

Bundesarbeitsgericht 4. Senat

Urteil vom 15. Juni 2011
- 4 AZR 563/09 -

I. Arbeitsgericht Cottbus

Urteil vom 7. Januar 2009
- 2 Ca 1006/08 -

II. Landesarbeitsgericht
Berlin-Brandenburg

Urteil vom 9. Juli 2009
- 26 Sa 346/09 -
- 26 Sa 1066/09 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Entscheidungsstichworte:

Auslegung einer einzelvertraglichen Verweisungsklausel - ergänzende Vertragsauslegung

Gesetz:

BGB §§ 133, 151

Leitsätze:

keine



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

BUNDESARBEITSGERICHT



4 AZR 563/09
26 Sa 346/09
26 Sa 1066/09
Landesarbeitsgericht
Berlin-Brandenburg

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
15. Juni 2011

URTEIL

Freitag, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

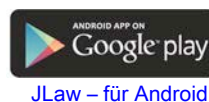
Beklagte, Berufungsklägerin, Anschlussberufungsbeklagte
und Revisionsklägerin,

pp.

Kläger, Berufungsbeklagter, Anschlussberufungskläger
und Revisionsbeklagter,



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
([mobile App](#))



hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 15. Juni 2011 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Prof. Bepler, den Richter am Bundesarbeitsgericht Creutzfeldt, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Dr. Winter sowie die ehrenamtliche Richterin Pfeil und den ehrenamtlichen Richter Görgens für Recht erkannt:

1. Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Berlin-Brandenburg vom 9. Juli 2009 - 26 Sa 346/09 und 26 Sa 1066/09 - wird zurückgewiesen.
2. Die Beklagte hat die Kosten der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten in der Revision noch über die Auslegung einer arbeitsvertraglichen Verweisungsklausel auf den BMT-G-O und weitere Tarifregelungen und die sich daraus ergebende Eingruppierung des Klägers. 1

Der Kläger ist seit 1991 bei der Beklagten und deren Rechtsvorgängerin, der Stadt C, als Werkstattleiter beschäftigt. Er ist Vorsitzender des bei der Beklagten bestehenden Betriebsrats. § 2 seines Arbeitsvertrages aus dem Jahre 1991 hat folgenden Wortlaut: 2

„Das Arbeitsverhältnis bestimmt sich nach dem Bundesmanteltarifvertrag für Arbeiter Gemeindlicher Verwaltungen und Betriebe (BMT-G-O) und den diesen ergänzenden, ändernden oder ersetzenden Tarifverträgen in der für den Bereich der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) jeweils geltenden Fassung sowie nach den für Arbeiter des Arbeitgebers im Gebiet nach Artikel 3 des Einigungsvertrages jeweils geltenden sonstigen Regelungen. Außerdem finden die für den Arbeitgeber jeweils geltenden sonstigen einschlägigen Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen Anwendung.“



Die Beklagte, die später den Betrieb, in dem der Kläger beschäftigt ist, übernahm und deren Alleingesellschafterin die Stadt C ist, war Mitglied im Kommunalen Arbeitgeberverband (KAV). Im Jahre 2002 strebte sie einen Wechsel aus der Voll- in die sog. OT-Mitgliedschaft (*ohne Tarifbindung*) an. Hintergrund hierfür war jedenfalls auch ihre Absicht, Dienstleistungen wie Kassen-, Garderoben-, Einlass-, Ordner- und Hostessdienste künftig durch günstige Aushilfskräfte in Eigenregie und ohne Bindung an tarifliche Regelungen durchführen zu können. Hinsichtlich weiterer möglicher Motive der Beklagten besteht Streit zwischen den Parteien. Hierzu hat das Landesarbeitsgericht folgende Tatsachen festgestellt:

Nach dem Protokoll einer Betriebsratssitzung vom 19. November 2002, an der auch der Kläger teilnahm, gab der Geschäftsführer der Beklagten allein die Möglichkeit der tariffreien Einstellung von Aushilfskräften als Motiv für den beabsichtigten Wechsel an. Wörtlich heißt es in dem Protokoll:

„Herr K erläutert, aus welchen Gründen er einen Austritt aus dem KAV anstrebt. Es geht alleinig um die kostengünstige Einstellung von geringfügig Beschäftigten. ...“

Am 11. Dezember 2002 fand bei der Beklagten eine Aufsichtsratssitzung statt. In der hierzu ergangenen Vorlage Nr. 9/2002 heißt es:

„Um keine für die Arbeitnehmerschaft nachteilige Situation mit dem Austritt aus dem KAV entstehen zu lassen, schlägt die Geschäftsführung in Abstimmung mit dem Betriebsrat vor, mit jedem vollbeschäftigten Arbeitnehmer eine individuelle arbeitsvertragliche Vereinbarung zu treffen, wonach diesem alle Rechte in Anlehnung an den BAT-O bzw. BMT-G-O zukünftig erhalten bleiben.“

In dieser Sitzung beschloss der Aufsichtsrat, dass angesichts des geplanten Austritts aus dem KAV Änderungsverträge mit allen Mitarbeitern geschlossen werden sollten, um diesen alle ihre Rechte zukünftig zu erhalten. Im Protokoll dieser Sitzung ist festgehalten, dass der Geschäftsführer der Beklagten auf den Einwurf eines Aufsichtsratsmitglieds, diese Situation - Austritt aus dem KAV - habe vor drei Jahren schon einmal zur Diskussion gestanden, wie folgt reagiert hat:



„Herr K:

erklärt, dass dem damaligen Entschluss, aus dem KAV auszutreten, die Abkoppelung der fest angestellten Mitarbeiter vom Tarif zugrunde lag. Das war eine völlig andere Zielfunktion. Gerade diese wird jetzt mit dem Vorhaben individueller Verträge verhindert.“

Am 9. Januar 2003 fand eine Betriebsversammlung bei der Beklagten statt. Im Rahmen der Veranstaltung wies der Geschäftsführer der Beklagten darauf hin, dass neue Geschäftsfelder geschaffen werden sollten und es daher wichtig sei, die in diesem Zusammenhang beschäftigten Arbeitnehmer nicht tariflich vergüten zu müssen. Er wies auch darauf hin, dass die Besitzstände der vorhandenen Mitarbeiter gewahrt werden sollten, und zwar in vollem Umfang des BMT-G-O in seiner jeweiligen Fassung, was auch die ergänzenden Tarifverträge beinhalten sollte. Ob er dabei einschränkend darauf hingewiesen hat, dass eine künftige Erneuerung der tariflichen Regelung nicht mitvollzogen werden solle, ist zwischen den Parteien streitig. Ferner wurde mitgeteilt, dass mit den Mitarbeitern einzelvertragliche Vereinbarungen über die Anwendung des BAT-O bzw. BMT-G-O geschlossen werden sollten, damit sie im Rahmen des geltenden Tarifrechts keine Nachteile erleiden sollten.

Ebenfalls am 9. Januar 2003 einigten sich die Tarifpartner des öffentlichen Dienstes über eine grundlegende Modernisierung des Tarifsystems. Diese Einigung wurde als sog. „Potsdamer Prozessvereinbarung“ öffentlich bekannt.

Am 20. Januar 2003 unterbreitete die Beklagte dem Kläger ein für alle Arbeitnehmer gleichlautend vorformuliertes Vertragsangebot, das von diesem angenommen wurde. Der Änderungsvertrag hat folgenden Wortlaut:

„In Abänderung des geschlossenen Arbeitsvertrages einschließlich aller bis zum 20.01.2003 geschlossenen Änderungen und Ergänzungen wird vereinbart, dass beginnend mit dem ersten Tag nach Wirksamwerden des Endes der Tarifgebundenheit des Arbeitgebers der Arbeitnehmer weiterhin die Vergütung erhält, die sich aus den für ihn anzuwendenden Regelungen des BMT-G-O in der jeweils geltenden Fassung ergibt.

Die weiteren arbeitsvertraglichen Vereinbarungen werden von dieser Abrede nicht berührt.“



Zwischen den Parteien ist unstreitig, dass sich diese Vereinbarung jedenfalls auf das gesamte Regelungswerk des BMT-G-O, dh. auch auf die ergänzenden Tarifverträge bezieht. 10

Seit dem 1. Mai 2003 ist die Beklagte nicht mehr Voll-, sondern nur noch Gastmitglied im KAV. Sie unterliegt nach § 3 Abs. 4 der Satzung des KAV nicht mehr der Tarifbindung. 11

Die Tarifvertragsparteien im öffentlichen Dienst vereinbarten für den Bereich des Bundes und der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände am 13. September 2005 den Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) und den Tarifvertrag zur Überleitung der Beschäftigten der kommunalen Arbeitgeber in den TVöD und zur Regelung des Übergangsrechts (TVÜ-VKA), die am 1. Oktober 2005 in Kraft traten. Im Hinblick auf diesen schon vorher absehbaren Zeitpunkt schlossen die VKA und die Gewerkschaften am 9. Februar 2005 einen Tarifvertrag zur Anhebung des Bemessungssatzes ab 1. Juli 2005 (TV AnhBem 2005). In diesem wurde die im Rahmen der Tarifvertragsverhandlungen 2005 vereinbarte stufenweise Angleichung des Bemessungssatzes der Tarifgehälter des öffentlichen Dienstes im Beitrittsgebiet, der zu diesem Zeitpunkt 92,5 Prozent der Westvergütung betrug, teilweise umgesetzt. Geplant war die Anhebung auf 94 Prozent zum 1. Juli 2005, 95,5 Prozent zum 1. Juli 2006 und 97 Prozent zum 1. Juli 2007. Im Hinblick auf das geplante Inkrafttreten des TVöD am 1. Oktober 2005 regelte der TV AnhBem 2005 die geplante Anhebung des Bemessungssatzes für den Zeitraum vom 1. Juli 2005 bis zum 30. September 2005. Von der Geltungsbereichsbestimmung waren ua. Arbeitnehmer umfasst, deren Arbeitsverhältnisse unter den Geltungsbereich des BAT-O und des BMT-G-O fielen. Diese Anhebung des Bemessungssatzes wurde von der Beklagten im Arbeitsverhältnis der Parteien umgesetzt. 12

Für den Zeitraum ab dem 1. Oktober 2005 vereinbarten die Tarifvertragsparteien des TVöD für den Bereich der VKA in der Protokollerklärung Nr. 2 zu Absatz 1 zu § 15 TVöD, dass der Bemessungssatz vom 1. Oktober 2005 an 94 Prozent der Westbezüge betragen solle und zum 1. Juli 2006 auf 13



95,5 Prozent sowie zum 1. Juli 2007 auf 97 Prozent erhöht werden solle. Die Protokollerklärung Nr. 2 erhielt dann durch den Änderungstarifvertrag Nr. 2 vom 31. März 2008 zum TVöD eine neue Fassung, aus der sich für die Entgeltgruppen 1 bis 9 eine vollständige Angleichung an das Westgehalt (100 Prozent) ab dem 1. Januar 2008 ergab. Diese im TVöD enthaltenen Erhöhungen - wirksam erstmals zum 1. Juli 2006 - gab die Beklagte an ihre Arbeitnehmer nicht weiter.

Der Kläger hat zunächst die Anpassung des Bemessungssatzes ab dem 1. Juli 2006 nach Maßgabe der Protokollerklärung Nr. 2 zu § 15 Abs. 1 TVöD geltend gemacht. Er hat die Auffassung vertreten, die Bezugnahme in seinem Arbeitsvertrag sei durch die Änderungsvereinbarung vom 20. Januar 2003 für die Zeit ab dem 1. Oktober 2005 als Bezugnahme auf den TVöD (VKA) zu verstehen, der den BMT-G-O ersetzt habe. Die arbeitsvertragliche Verweisung auf den Tarifvertrag sei nicht als Gleichstellungsabrede im Sinne der - früheren - Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts auszulegen, da die Änderungsvereinbarung nach dem 1. Januar 2002 abgeschlossen worden sei („Neuvertrag“). Der Kläger hat die Klage in der Folgezeit auf die weiteren Anpassungen des Bemessungssatzes erstreckt.

14

Der Kläger hat, soweit für die Revision noch von Interesse, beantragt

15

festzustellen, dass die Beklagte verpflichtet ist, dem Kläger seit dem 1. August 2006 Vergütung nach Entgeltgruppe 6 Stufe 6 TVöD zu zahlen, was für die Zeit ab dem 1. August 2006 einen Betrag in Höhe von 2.182,00 Euro, ab dem 1. Juli 2007 in Höhe von 2.216,00 Euro, ab dem 1. Januar 2008 in Höhe von 2.285,00 Euro, ab dem 1. April 2008 in Höhe von 2.407,39 Euro und ab dem 1. Januar 2009 in Höhe von 2.474,80 Euro entsprach bzw. entspricht, und die sich daraus ergebenden Vergütungsdifferenzbeträge ab dem 16. des jeweiligen Monats, für den die Vergütungsdifferenzen zu zahlen sind, beginnend mit dem 16. August 2006, mit einem Zinssatz in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz zu verzinsen.



Die Beklagte hat ihren Klageabweisungsantrag damit begründet, dass die Vergütung nach der arbeitsvertraglichen Verweisklausel aus dem Jahre 1991 zu bemessen sei. Sie habe als Gleichstellungsabrede nach der „Altvertrags“-Auslegung durch das Bundesarbeitsgericht mit dem Ende der Tarifgebundenheit der Beklagten jedenfalls hinsichtlich des Übergangs auf den TVöD ihre Dynamik verloren. Diese habe sich auch nach der Änderungsvereinbarung nur auf den BMT-G-O in seiner jeweiligen Fassung erstrecken sollen. Die Beklagte sei deshalb nicht verpflichtet, die im TVöD/VKA geregelte weitere Bemessungssatzanpassung vorzunehmen.

16

Das Arbeitsgericht hat der Klage, die ursprünglich nur die Änderungen des TVöD bis Januar 2008 enthalten hat, stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Beklagten im Wesentlichen zurückgewiesen; lediglich hinsichtlich des Verzinsungszeitpunkts hat es ihr stattgegeben und überdies eine erstinstanzlich noch geltend gemachte frühere Vergütungserhöhung (*ab 1. Juli 2006*) als verfallen angesehen. Gegen dieses Urteil wendet sich die Beklagte mit ihrer vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision mit dem Ziel der vollständigen Klageabweisung. Der Kläger beantragt die Zurückweisung der Revision und stellt erstmals in der Revisionsinstanz für den Fall der Unzulässigkeit des Hauptantrages einen auf Zahlung gerichteten Hilfsantrag.

17

Entscheidungsgründe

Die Revision ist nicht begründet. Das Landesarbeitsgericht hat der Klage rechtsfehlerfrei stattgegeben. Der Kläger hat einen Anspruch auf eine Vergütung nach der im Antrag genannten Entgeltgruppe des TVöD.

18

I. Das Landesarbeitsgericht hat der Klage, soweit sie in der Revision noch anhängig ist, stattgegeben. Die Vergütung des Klägers richte sich jedenfalls seit dem 1. August 2006 nach dem TVöD und dem TVÜ-VKA nebst den dazugehörigen Vergütungstarifverträgen. Dies ergebe eine Auslegung der Änderungsver-

19



einbarung der Parteien vom 20. Januar 2003. Bei dem TVöD handele es sich um einen den BMT-G-O ersetzenden Tarifvertrag. Ein hiervon abweichender Wille der Parteien sei nicht ersichtlich. Die Parteien hätten mit der Änderungsvereinbarung vom 20. Januar 2003 gerade verhindern wollen, dass die sich aus dem Wortlaut der ursprünglichen arbeitsvertraglichen Verweisung ergebende Dynamik aufgrund der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zur Gleichstellungsabrede durch den Austritt der Beklagten aus dem KAV abreiße und der BMT-G-O nur noch statisch fortgelte. Auch sei eine Einschränkung allein auf die dynamische Anwendung des BMT-G-O, nicht aber eine Erstreckung auf den TVöD aus dem Arbeitsvertrag nicht mit der erforderlichen Deutlichkeit zum Ausdruck gebracht worden.

II. Die hiergegen gerichteten Angriffe der Revision der Beklagten haben 20
keinen Erfolg. Das Landesarbeitsgericht hat der Klage im zuletzt streitigen
Umfang zu Recht und mit zutreffender Begründung stattgegeben.

1. Die Klage ist im Hauptantrag nach der gebotenen Auslegung zulässig, 21
weshalb der Hilfsantrag nicht anfällt.

a) Es handelt sich nach der Antragsformulierung weitgehend um eine 22
übliche und zulässige Eingruppierungsfeststellungsklage. Dies bezieht sich
auch auf die begehrte Feststellung der Verzinsungspflicht hinsichtlich der
Vergütungsdifferenzen. Dass es vorliegend nicht um einen Streit der Parteien
über die Erfüllung eines Tätigkeitsmerkmals, sondern um die allgemeine
Anwendung der Vergütungsregelung eines bestimmten Tarifvertrages als
Ganzes geht, ändert nichts daran, dass mit der begehrten Feststellung der
Streit zwischen den Parteien abschließend entschieden werden kann.

b) Soweit im Klageantrag für bestimmte Zeiträume die jeweiligen tarifli- 23
chen Tabellenbeträge eingefügt worden sind, handelt es sich um eine Konkreti-
sierung der aus dem allgemeinen Feststellungsantrag folgenden Vergütungs-
verpflichtung der Beklagten. Das Landesarbeitsgericht hat der gesonderten
Aufführung der konkreten Beträge keine eigenständige Bedeutung zugemes-
sen, da diese vom allgemeinen Feststellungsantrag miterfasst sind; ihr komme



lediglich „klarstellende Bedeutung“ zu; sie seien „unter den Parteien unstreitig“. Damit hat das Landesarbeitsgericht den Streitgegenstand und den Umfang der Rechtskraft entgegen dem Wortlaut des Tenors eingeschränkt. Die dort genannten Zahlen, die die Ansprüche des Klägers in Folge und in Umsetzung der getroffenen Eingruppierungsfeststellung beziffern, erwachsen nicht in Rechtskraft. Dies ist den Urteilsgründen des Berufungsurteils eindeutig zu entnehmen. Gegen ein derartiges Antragsverständnis hat sich der Kläger nicht gewandt.

2. Die Klage ist auch begründet. Der Kläger hat einen Anspruch auf die vom Landesarbeitsgericht getroffene Feststellung, weil das festgestellte Rechtsverhältnis - die Verpflichtung der Beklagten zur Vergütung des Klägers nach Entgeltgruppe 6 TVöD - besteht. 24

a) Die Maßstäbe für die Eingruppierung des Klägers richten sich nach dem zwischen den Parteien geschlossenen Arbeitsvertrag. Gesonderte und ausdrückliche Vergütungsregelungen sind insoweit nicht getroffen worden, so dass sich die Eingruppierung und damit die Vergütung des Klägers nach denjenigen Regelungen bestimmt, auf die der Arbeitsvertrag - namentlich § 2 des Arbeitsvertrages von 1991 und der Änderungsvertrag vom 20. Januar 2003, jeweils formularmäßig - verweist. 25

b) Das Landesarbeitsgericht hat die arbeitsvertraglichen Vereinbarungen der Parteien zutreffend dahin ausgelegt, die Parteien hätten jedenfalls, was die dem Kläger zustehende Vergütung angeht, auch den TVöD und den TVÜ-VKA in Bezug genommen. 26

aa) Sowohl der Arbeitsvertrag von 1991 als auch die Änderungsvereinbarung vom 20. Januar 2003 ist ein Formularvertrag, dessen Bestimmungen nach den Regelungen über Allgemeine Geschäftsbedingungen auszulegen sind. Ansatzpunkt für die Auslegung allgemeiner Geschäftsbedingungen ist in erster Linie der Vertragswortlaut. Von Bedeutung für das Auslegungsergebnis sind ferner der von den Vertragsparteien verfolgte Regelungszweck sowie die der jeweils anderen Seite erkennbare Interessenlage der Beteiligten (*BAG 19. Mai 2010 - 4 AZR 796/08 - Rn. 15 mwN, AP TVG § 1 Bezugnahme auf Tarifvertrag*) 27



Nr. 76 = EzA TVG § 3 Bezugnahme auf Tarifvertrag Nr. 48). Die Auslegung allgemeiner Geschäftsbedingungen durch das Landesarbeitsgericht kann vom Revisionsgericht ohne Einschränkung überprüft werden. Dies gilt auch für dynamische Verweisungsklauseln (BAG 18. April 2007 - 4 AZR 652/05 - Rn. 24, BAGE 122, 74).

bb) Die Anwendung dieser Kriterien auf die arbeitsvertraglichen Vereinbarungen der Parteien ergibt zunächst, dass auf ihr Arbeitsverhältnis auch nach dem Wegfall der Tarifgebundenheit der Beklagten jedenfalls die Vergütungsregelungen des BMT-G-O nebst der ihn ergänzenden, ändernden und ersetzenden Tarifverträge dynamisch anzuwenden waren.

28

(1) Die arbeitsvertragliche Verweisungsklausel, die die Parteien im Arbeitsvertrag von 1991 vereinbart haben, ist eine zu dieser Zeit typische, nach den Vorgaben der VKA verwandte dynamische Inbezugnahme des BMT-G-O in seiner jeweiligen Fassung. Da die Rechtsvorgängerin der Beklagten zu dieser Zeit an den BMT-G-O aufgrund ihrer Mitgliedschaft im KAV tarifgebunden war, handelt es sich bei dieser Klausel nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts um eine sog. Gleichstellungsabrede. Diese war nach der früheren Senatsrechtsprechung so auszulegen, dass die Vereinbarung der Dynamik mit der auflösenden Bedingung der normativen Tarifgebundenheit des Arbeitgebers an den in Bezug genommenen Tarifvertrag versehen war. Sie sollte daher in eine statische Weiterwirkung übergehen, wenn diese Tarifgebundenheit entfiel. Der Senat hat diese Rechtsprechung zwar aufgegeben, hält an ihr jedoch für Verträge aus der Zeit vor dem 1. Januar 2002 aus Gründen des Vertrauensschutzes fest (18. April 2007 - 4 AZR 652/05 - Rn. 25 ff., BAGE 122, 74).

29

(2) An dem Inhalt der Vereinbarung änderte sich durch den Betriebsübergang auf die Beklagte nichts. Nach § 613a Abs. 1 Satz 1 BGB geht die Verweisungsklausel - wie alle anderen Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis - bei einem Betriebsübergang auf den Erwerber über (st. Rspr., zuletzt BAG 17. November 2010 - 4 AZR 391/09 - mwN, ZTR 2011, 239). Da auch die Betriebserwerberin, die Beklagte, durch ihre Mitgliedschaft im KAV tarifgebun-

30



den war, entfalteten die folgenden Tarifänderungen ihre Wirkungen auch im Arbeitsverhältnis der Parteien.

- (3) Mit der Änderungsvereinbarung der Parteien vom 20. Januar 2003 änderte sich am materiellen Rechtszustand zwischen den Parteien zunächst nichts. Sie war ausdrücklich für den Fall des Endes der Tarifgebundenheit der Beklagten getroffen worden und sollte den dann eintretenden Rechtszustand regeln. Zu diesem Zeitpunkt war die Beklagte jedoch noch Vollmitglied im KAV. 31
- (4) Das Landesarbeitsgericht ist zu Recht davon ausgegangen, dass auch die dann folgende Aufgabe der Vollmitgliedschaft durch die Beklagte, die Begründung einer bloßen Gastmitgliedschaft beim KAV und der damit einhergehende Wegfall der durch die Vollmitgliedschaft begründeten Tarifgebundenheit zum 1. Mai 2003 - unter Maßgabe von § 3 Abs. 3 TVG - an der vereinbarten Dynamik nichts geändert hat. Die Arbeitsvertragsparteien waren auch nach diesem Zeitpunkt dynamisch an die Vergütungsbestimmungen des BMT-G-O und den „diesen ergänzenden, ändernden oder ersetzenden Tarifverträgen in der für den Bereich der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) jeweils geltenden Fassung“ (so § 2 des Arbeitsvertrages von 1991) gebunden. 32
- (a) Das ergibt sich bereits aus dem Wortlaut der Vereinbarung. Sie ist ausdrücklich für den Fall des Wegfalls der Tarifgebundenheit der Beklagten getroffen worden und regelt das weitere Schicksal des arbeitsvertraglichen Inhalts hinsichtlich der Vergütungspflicht des Arbeitgebers nach diesem Zeitpunkt. 33
- (aa) Die Parteien der Vereinbarung vom 20. Januar 2003 gehen erkennbar davon aus, dass mit dem Wegfall der Tarifgebundenheit ein Regelungsbedarf entsteht oder entstehen könnte. 34
- (bb) Die Parteien haben weiter als Ausgangspunkt festgehalten, dass sich jedenfalls die Vergütung des Klägers bis dahin „aus den für ihn anzuwendenden Regelungen des BMT-G-O in der jeweils geltenden Fassung“ ergeben sollte. 35



Damit kann - mangels jeglicher anderer Anhaltspunkte - nur die Vereinbarung aus dem Arbeitsvertrag von 1991 gemeint sein, die eine dynamische Anbindung jedenfalls auch der Vergütungspflichten der - immer noch tarifgebundenen - Beklagten an die Tarifverträge zum BMT-G-O entsprechend der Klausel vorsah.

(cc) Die Vereinbarung dieser Dynamik wird in der Änderungsvereinbarung vom 20. Januar 2003 jedenfalls hinsichtlich der Vergütungsregelungen ausdrücklich bestätigt. Sie werden nicht nur selbst als Grundlage der Vergütungspflicht benannt (*siehe oben II 2 b bb (4) (a) (bb)*), sondern die Parteien regeln überdies, dass sich die Vergütung „weiterhin“ nach diesen Regelungen richten soll, und zwar ausdrücklich „beginnend mit dem ersten Tag nach Wirksamwerden des Endes der Tarifgebundenheit des Arbeitgebers“. Darin liegt nicht nur eine Bestätigung der ohnehin bestehenden Vergütungsverpflichtung nach dem jeweiligen Tarifvertrag, sondern darüber hinaus - jedenfalls hinsichtlich der Vergütung - eine konstitutive Vereinbarung der vollinhaltlichen Weitergeltung der bisherigen dynamischen Regelung ausdrücklich auch für den Fall des Wegfalls der Tarifgebundenheit der Beklagten und über diesen Zeitpunkt hinaus.

36

(b) Diese Auslegung wird durch Sinn und Zweck der Änderungsvereinbarung gestützt. Wie das Landesarbeitsgericht zu Recht hervorgehoben hat, entsprach es gerade der Absicht der Parteien, die Folgen der damaligen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts - den Wegfall der Dynamik bei Ende der Tarifgebundenheit des Arbeitgebers - nicht eintreten zu lassen, sondern diese Dynamik arbeitsvertraglich fortzuschreiben. Die den Änderungsvereinbarungsangeboten im Betrieb der Beklagten vorhergehenden Diskussionen über Sinn und Zweck des Austritts aus dem KAV und dem damit herbeizuführenden Ergebnis des Wegfalls der Tarifgebundenheit der Beklagten machen dies deutlich. Hierüber besteht - jedenfalls was die dynamische Anwendung des BMT-G-O angeht - auch Einigkeit zwischen den Parteien.

37



cc) Mit der Tarifreform im öffentlichen Dienst im Jahre 2005, soweit es den Bund und die Kommunen betrifft, ist die Weiterentwicklung des BMT-G-O aufgegeben worden. An seine Stelle ist aufgrund der Verweisklausel im Arbeitsvertrag der Parteien von 1991, welcher die Arbeitsvertragsparteien durch ihre Vereinbarung vom 20. Januar 2003 ihre Abhängigkeit von der Tarifgebundenheit der Beklagten genommen haben, der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD/VKA) getreten. Werden in einer vertraglichen Bezugnahmeklausel im öffentlichen Dienst ausdrücklich die „ersetzenden Tarifverträge“ aufgeführt, ist davon auch der TVöD/VKA erfasst. Dies hat der Senat für den BAT/VKA bereits entschieden (vgl. nur BAG 22. April 2009 - 4 ABR 14/08 - Rn. 24 ff. mwN, BAGE 130, 286). Nichts anderes gilt für die Verwendung derselben Bezugnahmeklausel auf den BMT-G-O.

38

dd) Selbst wenn man zu Gunsten der Beklagten davon ausgeht, dass die Änderungsvereinbarung der Parteien vom 20. Januar 2003 sich hinsichtlich der vereinbarten Dynamik nicht (mehr) ausdrücklich auf die den BMT-G-O „ersetzenden Tarifverträge“ erstrecken sollte, sind auf das Arbeitsverhältnis der Parteien seit dem Inkrafttreten des TVöD/VKA am 1. Oktober 2005 jedenfalls die Vergütungsregelungen des TVöD/VKA und des TVÜ-VKA anzuwenden. Durch die zu diesem Zeitpunkt eingetretene Tarifsukzession ist der Arbeitsvertrag der Parteien nachträglich lückenhaft geworden (vgl. nur BAG 16. Dezember 2009 - 5 AZR 888/08 - Rn. 18 ff., AP TVG § 1 Bezugnahme auf Tarifvertrag Nr. 73 = EzA TVG § 3 Bezugnahme auf Tarifvertrag Nr. 44; 27. Januar 2010 - 4 AZR 591/08 - Rn. 25 ff., ZTR 2010, 479; 19. Mai 2010 - 4 AZR 796/08 - Rn. 25 ff., AP TVG § 1 Bezugnahme auf Tarifvertrag Nr. 76 = EzA TVG § 3 Bezugnahme auf Tarifvertrag Nr. 48). Diese Lücke ist im Wege der ergänzenden Vertragsauslegung dahin zu schließen, dass die Vereinbarung der Dynamik nunmehr den TVöD/VKA und den TVÜ-VKA als maßgebend jedenfalls für die Vergütung des Klägers erfasst.

39

(1) Voraussetzung einer ergänzenden Vertragsauslegung ist, dass eine Vereinbarung eine Regelungslücke im Sinne einer planwidrigen Unvollständigkeit aufweist. Eine Regelungslücke liegt dabei nur vor, wenn die Parteien einen

40



Punkt übersehen oder zwar nicht übersehen, aber doch bewusst deshalb offengelassen haben, weil sie ihn im Zeitpunkt des Vertragsschlusses für nicht regelungsbedürftig gehalten haben, und diese Annahme sich nachträglich als unzutreffend herausstellt. Von einer Planwidrigkeit kann nur die Rede sein, wenn der Vertrag eine Bestimmung vermissen lässt, die erforderlich ist, um den ihm zugrunde liegenden Regelungsplan zu verwirklichen, mithin ohne Vervollständigung des Vertrages eine angemessene, interessengerechte Lösung nicht zu erzielen ist (*BAG 16. Juni 2010 - 4 AZR 924/08 - Rn. 23 mwN, AP TVG § 1 Bezugnahme auf Tarifvertrag Nr. 79*).

(2) Die Annahme einer Regelungslücke beruht auf einer von den Parteien nicht mitgedachten Entwicklung der tariflichen Verhältnisse. 41

(a) Bei der im öffentlichen Dienst erfolgten Ablösung des BAT wie auch des BMT-G-O durch den TVöD und - für den Bereich der Länder - den TV-L handelt es sich nicht um einen Tarifwechsel iSd. Wechsels zu einem anderen Tarifvertrag, sondern um eine Tarifsukzession: Gewerkschaft und Arbeitgeberseite ersetzen übereinstimmend ein Tarifwerk durch ein anderes Tarifwerk. Weil das ursprüngliche Objekt der arbeitsvertraglichen Bezugnahme, hier der BMT-G-O, hiernach von den Tarifvertragsparteien nicht mehr weiterentwickelt wird, wirkt die zeitdynamisch vereinbarte Bezugnahme auf dieses Tarifwerk nur noch statisch (*vgl. BAG 16. Dezember 2009 - 5 AZR 888/08 - Rn. 19 mwN, AP TVG § 1 Bezugnahme auf Tarifvertrag Nr. 73 = EzA TVG § 3 Bezugnahme auf Tarifvertrag Nr. 44*). 42

(b) Aus der dynamischen Ausgestaltung der vereinbarten Bezugnahme auf das jeweils geltende tarifliche Regelungswerk ergibt sich der Wille der Parteien, die Arbeitsbedingungen nicht in einer bestimmten Weise festzuschreiben, sondern sie dynamisch an der Tarifentwicklung im öffentlichen Dienst auszurichten (*vgl. BAG 16. Dezember 2009 - 5 AZR 888/08 - Rn. 14, AP TVG § 1 Bezugnahme auf Tarifvertrag Nr. 73 = EzA TVG § 3 Bezugnahme auf Tarifvertrag Nr. 44*). Dabei gehen sie davon aus, dass jedenfalls grundsätzlich in diesem Bereich auch weiterhin Tarifverträge abgeschlossen werden und die Arbeitsbedingungen von den Tarifvertragsparteien der Entwicklung jeweils 43



angepasst werden. Dies gilt im Besonderen für die Dynamik von arbeitsvertraglichen Bezugnahmen auf das Tarifrecht des öffentlichen Dienstes, weil dieser seit jeher nicht nur durchgehend tariflich geregelt ist, sondern die tariflichen Bedingungen wie in kaum einem anderen Wirtschaftszweig ungeachtet der individuellen Tarifgebundenheit maßgebend den Inhalt nahezu aller Arbeitsverhältnisse bestimmen. Dieselben Tarifvertragsparteien, die den BAT-O, den BMT-G-O ua. abgeschlossen hatten, haben die bisherigen tariflichen Regelungen nicht mehr für angemessen gehalten und diese Tarifverträge abgelöst (BAG 27. Januar 2010 - 4 AZR 591/08 - Rn. 25, ZTR 2010, 479).

(c) Für die Annahme, die Arbeitsvertragsparteien hätten die weitere Tarifentwicklung im öffentlichen Dienst nicht nachvollziehen und damit eine im Ergebnis „eingefrorene“ Regelung in Bezug nehmen wollen, bedarf es deshalb regelmäßig weiterer und nachhaltiger Gesichtspunkte, etwa dann, wenn ein entsprechendes Arbeitsverhältnis im öffentlichen Dienst vom Geltungsbereich des TVöD ausdrücklich ausgenommen ist (vgl. hierzu etwa die Beispiele für den Bund § 2 Abs. 1 TVÜ-Bund iVm. Anl. 1 Teil A Nr. 1 und Teil B Nr. 28 und 32; für die Länder § 2 Abs. 1 TVÜ-Länder iVm. Anl. 1 Teil A Nr. 1 und Teil B Nr. 18 und 22; für die VKA § 2 Abs. 1 TVÜ-VKA), oder wenn sich sonst im besonderen Einzelfall aus dem Wortlaut des Arbeitsvertrages oder sonstigen gewichtigen Umständen folgern lassen kann, dass speziell und ausschließlich der BMT-G-O und die vor der Tarifreform hierzu abgeschlossenen Tarifverträge nach dem Willen der Arbeitsvertragsparteien den Inhalt des Arbeitsverhältnisses bestimmen sollten (so etwa bei BAG 10. Juni 2009 - 4 AZR 194/08 - AP BGB § 157 Nr. 38 mit der Bezugnahme auf die Vergütung mit ausdrücklich genannten familienbezogenen Bestandteilen, die beim Übergang auf den TVöD bzw. TV-L entfallen sind).

44

(3) Derartige für eine abweichende Wertung erforderliche Gesichtspunkte sind im Streitfall nicht ersichtlich.

45

(a) Die durch den Änderungsvertrag vom 20. Januar 2003 von den Parteien vorgenommene Bestätigung der Dynamik wird durch nichts eingeschränkt. Die Änderungsvereinbarung knüpft vielmehr ohne einen erkennbaren Vorbehalt

46



an die bisherige Regelung an und bestätigt den sich aus deren Wortlaut ergebenden Regelungsgehalt zumindest für die arbeitsvertraglichen Vergütungsansprüche. Das entspricht den Äußerungen der Geschäftsleitung der Beklagten im Vorfeld der Änderungsvereinbarungsangebote, wonach es bei dem Verbandsaustritt allein um die Arbeitsbedingungen neu einzustellender Arbeitnehmer ging, an dem - maßgeblich durch die Klausel aus dem Jahre 1991 bestimmten - Inhalt der bestehenden Arbeitsverhältnisse jedoch nichts geändert werden sollte. Den Arbeitnehmern sollten „alle Rechte in Anlehnung an den BAT-O bzw. BMT-G-O zukünftig erhalten bleiben“. Gerade die früher diskutierte „Abkoppelung der festangestellten Mitarbeiter vom Tarif“ sollte mit den Änderungsvereinbarungen „verhindert“ werden.

(b) In diesem Zusammenhang verweist die Beklagte deshalb auch ohne Erfolg darauf, dass in der Klausel von 1991 neben dem BMT-G-O noch von „ersetzenden“ Tarifverträgen die Rede war, in der Änderungsvereinbarung von 2003 jedoch nicht mehr. Wie das Landesarbeitsgericht zutreffend ausgeführt hat, sind auch die „ergänzenden“ Tarifverträge dort nicht genannt, obwohl sie nach ausdrücklich erklärtem Willen der Parteien in der Berufungsverhandlung Gegenstand der Verweisungsklausel sein sollten. Dies ergibt sich auch aus ihrem Wortlaut. Danach soll der Kläger „weiterhin“ die Vergütung erhalten, die „sich aus den für ihn anzuwendenden Regelungen des BMT-G-O in der jeweils geltenden Fassung ergibt“. Diese Vereinbarung weist in ihrer Dynamik bereits deshalb über den bloßen BMT-G-O hinaus, weil Vergütungsregelungen im BMT-G-O nur rudimentär enthalten waren und die eigentliche Vergütungshöhe sich aus den hierzu ergangenen Entgelttarifverträgen und Bemessungssatzanpassungstarifverträgen ergeben hat, mithin auch aus ergänzenden Tarifverträgen. Daneben sprechen Sinn und Zweck der Änderungsvereinbarungen (dazu oben II 2 b bb (4) (b)) gegen die Auffassung der Beklagten.

(c) Soweit die Revision darauf abstellt, dass ein mit dem Verbandsaustritt der Beklagten und den Änderungsvereinbarungen verfolgtes Ziel auch die Abkoppelung von dem damals verhandelten neuen Tarifrecht des öffentlichen Dienstes gewesen sei, hat dies zumindest, was die dem Kläger zukünftig

47

48



zustehende Vergütung angeht, weder im Wortlaut der Änderungsvereinbarung noch in den sonstigen, nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts auch dem Kläger bekannten Umständen ihren Niederschlag gefunden. Irgend-eine nach außen getätigte und vom Kläger als maßgebender Inhalt der Willenserklärung der Beklagten zu erkennende Äußerung zu diesem Ziel - Weiterführung der bisherigen Dynamik des BMT-G-O, aber keine Erstreckung auf den voraussichtlich an dessen Stelle tretenden TVöD mit der Folge eines Wegfalls der (Vergütungs-)Dynamik zu diesem Zeitpunkt - hat die Beklagte nicht dargelegt. Der von der Beklagten erbrachte Vortrag, ihr Geschäftsführer habe im Rahmen einer Betriebsversammlung auch das Argument genannt, eine künftige Erneuerung der tariflichen Regelung solle nicht mitvollzogen werden, ist dabei unerheblich, da es angesichts des äußeren Rahmens und der fehlenden Konkretheit der behaupteten Äußerung an einer den Wortlaut einer späteren Willenserklärung maßgebend nicht nur ausgestaltenden, sondern ändernden Willensrichtung mangelt. Soweit eine solche Zielsetzung tatsächlich ein Teil ihrer Motivation zum Wechsel in die Gastmitgliedschaft war, bleibt sie jedenfalls, was die im Januar 2003 ausdrücklich geregelte Vergütungsfrage angeht, als dem Vertragspartner nicht und erst recht nicht eindeutig erkennbar für die Auslegung der Verweisungsklauseln ohne Bedeutung.

(4) Die durch die Tarifsukzession im öffentlichen Dienst nachträglich eingetretene Lücke in den von den Parteien vereinbarten Arbeitsbedingungen ist durch die Erstreckung der dynamischen Vereinbarung zumindest auf die Vergütungsregelungen des TVöD zu schließen. 49

(a) Bei der Schließung einer Vertragslücke durch ergänzende Vertragsauslegung tritt an die Stelle der lückenhaften Klausel diejenige Gestaltung, die die Parteien bei einer angemessenen Abwägung der beiderseitigen Interessen nach Treu und Glauben als redliche Vertragsparteien vereinbart hätten, wenn ihnen die Lückenhaftigkeit ihrer Vereinbarung von Anfang an bekannt gewesen wäre (*BAG 16. Dezember 2009 - 5 AZR 888/08 - Rn. 22, AP TVG § 1 Bezugnahme auf Tarifvertrag Nr. 73 = EzA TVG § 3 Bezugnahme auf Tarifvertrag Nr. 44*). 50



(b) Die ergänzende Vertragsauslegung im Bereich der Allgemeinen Geschäftsbedingungen hat sich zu orientieren an einem objektiv generalisierenden, am Willen und Interesse der typischerweise an Geschäften dieser Art beteiligten Verkehrskreise ausgerichteten Maßstab, und nicht nur an dem der konkret beteiligten Personen. Sie muss deshalb für den betroffenen Vertragstyp als allgemeine Lösung eines stets wiederkehrenden Interessengegensatzes angemessen sein. Maßgeblicher Zeitpunkt für die Feststellung und Bewertung des mutmaßlichen typisierten Parteiwillens und der Interessenlage ist der Zeitpunkt des Vertragsschlusses, da die ergänzende Vertragsauslegung eine anfängliche Regelungslücke rückwirkend schließt. Das gilt auch, wenn eine Lücke sich erst nachträglich als Folge des weiteren Verlaufs der Dinge ergeben hat. Zunächst ist hierfür an den Vertrag selbst anzuknüpfen, denn die in ihm enthaltenen Regelungen und Wertungen, sein Sinn und Zweck, sind Ausgangspunkt der Vertragsergänzung. Auszugehen ist dabei von der Bezugnahmeklausel. Der Zweck der allgemeinen dynamischen Verweisung auf Tarifregelungen des öffentlichen Dienstes ist es zunächst, am öffentlichen Dienst orientierte Arbeitsbedingungen zu schaffen. Zugleich weist eine solche Klausel auf ein Interesse des Arbeitgebers hin, aus Wettbewerbs- und Arbeitsmarktgründen dasjenige Tarifsysteem zur Geltung zu bringen, das typischerweise gelten würde, wenn die ausgeübten Tätigkeiten innerhalb des öffentlichen Dienstes erbracht würden (*BAG 16. Juni 2010 - 4 AZR 924/08 - Rn. 26 mwN, AP TVG § 1 Bezugnahme auf Tarifvertrag Nr. 79*).

51

(c) Gleiches gilt auch dann, wenn man davon ausgehen sollte, dass die Parteien durch die Änderungsvereinbarung vorliegend nicht - mehr - den BMT-G-O als Ganzes dynamisch in Bezug genommen haben, sondern lediglich die zu ihm ergangenen Vergütungsregelungen. Die Bezugnahmeklausel ist jedenfalls hinsichtlich der Vergütungsregelungen dahingehend auszulegen, dass sich die Dynamik der tariflichen Vergütungsregelungen auf die Tarifbedingungen der normativ gebundenen Arbeitsverhältnisse des öffentlichen Dienstes bezieht. Diese sind - mangels Kenntnis der zukünftigen Entwicklung - im Arbeitsvertrag von 1991 mit den den BMT-G-O „ergänzenden, ändernden oder ersetzenden Tarifverträgen“ und in der Änderungsvereinbarung von 2003 als „die sich aus

52



den für ihn anzuwendenden Regelungen des BMT-G-O in der jeweils geltenden Fassung“ bezeichnet worden. Auch hinsichtlich dieser Tarifregelungen ist der mögliche spätere Wegfall der Dynamik nicht in die Überlegungen der Parteien eingegangen. Diese Lücke ist dadurch zu schließen, dass der Regelungsplan der Parteien auf die nicht vorhergesehene Situation anzuwenden ist. Das bedeutet, dass die Dynamik der Entwicklung jedenfalls der Vergütungsregelungen, die bei der Ankoppelung an den im Arbeitsvertrag und in der Änderungsvereinbarung wörtlich genannten BMT-G-O unvorhergesehenerweise ersatzlos entfällt, nunmehr an diejenigen Arbeitsverhältnisse anzuknüpfen ist, die die Arbeitsvertragsparteien als „Vergleichsarbeitsverhältnisse“ im Auge gehabt haben. Dies sind die tariflichen Vergütungsregelungen für die Arbeiter der Gemeinden, so dass die ergänzende Vertragsauslegung dazu führt, dass die Vergütungsregelungen der VKA mit den Gewerkschaften, die auch Tarifvertragspartner des BMT-G-O waren, das Arbeitsverhältnis und insbesondere die Vergütung des Klägers bestimmen. Hierzu gehört auch der TVöD/VKA und der TVÜ-VKA.

3. Die Beklagte ist danach verpflichtet, den Kläger jedenfalls seit dem 1. August 2006 nach der Entgeltgruppe 6 TVöD zu vergüten. Unter Anwendung des BMT-G-O war der Kläger unstreitig in der Lohngruppe 6a Stufe 8 nach dem Monatslohtarifvertrag zu § 20 Abs. 2 Satz 2 BMT-G-O zu vergüten. Arbeitnehmer dieser Lohngruppe sind nach Anl. 1 zum TVÜ-VKA in die Entgeltgruppe 6 TVöD/VKA überzuleiten.

53

4. Auch den geltend gemachten Zinsanspruch hat das Landesarbeitsgericht rechtsfehlerfrei bestätigt. Zwar ist das monatliche Entgelt nach § 24 Abs. 1 Satz 2 TVöD erst zum Monatsletzten des jeweiligen Abrechnungsmonats fällig. Hierzu haben die Parteien aber übereinstimmend erklärt, dass sie zu Gunsten des Klägers von einer abweichenden Fälligkeit des Entgelts ausgehen, nämlich zum jeweils 15. des Monats. Das Landesarbeitsgericht hat deshalb zutreffend den Zinsanspruch hinsichtlich der Vergütungsdifferenzen ab dem 16. des jeweiligen Monats festgestellt. Hiergegen wendet sich die Beklagte mit ihrer Revision auch nicht.

54



III. Die Beklagte hat die Kosten der Revision zu tragen, weil ihr Rechtsmittel erfolglos bleibt, § 97 Abs. 1 ZPO.

55

Bepler

Winter

Creutzfeldt

Pfeil

Görgens

