

Bundesarbeitsgericht
Vierter Senat

Urteil vom 13. Dezember 2017
- 4 AZR 202/15 -
ECLI:DE:BAG:2017:131217.U.4AZR202.15.0

I. Arbeitsgericht Dresden

Urteil vom 16. September 2014
- 2 Ca 2411/13 -

II. Sächsisches Landesarbeitsgericht

Urteil vom 24. März 2015
- 1 Sa 541/14 -

Entscheidungsstichworte:

Personalüberleitungsvertrag - statische oder dynamische Geltung des
TVöD/VKA

BUNDESARBEITSGERICHT



4 AZR 202/15

1 Sa 541/14
Sächsisches
Landesarbeitsgericht

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
13. Dezember 2017

URTEIL

Freitag, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsklägerin,

pp.

Klägerin, Berufungsklägerin und Revisionsbeklagte,

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 13. Dezember 2017 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Eylert, den Richter am Bundesarbeitsgericht Klose, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Dr. Rinck sowie die ehrenamtlichen Richter Ratayczak und Widuch für Recht erkannt:

1. Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Sächsischen Landesarbeitsgerichts vom 24. März 2015 - 1 Sa 541/14 - aufgehoben.
2. Die Berufung der Klägerin gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Dresden vom 16. September 2014 - 2 Ca 2411/13 - wird zurückgewiesen.
3. Die Klägerin hat die Kosten der Berufung und der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über die Anwendbarkeit der Tarifverträge für den öffentlichen Dienst in ihrer jeweils aktuellen Fassung auf ihr Arbeitsverhältnis und über sich daraus ergebende Vergütungsdifferenzen. 1

Die nicht in einer Gewerkschaft organisierte Klägerin wurde im Januar 1977 als medizinisch-technische Radiologieassistentin im damaligen Kreiskrankenhaus R eingestellt. 2

Am 29. August 1995 schloss das Landratsamt D als damaliger Träger dieses Kreiskrankenhauses mit der Klägerin einen „Vertrag zur Änderung des Arbeitsvertrages¹⁾... vom 01.01.77“ „mit Wirkung vom 01.07.91“, in dessen „§ 1⁴⁾“ geregelt ist, dass „In § 4 des Arbeitsvertrages ... die Worte ‚Vergütungsgruppe ____‘ durch die Worte ‚Vergütungsgruppe 5 B‘ ersetzt“ werden. In der Fußnote findet sich die Erläuterung „¹⁾ Änderungsvertrag mit Angestellten, für die der BAT-O gilt“ sowie die Angabe „⁴⁾ Aufgeführt sind die Hauptfälle von Vertragsänderungen, bezogen auf den Mustervertrag für BAT-O-Angestellte. Das Muster kann aber auch bei anderen Änderungen und bei den anderen Musterverträgen als Grundlage dienen.“ 3

Nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts übertrug der Landkreis M, der Mitglied im Kommunalen Arbeitgeberverband Sachsen e.V. war 4

und den Tarifvertrag zur Anpassung des Tarifrechts - Manteltarifrechtliche Vorschriften - (BAT-O) dynamisch auf das Arbeitsverhältnis der Klägerin anwandte, als nunmehriger Träger des Kreiskrankenhauses dieses im Wege der Betriebsnachfolge auf die von ihm gegründete Beklagte.

In diesem Zusammenhang kam es am 13. Juni 2002 zum Abschluss eines „Personalüberleitungsvertrags“ (im Folgenden PÜV 2002), in dem es ua. heißt:

5

„Der Gesamtpersonalrat des Landkreises M schlägt dem Landkreis M, vertreten durch die Landrätin, folgenden Inhalt zum Personalüberleitungsvertrag vor:

Präambel

Nach den zwingenden gesetzlichen Vorschriften des § 613 a Abs. 1 des BGB gehen die Arbeitsverhältnisse der in den Kreiskrankenhäusern M und R Beschäftigten, sofern sie nicht fristgemäß widersprechen, auf die *Ekliniken M-R GmbH & Co KG* zum Stichtag über, ohne dass es hierfür einer gesonderten Vereinbarung bedarf. Zu Gunsten sämtlicher überzuleitender Beschäftigten wird folgendes vereinbart:

§ 1 Stichtag

Die nachfolgenden Regelungen gelten nach Gründung der *Ekliniken M-R GmbH & Co KG* mit Übertragung der in der Präambel aufgeführten Krankenhäuser in die Gesellschaft. Stichtag im Sinne dieser Vereinbarung ist: 01.07.02

§ 2 Eintritt in die Arbeitsverhältnisse

- (1) Die *Ekliniken M-R GmbH & Co KG* tritt gemäß § 613 a BGB in die Rechte und Pflichten aus den zum Stichtag bestehenden Arbeitsverhältnisse bei den in diesem Vertrag genannten Krankenhausbetrieben des Landkreises M mit ihren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ein. Dies gilt nicht für diejenigen, die dem Übergang des Arbeitsverhältnisses fristgemäß widersprochen haben.

...

§ 3 Besitzstandswahrung, Überleitung

- (1) Auf die Arbeitsverhältnisse der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die die *Ekliniken M-R GmbH & Co KG*

vom Landkreis M übernommen hat, findet auch zukünftig der BAT-O bzw. BMT-G-O nebst den diese ändernden, ergänzenden oder ersetzenden Tarifverträgen in ihrer jeweils gültigen Fassung unbefristet Anwendung.

...

- (3) Werden im Rahmen der Mitgliedschaft beim kommunalen Arbeitgeberverband des öffentlichen Dienstes neue Tarifverträge mit Geltung für die Ekliniken M-R GmbH & Co KG geschlossen, treten diese an die Stelle der entsprechenden Tarifvorschriften nach Abs. 1.

...

§ 5 Mitgliedschaften

- (1) Der Landkreis M sichert, dass die Ekliniken M-R GmbH & Co KG die Mitgliedschaft im kommunalen Arbeitgeberverband anstrebt.

...

§ 10 Schlussbestimmung

...

- (3) Allen Beschäftigten ist ein Exemplar dieses Personalüberleitungsvertrages (ohne Anlage) rechtzeitig vor dem Stichtag zusammen mit dem Schreiben gemäß § 9 gegen Empfangsbekanntnis auszuhändigen.
- (4) Abgebender und übernehmender Arbeitgeber haften für die Erfüllung der Ansprüche aus dem Personalüberleitungsvertrag den Beschäftigten als Gesamtschuldner.

Der Vertrag tritt mit Unterzeichnung in Kraft.“

Der PÜV 2002 ist von der „Landrätin“, der „Gewerkschaft ver.di“ sowie den Personalratsvorsitzenden des KKH M und des KKH R unterschrieben. Er wurde allen Beschäftigten mit einem Schreiben vom 14. Juni 2002 übersandt.

6

Am 1. November 2003 schloss die Beklagte mit der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) für den „Konsolidierungszeitraum bis 31.12.2005“

7

einen „Notlagentarifvertrag für die Beschäftigten der Eklinden M-R GmbH & Co. KG“ (im Folgenden Notlagen-TV), der ua. folgende Regelungen enthält:

„§ 3

Anwendung tariflicher Regelungen

Für die Beschäftigten gelten grundsätzlich die Tarife des Öffentlichen Dienstes BAT-O, ..., sofern in diesem Tarifvertrag nichts anderes geregelt ist.

...

§ 6 Mitgliedschaft im Kommunalen Arbeitgeberverband Sachsen

Während der Laufzeit des Notlagentarifvertrages verpflichtet sich der Arbeitgeber, Mitglied im Kommunalen Arbeitgeberverband zu sein.“

Am 22. Juli 2005 wurde ein von der Beklagten, dem Kommunalen Arbeitgeberverband Sachsen e.V. und der Gewerkschaft ver.di unterzeichneter, bis zum 31. Dezember 2007 befristeter „Ergänzungstarifvertrag“ zum Notlagen-TV (im Folgenden Ergänzungs-TV) zur weiteren Konsolidierung der wirtschaftlichen Situation und für den Übergang zum TVöD geschlossen, in dem ua. folgende Regelungen vereinbart wurden:

8

„§ 3

Anwendung tariflicher Regelungen

Der TVöD bildet die Grundlage für die Arbeits-, Lohn- und Gehaltsbedingungen der Beschäftigten.

...

§ 7

Laufzeit

Der Tarifvertrag beginnt ab dem 01.01.2006 und endet am 31.12.2007. Eine Nachwirkung wird ausgeschlossen. Ab 01.01.2008 gelten die tariflichen Regelungen des TVöD.“

Im Jahre 2005 erhielt die Klägerin von der Beklagten eine mit „Überleitung zum TVöD“ überschriebene Mitteilung, in der ua. angegeben war, dass sie nach der EG 9 Stufe 4 TVöD vergütet werde.

9

Zum 31. Dezember 2007 schied die Beklagte aus dem Kommunalen Arbeitgeberverband Sachsen e.V. aus. Bis zu diesem Zeitpunkt wandte sie auf die Arbeitsverhältnisse der bei ihr beschäftigten Arbeitnehmer den BAT-O bzw. den Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD/VKA) jeweils dynamisch - im Zeitraum vom 1. November 2003 bis zum 31. Dezember 2007 unter Berücksichtigung des Notlagen-TV und des Ergänzungs-TV - an. 10

Seit dem 1. Januar 2008 erhält die Klägerin eine Vergütung nach der EG 9 Stufe 5 TVöD auf dem Stand vom 31. Dezember 2007 in Höhe von 2.891,00 Euro brutto. 11

Im September 2008 übersandte die Klägerin der Beklagten ein mit „Geltendmachung“ überschriebenes Schreiben, mit dem sie Vergütung und Abrechnung nach dem TVöD rückwirkend zum 1. April 2008 und für die Zukunft begehrte. Weitere Schreiben richtete sie im Jahre 2013 an die Beklagte, die im Jahr 2012 umfirmiert hatte. 12

Die Klägerin hat mit ihrer Klage Entgeltdifferenzen für den Zeitraum von Januar 2010 bis Juli 2013 zwischen der gezahlten Vergütung und den Beträgen des jeweiligen Tarifentgelts der EG 9 Stufe 5 TVöD begehrt. Hierzu hat sie die Auffassung vertreten, mit dem Änderungsvertrag vom 29. August 1995 sei nur das Vergütungssystem des BAT-O bzw. des TVöD dynamisch in Bezug genommen worden. Da die Bezugnahme nicht auf den BAT-O bzw. den TVöD als Ganzem erfolgt sei, gölten die Ausschlussfristen nicht, wobei sie ihre Ansprüche bereits im September 2008 hinreichend geltend gemacht habe. Eine dynamische Bezugnahme auf das Vergütungssystem des BAT-O bzw. des TVöD ergebe sich im Übrigen auch aus der Mitteilung der Beklagten über die Tarifumstellung aus dem Jahre 2005. Darüber hinaus ergebe sich eine Verpflichtung zur dynamischen Anwendung des TVöD sowohl aus dem Ergänzungs-TV und dem Notlagen-TV als auch aus dem PÜV 2002. 13

Die Klägerin hat zuletzt beantragt, 14
die Beklagte zu verurteilen, an sie 14.712,11 Euro brutto
nebst Zinsen in näher bestimmter Höhe und zeitlicher
Staffelung zu zahlen.

Die Beklagte hat zur Begründung ihres Klageabweisungsantrags die Auffassung vertreten, der TVöD sei nicht dynamisch auf das Arbeitsverhältnis der Parteien anzuwenden. Der Änderungsvertrag vom August 1995 beziehe sich nicht auf den BAT-O; im Übrigen liege zumindest eine Gleichstellungsabrede vor, so dass die Tarifwerke des öffentlichen Dienstes seit ihrem Verbandsaustritt nur noch statisch fortgölten. Die Mitteilung über die Tarifumstellung von 2005 habe die Klägerin nur über die Höhe des damaligen Gehalts informiert, einen weiteren Erklärungswert habe sie nicht gehabt. Aus dem PÜV 2002 ergebe sich auch keine dynamische Anwendung des TVöD. Sie sei nicht Partei dieses Vertrags, der im Übrigen auch die Regelungskompetenz der Personalvertretung überschritten habe. Da die dynamische Geltung des BAT-O bzw. des TVöD/VKA eine Mitgliedschaft der Beklagten im Arbeitgeberverband voraussetze, habe der Landkreis M in § 5 PÜV 2002 lediglich zugesichert, eine Mitgliedschaft der Beklagten im Kommunalen Arbeitgeberverband anzustreben, was auch geschehen sei. Im Übrigen seien die Ansprüche der Klägerin wegen verspäteter Geltendmachung nach § 37 TVöD verfallen.

15

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Auf die Berufung der Klägerin hat das Landesarbeitsgericht der Klage stattgegeben. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision begehrt die Beklagte die Wiederherstellung des erstinstanzlichen Urteils.

16

Entscheidungsgründe

Die zulässige Revision der Beklagten ist begründet. Das Landesarbeitsgericht hat das Urteil des Arbeitsgerichts zu Unrecht abgeändert und der Klage stattgegeben. Die Beklagte ist nicht verpflichtet, an die Klägerin für den streitgegenständlichen Zeitraum Entgeltdifferenzen iHv. 14.712,11 Euro brutto nebst Zinsen zu zahlen.

17

- I. Das Landesarbeitsgericht hat rechtsfehlerhaft einen Anspruch der Klägerin gegen die Beklagte auf Zahlung der geforderten Entgelt Differenzen gemäß § 3 Abs. 1 PÜV 2002 iVm. EG 9 Stufe 5 TVöD/VKA bejaht. 18
1. Das Berufungsgericht hat angenommen, der Zahlungsanspruch der Klägerin ergebe sich aus § 3 Abs. 1 PÜV 2002. Der wirksam zwischen der Rechtsvorgängerin der Beklagten, der Gewerkschaft ver.di und den Personalräten der Kreiskrankenhäuser M und R abgeschlossene PÜV 2002 räume ihr als Vertrag zugunsten Dritter das Recht bzw. einen schuldrechtlichen Anspruch ein, von „der Beklagten bzw. deren Rechtsnachfolgerin die dynamische Anwendung des TVöD zu verlangen (§ 328 Abs. 1 BGB)“, wovon die Klägerin mit ihrem Schreiben vom September 2008 Gebrauch gemacht habe (*S. 12 der Entscheidungsgründe des Berufungsurteils*). Dem stehe auch nicht entgegen, dass die Beklagte am PÜV 2002 nicht beteiligt gewesen sei, da die mit ihm begründeten Ansprüche nach § 613a Abs. 1 Satz 1 BGB auf die Beklagte übergegangen seien. Deshalb könne auch die Rechtsqualität des PÜV 2002 dahingestellt bleiben, Unwirksamkeitsgründe seien weder behauptet noch erkennbar (*S. 15 der Entscheidungsgründe des Berufungsurteils*). 19
2. Dem folgt der Senat nicht. Mit dieser Begründung durfte das Landesarbeitsgericht der Klage nicht stattgeben. Entgegen der Auffassung des Berufungsgerichts handelt es sich bei dem PÜV 2002 nicht um einen zwischen einem Betriebsveräußerer und -erwerber abgeschlossenen, wirksamen berechtigenden Vertrag zugunsten Dritter (*zu Personalüberleitungsvereinbarungen als mögliche Verträge zugunsten Dritter allgemein: Schaub ArbR-HdB/Ahrendt 17. Aufl. § 116 Rn. 52*), mit dem sich der Betriebserwerber ua. verpflichtet, die Tarifwerke des öffentlichen Dienstes auch im übergegangenen Arbeitsverhältnis dynamisch - weiter - anzuwenden. Das Landesarbeitsgericht hat schon verkannt, dass die Beklagte weder Partei des PÜV 2002 ist noch die Personalvertretung des Klinikums Radebeul eine Kompetenz zum Abschluss dieses Personalüberleitungsvertrags hatte. Da die Beklagte aus dem PÜV 2002 nicht wirksam zur dynamischen Anwendung der Tarifwerke des öffentlichen Dienstes 20

verpflichtet worden ist, besteht auch keine Anspruchsgrundlage für die von der Klägerin begehrten Entgelt Differenzen.

a) Das Landesarbeitsgericht hat zu Unrecht angenommen, dass durch einen Personalüberleitungsvertrag für einen Arbeitgeber, der nicht an dem Vertrag beteiligt ist, eine dynamische Anwendbarkeit von Tarifverträgen ohne seine Zustimmung vereinbart werden könne. 21

aa) Eine dynamische Anwendbarkeit von Tarifverträgen mittels Personalüberleitungsvereinbarung kann für den Fall eines Betriebsübergangs nach § 613a Abs. 1 BGB nicht ohne die Beteiligung bzw. die Zustimmung des neuen Arbeitgebers für die Zeit nach dem Betriebsübergang vereinbart werden (*LAG München 26. Juni 2008 - 4 Sa 3/08 - unter Bezugnahme auf BAG 11. Dezember 2007 - 1 AZR 824/06 - Rn. 15; C. Meyer DB 2009, 1350, 1352*). Dies gilt schon deshalb, weil insbesondere eine dynamische Bezugnahme auf Entgelttarifverträge regelmäßig eine fortwährende Belastung für den neuen Arbeitgeber mit sich bringt, da die nachfolgenden Tarifverträge in aller Regel Entgelterhöhungen vorsehen (*vgl. BAG 9. November 2005 - 5 AZR 128/05 - Rn. 22, BAGE 116, 185*). Auch der Senat ist in seinem Beschluss vom 22. April 2009 (*- 4 ABR 14/08 - Rn. 34, BAGE 130, 286 unter Hinweis auf BAG 20. April 2005 - 4 AZR 292/04 - Rn. 26 und 16. Februar 2000 - 4 AZR 14/99 - zu II 3 b dd der Gründe, BAGE 93, 328*) von dem allgemeinen Grundsatz ausgegangen, dass für nicht am Vertrag beteiligte Dritte vertraglich keine Lasten begründet werden können. Anderes würde seine rechtsgeschäftliche Willens- und Handlungsfreiheit in einer nicht zu rechtfertigenden Weise beeinträchtigen und stünde in unüberbrückbarem Gegensatz zum Grundsatz der Privatautonomie und zur allgemeinen Handlungsfreiheit (*BAG 30. Oktober 2003 - 8 AZR 491/02 - zu II 2 b bb (1) der Gründe mwN, BAGE 108, 199; sh. auch Staudinger/Klumpp (2015) Vorbem zu §§ 328 ff. Rn. 53 mwN; MüKoBGB/Gottwald 7. Aufl. Bd. 2 § 328 Rn. 188*). Dies war im Übrigen in den im Berufungsurteil zitierten Fällen bedeutungslos, da in ihnen der jeweilige Betriebserwerber auch Partei des Personalüberleitungsvertrags war (*vgl. BAG 23. Februar 2011 - 4 AZR 536/09 -*

Rn. 4; 22. April 2009 - 4 ABR 14/08 - Rn. 2, BAGE 130, 286; 20. April 2005 - 4 AZR 292/04 - Rn. 5; sh. auch 23. Februar 2011 - 4 AZR 439/09 -).

bb) Die Beklagte war nicht Partei des PÜV 2002. 23

(1) Sie war unstreitig nicht unmittelbar am Vertragsschluss beteiligt. Sie ist 24
im Vertrag nicht ausdrücklich als Partei genannt. Auch nach den Feststellungen
des Landesarbeitsgerichts wurde der PÜV 2002 auf Vorschlag des Gesamtpersonalrats
des damaligen Landkreises M nur zwischen dem damaligen Träger
des Krankenhauses, dem Landkreis M, der Gewerkschaft ver.di und den Personalräten
der Kreiskrankenhäuser M und R vor dem Übergang der Arbeitsverhältnisse der ua.
im Kreiskrankenhaus R betroffenen Beschäftigten auf die Beklagte geschlossen,
wobei die Regelungen erst „nach Gründung“ der Beklagten „mit Übertragung der ...
Krankenhäuser in die Gesellschaft“ gelten sollten.

Da die Beklagte - anders als die Gewerkschaft ver.di - weder im Einleitungssatz
noch in den Unterschriftenzeilen erwähnt wird, spricht ferner die Systematik
der vertraglichen Vereinbarung dafür, dass die Beklagte nicht Partei des PÜV
2002 werden sollte und geworden ist. Danach mögen zwar der Gesamtpersonalrat
bzw. die Personalräte der beiden Kreiskrankenhäuser und der Landkreis M Vertragsparteien
des PÜV 2002 geworden sein, die Beklagte ist es jedenfalls nicht. Ob darüber hinaus
auch die Gewerkschaft ver.di, die den PÜV 2002 unterzeichnet hat, Partei des
Vertrags geworden ist und welche Auswirkung deren Mitunterzeichnung im Hinblick
auf das Gebot der Rechtsquellenklarheit des PÜV 2002 zukommt (*vgl. dazu BAG 26. September 2017 - 1 AZR 717/15 - Rn. 40; 15. April 2008 - 1 AZR 86/07 - Rn. 17 ff., BAGE 126, 251*), kann vorliegend, da schon kein die Beklagte verpflichtender Vertrag zustande gekommen ist, dahingestellt bleiben. 25

(2) Das Landesarbeitsgericht hat auch nicht festgestellt, dass der Landkreis M
erkennbar als Vertreter der Beklagten gehandelt und diese gemäß § 164 BGB
wirksam zur dynamischen Anwendung der Tarifwerke des öffentlichen Dienstes
verpflichtet hat. Er hat den PÜV 2002 vielmehr im eigenen Namen 26

men abgeschlossen, weshalb auch dahinstehen kann, ob die Beklagte zum Zeitpunkt des Vertragsschlusses überhaupt schon existierte.

- (a) Ein Handeln zugleich im eigenen und im fremden Namen ist bei der Abgabe von Willenserklärungen zwar - unter Beachtung der sich aus § 181 BGB ergebenden Einschränkungen (*vgl. MüKoBGB/Schubert 7. Aufl. Bd. 1 § 164 Rn. 115*) - grundsätzlich rechtlich möglich (*BGH 1. März 2013 - VZR 279/11 - Rn. 11 mwN*). Eine wirksame Vertretung setzt nach § 164 Abs. 1 BGB aber in jedem Fall voraus, dass der Vertreter - neben der Bevollmächtigung zur Abgabe der Willenserklärung - erkennbar im Namen des Vertretenen gehandelt hat (*BAG 19. November 2014 - 4 AZR 761/12 - Rn. 31, BAGE 150, 97; 22. Februar 2012 - 4 AZR 24/10 - Rn. 27 mwN*). Es macht nach § 164 Abs. 2 BGB keinen Unterschied, ob die Erklärung ausdrücklich im Namen des Vertretenen erfolgt oder ob sich aus den Umständen ergibt, dass sie in dessen Namen erfolgen soll. Für wen der Vertreter handelt, ist vom Empfängerhorizont unter Berücksichtigung aller Umstände auszulegen (*vgl. BAG 19. April 2007 - 2 AZR 180/06 - Rn. 22 mwN; ErfK/Müller-Glöge 18. Aufl. § 620 BGB Rn. 23*). 27
- (b) Danach war eine wirksame Stellvertretung der Beklagten im Streitfall nicht gegeben. 28
- (aa) Eine Zurechnung der vom Landkreis M abgegebenen Willenserklärung scheidet schon an dessen fehlender Vertretungsmacht. Aus dem vom Landesarbeitsgericht festgestellten Sachverhalt ergeben sich keine Anhaltspunkte für seine rechtsgeschäftliche oder gesetzliche Vertretungsmacht für die Beklagte zum Zeitpunkt des Abschlusses des PÜV 2002. 29
- (bb) Zudem ist auf der Basis der vorinstanzlichen Feststellungen nicht erkennbar, dass der Landkreis M für die - im Übrigen noch in Gründung befindliche - Beklagte Erklärungen in deren Namen abgegeben hätte bzw. hätte abgeben wollen. Vielmehr ergibt sich aus dem PÜV 2002, dass der Landkreis kraft seines mittelbaren oder unmittelbaren Einflusses lediglich auf die Beklagte einwirken und dafür Sorge tragen sollte, dass diese sich gemäß den Bestimmun- 30

gen des PÜV 2002 verhält und insbesondere eine Mitgliedschaft im Kommunalen Arbeitgeberverband anstrebt (§ 5 PÜV 2002).

(cc) Im Übrigen würde, selbst wenn die Beklagte eine hundertprozentige Tochtergesellschaft des Landkreises M wäre - was aber vom Landesarbeitsgericht nicht festgestellt wurde -, noch nicht allein daraus folgen, dass dieser für die Beklagte handeln und für sie Verbindlichkeiten begründen wollte (*so auch für eine vergleichbare Konstellation BAG 11. Januar 2011 - 1 AZR 375/09 - Rn. 16*). 31

b) Das Landesarbeitsgericht hat weiter zu Unrecht angenommen, der PÜV 2002 sei unter Beteiligung der Personalräte der beiden Kreiskrankenhäuser wirksam abgeschlossen worden. Nach den Regelungen des SächsPersVG fehlte dem Personalrat der Dienststelle der Klägerin die Kompetenz, den PÜV 2002 wirksam - als eine Dienstvereinbarung oder eine andere vertragliche Vereinbarung - mit dem Landkreis M abzuschließen. 32

aa) Der frühere Arbeitgeber der Klägerin, der damalige Landkreis M als Träger des Kreiskrankenhauses R, konnte mit dem bei ihm gebildeten Personalrat dieser Dienststelle - wie im Übrigen auch dem Personalrat des Kreiskrankenhauses M oder dem Gesamtpersonalrat - keine Dienstvereinbarung „Personalüberleitungsvertrag“ schließen. Für den Abschluss solcher Dienstvereinbarungen, insbesondere wenn sie auch noch Bindungen für die Zeit nach dem Betriebs- bzw. Dienststellenübergang entfalten sollen, fehlt dem Personalrat die erforderliche Regelungskompetenz (*vgl. BAG 11. Januar 2011 - 1 AZR 375/09 - Rn. 14; 25. April 2017 - 1 AZR 714/15 - Rn. 22; Müller-Bonanni/Mehrens NZA 2012, 195; sh. auch Pawlak/Leydecker ZTR 2008, 74*). Nach § 84 Abs. 1 Satz 1 SächsPersVG sind Dienstvereinbarungen nur zulässig, soweit sie das SächsPersVG vorsieht. Mit dieser und vergleichbaren Regelungen in anderen Personalvertretungsgesetzen unterscheiden sich Dienstvereinbarungen wesentlich von Betriebsvereinbarungen, die entsprechende Beschränkungen nicht kennen. Mit der Regelung des § 84 Abs. 1 Satz 1 SächsPersVG wird der Abschluss von Dienstvereinbarungen durch den Bezug zu den einschlägigen Mitbestimmungstatbeständen, die den Abschluss von Dienstverein- 33

barungen erlauben, ausdrücklich begrenzt (*Schneider in Vogelgesang/Bieler/Kleffner/Rehak LPVG Sachsen Stand Oktober 2017 G § 84 Rn. 16; Behrens-Kubitz/Darré/Wagner SächsPersVG 3. Aufl. § 84 Erl. 2; für vergleichbare andere Personalvertretungsgesetze: BVerwG 12. Juli 1984 - 6 P 14.83 - Rn. 17; 30. März 2009 - 6 PB 29.08 - Rn. 14; BAG 10. Oktober 2006 - 1 AZR 811/05 - Rn. 30 ff., BAGE 119, 366*). Dienstvereinbarungen, die im Gesetz nicht vorgesehen sind, sind rechtsunwirksam (*BVerwG 30. März 2009 - 6 PB 29.08 - Rn. 15, aaO; Fischer/Goeres/Gronimus in Fürst GKÖD V Stand Dezember 2017 K § 73 Rn. 3, § 97 Rn. 6 „nichtig“; Baden in Altvater/Baden/Berg/Kröll/Noll/Seulen BPersVG 9. Aufl. § 75 Rn. 5; Richardi in Richardi/Dörner/Weber Personalvertretungsrecht 4. Aufl. § 3 Rn. 5; Schneider in Vogelgesang/Bieler/Kleffner/Rehak aaO § 84 Rn. 16, 87*). Im SächsPersVG sehen lediglich § 80 Abs. 2 und § 81 Abs. 2 in einigen bestimmten und abschließend genannten personellen und sozialen Angelegenheiten „gegebenenfalls“ - soweit keine gesetzlichen oder tariflichen Regelungen bestehen - den Abschluss von Dienstvereinbarungen vor.

bb) Da weder die in § 80 Abs. 2 oder in § 81 Abs. 2 SächsPersVG genannten Mitbestimmungstatbestände den Abschluss von Personalüberleitungsverträgen erwähnen noch sich ihnen solche Vereinbarungen zuordnen lassen, konnte der Personalrat des Kreiskrankenhauses R bzw. die Personalräte der beiden Kliniken eine solche Dienstvereinbarung nicht wirksam abschließen. Insbesondere ist die „Betriebsnachfolge“ bzw. der „Übergang der Arbeitsverhältnisse“ keine Rationalisierungsmaßnahme iSd. § 81 Abs. 2 Nr. 9 SächsPersVG, bei der den Beschäftigten ein mittels eines Sozialplans auszugleichender wirtschaftlicher Nachteil entsteht.

34

cc) Da die Personalräte bei ihren Aktivitäten zur Einhaltung der rechtsstaatlichen Kompetenzordnung verpflichtet und an Gesetz und Recht gebunden sind (*sh. hierzu zuletzt BVerwG 26. September 2017 - 5 P 1.16 - Rn. 12*), ist es ihnen verwehrt, sich außerhalb der ihnen durch das jeweilige Personalvertretungsgesetz eingeräumten Kompetenzen zu bewegen. Sie können deshalb erst recht keine „anderen, sonstigen Vereinbarungen“, die keine Dienstvereinbarung

35

sind, wirksam abschließen (*Lorenzen/Faber BPersVG Stand Oktober 2017 § 3 Rn. 10*), wenn noch nicht einmal der Abschluss einer Dienstvereinbarung nach dem einschlägigen Personalvertretungsgesetz möglich ist. Dementsprechend fehlt ihnen auch zum Abschluss von sonstigen - auch schuldrechtlichen - Vereinbarungen die Kompetenz. Sie können nur insoweit rechtswirksam handeln, als ihnen das SächsPersVG ausdrückliche Handlungskompetenzen einräumt, was vorliegend für den Abschluss des PÜV 2002 gerade nicht der Fall ist.

II. Die Entscheidung stellt sich auch nicht iSd. § 561 ZPO aus anderen 36
Gründen als richtig dar, zumal sich die Klägerin auf früher weiter gehend geltend gemachte Ansprüche und Streitgegenstände in der Revisionsinstanz nicht mehr beruft und die Zurückweisung dieser Ansprüche durch das Landesarbeitsgericht nicht mit ihrer Revisionserwiderung angegriffen hat.

1. Soweit die Klägerin ihre Revisionsbegründung auch darauf stützt, die 37
Regelungen im PÜV 2002 seien „als Gesamtzusage aufrecht zu erhalten“, fehlt es schon an schlüssigem Vortrag.

a) Eine Gesamtzusage ist die an alle Arbeitnehmer des Betriebs oder ei- 38
nen nach abstrakten Merkmalen bestimmten Teil von ihnen in allgemeiner Form gerichtete ausdrückliche Willenserklärung des Arbeitgebers, bestimmte Leistungen erbringen zu wollen (*BAG 24. Oktober 2017 - 1 AZR 846/15 - Rn. 13 mwN*).

b) Der bloße Vortrag, die Beklagte habe zumindest für einen Übergangs- 39
zeitraum „die Entgelttarife des BAT-O bzw. des TVöD vorbehaltlos weiterbezahlt“ ist nicht dazu geeignet, eine Gesamtzusage zu begründen. Es fehlt bereits an einem Vortrag zur Abgabe einer ausdrücklichen Willenserklärung durch die Beklagte.

2. Eine dynamische Anwendung der Tarifwerke des TVöD/VKA ist auch 40
nicht aufgrund einer arbeitsvertraglichen Bezugnahme gegeben.

a) Das Landesarbeitsgericht hat ohne Rechtsfehler angenommen, es kön- 41
ne offenbleiben, ob der Arbeitsvertrag der Klägerin eine dynamische Bezug-

nahme zumindest auf die Vergütungsregelungen des TVöD/VKA enthalten habe, da die im Jahre 1995 vereinbarte dynamische Bezugnahme Klausel nach der früheren Rechtsprechung des Senats jedenfalls als Gleichstellungsabrede auszulegen gewesen wäre. Für solche Bezugnahme Klauseln gelte 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 (*vgl. zuletzt BAG 7. Dezember 2016 - 4 AZR 414/14 - Rn. 30 mwN*).

b) Da die Beklagte im Hinblick auf diese vor dem 1. Januar 2002 vereinbarte Klausel insofern Vertrauensschutz genießt (*sog. Altvertrag, vgl. BAG 7. Dezember 2016 - 4 AZR 414/14 - Rn. 31 mwN*), hat das Landesarbeitsgericht ohne revisiblen Rechtsfehler die Überleitungsmitteilung der Beklagten im Jahre 2005 dahin ausgelegt, durch sie sei die Bezugnahme Klausel nicht erneut zum Gegenstand der rechtsgeschäftlichen Willensbildung der Parteien gemacht worden. Deshalb war sie nach ihrem Austritt aus dem Arbeitgeberverband mit Wirkung zum 31. Dezember 2007 nach dem Arbeitsvertrag nicht mehr verpflichtet, neu abgeschlossene Entgelttarifverträge zur Anwendung zu bringen.

42

3. Im Ergebnis zutreffend hat das Landesarbeitsgericht weiter eine Pflicht der Beklagten zur Anwendung der tariflichen Entgeltregelungen in ihrer jeweiligen Fassung aufgrund des Ergänzungs-TV abgelehnt. Unabhängig davon, dass das Berufungsgericht § 7 Satz 3 Ergänzungs-TV zutreffend nur eine deklaratorische Wirkung beigemessen hat, ist bereits nicht ersichtlich, aus welchem Rechtsgrund der Ergänzungs-TV für das Arbeitsverhältnis der Klägerin zur Anwendung gekommen sein soll. Die Klägerin ist nicht tarifgebunden. Sie hat im Übrigen auch nur eine vertragliche Bezugnahme auf den BAT-O bzw. den TVöD/VKA geltend gemacht. Damit sind aber regelmäßig nur die von den Tarifvertragsparteien des TVöD/VKA abgeschlossenen (Verbands-)Tarifverträge in Bezug genommen worden. Dies können zwar auch firmenbezogene Sanierungstarifverträge sein. Sie hätten dann aber unter Beteiligung des Kommunalen Arbeitgeberverbands geschlossen worden sein müssen. Nicht von der Be-

43

zugnahmeklausel erfasst sind hingegen Haustarifverträge privater Arbeitgeber (vgl. BAG 15. Juni 2016 - 4 AZR 485/14 - Rn. 18 mwN). Der Notlagen-TV ist auf Arbeitgeberseite nur von der Beklagten unterzeichnet worden. Der hierzu geschlossene Ergänzungs-TV ist zwar arbeitgeberseitig neben der Beklagten auch vom Kommunalen Arbeitgeberverband unterschrieben, ausweislich seiner Einleitung ist er aber nur vereinbart zwischen der Beklagten und der Gewerkschaft ver.di. Danach ist der Kommunale Arbeitgeberverband nicht Partei des Tarifvertrags iSd. § 2 TVG, was wiederum Voraussetzung für die Annahme eines firmen- bzw. unternehmensbezogenen Verbandstarifvertrags ist (vgl. Däubler TVG/Peter 4. Aufl. § 2 Rn. 171; Löwisch/Rieble TVG 4. Aufl. Grundl Rn. 22).

4. Schließlich ergibt sich auch kein anderes Ergebnis aus der Annahme, die Beklagte sei mit dem Betriebsübergang nach § 613a Abs. 1 BGB in eine noch vom Landkreis M als früherem Inhaber der Dienststelle begründete Pflicht aus dem PÜV 2002 eingetreten. 44

a) Bei dem Personalüberleitungsvertrag handelt es sich um einen sogenannten typischen Vertrag, da er ua. die Rechtsverhältnisse der von dem Betriebsübergang betroffenen Beschäftigten und damit eine Vielzahl von Fällen regelt. Seine Auslegung ist durch das Revisionsgericht unbeschränkt überprüfbar. Der Inhalt der Regelungen eines PÜV ist nach §§ 133, 157 BGB durch Auslegung zu ermitteln. Ausgehend vom Wortlaut der Klauseln ist deren objektiver Bedeutungsgehalt zu erforschen (vgl. BAG 22. April 2009 - 4 ABR 14/08 - Rn. 32, BAGE 130, 286). 45

b) Aus der Formulierung „die Arbeitsverhältnisse der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die die Ekliniken M-R GmbH & Co KG vom Landkreis M übernommen hat“ folgt, dass die Regelung entgegen der von der Klägerin in der Revision vertretenen Ansicht nicht eine Pflicht des Landkreises zur dynamischen Anwendung begründen sollte, die sodann mit dem Betriebsübergang gemäß § 613a Abs. 1 Satz 2 BGB auf die Beklagte hätte übergehen können. Vielmehr bezieht sich die Regelung ausschließlich auf den Zeitraum nach dem Betriebsübergang. Im Einklang hiermit ist unter „§ 1 Stichtag“ geregelt, dass die nachfolgenden Regelungen des PÜV 2002 „nach Gründung der Ekliniken M-R 46

GmbH & Co KG mit Übertragung der in der Präambel aufgeführten Krankenhäuser in die Gesellschaft“ gelten.

5. Weiter gehende Tatsachen für die Feststellung der Voraussetzungen für ein Einrücken der Beklagten in die Rechtsstellung des Landkreises M aus einem anderem Rechtsgrund - etwa aufgrund einer (partiellen) Gesamtrechtsnachfolge - hat das Landesarbeitsgericht nicht festgestellt. Auch die Klägerin hat ihre Argumentation in der Revisionsinstanz allein auf einen Betriebsübergang nach § 613a Abs. 1 BGB gestützt. 47

6. Da ein Anspruch der Klägerin in der Sache nicht gegeben ist, konnte dahinstehen, ob sie ihre Forderungen rechtzeitig iSd. tariflichen Ausschlussfrist geltend gemacht hatte. 48

III. Die Kostenentscheidung folgt aus § 91 Abs. 1 ZPO. 49

Eylert

Rinck

Klose

Widuch

J. Ratayczak