilen an einem Unternehmen und die Ausübung von Herrschaftsmacht über dieses Unternehmen durch ein anderes Unternehmen genügen nach der Rechtsprechung des Gerichtshofs der Europäischen Union nicht für die Annahme eines Übergangs von Unternehmen, Betrieben oder Unternehmens- und Betriebsteilen iSd. Richtlinie 2001/23/EG.

a) Zwar trifft es zu, dass im Anwendungsbereich des Unionsrechts die Verpflichtung zur Einhaltung der in der Unionsrechtsordnung garantierten Grundrechte, darunter Art. 16 GRC, besteht (*vgl. dazu - neben Art. 51 Abs. 1 GRC - die st. Rspr. des EuGH, ua. 21. Dezember 2016 - C-201/15 - [AGET Iraklis] Rn. 62 mwN*). Außerhalb unionsrechtlich geregelter Fallgestaltungen

finden diese Grundrechte allerdings keine Anwendung (*st. Rspr., ua. EuGH 21. Dezember 2016 - C-119/15 - [Biuro podróży Partner] Rn. 24 mwN*). Demnach wären Art. 16 GRC und das Urteil in der Rechtssache *Alemo-Herron ua. (EuGH 18. Juli 2013 - C-426/11 -)* hier nur zu beachten, wenn eine unionsrechtlich geregelte Fallgestaltung iSd. Richtlinie 2001/23/EG vorläge.

b) Dies ist vorliegend aber nicht der Fall. Der Sachverhalt fällt nicht in den Anwendungsbereich des Unionsrechts. Insbesondere handelt es sich nicht um einen - auch bei der Auslegung und Anwendung von § 613a BGB maßgebend zu berücksichtigenden - Übergang iSd. Richtlinie 2001/23/EG. Dies ergibt sich aus der ständigen Rechtsprechung des Gerichtshofs der Europäischen Union. Deshalb kommt es hier - anders als die Beklagte meint - weder auf das Urteil in der Rechtssache *Alemo-Herron ua.* noch auf Art. 16 GRC oder das in diesem Zusammenhang ergangene Vorabentscheidungsersuchen des Vierten Senats des Bundesarbeitsgerichts vom 17. Juni 2015 in den Sachen - 4 AZR 61/14 (A) - (*BAGE 152, 12*) sowie - 4 AZR 95/14 (A) - an. 28

aa) Die Richtlinie 2001/23/EG betrifft die „Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über die Wahrung von Ansprüchen beim Übergang von Unternehmen, Betrieben oder Unternehmens- und Betriebsteilen“. 29

Die Richtlinie 2001/23/EG soll nach ständiger Rechtsprechung des Gerichtshofs der Europäischen Union die Kontinuität der im Rahmen einer wirtschaftlichen Einheit bestehenden Arbeitsverhältnisse unabhängig von einem Inhaberwechsel gewährleisten. Für die Anwendbarkeit der Richtlinie 2001/23/EG ist nach ihrem Art. 1 Abs. 1 Buchst. b deshalb entscheidend, dass der Übergang eine ihre Identität bewahrende (auf Dauer angelegte) wirtschaftliche Einheit im Sinne einer organisierten Zusammenfassung von Ressourcen zur Verfolgung einer wirtschaftlichen Haupt- oder Nebentätigkeit betrifft (*vgl. etwa EuGH 26. November 2015 - C-509/14 - [Aira Pascual ua.] Rn. 31; 9. September 2015 - C-160/14 - [Ferreira da Silva e Brito ua.] Rn. 25; 6. März 2014 - C-458/12 - [Amatori ua.] Rn. 30 mwN*). Um eine solche Einheit handelt es sich bei jeder hinreichend strukturierten und selbständigen Gesamtheit von Personen und Sachen zur Ausübung einer wirtschaftlichen Tätigkeit mit eige- 30

nem Zweck (*EuGH 6. März 2014 - C-458/12 - [Amatori ua.] Rn. 31 f. mwN; 6. September 2011 - C-108/10 - [Scattolon] Rn. 42 mwN, Slg. 2011, I-7491 zur Vorgängerrichtlinie 77/187/EWG; 29. Juli 2010 - C-151/09 - [UGT-FSP] Rn. 26, Slg. 2010, I-7591; 13. September 2007 - C-458/05 - [Jouini ua.] Rn. 31, Slg. 2007, I-7301; 26. September 2000 - C-175/99 - [Mayeur] Rn. 32, Slg. 2000, I-7755 zur Vorgängerrichtlinie 77/187/EWG*). Darauf, ob es sich dabei um ein „Unternehmen“, einen „Betrieb“ oder einen „Unternehmens-“ oder „Betriebs-  
teil“ - auch iSd. jeweiligen nationalen Rechts - handelt, kommt es nicht an (*vgl. EuGH 9. September 2015 - C-160/14 - [Ferreira da Silva e Brito ua.] Rn. 25; 20. Januar 2011 - C-463/09 - [CLECE] Rn. 30, Slg. 2011, I-95*). Entscheidend ist nur, dass es sich um eine wirtschaftliche Einheit handelt.

Zudem ist die Richtlinie 2001/23/EG nach ständiger Rechtsprechung des Gerichtshofs der Europäischen Union nur in den Fällen anwendbar, in denen die für den Betrieb der wirtschaftlichen Einheit verantwortliche natürliche oder juristische Person, die die Arbeitgeberverpflichtungen gegenüber den Beschäftigten eingeht, (im Rahmen vertraglicher Beziehungen) wechselt (*ua. EuGH 26. November 2015 - C-509/14 - [Aira Pascual ua.] Rn. 28; 9. September 2015 - C-160/14 - [Ferreira da Silva e Brito ua.] Rn. 24 mwN; 6. März 2014 - C-458/12 - [Amatori ua.] Rn. 29 mwN*). Ein „Übergang“ iSd. Richtlinie 2001/23/EG erfordert eine Übernahme durch einen „neuen“ Arbeitgeber (*st. Rspr., ua. EuGH 6. April 2017 - C-336/15 - [Unionen] Rn. 18 mwN; 6. März 2014 - C-458/12 - [Amatori ua.] Rn. 30 mwN; 6. September 2011 - C-108/10 - [Scattolon] Rn. 60 mwN, Slg. 2011, I-7491*). Diese Rechtsprechung ist auch für das Verständnis der anzuwendenden Bestimmungen des nationalen Rechts, hier: § 613a BGB, maßgebend.

31

Etwas anderes ergibt sich auch nicht aus Art. 1 Abs. 1 Buchst. c der Richtlinie 2001/23/EG. Diese Bestimmung stellt entgegen der Rechtsauffassung der Beklagten keine „Ausnahme“ dar. Sie stellt vielmehr (nur) klar, dass die Richtlinie für öffentliche Unternehmen gilt, die eine wirtschaftliche Tätigkeit ausüben, unabhängig davon, ob sie Erwerbszwecke verfolgen oder nicht (*EuGH 26. November 2015 - C-509/14 - [Aira Pascual ua.] Rn. 24; 20. Januar*

32

2011 - C-463/09 - [CLECE] Rn. 25, Slg. 2011, I-95). Ausgenommen sind nur die strukturelle Neuordnung der öffentlichen Verwaltung oder die Übertragung von Verwaltungsaufgaben von einer öffentlichen Verwaltung auf eine andere (EuGH 26. September 2000 - C-175/99 - [Mayeur] Rn. 33, Slg. 2000, I-7755; 15. Oktober 1996 - C-298/94 - [Henke] Rn. 14 f., Slg. 1996, I-4989).

bb) Vorliegend ist keine Übernahme iSd. Richtlinie 2001/23/EG erfolgt, 33  
denn es fehlt an einem Wechsel in der natürlichen oder juristischen Person, die die Arbeitgeberpflichtungen gegenüber den Beschäftigten eingeht; es fehlt an einer Übernahme durch einen „neuen“ Arbeitgeber. Weder der von der Beklagten angeführte Umstand, dass die M AG sämtliche Gesellschaftsanteile an der Beklagten übernommen hat, noch der von ihr vorgetragene Umstand, dass die M AG seitdem die tatsächliche Kontrolle, dh. die tatsächliche Herrschaftsmacht über sie ausübt, ändern etwas daran, dass nach wie vor die Beklagte Arbeitgeberin ist. Beide Umstände betreffen lediglich das (Innen-)Verhältnis der Beklagten zur M AG. Der Fortbestand und die Identität der Beklagten werden durch die Übernahme der Gesellschaftsanteile und die Ausübung von Herrschaftsmacht durch die M AG nicht berührt (vgl. etwa BGH 3. November 2015 - II ZR 446/13 - Rn. 27; 8. November 1965 - II ZR 223/64 - zu I 2 a der Gründe, BGHZ 44, 229; BAG 12. Juli 1990 - 2 AZR 39/90 - zu B II 1 a der Gründe).

Damit liegt der vorliegende Sachverhalt auch außerhalb des Anwen- 34  
dungsbereichs von Art. 16 GRC.

cc) Ein Vorabentscheidungsersuchen nach Art. 267 Abs. 3 AEUV ist nicht 35  
veranlasst. Die vorliegend maßgeblichen unionsrechtlichen Fragen sind insbesondere durch die unter Rn. 30 f. angeführten Entscheidungen des Gerichtshofs der Europäischen Union ausreichend geklärt.

c) Da kein Unternehmens- oder Betriebsübergang iSv. § 613a BGB bzw. 36  
iSd. Richtlinie 2001/23/EG vorliegt, kann vorliegend auch dahinstehen, ob - wie die Beklagte meint - an das Vorliegen einer sog. Gleichstellungsabrede geringere Anforderungen zu stellen sind, als bislang vom Vierten Senat des Bundesar-

beitsgerichts angenommen wurde (vgl. dazu etwa BAG 26. August 2015 - 4 AZR 719/13 - Rn. 21; 13. Mai 2015 - 4 AZR 244/14 - Rn. 20 mwN).

3. Entgegen der Rechtsauffassung der Beklagten folgt auch aus der Änderungsvereinbarung der Parteien vom 25. April/10. Mai 2008 nichts Abweichendes. Diese hat aufgrund wirksamer Kündigung der BV durch den Betriebsrat mit Ablauf des 31. August 2014 ihr Ende gefunden mit der Folge, dass sich die Frage, welche Tarifverträge in welcher Fassung auf das Arbeitsverhältnis der Parteien Anwendung finden, ab dem 1. September 2014 ausschließlich nach der in § 2 des Arbeitsvertrages der Parteien vom 30. November 1999 getroffenen Vereinbarung beantwortet. Dies folgt aus Ziff. 7 iVm. Ziff. 10 der Änderungsvereinbarung. 37

a) Nach Ziff. 7 der Änderungsvereinbarung endet die Änderungsvereinbarung „mit den in der Betriebsvereinbarung schriftlich festgelegten Beendigungsmöglichkeiten“. Bereits mit dieser Bestimmung haben die Parteien zum Ausdruck gebracht, dass die Geltungsdauer der Änderungsvereinbarung von der Laufzeit der BV abhängen soll. Zudem sind die Parteien in Ziff. 10 Sätze 1 und 4 der Änderungsvereinbarung übereingekommen, dass die „Betriebsvereinbarung durch Unterzeichnung der Änderungsvereinbarung durch den Arbeitnehmer Bestandteil des Arbeitsvertrages“ wird und dass der „Inhalt der Betriebsvereinbarung seine Wirksamkeit für den individuellen Arbeitsvertrag nur bei einer wirksamen Kündigung der Betriebsvereinbarung nach den ausdrücklich festgelegten Vereinbarungen in der Betriebsvereinbarung“ verliert, wobei es ausweislich der in Ziff. 10 Satz 3 der Änderungsvereinbarung getroffenen Abrede nicht darauf ankommt, ob es sich bei der BV vom 9. April 2008 um eine Betriebsvereinbarung im Rechtssinne oder um eine schuldrechtliche Regelungsabrede ohne normative Wirkung handelt (zur sog. *Regelungsabrede* etwa BAG 8. September 2010 - 7 ABR 73/09 - Rn. 19 mwN, BAGE 135, 264). Damit stand der Änderungsvertrag unter der auflösenden Bedingung der wirksamen Kündigung der BV. Dies führt nach § 158 Abs. 2 BGB dazu, dass mit Eintritt der Bedingung die Wirkung des Änderungsvertrages endet und der frühere Rechtszustand wieder eintritt. 38

b) Die so vereinbarte auflösende Bedingung ist - wie das Landesarbeitsgericht zutreffend angenommen hat - eingetreten. Der Betriebsrat hat die BV mit Schreiben vom 4. Juni 2014 fristgerecht und wirksam zum 31. August 2014 gekündigt. 39

aa) Nach IX Nr. 2 Satz 1 der BV konnte der Betriebsrat die BV ab dem 1. Juni 2014 bis zum 31. August 2014 mit einer Frist von zwei Monaten zum Monatsende kündigen. Die Kündigung des Betriebsrats vom 4. Juni 2014 wahrt diese Frist. Hierüber besteht unter den Parteien auch kein Streit. 40

bb) Der Betriebsrat hat die BV auch wirksam zum 31. August 2014 gekündigt. Mit ihrer Rüge, die Kündigung der BV sei unwirksam, da das Betriebsratsmitglied G nicht ordnungsgemäß zur Betriebsratssitzung am 4. Juni 2014 geladen worden sei, dringt die Beklagte nicht durch. Das Landesarbeitsgericht, das im Einverständnis mit den Parteien die Zeugenaussage des Betriebsratsmitglieds G in dem vor dem Landesarbeitsgericht unter dem Aktenzeichen - 8 Sa 329/15 - geführten Verfahren im Wege des Urkundenbeweises verwertet hat (*zur Verwertung schriftlicher Aussagen und von Protokollen über die Aussagen von Zeugen in einem anderen Verfahren im Wege des Urkundenbeweises vgl. etwa: BAG 12. Juli 2007 - 2 AZR 666/05 - Rn. 20 mwN; BGH 12. Juli 2013 - VZR 85/12 - Rn. 7 f. mwN*), ist zu der Überzeugung gelangt, das Betriebsratsmitglied G habe die Ladung zur Betriebsratssitzung am 4. Juni 2014 unter Mitteilung der Tagesordnung spätestens am 3. Juni 2014 erhalten und sei deshalb rechtzeitig und ordnungsgemäß zur Betriebsratssitzung geladen worden. Diese Würdigung ist revisionsrechtlich nicht zu beanstanden. 41

(1) Die Wirksamkeit der Kündigung der BV setzt voraus, dass der Betriebsrat hierüber einen nach § 33 BetrVG wirksamen Beschluss gefasst hat, was seinerseits ua. voraussetzt, dass sämtliche Betriebsratsmitglieder und ggf. erforderliche Ersatzmitglieder nach § 29 Abs. 2 BetrVG ordnungsgemäß - insb. rechtzeitig unter Mitteilung der Tagesordnung - geladen waren (*ua. BAG 4. November 2015 - 7 ABR 61/13 - Rn. 32; 15. April 2014 - 1 ABR 2/13 (B) - Rn. 25, BAGE 148, 26; 22. Januar 2014 - 7 AS 6/13 - Rn. 7; 24. Mai 2006 - 7 AZR 201/05 - Rn. 17*). Das Gesetz sieht keine Einladungsfrist vor, be- 42

stimmt aber, dass die Einladung rechtzeitig zu erfolgen hat (§ 29 Abs. 2 Satz 3 BetrVG).

(2) Die Würdigung des Landesarbeitsgerichts, dem Betriebsratsmitglied G sei die Ladung zur Betriebsratssitzung am 4. Juni 2014 unter Mitteilung der Tagesordnung spätestens am 3. Juni 2014 zugegangen, ist revisionsrechtlich nicht zu beanstanden. 43

(a) Diese Würdigung ist nur eingeschränkt revisibel. Die revisionsrechtliche Kontrolle beschränkt sich darauf, ob sich das Tatsachengericht entsprechend dem Gebot des § 286 Abs. 1 Satz 1 ZPO mit dem Prozessstoff umfassend und widerspruchsfrei auseinandergesetzt hat, die Beweiswürdigung also vollständig und rechtlich möglich ist sowie nicht gegen Denkgesetze und Erfahrungssätze verstößt (vgl. etwa BAG 18. November 2015 - 5 AZR 814/14 - Rn. 29 mwN; 19. Mai 2015 - 9 AZR 863/13 - Rn. 23 mwN). 44

(b) Gemessen daran ist die Beweiswürdigung nicht zu beanstanden. 45

(aa) Das Landesarbeitsgericht hat sich in seinen Entscheidungsgründen mit dem Prozessstoff, insbesondere mit dem Inhalt der Aussage des Zeugen G, umfassend und widerspruchsfrei auseinandergesetzt und dabei - entgegen der Auffassung der Beklagten - nicht gegen Denkgesetze und Erfahrungssätze verstoßen. Es hat auch keinen wesentlichen, die Glaubwürdigkeit des Zeugen oder die Glaubhaftigkeit seiner Aussage etwa in Frage stellenden Gesichtspunkt außer Acht gelassen. 46

(bb) Soweit die Beklagte die Beweiswürdigung des Landesarbeitsgerichts mit der Begründung angreift, es gebe keine ausreichenden Realkennzeichen für eine positive Erinnerung des Zeugen G an den Erhalt der Ladung zur Betriebsratssitzung am 4. Juni 2014, der Zeuge habe laut Vernehmungsprotokoll nicht einmal mit Bestimmtheit angegeben, wo er die Ladung vorgefunden habe, ob im sog. Nachwachenpostfach oder in seinem eigenen Fach, es liege vielmehr außerhalb der allgemeinen Lebenserfahrung, dass er sich konkret an diese Ladung erinnern könne, führt dies nicht zu einer anderen Bewertung. Das Lan- 47

des Arbeitsgericht hat anhand des konkreten Inhalts der Bekundungen des Zeugen begründet, warum es dessen Aussage für ergiebig hält und warum diese aus seiner Sicht ausreichende Realkennzeichen für die Glaubhaftigkeit einer positiven Erinnerung des Zeugen an den Tag des Erhalts der Ladung ausweist. Das Landesarbeitsgericht hat insoweit insbesondere der Erklärung des Zeugen, er sei nicht zur Betriebsratssitzung erschienen, da er nach dem Nachtdienst verschlafen habe, Bedeutung beigemessen. Gerade aus dem Umstand, dass der Zeuge damit einen für ihn unangenehmen Sachverhalt offenbart hatte, hat das Landesarbeitsgericht auf die Glaubhaftigkeit der Zeugenaussage geschlossen.

(3) Auch die Würdigung des Landesarbeitsgerichts, der Zeuge G sei rechtzeitig unter Mitteilung der Tagesordnung zu der Betriebsratssitzung geladen worden, hält einer revisionsrechtlichen Überprüfung stand. 48

(a) Auch diese Würdigung des Landesarbeitsgerichts ist nur beschränkt revisibel. Bei dem Begriff „rechtzeitig“ iSv. § 29 Abs. 2 Satz 3 BetrVG handelt es sich um einen unbestimmten Rechtsbegriff. Die Würdigung des Landesarbeitsgerichts, ob die Ladung und die Mitteilung der Tagesordnung rechtzeitig iSv. § 29 Abs. 2 Satz 3 BetrVG erfolgten, kann deshalb nur eingeschränkt darauf überprüft werden, ob das Landesarbeitsgericht den Rechtsbegriff selbst verkannt hat, ob es sich bei der Unterordnung des Sachverhalts unter die maßgebliche Rechtsnorm den Vorgaben von § 286 Abs. 1 ZPO entsprechend mit dem Prozessstoff umfassend auseinandergesetzt hat, seine Würdigung also vollständig und des Weiteren rechtlich möglich und in sich widerspruchsfrei ist und nicht gegen Rechtssätze, Denkgesetze oder Erfahrungssätze verstößt (*vgl. etwa BAG 11. August 2016 - 8 AZR 809/14 - Rn. 37 mwN; 25. Mai 2016 - 5 AZR 135/16 - Rn. 44, BAGE 155, 202*). 49

(b) Die Würdigung des Landesarbeitsgerichts hält einer solchen eingeschränkten Überprüfung stand. Das Landesarbeitsgericht hat ausführlich begründet, warum es die Zeit, die dem Betriebsratsmitglied G zur Verfügung stand, um die Betriebsratssitzung im Hinblick auf den Tagesordnungspunkt 4. vorzubereiten, selbst für den Fall, dass der Zeuge G die Ladung nebst Tages- 50



ordnung erst am 3. Juni 2014 erhalten haben sollte, für ausreichend erachtete. Insoweit hat für das Landesarbeitsgericht den Ausschlag gegeben, dass das Betriebsratsmitglied G auch ohne Mitteilung der Tagesordnung wusste, dass am 4. Juni 2014 über die Kündigung der BV beraten und abgestimmt werden sollte, und dass er die Formulierung der Kündigung noch während seiner bis zum 19. Mai 2014 währenden Amtszeit mit dem Rechtsbeistand des Betriebsrats abgestimmt hatte. Anhaltspunkte dafür, dass die Zeit zur Vorbereitung des Tagesordnungspunktes „Kündigung der BV vom 09.04.2008 ...“ dennoch nicht ausreichend bemessen war, hat die Beklagte nicht vorgetragen; solche sind auch sonst nicht ersichtlich.

B. Das Landesarbeitsgericht hat auch zu Recht dem auf die Feststellung gerichteten Antrag zu 2. der Klägerin entsprochen, dass die Beklagte verpflichtet ist, die Klägerin ab dem 1. Dezember 2014 nach einer individuellen Endstufe der Entgeltgruppe 9a der Kr-Anwendungstabelle Anlage E des TVöD iHv. 1.223,88 Euro sowie ab dem 1. März 2015 iHv. 1.253,25 Euro (berechnet jeweils auf der Basis Teilzeit 14,46 Stunden) zu vergüten. 51

I. Der Klageantrag zu 2. ist zulässig. 52

Der Antrag ist hinreichend bestimmt iSv. § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO. Er bezeichnet den anzuwendenden Tarifvertrag, die Entgeltgruppe, die Entgeltstufe sowie den Beschäftigungsumfang und benennt den Zeitpunkt, ab dem die Feststellung begehrt wird. Der Feststellungsantrag zu 2. ist auch nach § 256 Abs. 1 ZPO zulässig. Er ist auf ein feststellungsfähiges Rechtsverhältnis gerichtet, dessen Feststellung geeignet ist, den Streit der Parteien über den Umfang der Leistungspflicht zu bereinigen. 53

II. Der Klageantrag zu 2. ist begründet. 54

1. Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, dass die als Stationsleitung im Schicht- und Wechseldienst tätige Klägerin, die nach VergGr. Kr. VI BAT vergütet wurde, nach §§ 3, 4 TVÜ-VKA zum 1. Oktober 2005 aufgrund der Kr-Anwendungstabelle des TVÜ-VKA in die Entgeltgruppe 9a übergeleitet war. Es hat ferner angenommen, dass das für die Überleitung zu berücksichtigende 55

Vergleichsentgelt nach § 5 TVÜ-VKA über der höchsten Stufe der nach § 4 TVÜ-VKA bestimmten Entgeltgruppe lag, so dass die Klägerin nach § 6 Abs. 4 TVÜ-VKA einer individuellen Endstufe zuzuordnen war.

2. Dies ist revisionsrechtlich nicht zu beanstanden. 56

a) Soweit die Beklagte in der Revisionsinstanz erstmalig geltend macht, die Klägerin sei nicht als Stationsleitung, sondern als Krankenschwester im Schicht- und Wechseldienst tätig gewesen mit der Folge, dass sie in die Entgeltgruppe 7a und nicht in die Entgeltgruppe 9a der Kr-Anwendungstabelle überzuleiten gewesen sei, führt dies nicht zu einer anderen Bewertung. Das Landesarbeitsgericht hat in der angefochtenen Entscheidung ausdrücklich festgestellt, dass die Klägerin als Stationsleitung vormals in die „Vergütungsgruppe BAT KR VI“ eingruppiert war. Diese Feststellung ist für den Senat bindend (§ 559 Abs. 2 ZPO), da die Beklagte diese nicht innerhalb der nach § 74 Abs. 1 Satz 3 ArbGG verlängerten Revisionsbegründungsfrist und damit nicht erfolgreich mit einer Verfahrensrüge angegriffen hat. Auf der Basis dieser Feststellung begegnet die vom Landesarbeitsgericht angenommene Überleitung der Klägerin in die Entgeltgruppe 9a der Kr-Anwendungstabelle bei summarischer Prüfung (vgl. hierzu BAG 27. Januar 2016 - 4 AZR 468/14 - Rn. 15, BAGE 154, 83; 21. Januar 2015 - 4 AZR 253/13 - Rn. 21; 9. Mai 2007 - 4 AZR 351/06 - Rn. 23) keinen revisionsrechtlichen Bedenken. 57

b) Entgegen der Rechtsauffassung der Beklagten erfolgte die Überleitung der Klägerin in die entsprechende Entgeltgruppe der einschlägigen Kr-Anwendungstabelle des TVÜ-VKA auch zum 1. Oktober 2005. 58

aa) Die Klägerin hatte - anders als die Beklagte meint - nicht dadurch auf eine Überleitung in den TVöD zum 1. Oktober 2005 verzichtet, dass sie sich in Ziff. 1 der Änderungsvereinbarung einverstanden erklärt hatte, dass der BAT statisch mit dem Stand 31. Januar 2003 vor der Überleitung in den TVöD gelten sollte. Dies folgt bereits daraus, dass der Änderungsvertrag - wie unter Rn. 38 ausgeführt - unter der auflösenden Bedingung der wirksamen Kündigung der BV stand und diese Bedingung eingetreten war. Da der Betriebsrat die BV - wie 59

unter Rn. 39 ff. ausgeführt - wirksam zum 31. August 2014 gekündigt hatte, endete nach § 158 Abs. 2 BGB die Wirkung des Änderungsvertrages mit Ablauf dieses Tages. Zum selben Zeitpunkt trat der frühere Rechtszustand wieder ein mit der Folge, dass sich der Zeitpunkt der Überleitung in den TVöD aufgrund der in § 2 des Arbeitsvertrages vom 30. November 1999 getroffenen Vereinbarung nach den Regelungen des TVÜ-VKA bestimmte. Dies war nach § 3 TVÜ-VKA der 1. Oktober 2005. Im Übrigen wirkt sich aus, dass an die Feststellung eines etwaigen Verzichtswillens hohe Anforderungen zu stellen sind (vgl. etwa BAG 17. April 2012 - 3 AZR 380/10 - Rn. 46 mwN) und dass die in Ziff. 1 des Änderungsvertrages getroffene Abrede keine hinreichenden Anhaltspunkte für einen entsprechenden Verzichtswillen enthält.

bb) Auch aus der in Ziff. 10 der Änderungsvereinbarung vom 25. April/10. Mai 2008 in Bezug genommenen Bestimmung in X Abs. 1 Satz 3 Halbs. 2 der BV folgt nicht, dass die Klägerin erst ab dem 1. September 2014 in die entsprechende Entgeltgruppe der einschlägigen Kr-Anwendungstabelle des TVÜ-VKA übergeleitet war. Dabei kann an dieser Stelle dahinstehen, ob diese Regelung in der BV überhaupt wirksamer Bestandteil der Änderungsvereinbarung der Parteien geworden ist. Die unter X Abs. 1 Satz 3 Halbs. 2 der BV getroffene Bestimmung ist nämlich nicht - in dem von der Beklagten gewünschten Sinne - dahin zu verstehen, dass eine Überleitung in den TVöD erst mit dem Ende der BV und damit korrespondierend der Änderungsvereinbarung der Parteien erfolgte, sondern dahin, dass die Überleitung zum 1. Oktober 2005 erfolgte. Das ergibt die Auslegung von X Abs. 1 der BV. 60

X der BV enthält keine ausdrückliche Regelung über einen abweichenden Überleitungszeitpunkt. Vielmehr bestimmt X Abs. 1 Satz 1 der BV, dass die Beschäftigten nach Auslaufen der BV oder nach deren (Sonder-)Kündigung ihre jeweiligen individualvertraglichen Leistungen, ua. Weihnachtsgeld- und Urlaubsgeldzahlungen erhalten. Im Hinblick auf die Vergütungsanpassungen ist sodann in X Abs. 1 Satz 3 Halbs. 1 der BV vorgesehen, dass diese dann entsprechend den vertraglichen Regelungen erfolgen. Damit verweisen sowohl X Abs. 1 Satz 1 der BV als auch X Abs. 1 Satz 3 Halbs. 1 der BV auf die im Ar- 61

beitsvertrag der Parteien getroffenen Vereinbarungen und damit auch auf § 2 des Arbeitsvertrages der Klägerin vom 30. November 1999, wonach sich die Ansprüche der Klägerin nach dem TVöD und den diesen Tarifvertrag ergänzenden, ändernden oder ersetzenden Tarifverträgen in ihrer jeweils geltenden Fassung bestimmen. Damit bestimmt sich auch die Höhe des Entgelts der Klägerin nach der jeweils aktuellen Entgelttabelle. Dem entspricht nach § 3 TVÜ-VKA eine Überleitung in den TVöD zum 1. Oktober 2005.

Soweit es in X Abs. 1 Satz 3 Halbs. 2 der BV weiter heißt, dass ausgebliebene Vergütungsanpassungen nicht nachgeholt werden, folgt daraus nichts Abweichendes. Diese Bestimmung ist nicht dahin auszulegen, dass eine Überleitung in den TVöD erst zu dem Zeitpunkt erfolgt, in dem die BV und damit korrespondierend die Änderungsvereinbarung ihr Ende finden, sondern dahin, dass es grundsätzlich bei der Anwendung der jeweils aktuellen Entgelttabelle und damit bei der Überleitung in den TVöD zum 1. Oktober 2005 verbleiben soll, dass allerdings von dem jeweils aktuell geschuldeten Entgelt, wie es sich aus der aktuellen Entgelttabelle ergibt, die Beträge in Abzug zu bringen sind, um die sich die Vergütung bzw. das Entgelt der Klägerin ab dem 1. Februar 2003 nach den jeweils geltenden Vergütungs- bzw. Entgelttabellen erhöht hatte, soweit Erhöhungen nicht bereits nach den Bestimmungen der Änderungsvereinbarung ausgeglichen wurden. Dies folgt daraus, dass die in X Abs. 1 Satz 3 Halbs. 2 der BV getroffene Bestimmung unmittelbar an die Regelung in X Abs. 1 Satz 3 Halbs. 1 der BV anknüpft und diese damit als Ausgangspunkt bzw. Grundlage der Berechnung festschreibt, weshalb die „ausgebliebenen Vergütungsanpassungen“, die nicht nachgeholt werden, lediglich Abzugsposten bei der konkreten Berechnung des Entgelts sind.

62

3. Nach Ablösung der bisherigen Kr-Anwendungstabelle ab dem 1. Januar 2017 durch die sog. P-Tabelle (für Beschäftigte in der Pflege) sind die insoweit ersetzenden Tarifnormen vom Feststellungstenor mitumfasst.

63

C. Soweit sich die Beklagte mit ihrer Revision gegen ihre Verurteilung zur Zahlung rückständigen Entgelts für die Monate September bis November 2014 sowie gegen ihre Verurteilung zur Zahlung einer rückständigen Jahressonder-

64

zahlung wendet, bleibt die Revision ebenfalls erfolglos. Der Klägerin stehen die vom Landesarbeitsgericht ausgerichteten Beträge zu.

I. Entgegen der Rechtsauffassung der Beklagten hat die Klägerin für den streitigen Zeitraum Anspruch auf ein Entgelt nach einer individuellen Endstufe der Entgeltgruppe 9a der Kr-Anwendungstabelle, wie sie sich aus der für die Zeit vom 1. März 2014 bis zum 28. Februar 2015 geltenden Entgelttabelle ergab. Dabei ist - entgegen der in X Abs. 1 Satz 3 Halbs. 2 der BV getroffenen Bestimmung - kein Abzug um die Beträge vorzunehmen, um die sich die Vergütung bzw. das Entgelt der Klägerin in der Zeit vom 1. Februar 2003 bis zum 31. August 2014 nach den jeweils geltenden Vergütungs- bzw. Entgelttabellen erhöht hatte, soweit nicht bereits nach den Bestimmungen der Änderungsvereinbarung eine Anhebung erfolgt war. Die in X Abs. 1 Satz 3 Halbs. 2 der BV getroffene Bestimmung findet im Arbeitsverhältnis der Klägerin keine Anwendung. 65

1. Es kann vorliegend dahinstehen, ob es sich bei der am 9. April 2008 zwischen der Beklagten und dem Betriebsrat abgeschlossenen BV um eine Betriebsvereinbarung iSv. § 77 Abs. 2 BetrVG oder um eine schuldrechtliche Regelungsabrede handelt. Eine unmittelbare und zwingende Wirkung der in X Abs. 1 Satz 3 Halbs. 2 der BV getroffenen Bestimmung nach § 77 Abs. 4 Satz 1 BetrVG scheidet bereits deshalb aus, weil die Betriebspartner unter II Abs. 1 der BV Einvernehmen darüber erzielt haben, dass die Rechte aus der Betriebsvereinbarung unmittelbar zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat bestehen und nur durch eine Inbezugnahme in den Änderungsvereinbarungen individualrechtlicher Bestandteil der Arbeitsverträge werden. 66

2. Die Beklagte kann sich auch nicht aufgrund der Verweisung in Ziff. 10 der Änderungsvereinbarung der Parteien vom 25. April/10. Mai 2008 mit Erfolg auf die in X Abs. 1 Satz 3 Halbs. 2 der BV getroffene Bestimmung berufen. Diese Bestimmung der BV ist überraschend iSv. § 305c Abs. 1 BGB und damit nicht Bestandteil der Änderungsvereinbarung der Parteien und damit auch nicht Bestandteil des Arbeitsvertrages der Klägerin vom 30. November 1999 geworden. 67

a) Bei den in Ziff. 10 der Änderungsvereinbarung der Parteien vom 25. April/10. Mai 2008 in Bezug genommenen Regelungen der BV handelt es sich um Allgemeine Geschäftsbedingungen iSv. § 305 Abs. 1 Satz 1 BGB, auf die § 305c Abs. 1 BGB Anwendung findet. 68

b) Die in X Abs. 1 Satz 3 Halbs. 2 der BV getroffene Bestimmung, wonach ausgebliebene Vergütungsanpassungen nicht nachgeholt werden, ist überraschend iSv. § 305c Abs. 1 BGB und deshalb nicht Bestandteil der Änderungsvereinbarung der Parteien und damit auch nicht Bestandteil des Arbeitsvertrages der Klägerin geworden. 69

aa) Nach § 305c Abs. 1 BGB werden Bestimmungen in Allgemeinen Geschäftsbedingungen, die nach den Umständen, insbesondere nach dem äußeren Erscheinungsbild des Vertrages so ungewöhnlich sind, dass der Vertragspartner des Verwenders mit ihnen nicht zu rechnen braucht, nicht Vertragsbestandteil. 70

Überraschenden Klauseln muss ein „Überrumpelungseffekt“ innewohnen. Zwischen den durch die Umstände bei Vertragsschluss begründeten Erwartungen und dem tatsächlichen Vertragsinhalt muss ein deutlicher Widerspruch bestehen. Da sich das Überraschungsmoment auch aus dem Erscheinungsbild des Vertrages ergeben kann, ist es möglich, dass auch das Unterbringen einer Klausel an einer unerwarteten Stelle im Text sie deswegen als Überraschklausel erscheinen lässt. Das Überraschungsmoment ist umso eher zu bejahen, je belastender die Bestimmung ist. Im Einzelfall muss der Verwender darauf besonders hinweisen oder die Klausel drucktechnisch hervorheben (*BAG 20. August 2014 - 10 AZR 453/13 - Rn. 22; 15. Februar 2007 - 6 AZR 286/06 - Rn. 22, BAGE 121, 257; 31. August 2005 - 5 AZR 545/04 - Rn. 24, BAGE 115, 372*). 71

bb) Danach handelt es sich bei der im Änderungsvertrag in Bezug genommenen Klausel in X Abs. 1 Satz 3 Halbs. 2 der BV um eine überraschende Klausel iSv. § 305c Abs. 1 BGB. 72

(1) Die Parteien hatten sich in Ziff. 7 der Änderungsvereinbarung darauf verständigt, dass die Änderungsvereinbarung „mit den in der Betriebsvereinbarung schriftlich festgelegten Beendigungsmöglichkeiten“ endet. Zudem sind sie in Ziff. 10 Sätze 1 und 4 der Änderungsvereinbarung übereingekommen, dass die „Betriebsvereinbarung durch Unterzeichnung der Änderungsvereinbarung durch den Arbeitnehmer“ zwar „Bestandteil des Arbeitsvertrages“ wird, dass der „Inhalt der Betriebsvereinbarung seine Wirksamkeit für den individuellen Arbeitsvertrag“ allerdings „bei einer wirksamen Kündigung der Betriebsvereinbarung nach den ausdrücklich festgelegten Vereinbarungen in der Betriebsvereinbarung“ verliert. Danach konnte die Klägerin davon ausgehen, dass keine der in der BV getroffenen Regelungen über das Ende der Änderungsvereinbarung hinaus Bedeutung für ihr Arbeitsverhältnis haben würde. 73

(2) Daran ändert auch die in Ziff. 10 der Änderungsvereinbarung enthaltene Verweisung auf die in X der BV zur „Nachwirkung“ getroffenen Abreden nichts. 74

Die Klägerin musste nicht damit rechnen, dass sich dort eine Bestimmung - wie X Abs. 1 Satz 3 der BV - finden würde, die für die Zeit nach dem Ende der Änderungsvereinbarung vorsieht, dass sich ihr monatliches Entgelt zwar ausgehend von der jeweils aktuellen Entgelttabelle errechnet, dass von dem so ermittelten Betrag allerdings die Beträge in Abzug zu bringen sind, um die sich ihre Vergütung bzw. ihr Entgelt in der Zeit vom 1. Februar 2003 bis zum 31. August 2014 nach den jeweils geltenden Vergütungs- bzw. Entgelttabellen erhöht hatte, soweit nicht bereits nach den Bestimmungen der Änderungsvereinbarung eine Anhebung erfolgt war. Dies folgt zum einen daraus, dass die Berechnungsregel in X Abs. 1 Satz 3 der BV die in Ziff. 7 iVm. Ziff. 10 der Änderungsvereinbarung getroffene Abrede erheblich modifiziert, weil sich die Vergütungseinbußen, die die Klägerin für die Laufzeit der Änderungsvereinbarung hinzunehmen bereit war, in der Zeit nach Beendigung der Änderungsvereinbarung unbefristet - und zudem kompensationslos - fortsetzen würden. Darüber hinaus handelt es sich bei der Berechnungsregel in X Abs. 1 Satz 3 der BV um eine Bestimmung, die von vornherein nur für die Zeit nach Beendigung der BV 75

und damit korrespondierend nach Beendigung der Änderungsvereinbarung Geltung haben sollte. Da Nachwirkung indes die unmittelbare, aber nicht mehr zwingende Weitergeltung von Normen einer Betriebsvereinbarung bedeutet (*Fitting BetrVG 28. Aufl. § 77 Rn. 177*), musste die Klägerin nicht damit rechnen, dass sich in X der BV unter der Überschrift „Nachwirkung“ Bestimmungen finden würden, die eigens für die Zeit nach Beendigung der BV geschaffen wurden. Dass die in Ziff. 10 der Änderungsvereinbarung enthaltene Bezugnahme auf die BV durch Fettdruck hervorgehoben wurde, ändert daran nichts.

(3) Soweit die Beklagte einwendet, sie habe den Mitarbeitern den Inhalt der Änderungsvereinbarung sowohl auf Betriebsversammlungen als auch in Einzelgesprächen erläutert und darauf hingewiesen, dass ausgebliebene Vergütungsanpassungen nicht nachgeholt würden, kann sie hieraus nichts zu ihren Gunsten ableiten. Die Beklagte hat nicht im Einzelnen zum jeweiligen Gesprächsverlauf und dazu vorgetragen, dass sie die Mitarbeiter konkret über die Bedeutung von X Abs. 1 Satz 3 der BV aufgeklärt hat. Insoweit vertritt sie im Übrigen nach wie vor die Auffassung, dass mit der in X Abs. 1 Satz 3 der BV getroffenen Bestimmung der Überleitungsstichtag festgelegt wurde. 76

3. Danach steht der Klägerin rückständiges Entgelt für die Zeit von September bis November 2014 in der vom Landesarbeitsgericht ausgeurteilten Höhe zu. Über die Berechnung des geschuldeten Entgelts besteht unter den Parteien kein Streit. Dies gilt auch im Hinblick auf die vom Landesarbeitsgericht zuerkannten Zuschläge. 77

II. Die Klägerin hat auch Anspruch auf eine rückständige Jahressonderzahlung für das Jahr 2014 in der vom Landesarbeitsgericht ausgeurteilten Höhe. 78

1. Der Anspruch folgt aus § 2 des Arbeitsvertrages der Parteien vom 30. November 1999 iVm. § 20 Abs. 1 und Abs. 2 TVöD. Nach § 20 Abs. 1 TVöD haben Beschäftigte, die - wie die Klägerin - am 1. Dezember im Arbeitsverhältnis stehen, Anspruch auf eine Jahressonderzahlung. Nach § 20 Abs. 2 TVöD beträgt die Jahressonderzahlung bei Beschäftigten, für die - wie für die Klägerin 79



- die Regelungen des Tarifgebietes West Anwendung finden, in den Entgeltgruppen 9a bis 12 - und damit auch in der Entgeltgruppe 9a - 80 v.H. des der/dem Beschäftigten in den Kalendermonaten Juli, August und September durchschnittlich gezahlten monatlichen Entgelts.

2. Entgegen der Rechtsauffassung der Beklagten hat die Klägerin nicht nur Anspruch auf eine - nur die Beschäftigungszeit ab dem 1. September 2014 berücksichtigende - anteilige Jahressonderzahlung. 80

a) Eine solche Einschränkung ergibt sich nicht aus § 20 Abs. 4 TVöD. Danach vermindert sich der Anspruch nach den Absätzen 1 bis 3 um ein Zwölftel für jeden Kalendermonat, in dem Beschäftigte keinen Anspruch auf Entgelt oder Fortzahlung des Entgelts nach § 21 haben. Diese Voraussetzungen liegen nicht vor. 81

b) Die Beklagte kann insoweit auch aus Ziff. 3 Satz 1 der Änderungsvereinbarung der Parteien vom 25. April/10. Mai 2008 nichts zu ihren Gunsten ableiten. Zwar hat die Klägerin in Ziff. 3 Satz 1 der Änderungsvereinbarung auf die Sonderzahlungen Urlaubs- und Weihnachtsgeld verzichtet, dies allerdings ausdrücklich nur für die Laufzeit der BV und damit korrespondierend auch nur für die Laufzeit der Änderungsvereinbarung. Diese hat indes mit Ablauf des 31. August 2014 geendet. Eine Vereinbarung darüber, was für den Anspruch auf Jahressonderzahlung nach dem Ende der Änderungsvereinbarung gelten soll, haben die Parteien in der Änderungsvereinbarung nicht, auch nicht für den Fall einer Beendigung der Änderungsvereinbarung im laufenden Kalenderjahr getroffen. Damit verbleibt es auch im Hinblick auf die Jahressonderzahlung dabei, dass sich dieser Anspruch nach dem Ende der Änderungsvereinbarung aufgrund der in § 2 des Arbeitsvertrages der Parteien vom 30. November 1999 enthaltenen Verweisung auf den TVöD in seiner jeweils geltenden Fassung nach § 20 TVöD bestimmt. Desungeachtet steht Ziff. 3 Satz 1 der Änderungsvereinbarung vom 25. April/10. Mai 2008 dem Anspruch der Klägerin auf eine Jahressonderzahlung nach § 20 Abs. 1 TVöD auch deshalb nicht entgegen, weil Ziff. 3 Satz 1 der Änderungsvereinbarung ausdrücklich nur die Sonderzahlungen Urlaubs- und Weihnachtsgeld - nach dem BAT - und nicht die Jahres- 82

sonderzahlung nach § 20 TVöD, der zum Zeitpunkt des Abschlusses der Änderungsvereinbarung bereits in Kraft war, betrifft.

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

83

Schlewing

Winter

Vogelsang

B. Stahl

Lüken