

Bundesarbeitsgericht
Vierter Senat

Urteil vom 24. Februar 2016
- 4 AZR 990/13 -
ECLI:DE:BAG:2016:240216.U.4AZR990.13.0

I. Arbeitsgericht Mainz
- Auswärtige Kammern Bad Kreuznach -

Urteil vom 13. November 2012
- 6 Ca 517/12 -

II. Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz

Urteil vom 20. September 2013
- 9 Sa 57/13 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Entscheidungsstichworte:

Auslegung einer arbeitsvertraglichen Bezugnahmeklausel - Gleichstellungsabrede - Weitergabe von Tarifentgelterhöhungen - Voraussetzungen der Entstehung einer betrieblichen Übung

Bestimmungen:

BGB §§ 133, 151, 157, 328

Hinweis des Senats:

Führende Entscheidung zu weiteren Parallelsachen

BUNDESARBEITSGERICHT



4 AZR 990/13
9 Sa 57/13
Landesarbeitsgericht
Rheinland-Pfalz

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
24. Februar 2016

URTEIL

Freitag, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Beklagte, Berufungsklägerin und Revisionsklägerin,

pp.

Klägerin, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 30. September 2015 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Eylert, den Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Treber, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Dr. Rinck sowie die ehrenamtlichen Richter Drechsler und Hess für Recht erkannt:

1. Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Rheinland-Pfalz vom 20. September 2013 - 9 Sa 57/13 - aufgehoben.
2. Auf die Berufung der Beklagten wird das Urteil des Arbeitsgerichts Mainz - Auswärtige Kammern Bad Kreuznach - vom 13. November 2012 - 6 Ca 517/12 - abgeändert:
Die Klage wird abgewiesen.
3. Die Klägerin hat die Kosten des Rechtsstreits zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über einen Anspruch der Klägerin auf Vergütung nach dem Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) in seiner jeweils geltenden Fassung sowie hieraus resultierende Zahlungsansprüche für die Zeit von März bis September 2012. 1

Die Klägerin ist seit 1995 in den von der Beklagten betriebenen Kliniken für Rheumatologie als Krankenpflegerin beschäftigt. In ihrem Arbeitsvertrag vom 31. März 1995 heißt es: 2

„§ 2

Das Arbeitsverhältnis bestimmt sich nach dem Bundes-Angestellten-Tarifvertrag (BAT) sowie den jeweils ergänzenden, ändernden, ersetzenden und sonstigen für die Art der Tätigkeit des Beschäftigten einschlägigen Tarifvereinbarungen.“

Die Klägerin war zuletzt in VergGr. Kr. IV, Stufe 9 BAT eingruppiert. Seit März 2004 erhält sie eine monatliche Vergütung in Höhe von insgesamt 2.358,04 Euro brutto. 3

Die Beklagte war zunächst mehrheitlich im Besitz öffentlicher Anteilseigner, namentlich der Stadt B und des Landes Rheinland-Pfalz. Mit Wirkung 4

zum 1. Januar 1999 erwarb die S Kliniken GmbH insgesamt 75,09 vH der Aktien.

In § 5 II Nr. 5 des zwischen der S Kliniken GmbH auf der einen und der Stadt B sowie dem Land Rheinland-Pfalz auf der anderen Seite geschlossenen Aktienkaufvertrags heißt es:

„Die zum Zeitpunkt des Vertragsabschlusses vorhandenen Mitarbeiter werden weiterhin nach BAT-BMT-G entlohnt und deren Zusatzversorgung nach dem einschlägigen Tarifvertrag gewährleistet.“

Die Beklagte war zunächst Mitglied im Kommunalen Arbeitgeberverband Rheinland-Pfalz. Mit Ablauf des 31. März 1999 wurde sie aufgrund der neuen Eigentumsverhältnisse aus dem Verband ausgeschlossen, da die satzungsmäßigen Voraussetzungen für eine Mitgliedschaft nicht mehr gegeben waren.

Die Beklagte gab die zum 1. April 1999, 1. August 2000, 1. September 2001, 1. März 2003 und 1. März 2004 für den öffentlichen Dienst vereinbarten tariflichen Entgelterhöhungen an ihre Arbeitnehmer weiter.

Die Klägerin hat die Auffassung vertreten, die Beklagte sei verpflichtet, sie nach der Entgeltgruppe 4a, Stufe 5 TVöD für den Dienstleistungsbereich Krankenhäuser im Bereich der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (TVöD-K) zu vergüten. Der Anspruch ergebe sich aus § 2 des Arbeitsvertrags. Zudem enthalte § 5 II Nr. 5 des Aktienkaufvertrags einen echten Vertrag zugunsten Dritter. Die mehrfache Weitergabe der Tarifentgelterhöhungen in den Jahren 1999 bis 2004 habe schließlich in Ansehung der genannten Erklärung im Aktienkaufvertrag zu einer Vertragsänderung geführt, jedenfalls aber eine betriebliche Übung begründet.

Die Klägerin hat zuletzt sinngemäß beantragt,

1. die Beklagte zu verurteilen, an sie 840,21 Euro brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz aus jeweils 120,03 Euro brutto seit dem 1. Mai 2012, 1. Juni 2012, 1. Juli 2012, 1. August 2012, 1. September 2012 und 1. Oktober 2012 zu zahlen;

2. festzustellen, dass die Beklagte verpflichtet ist, sie ab Oktober 2012 nach der Entgeltgruppe 4a, Stufe 5 TVöD-K zu vergüten.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat die Auffassung vertreten, bei der arbeitsvertraglichen Bezugnahmeklausel handele es sich um eine Gleichstellungsabrede im Sinne der ehemaligen Senatsrechtsprechung. Nach ihrem Ausscheiden aus dem Arbeitgeberverband wirkten die in Bezug genommenen Tarifverträge deshalb nur noch statisch fort. Aus dem Aktienkaufvertrag folge nichts anderes. Dieser Vertrag binde sie nicht. Sie sei nicht Vertragspartei, sondern vielmehr nur Gegenstand des Vertrags gewesen. § 5 II Nr. 5 des Aktienkaufvertrags enthalte keine Pflicht zur Gewährung künftiger Tarifentgelterhöhungen an Dritte. Allein die mehrmalige Weitergabe von Tarifentgelterhöhungen führe überdies nicht zu einer betrieblichen Übung und damit einer entsprechenden Verpflichtung für die Zukunft. 10

Die Vorinstanzen haben der Klage stattgegeben. Mit ihrer Revision verfolgt die Beklagte ihr Klageabweisungsbegehren weiter. 11

Entscheidungsgründe

Die Revision ist zulässig und begründet. Das Landesarbeitsgericht durfte der Klage nicht mit der von ihm gegebenen Begründung stattgeben. Das Berufungsurteil stellt sich auch nicht aus anderen Gründen als richtig dar (§ 561 ZPO). Das führt zur Aufhebung des angefochtenen Urteils (§ 562 Abs. 1 ZPO) und zur Klageabweisung (§ 563 Abs. 3 ZPO). 12

I. Die Revision ist zulässig. Sie ist form- und fristgerecht eingelegt und ordnungsgemäß begründet worden. Die Beschwer der Beklagten ist entgegen der Auffassung der Klägerin nicht durch die Zahlung der titulierten Entgeltforderung (teilweise) entfallen. 13

1. Die Beschwer einer zur Zahlung verurteilten Partei entfällt, wenn sie den titulierten Betrag nicht nur zur Abwendung der Zwangsvollstreckung aus einem vorläufig vollstreckbaren Urteil zahlt, sondern den Klageanspruch aus freien Stücken ohne Vorbehalt (endgültig) erfüllen will. Ob das eine oder andere anzunehmen ist, richtet sich nach den dem Zahlungsempfänger erkennbaren Umständen des Einzelfalls (*BAG 21. März 2012 - 5 AZR 320/11 - Rn. 12*). 14

2. Im Streitfall war die Beklagte von der Klägerin nach Bestätigung der erstinstanzlichen Entscheidung durch das Landesarbeitsgericht unter Fristsetzung zur Zahlung der vom Arbeitsgericht titulierten Forderung aufgefordert worden. Das der Klage stattgebende, vom Berufungsgericht bestätigte erstinstanzliche Urteil war auch vorläufig vollstreckbar (§ 62 Abs. 1 Satz 1 ArbGG). Die Beklagte konnte daher das Schreiben der Klägerin nach dem objektiven Empfängerhorizont (§§ 133, 157 BGB) auch ohne ausdrücklichen Hinweis als Inaussichtstellung der Zwangsvollstreckung verstehen. Anders als in der von der Klägerin herangezogenen Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts hat die Beklagte nicht im Zusammenhang mit der Zahlung zum Ausdruck gebracht, die Klägerin könne das Geld unabhängig vom Ausgang eines Revisionsverfahrens behalten (*vgl. BAG 21. März 2012 - 5 AZR 320/11 - Rn. 14*). 15

- II. Die Revision der Beklagten ist begründet. Die geltend gemachten Ansprüche stehen der Klägerin unter keinem rechtlichen Gesichtspunkt zu. Die Klägerin hat keinen Anspruch auf eine Vergütung nach der Entgeltgruppe 4a, Stufe 5 TVöD-K und die Zahlung der entsprechenden Vergütungsdifferenzen für den Zeitraum von März bis September 2012. 16

1. Das Landesarbeitsgericht hat zu Unrecht angenommen, durch die Weitergabe der Tarifentgelterhöhungen in den Jahren 1999 bis 2004 sei eine - die Beklagte für die Zukunft bindende - betriebliche Übung entstanden. 17

- a) Die Beurteilung, ob die vom Berufungsgericht festgestellten Tatsachen die Annahme einer betrieblichen Übung hinsichtlich der Gewährung von Leistungen rechtfertigen oder nicht, unterliegt der uneingeschränkten revisionsrechtlichen Überprüfung (*vgl. nur BAG 19. August 2015 - 5 AZR 450/14 -* 18

Rn. 20; 5. Mai 2015 - 1 AZR 806/13 - Rn. 26; 31. Juli 2007 - 3 AZR 189/06 - Rn. 17; 18. April 2007 - 4 AZR 653/05 - Rn. 45; grundlegend 28. Juni 2006 - 10 AZR 385/05 - Rn. 39 mwN, BAGE 118, 360).

b) Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ist unter einer betrieblichen Übung die regelmäßige Wiederholung bestimmter Verhaltensweisen des Arbeitgebers zu verstehen, aus denen die Arbeitnehmer schließen können, ihnen solle eine Leistung oder eine Vergünstigung auf Dauer eingeräumt werden (*BAG 23. März 2011 - 4 AZR 268/09 - Rn. 59*). 19

aa) Aus einem als Vertragsangebot zu wertenden Verhalten des Arbeitgebers, das von den Arbeitnehmern in der Regel stillschweigend angenommen wird (§ 151 BGB), erwachsen vertragliche Ansprüche auf die üblich gewordenen Leistungen. Entscheidend für die Entstehung eines Anspruchs ist, wie der Erklärungsempfänger die Erklärung oder das Verhalten des Arbeitgebers nach Treu und Glauben unter Berücksichtigung aller Begleitumstände (§§ 133, 157 BGB) verstehen musste und durfte. Dabei kommt es nicht darauf an, ob der Arbeitgeber mit einem entsprechenden Verpflichtungswillen gehandelt hat. Die Wirkung einer Willenserklärung im Rechtsverkehr setzt ein, wenn aus der Sicht des Erklärungsempfängers der Erklärende einen auf eine bestimmte Rechtswirkung gerichteten Willen geäußert hat (*sh. nur BAG 23. März 2011 - 4 AZR 268/09 - Rn. 60; 17. März 2010 - 5 AZR 317/09 - Rn. 20, BAGE 133, 337*). 20

bb) Gewährt ein Arbeitgeber seinen Arbeitnehmern wiederholt eine Erhöhung der Löhne und Gehälter entsprechend der Tarifentwicklung in einem bestimmten Tarifgebiet, kann eine betriebliche Übung dann entstehen, wenn deutliche Anhaltspunkte in seinem Verhalten dafür sprechen, dass er die Erhöhungen - auch ohne das Bestehen einer tarifvertraglichen Verpflichtung - künftig, dh. auf Dauer übernehmen will (*BAG 19. Oktober 2011 - 5 AZR 359/10 - Rn. 14; 23. März 2011 - 4 AZR 268/09 - Rn. 61 mwN*). 21

(1) Ist der Arbeitgeber nicht tarifgebunden, entsteht regelmäßig lediglich ein Anspruch der Arbeitnehmer auf Fortzahlung dieses erhöhten Entgelts, nicht aber zugleich eine Verpflichtung des Arbeitgebers, auch künftige Tarifentgelter- 22

höhungen weiterzugeben (*BAG 20. Juni 2001 - 4 AZR 290/00 - zu A II 4 c bb der Gründe*). Ein nicht tarifgebundener Arbeitgeber will sich grundsätzlich nicht für die Zukunft der Regelungsmacht der Verbände unterwerfen. Dies ist gerade Sinn des nicht erfolgten Beitritts zu einem Arbeitgeberverband. Die fehlende Tarifgebundenheit verdeutlicht - für die Arbeitnehmer erkennbar - den Willen des Arbeitgebers, die Erhöhung der Löhne und Gehälter zukünftig nicht ohne Beitrittsprüfung entsprechend der Tarifentwicklung vorzunehmen (*BAG 19. Oktober 2011 - 5 AZR 359/10 - Rn. 15; 23. März 2011 - 4 AZR 268/09 - Rn. 61 mwN*).

(2) Auch ein tarifgebundener Arbeitgeber, der die Tarifentgelterhöhungen - ungeachtet der Tarifgebundenheit des einzelnen Arbeitnehmers - an alle Arbeitnehmer weitergibt, will sich - auch insoweit für die Arbeitnehmer erkennbar - im Regelfall nicht über die Zeit seiner Tarifgebundenheit hinaus ohne die Möglichkeit einer Kündigung des Tarifvertrags oder eines Verbandsaustritts dauerhaft (vertraglich) binden (*vgl. BAG 19. Oktober 2011 - 5 AZR 359/10 - Rn. 16 mwN*). 23

c) Danach hat die Beklagte mit der Weitergabe der Tarifentgelterhöhungen in den Jahren 1999 bis 2004 keine betriebliche Übung begründet, auf die die Klägerin ihren Klageanspruch stützen könnte. Es fehlt an den erforderlichen - über die bloße Weitergabe der Tarifentgelterhöhungen hinausgehenden - deutlichen Anhaltspunkten im Verhalten der Beklagten, aus denen sich für die Klägerin erkennbar der Wille ergäbe, sie wolle auf Dauer die von den Tarifvertragsparteien jeweils ausgehandelten Erhöhungen ohne Weiteres übernehmen. Dabei kann dahinstehen, ob § 5 II Nr. 5 des Aktienkaufvertrags zugunsten der im Zeitpunkt des Vertragsabschlusses bei der Beklagten beschäftigten Mitarbeiter eine dynamische Bindung an die künftigen Tarifentwicklungen vorgeben wollte. Dafür könnte der Wortlaut („weiterhin“; „dem einschlägigen Tarifvertrag“) sprechen. Die Vertragsklausel beruht jedoch weder auf einem Verhalten der Beklagten noch enthält sie eine an die Arbeitnehmer gerichtete Erklärung (*vgl. dazu BAG 23. März 2011 - 4 AZR 268/09 - Rn. 66*). 24

- aa) Die Beklagte war nicht Partei, sondern vielmehr Gegenstand des Aktienkaufvertrags. Es fehlt bereits an einem eigenen Verhalten der Arbeitgeberin, das ein Vertrauen der Klägerin begründen könnte, die - bloße - Weitergabe der Tarifentgelterhöhungen erfolge mit Rechtsbindungswillen auch hinsichtlich künftiger Erhöhungen. Allein aus der Zahlung der erhöhten Tariflöhne ergeben sich noch keine deutlichen Anhaltspunkte dafür, die Beklagte habe einer von der Erwerberin der Aktien möglicherweise übernommenen schuldrechtlichen Verpflichtung nachkommen wollen. 25
- bb) Die Vertragsklausel war überdies nicht an die Arbeitnehmer der Beklagten gerichtet. Sie entfaltete lediglich schuldrechtliche Wirkung zwischen den Parteien des Aktienkaufvertrags. Selbst wenn die Arbeitnehmer - möglicherweise sogar trotz einer in demselben Vertrag enthaltenen Verschwiegenheitspflicht - von der Klausel Kenntnis gehabt haben sollten, wäre diese aus Sicht eines objektiven Empfängers auch aus diesem Grund nicht geeignet gewesen, dem Verhalten der Beklagten einen über die Weitergabe der jeweiligen Entgelterhöhung hinausgehenden vertraglichen Erklärungsgehalt beizumessen. 26
2. Die Entscheidung erweist sich auch nicht aus einem anderen Grund als richtig (§ 561 ZPO). 27
- a) Ein Anspruch auf die Weitergabe der Tarifentgelterhöhungen folgt nicht aus § 2 des Arbeitsvertrags. Die dort enthaltene Bezugnahmeregelung ist als sog. Gleichstellungsabrede auszulegen. Ihre Dynamik endete daher mit dem Verbandsausschluss der Beklagten zum 31. März 1999. 28
- aa) Nach der früheren Rechtsprechung des Senats galt die - widerlegbare - Vermutung, es gehe einem an arbeitsvertraglich in Bezug genommene Tarifverträge gebundenen Arbeitgeber nur darum, durch die Bezugnahme die nicht organisierten Arbeitnehmer mit den organisierten Beschäftigten hinsichtlich der Geltung des in Bezug genommenen Tarifwerks gleichzustellen. Der Senat ging davon aus, mit einer solchen von einem tarifgebundenen Arbeitgeber gestellten Vertragsklausel sollte lediglich die möglicherweise fehlende Gebundenheit des Arbeitnehmers an die im Arbeitsvertrag genannten Tarifverträge ersetzt werden, 29

um jedenfalls zu einer vertraglichen Anwendung des einschlägigen Tarifvertrags für alle Beschäftigten zu kommen. Daraus hat der Senat die Konsequenz gezogen, ohne weitere Anhaltspunkte im Vertragstext oder aus den Begleitumständen bei Vertragsschluss seien im Falle der normativen Gebundenheit des Arbeitgebers an die in Bezug genommenen Tarifverträge Bezugnahmeklauseln in aller Regel als sog. Gleichstellungsabreden auszulegen. Die Verweisung auf einen Tarifvertrag oder ein Tarifwerk in der jeweils geltenden Fassung wurde deshalb einschränkend dahin ausgelegt, die auf diese Weise zum Ausdruck gebrachte Dynamik gehe nur so weit, wie sie bei einem tarifgebundenen Arbeitnehmer reiche, sie ende also dann, wenn der Arbeitgeber wegen Wegfalls der eigenen Tarifgebundenheit nicht mehr normativ an künftige Tarifentwicklungen gebunden sei (*st. Rspr., sh. nur BAG 23. Februar 2011 - 4 AZR 536/09 - Rn. 17 f. mwN*).

bb) Diese Rechtsprechung hat der Senat für vertragliche Bezugnahmeklauseln, die nach dem Inkrafttreten der Schuldrechtsreform am 1. Januar 2002 vereinbart worden sind, aufgegeben. Er wendet die Auslegungsregel lediglich aus Gründen des Vertrauensschutzes weiterhin auf Bezugnahmeklauseln an, die vor dem Inkrafttreten der Schuldrechtsreform am 1. Januar 2002 vereinbart worden sind (*BAG 14. Dezember 2005 - 4 AZR 536/04 - Rn. 24 ff., BAGE 116, 326; 18. April 2007 - 4 AZR 652/05 - Rn. 29 ff., BAGE 122, 74; bestätigt durch BVerfG 26. März 2009 - 1 BvR 3564/08 - und 21. April 2009 - 1 BvR 784/09 -*).

cc) In Anwendung dieser Grundsätze verweist § 2 des Arbeitsvertrags lediglich statisch auf den am 31. März 1999 geltenden BAT. 31

(1) Die Beklagte war bei Abschluss des Arbeitsvertrags im März 1995 nach § 3 Abs. 1, § 4 Abs. 1 TVG aufgrund ihrer Verbandsmitgliedschaft im Kommunalen Arbeitgeberverband an den BAT gebunden. Ihre Tarifgebundenheit endete durch den Verbandsausschluss zum 31. März 1999. Die nach diesem Zeitpunkt vorgenommenen Tarifänderungen einschließlich der in den Jahren 2005 und 2006 erfolgten Ablösung des BAT durch den TVöD und den TV-L werden von der Bezugnahmeklausel nicht mehr erfasst. 32

- (2) Aus der Bezugnahmeklausel oder den Begleitumständen ergeben sich im Entscheidungsfall keine Anhaltspunkte für ein abweichendes Verständnis der vertraglichen Regelung. Insbesondere rechtfertigt die - bloße - Weitergabe mehrerer Tarifentgelterhöhungen nicht die Annahme, die Beklagte habe eine unbedingte dynamische Bezugnahme vertraglich vereinbaren wollen (*so allerdings LAG Rheinland-Pfalz 9. September 2011 - 9 Sa 147/11 - zu B II 1 c der Gründe*). Zwar kann die tatsächliche Praxis des Vollzugs einer vertraglichen Regelung durch die Arbeitsvertragsparteien Anhaltspunkte für deren tatsächlichen Willen enthalten und somit für die Auslegung von Bedeutung sein. Der bei Vertragsschluss zum Ausdruck gebrachte objektive Gehalt der wechselseitigen Willenserklärungen kann aber durch die spätere tatsächliche Handhabung nicht mehr beeinflusst werden (*BAG 7. Juni 2006 - 4 AZR 272/05 - Rn. 43*). 33
- (3) Die Arbeitsvertragsparteien haben nach dem 31. Dezember 2001 keinen „Neuvertrag“ abgeschlossen. 34
- (a) Der von der Rechtsprechung gewährte Vertrauensschutz für „Altverträge“ entfällt, wenn die Bezugnahmeklausel nach dem 31. Dezember 2001 erneut vereinbart wird. Bei der Änderung eines von einem Arbeitgeber geschlossenen „Altvertrags“ ist dies der Fall, wenn die vertragliche Bezugnahmeregelung in der nachfolgenden Vertragsänderung zum Gegenstand der rechtsgeschäftlichen Willensbildung der beteiligten Vertragsparteien gemacht worden ist (*BAG 8. Juli 2015 - 4 AZR 51/14 - Rn. 26; 13. Mai 2015 - 4 AZR 244/14 - Rn. 26; 24. Februar 2010 - 4 AZR 691/08 - Rn. 25 mwN*). 35
- (b) Eine ausdrückliche Vertragsänderung nach dem 31. Dezember 2001, in der die Parteien § 2 des Arbeitsvertrags erneut zum Gegenstand ihrer rechtsgeschäftlichen Willensbildung gemacht hätten, ist nicht ersichtlich. Anhaltspunkte für eine konkludente Vertragsänderung sind ebenfalls nicht gegeben. Allein die Weitergabe der Tarifentgelterhöhungen lässt nicht auf einen entsprechenden vertraglichen Erklärungswillen schließen. 36
- b) Ein Anspruch der Klägerin ergibt sich auch nicht - wie von ihr geltend gemacht - aus § 5 II Nr. 5 des Aktienkaufvertrags iVm. §§ 328 ff. BGB. Die Ver- 37

tragserklärung stellt keinen (echten) Vertrag zugunsten Dritter dar. Schon der Wortlaut der Regelung bietet keine hinreichenden Anhaltspunkte für die Auslegung, es handele sich um einen Vertrag iSv. § 328 BGB, der unmittelbare Rechte zugunsten der Klägerin und der anderen Arbeitnehmer begründe. In § 5 II Nr. 5 des Aktienkaufvertrags heißt es lediglich, die zum Zeitpunkt des Vertragsabschlusses vorhandenen Mitarbeiter würden weiterhin nach BAT-BMT-G entlohnt. Daraus ergibt sich allenfalls die Verpflichtung der Anteilskäuferin gegenüber den Verkäuferinnen, die Beschäftigten trotz des Übergangs der Kliniken weiterhin nach dem BAT oder dem BMT-G zu vergüten. Darüber hinausgehende Verpflichtungen der Beklagten gegenüber den Arbeitnehmern, die innerhalb des Unternehmens weiterbeschäftigt werden sollten, enthält dieser Passus nicht (*ebenso hinsichtlich derselben Klausel BAG 29. November 2007 - 2 AZR 789/06 - Rn. 21*).

III. Die Kostenentscheidung folgt aus § 91 Abs. 1 ZPO.

38

Eylert

Treber

Rinck

Drechsler

Th. Hess