

Bundesarbeitsgericht
Vierter Senat

Urteil vom 11. Dezember 2019
- 4 AZR 1003/13 -
ECLI:DE:BAG:2019:111219.U.4AZR1003.13.0

I. Arbeitsgericht
Neubrandenburg

Urteil vom 14. März 2013
- 4 Ca 968/12 -

II. Landesarbeitsgericht
Mecklenburg-Vorpommern

Urteil vom 26. September 2013
- 2 Sa 98/13 -

Entscheidungsstichworte:

Gesetzlicher Übergang auf Optionskommune - Bezugnahmeklausel

Hinweis des Senats:

Parallelentscheidung zu führender Sache - 4 AZR 310/16 -

BUNDESARBEITSGERICHT



4 AZR 1003/13

2 Sa 98/13

Landesarbeitsgericht

Mecklenburg-Vorpommern

Im Namen des Volkes!

Verkündet am

11. Dezember 2019

URTEIL

Radtke, Urkundsbeamtin

der Geschäftsstelle

In Sachen

Klägerin, Berufungsklägerin und Revisionsklägerin,

pp.

Beklagter, Berufungsbeklagter und Revisionsbeklagter,

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 11. Dezember 2019 durch den Richter am Bundesarbeitsgericht Reinfelder als Vorsitzenden, die Richterinnen am Bundesarbeitsgericht Dr. Rinck und Klug sowie den ehrenamtlichen Richter Hoffmann und die ehrenamtliche Richterin Häsel-Wallwitz für Recht erkannt:

1. Die Revision der Klägerin gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Mecklenburg-Vorpommern vom 26. September 2013 - 2 Sa 98/13 - wird zurückgewiesen.
2. Die Klägerin hat die Kosten der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über die Dauer der durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit. 1

Die Klägerin, die Mitglied der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft - ver.di (ver.di) ist, war seit 1994 bei der Bundesagentur für Arbeit beschäftigt. Unter dem 15. Mai/27. Juni 2006 schlossen die Arbeitsvertragsparteien rückwirkend zum 1. Januar 2006 eine Änderungsvereinbarung zum ursprünglichen Arbeitsvertrag. Nach deren § 2 bestimmt sich ihr Arbeitsverhältnis nach dem Tarifvertrag für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der Bundesagentur für Arbeit (TV-BA) und den diesen ergänzenden, ändernden oder ersetzenden Tarifverträgen in der jeweils geltenden Fassung sowie dem Tarifvertrag zur Überleitung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der Bundesagentur für Arbeit in den TV-BA und zur Regelung des Übergangsrechts (TVÜ-BA). Ferner finden nach der arbeitsvertraglichen Regelung die für die Bundesagentur für Arbeit jeweils geltenden sonstigen Tarifverträge auf das Arbeitsverhältnis Anwendung. 2

Mit Schreiben vom 10. November 2011 teilte der Beklagte, der Mitglied der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) ist, der Klägerin mit, dass ihr Arbeitsverhältnis ab dem 1. Januar 2012 auf diesen übergehe, da er als sog. Optionskommune Aufgaben der Grundsicherung für Arbeitsuchende wahrnehme und hierfür zugelassen sei. Ergänzend teilte der Beklagte mit, dass ab dem Übergang der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) vom 3

13. September 2005 für den Bereich Verwaltung (TVöD-V) sowie die den TVöD ergänzenden, ändernden oder ersetzenden Tarifverträge in der für den Bereich der VKA jeweils geltenden Fassung (TVöD/VKA) auf das Arbeitsverhältnis Anwendung fänden.

Seit dem 1. Januar 2012 erhielt die Klägerin bei einer durchschnittlichen regelmäßigen Wochenarbeitszeit von 40 Stunden eine Vergütung nach der Entgeltgruppe 9 TVöD/VKA (zunächst) zuzüglich einer Ausgleichszahlung gemäß § 6c Abs. 5 Satz 3 SGB II. Mit Schreiben vom 13. Juli 2012 beantragte sie beim Beklagten eine Arbeitszeitgutschrift von einer Stunde pro Woche rückwirkend ab dem 1. Februar 2012 „nach dem TV BA“ sowie für die Zukunft eine wöchentliche Arbeitszeit von 39 Stunden. Der Beklagte lehnte dies mit Schreiben vom 7. August 2012 ab. 4

Die Klägerin hat die Auffassung vertreten, der TV-BA finde aufgrund der Bezugnahmeklausel in § 2 der Änderungsvereinbarung weiterhin auf ihr Arbeitsverhältnis Anwendung. Dieser sei hinsichtlich des Verhältnisses von Arbeitszeit und Vergütung günstiger als der TVöD/VKA. 5

Die Klägerin hat zuletzt beantragt festzustellen, dass die regelmäßige Arbeitszeit der Klägerin seit dem 1. Februar 2012 durchschnittlich 39 Stunden wöchentlich beträgt. 6

Der Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Er hat gemeint, aufgrund des eindeutigen Wortlauts von § 6c Abs. 3 Satz 3 SGB II sei für die Anwendung der Tarifverträge der Bundesagentur für Arbeit kein Raum. Im Übrigen sei die vertragliche Bezugnahmeklausel ergänzend so auszulegen, dass sie eine Verweisung auf die beim neuen Arbeitgeber geltenden Tarifverträge beinhalte. Für einen Günstigkeitsvergleich sei kein Raum. 7

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Klägerin zurückgewiesen. Mit ihrer vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision begehrt die Klägerin weiterhin die Feststellung, dass die Arbeitszeitregelung des TV-BA auf ihr Arbeitsverhältnis anwendbar ist. 8

Entscheidungsgründe

- Die zulässige Revision der Klägerin ist unbegründet. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Klägerin zu Recht zurückgewiesen. Die Klage ist zulässig, aber unbegründet. 9
- I. Die Klage ist als sog. Elementenfeststellungsklage (*sh. nur BAG 6. Juli 2011 - 4 AZR 706/09 - Rn. 15, BAGE 138, 269*) zulässig. 10
1. Der Antrag ist hinreichend bestimmt iSv. § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO. Die Klägerin begehrt seit dem 1. Februar 2012 die Feststellung einer regelmäßig wöchentlich durchschnittlich geschuldeten Arbeitszeit, wie sie sich nach § 6 Abs. 1 Satz 1 TV-BA ergibt. Mit der Bezeichnung als regelmäßig durchschnittlich bringt sie zum Ausdruck, dass sie nicht die Feststellung einer exakten wöchentlichen Arbeitszeit von 39 Stunden begehrt. Auch ohne ausdrückliche Benennung wird deutlich, dass in den 39 Wochenstunden Pausen nicht berücksichtigt sind. 11
2. Für ihren Antrag besteht das nach § 256 Abs. 1 ZPO erforderliche und noch in der Revisionsinstanz von Amts wegen zu prüfende (*st. Rspr., zB BAG 25. Januar 2017 - 4 AZR 520/15 - Rn. 16*) besondere Feststellungsinteresse. Durch die gerichtliche Entscheidung kann der Streit der Parteien über die Dauer der geschuldeten regelmäßigen durchschnittlichen Arbeitszeit, nämlich ob diese nach § 6 Abs. 1 Satz 1 Buchst. b TVöD/VKA für das Tarifgebiet Ost 40 Wochenstunden oder nach § 6 Abs. 1 Satz 1 TV-BA 39 Wochenstunden beträgt, geklärt werden. Anhaltspunkte dafür, dass weiterer Streit zwischen den Parteien - etwa über die Verteilung der Arbeitszeit - herrscht, bestehen nicht. 12
- II. Die Klage ist unbegründet. Die regelmäßige Arbeitszeit der Klägerin beträgt gemäß § 6 Abs. 1 Satz 1 Buchst. b TVöD/VKA durchschnittlich 40 Wochenstunden. § 6 Abs. 1 Satz 1 TV-BA findet auf das Arbeitsverhältnis der Parteien keine Anwendung. Zwar sind die Tarifverträge der Bundesagentur 13

für Arbeit arbeitsvertraglich in Bezug genommen, werden aber aufgrund ausdrücklicher gesetzlicher Anordnung durch die Tarifverträge für den öffentlichen Dienst in der für den Bereich der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände geltenden Fassung (TVöD/VKA), an die der Beklagte kraft Verbandsmitgliedschaft gebunden ist (§ 3 Abs. 1 TVG), verdrängt. Das folgt aus § 6c Abs. 3 Satz 3 iVm. Satz 2 SGB II.

1. Das Arbeitsverhältnis der Klägerin ist mit Wirkung zum 1. Januar 2012 auf den Beklagten übergegangen. Zwischen den Parteien steht nicht im Streit, dass die tatbestandlichen Voraussetzungen des - verfassungskonformen (*BAG 31. Januar 2019 - 8 AZR 410/13 - Rn. 50 ff., BAGE 165, 278*) - § 6c Abs. 1 Satz 1 SGB II für den gesetzlichen Übergang des Arbeitsverhältnisses zu diesem Zeitpunkt erfüllt waren. Die Klägerin war Arbeitnehmerin der Bundesagentur für Arbeit und hatte am Tag vor der Zulassung des Beklagten als weiterem kommunalen Träger seit mindestens 24 Monaten Aufgaben der Bundesagentur als Träger nach § 6 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 SGB II in dem Gebiet des kommunalen Trägers wahrgenommen. 14
2. Mit dem gesetzlichen Übergang ist der Beklagte nach Maßgabe von § 6c Abs. 3 Satz 2 SGB II in alle Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis zwischen der Klägerin und der Bundesagentur für Arbeit eingetreten. 15
 - a) Nach dieser Norm tritt der neue Träger im Falle des Übergangs nach Abs. 1 unbeschadet des Satzes 3 in die Rechte und Pflichten aus den Arbeitsverhältnissen ein, die im Zeitpunkt des Übertritts bestehen. Zu diesen Rechten und Pflichten gehören - neben allen anderen arbeitsvertraglichen Bestimmungen - auch diejenigen, die sich aus einer Bezugnahme auf Tarifverträge ergeben (*vgl. zu § 613a Abs. 1 Satz 1 BGB zB BAG 30. August 2017 - 4 AZR 95/14 - Rn. 43, BAGE 160, 87; 23. September 2009 - 4 AZR 331/08 - Rn. 14 ff., BAGE 132, 169*). 16
 - b) Deshalb ist auch die Bezugnahmeklausel in § 2 der Änderungsvereinbarung Bestandteil des zwischen den Parteien bestehenden Arbeitsverhältnisses geworden. Diese verweist zeitdynamisch auf den TV-BA, den TVÜ-BA so- 17

wie die für die Bundesagentur für Arbeit geltenden sonstigen Tarifverträge, jeweils in der Fassung für das Tarifgebiet Ost. Eine Bezugnahme auf die Tarifverträge des öffentlichen Dienstes, insbesondere auf den TVöD/VKA und den TVÜ-VKA, enthält die Klausel nicht. Bei diesen handelt es sich weder um die Tarifverträge der Bundesagentur für Arbeit ergänzende, ändernde oder ersetzende Tarifverträge noch um für die Bundesagentur für Arbeit jeweils geltende sonstige Tarifverträge (*vgl. zu einer vergleichbaren Klausel BAG 16. Mai 2018 - 4 AZR 209/15 - Rn. 17 ff. mwN*).

c) Anders als der Beklagte meint, sind die Voraussetzungen für eine ergänzende Vertragsauslegung nicht gegeben. Es fehlt bereits an einer Regelungslücke. 18

aa) Voraussetzung für eine ergänzende Vertragsauslegung ist eine Regelungslücke im Sinne einer planwidrigen Unvollständigkeit. Allein der Umstand, dass ein Vertrag für eine bestimmte Fallgestaltung keine Regelung enthält, bedeutet noch nicht, dass es sich um eine planwidrige Lücke handelt. Von einer Planwidrigkeit kann nur dann die Rede sein, wenn der Vertrag eine Bestimmung vermissen lässt, die erforderlich wäre, um den ihm zugrunde liegenden Regelungsplan zu verwirklichen, mithin ohne Vervollständigung des Vertrags eine angemessene, interessengerechte Lösung nicht zu erzielen ist (*BAG 12. Dezember 2018 - 4 AZR 123/18 - Rn. 25 mwN, BAGE 164, 345; ebenso im Ergebnis für den Fall der dynamischen Bezugnahme auf kirchliche Arbeitsrechtsregelungen bei einem Betriebsübergang auf einen weltlichen Erwerber: BAG 21. Juni 2018 - 6 AZR 38/17 - Rn. 28 mwN; 23. November 2017 - 6 AZR 683/16 - BAGE 161, 111*). 19

bb) Eine Bezugnahmeklausel, die - zeitdynamisch - auf konkret bezeichnete Tarifverträge verweist, mag im Fall des späteren Übergangs eines Arbeitsverhältnisses auf einen Dritten aus der Sicht einer der Vertragsparteien als „lückenhaft“ empfunden werden. Diese Regelungslücke ist jedoch nicht automatisch planwidrig (*BAG 12. Dezember 2018 - 4 AZR 123/18 - Rn. 27, BAGE 164, 345 [zum Verhältnis Flächentarifvertrag - Haustarifvertrag]*). Auch im Bereich des öffentlichen Dienstes kommt es zu Betriebsübergängen und ein Übergang 20

des Arbeitsverhältnisses kraft Gesetzes kommt nicht nur theoretisch in Betracht (vgl. dazu zB die Fallgestaltung in BVerfG 25. Januar 2011 - 1 BvR 1741/09 - BVerfGE 128, 157 [Übergang der Beschäftigten der Universitätskliniken Gießen und Marburg]). Insoweit wäre es den Arbeitsvertragsparteien unbenommen gewesen, für solche Fälle eine sog. große dynamische Bezugnahme Klausel (Tarifwechselklausel) in den Vertrag aufzunehmen (vgl. dazu BAG 21. November 2012 - 4 AZR 85/11 - Rn. 30, BAGE 144, 36; 16. Oktober 2002 - 4 AZR 467/01 - BAGE 103, 141), wenn dies gewollt gewesen wäre. Anders als der Beklagte meint, besteht auch keine Vergleichbarkeit mit der Lage beim Übergang der Arbeitsverhältnisse im Rahmen der Postreform. Dort ist das Tarifwerk, auf das Bezug genommen worden war, nicht mehr fortgeführt worden (vgl. dazu BAG 6. Juli 2011 - 4 AZR 706/09 - Rn. 25 ff., BAGE 138, 269).

3. § 6c Abs. 3 Satz 3 SGB II ordnet darüber hinaus im Wege der gesetzlichen Geltungserstreckung an, dass auf die übergegangenen Arbeitsverhältnisse die Tarifverträge anzuwenden sind, die für den übernehmenden Rechtsträger gelten, ohne dass es auf die Tarifgebundenheit des übergegangenen Arbeitnehmers ankäme (im Ergebnis ebenso BAG 16. April 2015 - 6 AZR 142/14 - Rn. 17 f., BAGE 151, 263; vgl. zu einer weiteren Form der gesetzlichen Geltungserstreckung BAG 20. November 2018 - 10 AZR 121/18 - Rn. 51, BAGE 164, 201). Dies sind hier die Tarifverträge des öffentlichen Dienstes in der für den Bereich der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände geltenden Fassung. 21

a) Nach dem Wortlaut der Norm sind die „für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer des neuen Trägers jeweils geltenden Tarifverträge“ anzuwenden. Maßgeblich für die Anwendung tariflicher Regelungen aufgrund dieser Bestimmung ist also, ob für die anderen - nicht für die übergehenden - Arbeitsverhältnisse des aufnehmenden Rechtsträgers Tarifverträge gelten. Nach § 4 Abs. 1 TVG „gelten“ die Rechtsnormen eines Tarifvertrags, die den Inhalt, den Abschluss oder die Beendigung von Arbeitsverhältnissen ordnen, unmittelbar und zwingend zwischen den beiderseits Tarifgebundenen (§ 3 Abs. 1 TVG; vgl. zum Begriff der „Geltung“ auch BAG 16. Oktober 2019 - 4 AZR 66/18 - Rn. 25). Vo- 22

oraussetzung ist damit in jedem Fall eine Tarifgebundenheit des aufnehmenden Rechtsträgers. Liegt eine solche vor, müssen nach § 6c Abs. 3 Satz 3 SGB II die entsprechenden Tarifverträge von ihm auch für alle übergehenden Arbeitsverhältnisse angewendet werden (*BT-Drs. 17/1555 S. 20*), ohne dass auf die Tarifgebundenheit der übergehenden Arbeitnehmer abgestellt wird. Ist der übernehmende Rechtsträger hingegen nicht tarifgebunden, ist für die Anwendung des § 6c Abs. 3 Satz 3 SGB II schon nach dessen Wortlaut kein Raum. Auch für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer des übernehmenden Rechtsträgers würden in einer solchen Konstellation keine Tarifverträge gelten.

b) Im Streitfall findet danach, da der Beklagte Mitglied in der VKA ist, das Tarifwerk des TVöD/VKA auf das Arbeitsverhältnis der Parteien kraft gesetzlicher Erstreckung Anwendung. Darüber hinaus gilt der TVöD/VKA kraft beiderseitiger Tarifgebundenheit unmittelbar und zwingend (§ 4 Abs. 1 TVG, § 3 Abs. 1 TVG). Dies steht zwischen den Parteien nicht im Streit. 23

4. Eine Kollision zwischen den - auch - kraft gesetzlicher Erstreckung anwendbaren Tarifverträgen des öffentlichen Dienstes und den vertraglich in Bezug genommenen Tarifverträgen für die Bundesagentur für Arbeit folgt daraus im Arbeitsverhältnis der Klägerin aber nicht. Nach § 6c Abs. 3 Satz 3 SGB II sind vom Zeitpunkt des Übertritts an ausschließlich die für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer des neuen Trägers jeweils geltenden Tarifverträge anzuwenden. Die arbeitsvertraglich in Bezug genommenen Tarifverträge werden verdrängt; für die Anwendung des Günstigkeitsprinzips bleibt kein Raum. 24

a) Bei aufgrund arbeitsvertraglicher Bezugnahme anwendbaren Tarifnormen handelt es sich rechtlich um einzelvertragliche Abreden. Normativ geltende und kraft arbeitsvertraglicher Bezugnahmeklausel anwendbare Tarifnormen sind grundsätzlich streng voneinander zu unterscheiden (*st. Rspr., vgl. zu § 613a Abs. 1 Satz 1 BGB zB BAG 30. August 2017 - 4 AZR 95/14 - Rn. 43, BAGE 160, 87; 17. Juni 2015 - 4 AZR 95/14 (A) - Rn. 14 ff.; 23. September 2009 - 4 AZR 331/08 - Rn. 14 ff., BAGE 132, 169*). Eine Kollision zwischen den kraft beiderseitiger Tarifgebundenheit für das Arbeitsverhältnis der Parteien normativ geltenden und den aufgrund arbeitsvertraglicher Bezugnahme an-

wendbaren Tarifvorschriften ist nach dem Günstigkeitsprinzip (§ 4 Abs. 3 TVG) zu lösen (st. Rspr., zB BAG 12. Dezember 2018 - 4 AZR 123/18 - Rn. 34, BAGE 164, 345). Dieses - im TVG nur unvollkommen geregelte - Günstigkeitsprinzip ist überdies Ausdruck eines umfassenden Grundsatzes, der unabhängig von der Art der Rechtsquelle und auch außerhalb des Tarifvertragsgesetzes Geltung beansprucht (BAG 16. September 1986 - GS 1/82 - zu C II 3 a der Gründe, BAGE 53, 42; 5. März 2013 - 1 AZR 417/12 - Rn. 55 [zum Verhältnis Betriebsvereinbarung - Arbeitsvertrag]).

b) Die arbeitsvertraglich in Bezug genommenen Tarifnormen für die Bundesagentur für Arbeit finden auf das Arbeitsverhältnis der Parteien gleichwohl keine Anwendung. Sie werden aufgrund der Regelung in § 6c Abs. 3 Satz 3 SGB II, nach der vom Zeitpunkt des Übertritts an die für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer des neuen Trägers jeweils geltenden Tarifverträge ausschließlich anzuwenden sind, kraft ausdrücklicher gesetzlicher Anordnung von denen des bei dem Beklagten geltenden Tarifwerks des TVöD/VKA vollständig verdrängt (offengelassen in BAG 31. Januar 2019 - 8 AZR 410/13 - Rn. 98, BAGE 165, 278; 16. März 2016 - 4 AZR 461/14 - Rn. 23; hiervon ausgehend wohl 17. März 2016 - 6 AZR 96/15 - Rn. 3, 19; 16. April 2015 - 6 AZR 142/14 - Rn. 17 f., BAGE 151, 263). Das ergibt die Auslegung der Vorschrift. 26

aa) Maßgebend für die Gesetzesauslegung ist der in der Norm zum Ausdruck kommende objektivierte Wille des Gesetzgebers. Zu dessen Ermittlung sind der Wortlaut der Norm, die Systematik, Sinn und Zweck sowie die Gesetzesmaterialien und die Entstehungsgeschichte heranzuziehen. Unter diesen anerkannten Methoden hat keine unbedingten Vorrang. Welche Regelungskonzeption der Gesetzgeber mit dem von ihm gefundenen Wortlaut tatsächlich verfolgt, ergibt sich uU erst aus den anderen Auslegungsgesichtspunkten. Wird daraus der Wille des Gesetzgebers klar erkennbar, ist dieser zu achten (vgl. BVerfG 6. Juni 2018 - 1 BvL 7/14 ua. - Rn. 74 f., BVerfGE 149, 126; BAG 16. Oktober 2019 - 5 AZR 241/18 - Rn. 15 mwN). 27

bb) Bereits der Wortlaut des § 6c Abs. 3 Satz 3 SGB II spricht für eine solche verdrängende Wirkung. Danach sind die beim übernehmenden Rechtsträ- 28

ger geltenden Tarifverträge „ausschließlich“ anzuwenden. Der Begriff „ausschließlich“ bedeutet - als Adverb verwendet - „nur, nichts anderes als“ (*Wahrig Deutsches Wörterbuch 9. Aufl.*). So verstanden finden außer den für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer des neuen Trägers jeweils geltenden Tarifverträgen keine weiteren Tarifverträge Anwendung. Dies spricht gegen die Annahme, dass arbeitsvertraglich in Bezug genommene Tarifverträge unberührt blieben. Allerdings lässt der Wortlaut des Satzes 3 für sich betrachtet auch die Deutung zu, dass lediglich mögliche Kollisionen auf tarifvertraglicher Ebene zugunsten der Tarifverträge des aufnehmenden Rechtsträgers gelöst werden sollten.

cc) Aus der Systematik der gesetzlichen Regelung wird die verdrängende Wirkung aber deutlich. 29

(1) § 6c Abs. 3 Satz 2 SGB II ordnet den Eintritt des übernehmenden Rechtsträgers in die Rechte und Pflichten aus den Arbeitsverhältnissen „unbeschadet“ des nachfolgenden Satzes an. Das Wort „unbeschadet“ drückt aus, dass neben Satz 2 weitere Rechtsnormen anwendbar sein sollen. Damit wird zwar nicht zum Ausdruck gebracht, dass die Regelung gegenüber einer anderen zurücktritt (*vgl. Handbuch der Rechtsförmlichkeit Rn. 87, BAnz. Beilage Nr. 160a vom 22. Oktober 2008; Wolff JZ 2012, 31, 32*). Die in § 6c Abs. 3 Satz 3 SGB II angeordnete Rechtsfolge soll aber durch den Eintritt des neuen Trägers in die Rechte und Pflichten aus den Arbeitsverhältnissen nicht beeinträchtigt werden. Anders formuliert reicht der Eintritt des neuen Trägers in die Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis nur so weit, wie sich nicht aus § 6c Abs. 3 Satz 3 SGB II etwas anderes ergibt (*vgl. zu diesem Verständnis von „unbeschadet“ BVerwG 4. Juli 1986 - 4 C 31.84 - BVerwGE 74, 315*). 30

(2) Insoweit unterscheidet sich § 6c Abs. 3 SGB II von der Regelungssystematik des § 613a Abs. 1 BGB. Diese Norm trennt streng zwischen arbeitsvertraglichen Rechten und Pflichten einerseits und kollektivrechtlichen Regelungen andererseits (*sh. nur BAG 17. November 2010 - 4 AZR 391/09 - Rn. 23, BAGE 136, 184*). Abgesehen davon ist die Regelung auch im Übrigen auf den Fall des gesetzlichen Übergangs eines Arbeitsverhältnisses von der Bundes-

agentur für Arbeit auf eine Optionskommune weder unmittelbar noch analog anwendbar (*BAG 31. Januar 2019 - 8 AZR 410/13 - Rn. 69 ff., BAGE 165, 278*).

(3) Im Übrigen ist zu beachten, dass das Regelungsmodell des § 6c Abs. 3 SGB II sowohl für den Fall gilt, dass ein kommunaler Rechtsträger nach Abs. 1 Aufgaben der Bundesagentur für Arbeit übernimmt als auch bei der Beendigung einer solchen kommunalen Trägerschaft nach Abs. 2. In beiden Situationen erfolgt der Übergang des Personals nach denselben Bestimmungen und mit denselben Rechtswirkungen. 32

dd) Sinn und Zweck von § 6c Abs. 3 Satz 3 SGB II stützen dieses Auslegungsergebnis. Die Gesetzesmaterialien enthalten zwar keine ausdrücklichen Erwägungen zum Zweck der Norm. Die Anordnung der ausschließlichen Anwendbarkeit der für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer des neuen Trägers jeweils geltenden Tarifverträge dient jedoch erkennbar der Anpassung der Arbeitsbedingungen an die Organisationsstrukturen bei dem jeweils übernehmenden Rechtsträger. 33

(1) Der Gesetzgeber durfte davon ausgehen, dass im Wesentlichen alle mit der Bundesagentur für Arbeit geschlossenen Arbeitsverträge eine Bezugnahmeklausel auf deren Haustarifverträge enthalten. Das Tarifwerk der Bundesagentur für Arbeit ist zwar eng an dasjenige des öffentlichen Dienstes angelehnt, trägt jedoch gleichzeitig deren Besonderheiten, vor allem den unterschiedlichen Organisationsstrukturen und den speziellen bei der Bundesagentur auszuübenden Tätigkeiten Rechnung. So ist insbesondere die Eingruppierung im TV-BA grundlegend abweichend von derjenigen im TVöD/VKA geregelt. Nach § 14 Abs. 1 TV-BA werden alle in der Bundesagentur für Arbeit auszuübenden Tätigkeiten von dieser in Fach- und Organisationskonzepten beschrieben und von den Tarifvertragsparteien Tätigkeits- und Kompetenzprofilen (TuK) zugeordnet. Die in den TuK festgelegten Anforderungen sind Grundlage für deren Zuordnung durch die Tarifvertragsparteien zu einer der acht Tätigkeitsebenen. Die Beschäftigten sind in der Tätigkeitsebene eingruppiert, der die ihnen nicht nur vorübergehend übertragene Tätigkeit zugeordnet ist. Die Zuordnung der Tätigkeiten zu TuK und der TuK zu Tätigkeitsebenen ist in den von 34

den Tarifvertragsparteien vereinbarten Zuordnungstabellen festgelegt. Dieses speziell auf die bei der Bundesagentur für Arbeit auszuübenden Tätigkeiten und von dieser festgelegten Fach- und Organisationskonzepte abgestimmte Vergütungssystem ist nicht ohne praktische Schwierigkeiten auf eine andere Organisationsstruktur übertragbar, zumal die Bundesagentur für Arbeit mangels Organisationshoheit schon für die gemeinsamen Einrichtungen mit den Kommunen keine Fach- und Organisationskonzepte erstellen kann (*vgl. im Einzelnen BAG 12. Dezember 2018 - 4 AZR 147/17 - Rn. 27 f., BAGE 164, 326*). Das kann im Einzelfall zu Regelungslücken führen, deren Schließung nicht oder nur schwierig möglich ist.

(2) Das der gesetzlichen Vorschrift zugrunde liegende Anpassungsinteresse wird auch mit Blick auf den in § 6c Abs. 2 SGB II geregelten umgekehrten Fall des Endes der Trägerschaft deutlich. Danach treten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer des kommunalen Trägers, die am Tag vor der Beendigung der Trägerschaft Aufgaben anstelle der Bundesagentur als Träger nach § 6 Abs. 1 Nr. 1 SGB II durchgeführt haben, zum Zeitpunkt der Beendigung der Trägerschaft kraft Gesetzes (wieder) in den Dienst der Bundesagentur über. Die Vorschriften des § 6c Abs. 3 Satz 2 und Satz 3 SGB II finden auf diesen Fall ebenfalls Anwendung. Auch hier konnte der Gesetzgeber annehmen, dass mit den Optionskommunen geschlossene Arbeitsverträge im Regelfall eine Bezugnahme Klausel auf das Tarifwerk des öffentlichen Dienstes für den Bereich der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände enthalten. Nach dem erkennbaren Willen des Gesetzgebers sollen auch in diesem Fall die Tarifverträge des übernehmenden Rechtsträgers - hier also der Bundesagentur für Arbeit - aus Gründen der Anpassung an die besonderen Organisationsstrukturen ausschließlich Anwendung finden.

35

(3) Dass der Gesetzgeber mit der Anordnung einer ausschließlichen Anwendung der für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer des neuen Trägers jeweils geltenden Tarifverträge lediglich den Fall einer Tarifkollision auf der kollektivrechtlichen Ebene regeln wollte, scheidet mangels relevanten Regelungsbedürfnisses aus.

36

(a) Galt in einem Arbeitsverhältnis vor dem gesetzlichen Übergang aufgrund beiderseitiger Tarifgebundenheit der TV-BA, entfällt dessen unmittelbare und zwingende Wirkung mit dem Übertritt (§ 3 Abs. 1, § 4 Abs. 1 TVG), weil die Optionskommune nicht an diesen gebunden ist. Eine Nachbindung iSv. § 3 Abs. 3 TVG tritt ebenso wenig ein, weil die Dienststellen der Optionskommune nicht in den Geltungsbereich des bei dem vormaligen Arbeitgeber geltenden Haustarifvertrags fallen (*vgl. zum Herauswachsen aus dem Geltungsbereich eines Tarifvertrags BAG 10. Dezember 1997 - 4 AZR 247/96 - zu 2 a bb der Gründe, BAGE 87, 257; zur Rechtslage bei einem Betriebsübergang vor Einführung von § 613a Abs. 1 Sätze 2 bis 4 BGB sh. BAG 13. Mai 1981 - 4 AZR 1076/78 - BAGE 35, 239; 26. September 1979 - 4 AZR 819/77 - BAGE 32, 113*). Auch eine Nachwirkung vor dem gesetzlichen Übergang des Arbeitsverhältnisses unmittelbar und zwingend geltender Tarifverträge kommt im Regelfall nicht in Betracht. Ist nämlich die Optionskommune - wie in den meisten Fällen - an den TVöD/VKA gebunden, handelt es sich bei diesem, weil er ua. - ebenso wie der TV-BA - mit der ver.di abgeschlossen worden ist, um eine andere Abmachung iSv. § 4 Abs. 5 TVG. Zwar entfällt die Nachwirkung des abgelaufenen Tarifvertrags nur insoweit, wie die andere Abmachung denselben Regelungsbe- reich erfasst, also die andere tarifliche Abmachung die in den nachwirkenden Rechtsnormen behandelten Gegenstände betrifft (*BAG 3. Juli 2013 - 4 AZR 138/12 - Rn. 32, 41; 21. Oktober 2009 - 4 AZR 477/08 - Rn. 23*). Im Grundsatz ist aber davon auszugehen, dass die Tarifvertragsparteien des TVöD/VKA die Tätigkeit eines jeden Beschäftigten des öffentlichen Dienstes erfassen (*vgl. zum BAT BAG 18. März 2015 - 4 AZR 702/12 - Rn. 18 mwN*) und die betroffenen Arbeitsverhältnisse vollständig und umfassend regeln wollten (*vgl. auch BAG 23. Januar 2019 - 4 AZR 445/17 - Rn. 33, BAGE 165, 100*). Für nachwirkende Tarifbestimmungen aus dem Tarifwerk für die Bundesagentur für Arbeit bliebe deshalb in dieser Konstellation regelmäßig kein Raum.

37

(b) Nur für den Fall, dass ein Arbeitnehmer vor dem gesetzlichen Übergang seines Arbeitsverhältnisses aus der Gewerkschaft austritt, könnte auf der kollektivrechtlichen Ebene ein Regelungsbedürfnis bestehen (*vgl. zum Fall des Herauswachsens aus dem Geltungsbereich des Tarifvertrags bei gleichzei-*

38

tigem Verbandsaustritt BAG 10. Dezember 1997 - 4 AZR 247/96 - zu 2 a bb der Gründe mwN, BAGE 87, 257). Bei analoger Anwendung von § 4 Abs. 5 TVG bliebe die Nachwirkung des zuvor unmittelbar und zwingend geltenden Tarifvertrags bestehen, wenn sie nicht durch die Anordnung der ausschließlichen Anwendung der für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer des neuen Trägers jeweils geltenden Tarifverträge verdrängt würde. Dafür, dass der Gesetzgeber aber gerade diesen Ausnahmefall vor Augen hatte und nur für diesen eine eigene gesetzliche Regelung schaffen wollte, ohne den wesentlich näher liegenden Fall der vertraglichen Bezugnahme auf die Tarifverträge der Bundesagentur für Arbeit zu regeln, bestehen keine Anhaltspunkte.

ee) Weder aus der Gesetzeshistorie noch aus anderen Umständen lassen sich Anhaltspunkte für ein abweichendes Verständnis der Norm entnehmen. Die mit diesem Inhalt seit dem 11. August 2010 geltende Norm ist - mit Ausnahme einiger sprachlicher Anpassungen - unverändert geblieben. 39

5. Das dargelegte Normverständnis begegnet keinen verfassungsrechtlichen Bedenken. Allerdings greift die gesetzliche Regelung in das Grundrecht der Klägerin aus Art. 12 Abs. 1 GG, einen Arbeitsvertrag frei zu schließen und daher auch dessen Inhalt aushandeln zu können (*vgl. BVerfG 14. November 2018 - 1 BvR 1278/16 - Rn. 6 mwN*), hinsichtlich in Bezug genommener Tarifnormen ein, weil sie deren Rechtswirkung verdrängt und es dadurch im Einzelfall auch zu einer Verlängerung der Arbeitszeit oder Verringerung der Vergütung kommen kann. Dieser Eingriff ist jedoch, insbesondere mit Blick auf die für den Regelfall gesetzlich angeordnete Anwendbarkeit eines anderen Tarifwerks des öffentlichen Dienstes und die Besitzstandsregelung in § 6c Abs. 5 SGB II, verfassungsrechtlich gerechtfertigt und verhältnismäßig, dh. geeignet, erforderlich und verhältnismäßig im engeren Sinne (*BAG 31. Januar 2019 - 8 AZR 410/13 - Rn. 78 ff., 97 ff., BAGE 165, 278; vgl. auch BVerwG 20. September 2018 - 2 C 12.18 - Rn. 52*). Andere arbeitsvertragliche Vereinbarungen als die Bezugnahmeklausel bleiben von § 6c Abs. 3 Satz 3 SGB II unberührt. Soweit der übernehmende Rechtsträger nicht tarifgebunden sein sollte, ist der Anwendungsbereich der Norm nicht eröffnet, so dass es bei der arbeitsvertraglichen 40

Bezugnahmeregelung und der Anwendung des in Bezug genommenen Tarifwerks bleibt (*Rn. 22*). Der Schutz des Arbeitnehmers vor dem Verlust tariflich umfassend ausgestalteter Arbeitsbedingungen - sei es auf normativer oder vertraglicher Ebene - ist damit im Fall des Übergangs des Arbeitsverhältnisses nach § 6c SGB II gewährleistet. Entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts bedarf es deshalb keiner verfassungskonformen Auslegung der Norm. Eine solche käme im Übrigen im Hinblick auf den klaren Willen des Gesetzgebers auch nicht in Betracht (*vgl. BVerfG 6. Juni 2018 - 1 BvL 7/14 ua. - Rn. 73, BVerfGE 149, 126; 25. Januar 2011 - 1 BvR 1741/09 - Rn. 78, BVerfGE 128, 157*).

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

41

W. Reinfelder

Rinck

Klug

P. Hoffmann

Häseler-Wallwitz