

Bundesarbeitsgericht
Vierter Senat

Urteil vom 11. April 2018
- 4 AZR 265/17 -
ECLI:DE:BAG:2018:110418.U.4AZR265.17.0

I. Arbeitsgericht Essen

Urteil vom 30. September 2016
- 3 Ca 1523/16 -

II. Landesarbeitsgericht Düsseldorf

Urteil vom 24. April 2017
- 9 Sa 906/16 -

Entscheidungsstichwort:

Auslegung einer individualvertraglichen Verweisungsklausel

Hinweis des Senats:

Führende Entscheidung zu weiteren Parallelsachen

BUNDESARBEITSGERICHT



4 AZR 265/17
9 Sa 906/16
Landesarbeitsgericht
Düsseldorf

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
11. April 2018

URTEIL

Freitag, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Beklagte, Berufungsklägerin, Anschlussberufungsbeklagte und
Revisionsklägerin,

pp.

Klägerin, Berufungsbeklagte, Anschlussberufungsklägerin und
Revisionsbeklagte,

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 11. April 2018 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Eylert, den Richter am Bundesarbeitsgericht Creutzfeldt, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Dr. Rinck sowie die ehrenamtlichen Richter Steding und Klotz für Recht erkannt:

1. Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 24. April 2017 - 9 Sa 906/16 - wird zurückgewiesen.
2. Die Beklagte hat die Kosten der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über die Anwendung der Eingruppierungsbestimmungen des Tarifvertrags für den öffentlichen Dienst im Bereich der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (TVöD/VKA) auf ihr Arbeitsverhältnis und in diesem Zusammenhang auch über Entgelt Differenzansprüche für den Zeitraum von November 2015 bis Mai 2016. 1

Die Beklagte betreibt ua. ein Seniorenzentrum in E. Am 17. Februar 1993 hatte deren Rechtsvorgänger mit dem bei ihm gebildeten Betriebsrat eine Betriebsvereinbarung zur Regelung der arbeitsrechtlichen Verhältnisse für die Angestellten, Arbeiter/-innen und Auszubildenden der Einzelfirma S (im Folgenden Betriebsvereinbarung 1993) geschlossen, die auszugsweise wie folgt lautet: 2

„§ 1 Geltungsbereich

Diese Betriebsvereinbarung gilt für alle Angestellten, Arbeiter/-innen und Auszubildenden des S, mit Ausnahme der geringfügig Beschäftigten.

§ 2 Lohn- und Vergütungsrichtlinien

1. Für die Angestellten nach § 1 dieser Betriebsvereinbarung gelten **analog** die für die Angestellten des Bundes und der Länder vereinbarten Bestimmungen des Lohn- und Vergütungstarifvertrages - BAT - vom 11. Januar 1961.

...

4. Änderungen beziehungsweise Ergänzungen der Bestimmungen der Absätze 1 ... treten zu dem Zeitpunkt in Kraft, in denen die Änderungen beziehungsweise Ergänzungen für Angestellte ... des Bundes und der Länder

wirksam werden.

5. Absatz 4 gilt sinngemäß auch für die in den Absätzen 1 ... genannten Bestimmungen, die außer Kraft treten.

§ 3 Sonderregelungen

1. Anwendung des Rahmentarifvertrages BAT (und die diesen ändernden Vorschriften) mit Ausnahme folgender Paragraphen:

§ 3, § 6, § 15a, § 16, § 17, § 25, § 35, § 36, § 37, § 39, § 40, § 41, § 42, § 43, § 44, § 46, § 49, § 55, § 56, § 62, § 63, § 64, § 65, § 69 und § 74.

...“

Die Betriebsvereinbarung 1993 wurde mit Wirkung zum 31. Dezember 2001 gekündigt. 3

Die Klägerin ist auf der Grundlage eines Arbeitsvertrags vom 15. August 2001 - inzwischen unbefristet - bei der Beklagten als Pflegehelferin beschäftigt. Der Arbeitsvertrag lautet auszugsweise wie folgt: 4

„§ 1 Beginn des Beschäftigungsverhältnisses

Frau P beginnt ihre befristete Tätigkeit als Krankheitsvertretung für die Stelleninhaberin H am 16.08.2001. Sie wird als Pflegehelferin eingestellt und als Angestellte geführt.

...

§ 2 Vergütung

Der Mitarbeiter erhält eine **Grundvergütung** entsprechend des **BAT Kr I/Stufe 9 inkl. Ortszuschlag und allgemeine Zulage i.H.v. DM 3.822,58**; zuzgl. Zulagen für Samstags-, Sonntags-, Nacht- u. Feiertagsarbeit entsprechend der Betriebsvereinbarung.

Mit dieser Vergütung sind alle weitergehenden Ansprüche aus der vereinbarten Tätigkeit abgegolten.

§ 3 Sonderzahlungen

In der Betriebsvereinbarung vom 17.02.1993, welche ein Bestandteil dieses Arbeitsvertrages ist, sind alle Sonderzahlungen geregelt.

...

§ 9 Betriebsvereinbarung

Die als Anlage beigefügte Betriebsvereinbarung vom 17.02.1993 ist Bestandteil des Arbeitsvertrages. Darüber hinaus gelten alle betrieblichen Regelungen, sofern in diesem Arbeitsvertrag keine andere Vereinbarung getroffen ist sowie die Bestimmungen des allgemeinen Arbeitsrechts.“

Die Klägerin erhielt seit Beginn des Arbeitsverhältnisses durchgehend 5
eine Vergütung auf der Grundlage des Bundes-Angestelltentarifvertrags (BAT)
unter Einschluss der Tariferhöhungen und wurde ab August 2005 im Wege des
Bewährungsaufstiegs nach der Vergütungsgruppe Kr II Stufe 9 BAT vergütet.

Nach Inkrafttreten des TVöD am 1. Oktober 2005 erhielt die Klägerin ihr 6
bisheriges Gehalt weiter. Die von der Beklagten erstellten Abrechnungen wie-
sen bis in das Jahr 2010 die Vergütungsgruppe „KR II Stufe 09“ aus.

Mit Schreiben ihres Prozessbevollmächtigten vom 12. Mai 2016 machte 7
die Klägerin erfolglos eine Vergütung nach der Entgeltgruppe 3a Stufe 6 des
Tarifvertrags für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) geltend, hilfsweise
nach der Entgeltgruppe 3a Stufe 6 TVöD/VKA.

Mit ihrer Klage begehrt die Klägerin - soweit für die Revision von Be- 8
deutung - auf der Grundlage der jeweils aktuellen Kr-Anwendungstabellen des
TVöD/VKA für die Monate November 2015 bis Mai 2016 die Zahlung von Ent-
gelt Differenzen in - rechnerisch unstreitiger - Höhe von 3.413,43 Euro brutto
sowie die Feststellung der Verpflichtung der Beklagten, sie nach der Entgelt-
gruppe 3a Stufe 6 der Kr-Anwendungstabelle des TVöD/VKA zu vergüten. Sie
hat die Auffassung vertreten, § 2 Arbeitsvertrag enthalte aufgrund der Nennung
der Vergütungsgruppe und des konkreten Gehalts eine dynamische Bezug-
nahme auf den BAT. Die durch die Tarifreform im öffentlichen Dienst 2005 ein-
getretene Beendigung des BAT habe zu einer nicht vorgesehenen Vertragslücke
geführt, die nach den Grundsätzen der ergänzenden Vertragsauslegung
durch die dynamische Anwendung des TVöD/VKA zu schließen sei. Dement-
sprechend sei sie nach der Entgeltgruppe 3a Stufe 6 der Kr-Anwendungstabelle
des TVöD/VKA zu vergüten.

Die Klägerin hat zuletzt beantragt,

9

1. die Beklagte zu verurteilen, an sie 3.413,43 Euro brutto nebst Zinsen iHv. fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 1. Juni 2016 zu zahlen, und
2. festzustellen, dass die Beklagte verpflichtet ist, sie vom 1. Juni 2016 bis zum 31. Dezember 2016 nach der Vergütungsgruppe 3a Stufe 6 der Kr-Anwendungstabelle des TVöD für den Bereich der VKA, hilfsweise nach der Vergütungsgruppe 3a Stufe 6 des TV-L (Pflegepersonal) zu vergüten.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat die Ansicht vertreten, der Arbeitsvertrag enthalte keine eigene Bezugnahme auf den BAT, sondern verweise lediglich auf die Betriebsvereinbarung 1993. Bei der konkreten Bezugnahme der Vergütungsgruppe aus dem BAT handele es sich lediglich um eine Wissenserklärung im Hinblick auf die damals aktuelle Eingruppierung, wie sie den Parteien seinerzeit zutreffend erschien. Da zum Zeitpunkt des Vertragsabschlusses bereits die Betriebsvereinbarung 1993 gegolten habe, hätte kein Anlass bestanden, eine konstitutive Vergütungsabrede zu treffen. Aus der Betriebsvereinbarung 1993 ergäbe sich der begehrte Zahlungsanspruch nicht. Selbst wenn man unterstellte, die Betriebsvereinbarung 1993 sei lückenhaft geworden, könne diese Lücke nicht im Wege der ergänzenden Vertragsauslegung geschlossen werden.

10

Das Arbeitsgericht hat der Klage im noch streitigen Umfang stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Beklagten zurückgewiesen und die Revision für die Beklagte zugelassen. Mit ihr begehrt die Beklagte weiterhin die Abweisung der Klage.

11

Entscheidungsgründe

Die zulässige Revision der Beklagten ist unbegründet. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Beklagten gegen das erstinstanzliche Urteil zu

12

Recht zurückgewiesen. Die auch im Feststellungsantrag zulässige Klage (*st. Rspr. sh. nur BAG 22. Februar 2017 - 4 AZR 514/16 - Rn. 13 mwN*) ist begründet. Die Klägerin hat einen Anspruch auf die begehrte Feststellung und die geforderten Vergütungsdifferenzen einschließlich der Zinsen.

I. Das Landesarbeitsgericht hat rechtsfehlerfrei festgestellt, dass die Beklagte verpflichtet ist, die Klägerin nach der Vergütungsgruppe 3a Stufe 6 der Kr-Anwendungstabelle des TVöD/VKA zu vergüten. Das ergibt sich aus einer ergänzenden Auslegung des Arbeitsvertrags. 13

1. Die Parteien haben in ihrem Arbeitsvertrag vom 15. August 2001 hinsichtlich der Vergütung eine Vereinbarung getroffen, mit der die Eingruppierungs- und Vergütungsregelungen des BAT dynamisch in Bezug genommen worden sind. 14

a) Der Arbeitsvertrag vom 15. August 2001 ist ein Formularvertrag, dessen Bestimmungen nach den Regelungen über Allgemeine Geschäftsbedingungen auszulegen sind (*zu den Maßstäben sh. nur BAG 14. Dezember 2011 - 4 AZR 28/10 - Rn. 29 mwN*). Die Auslegung von typischen Vertragsklauseln ist der uneingeschränkten Überprüfung durch das Revisionsgericht zugänglich (*st. Rspr. des BAG, zB BAG 7. Dezember 2016 - 4 AZR 414/14 - Rn. 21; 19. März 2003 - 4 AZR 331/02 - zu I 2 a der Gründe, BAGE 105, 284*). 15

b) Bei Anwendung dieser Auslegungsregeln ergibt sich aus der vertraglichen Vereinbarung eine dynamische Verweisung auf die entsprechenden Bestimmungen des BAT. Einer Anwendung der Unklarheitenregel des § 305c Abs. 2 BGB bedarf es deshalb nicht. 16

aa) Verknüpft ein Arbeitgeber in dem von ihm verwendeten Arbeitsvertragsformular die dort genannte Vergütung mit einer konkreten tariflichen Entgeltgruppe eines dem Anwendungsbereich nach einschlägigen Tarifvertrags, bringt er damit als Klauselverwender zum Ausdruck, er vergüte den Arbeitnehmer entsprechend den einschlägigen tariflichen Entgeltbestimmungen. Der durchschnittliche Arbeitnehmer darf bei einer derartigen Verknüpfung von einem fes- 17

ten Entgeltbetrag und dessen Zuordnung zu einer tariflichen Vergütungsgruppe redlicherweise davon ausgehen, der in der Klausel festgehaltene Betrag werde für die Dauer des Arbeitsverhältnisses nicht statisch sein, sondern solle sich entsprechend den tariflichen Entwicklungen des genannten Gehaltstarifvertrags entwickeln (*vgl. nur BAG 13. Mai 2015 - 4 AZR 244/14 - Rn. 17 mwN*). Die pauschale Bezugnahme im Arbeitsvertrag auf tarifliche Vergütungsbestimmungen ohne Angabe einer konkret nach Datum festgelegten Fassung des in Bezug genommenen Tarifvertrags ist regelmäßig dynamisch zu verstehen. Nur wenn es eindeutige Hinweise für eine statische Bezugnahme gibt, kann von dieser Auslegungsregel abgewichen werden (*st. Rspr., vgl. nur BAG 7. Dezember 2016 - 4 AZR 414/14 - Rn. 25; 25. Februar 2015 - 5 AZR 481/13 - Rn. 15, jeweils mwN*).

bb) Danach haben die Parteien in § 2 Arbeitsvertrag die Vergütung zeitdynamisch, orientiert an den Eingruppierungs- und Vergütungsbestimmungen des BAT vereinbart. Dazu gehört auch die Tarifautomatik, §§ 22, 23 BAT. 18

(1) Die Arbeitsvertragsparteien haben die Vergütungsgruppe der Vergütungsordnung zum BAT sowie weiterhin die sich bei Anwendung des Tarifvertrags ergebende Vergütungsstufe, aus denen sich der Betrag ergibt, ausdrücklich benannt. Diese entspricht auch der vereinbarten Arbeitsleistung der Klägerin als Pflegehelferin mit entsprechender Tätigkeit. Nach dem Wortlaut des Arbeitsvertrags wurde der Tätigkeit der Klägerin eine tarifliche Vergütungsgruppe des BAT zugeordnet und die Grundvergütung „inkl. Ortszuschlag und allgemeiner Zulage“ berechnet. 19

(2) Für dieses Ergebnis spricht auch die tatsächliche Durchführung des Vertrags durch die Parteien. So hat die Beklagte die tariflich vorgesehenen Vergütungserhöhungen weitergegeben. Ferner ist die Klägerin im August 2005 nach Maßgabe der damals geltenden tariflichen Regelungen des BAT im Wege des Bewährungsaufstiegs höhergruppiert worden. Auch weisen ihre Entgeltabrechnungen bis in das Jahr 2010 hinein die dadurch erreichte tarifliche Vergütungsgruppe („KR II Stufe 09“) als maßgebend aus. 20

2. Die hiergegen gerichteten Angriffe der Revision sind erfolglos. Entgegen ihrer Auffassung hat die Betriebsvereinbarung 1993 die Vergütung der Klägerin nicht festgelegt. 21
- a) Das gilt zunächst für den Hinweis, die vertragliche Bezugnahme auf die Vergütungsregelungen des BAT sei lediglich deklaratorisch und wiederhole die ohnehin durch die normative Wirkung der Betriebsvereinbarung 1993 geschaffene Rechtslage. Wie sich aus der Formulierung von § 2 Arbeitsvertrag ergibt, haben die Parteien in ihrer Vereinbarung zwischen den sich aus der Betriebsvereinbarung 1993 ergebenden Regelungen und der arbeitsvertraglichen Bestimmung der „Grundvergütung“ ausdrücklich unterschieden. Hierzu gäbe es keinen Anlass, wenn sich die Grundvergütung als solche schon aus der Betriebsvereinbarung 1993 selbst ergeben würde. Bei der Höhe der Vergütung sollte sich ihre unmittelbare Wirkung nach dem Arbeitsvertrag lediglich auf die „Zulagen für Samstags-, Sonntags-, Nacht- und Feiertagsarbeit“ (§ 2 Halbs. 2 *Arbeitsvertrag*) sowie auf die „Sonderzahlungen“ (§ 3 *Arbeitsvertrag*) erstrecken. 22
- b) Damit geht auch das Argument der Beklagten ins Leere, der Arbeitsvertrag sei „betriebsvereinbarungsoffen“ gestaltet. Die Parteien haben über die Vergütung eine ausdrückliche individualvertragliche Vereinbarung geschlossen, die durch die ganz allgemein gehaltene Bezugnahme auf die Betriebsvereinbarung 1993 in § 9 Arbeitsvertrag nicht verdrängt oder abgelöst wird. Diese ist allenfalls als eine „im Übrigen“ geltende Verweisung auf die Betriebsvereinbarung 1993 auszulegen. 23
- c) Der weitere Angriff der Revision, selbst bei einer konstitutiven vertraglichen Vereinbarung der Vergütungs- und Eingruppierungsbestimmungen des BAT sei die seinerzeit geltende normative Inbezugnahme derselben Regelungen durch die Betriebsvereinbarung 1993 günstiger gewesen und habe die - schlechtere - vertragliche Verweisung auf Dauer verdrängt, geht ebenfalls fehl. Dabei kann dahingestellt bleiben, ob die Betriebsvereinbarung insoweit überhaupt wirksam war und ob die Auffassung der Beklagten von dem Ergebnis eines Günstigkeitsvergleichs zutreffend ist. Die normative Wirkung der Be- 24

etriebsvereinbarung 1993 ist jedenfalls mit deren Ende entfallen. Spätestens zu diesem Zeitpunkt lebte die - hier zugunsten der Beklagten unterstellt - bis dahin verdrängte vertragliche Regelung jedenfalls wieder auf.

aa) Die Betriebsvereinbarung 1993 war zum 31. Dezember 2001 gekündigt worden. Ihre unmittelbare und zwingende Wirkung (§ 77 Abs. 4 Satz 1 BetrVG) endete zu diesem Zeitpunkt. 25

bb) Die beendete Betriebsvereinbarung entfaltete im Arbeitsverhältnis der Parteien auch keine Nachwirkung, die über diesen Zeitpunkt hinaus einen Einfluss auf den Inhalt der arbeitsvertraglichen Vergütungsvereinbarung hätte haben können. 26

(1) Betriebsvereinbarungen wirken nach ihrem Ablauf nach, soweit sie An- 27
gelegenheiten der erzwingbaren Mitbestimmung betreffen (§ 77 Abs. 6 BetrVG).
Freiwillige Betriebsvereinbarungen wirken nicht nach (vgl. nur *Fitting 29. Aufl.*
§ 77 Rn. 186 mwN). Bei einer Betriebsvereinbarung mit teilweise mitbestimmten
Regelungen sind die einzelnen Regelungskomplexe getrennt zu behandeln.
Eine Nachwirkung erfolgt dann nur hinsichtlich der Angelegenheiten, die der
zwingenden Mitbestimmung unterliegen (*BAG 10. Dezember 2013 - 1 ABR*
39/12 - Rn. 17 mwN, BAGE 147, 19). Sinn der Nachwirkung nach § 77 Abs. 6
BetrVG ist - zumindest auch - die kontinuierliche Wahrung betriebsverfassungs-
rechtlicher Mitbestimmungsrechte. Sind solche nicht betroffen, bedarf es der
Nachwirkung nicht (*BAG 26. August 2008 - 1 AZR 354/07 - Rn. 16, BAGE 127,*
297).

(2) Soweit hier überhaupt eine zwingende Wirkung der Betriebsvereinba- 28
rung auf die Anwendung der Vergütungsordnung des BAT und die Verpflichtung
zur Zahlung des dort festgelegten Tarifgehalts in Betracht käme - was zB we-
gen einer möglicherweise unzulässigen dynamischen „Blankettverweisung“ in
der Betriebsvereinbarung 1993 zweifelhaft erscheint (vgl. dazu nur *BAG*
28. März 2007 - 10 AZR 719/05 - Rn. 34) -, beträfe sie die konkrete Höhe des
vertraglichen Entgelts unmittelbar und wäre damit keinem Tatbestand des Kata-
logs von § 87 Abs. 1 BetrVG, insbesondere der Nr. 10, zuzuordnen (bspw. *BAG*

21. Februar 2017 - 1 ABR 12/15 - Rn. 23; 5. Mai 2015 - 1 AZR 435/13 - Rn. 15, jeweils mwN). Eine untrennbare Verbindung der konkreten Entgeltfestsetzung mit weiteren, evtl. mitbestimmungspflichtigen Bestandteilen der Betriebsvereinbarung 1993 (vgl. hierzu zB BAG 5. Oktober 2010 - 1 ABR 20/09 - Rn. 18 ff., BAGE 135, 382) ist nicht erkennbar.

cc) Die zwingende Wirkung gegenüber ungünstigeren arbeitsvertraglichen Regelungen nach § 77 Abs. 4 Satz 1 BetrVG beschränkt sich insoweit auf die Dauer der Geltung der Betriebsvereinbarung und endet mit deren Ablauf (BAG 28. März 2003 - 1 AZR 366/99 - zu II 2 b cc der Gründe, BAGE 94, 179; grdl. 21. September 1989 - 1 AZR 454/88 - zu IV der Gründe, BAGE 62, 360; vgl. auch Fitting 29. Aufl. § 77 Rn. 126; Richardi BetrVG 16. Aufl. § 77 Rn. 173; entspr. für Tarifnormen BAG 12. Dezember 2007 - 4 AZR 998/06 - Rn. 41 ff., BAGE 125, 179, jeweils mwN). Entfaltet eine Betriebsvereinbarung nach ihrem Ende keine Wirkung mehr auf das Arbeitsverhältnis, lebt dessen ursprüngliche Regelung wieder auf. Das ist hier jedenfalls mit dem Ende der Betriebsvereinbarung 1993 am 31. Dezember 2001 erfolgt. 29

3. Die so verstandene arbeitsvertragliche Bezugnahme auf die Eingruppierungs- und Vergütungsbestimmungen des BAT ist zwar zeitdynamisch, aber nicht inhaltldynamisch ausgestaltet. Sie ist deshalb mit der Ablösung des BAT durch den TVöD und den TV-L lückenhaft geworden. Die mit der Ersetzung des BAT entstandene nachträgliche Regelungslücke ist im Wege der ergänzenden Vertragsauslegung zu schließen. Dies führt zur Anwendbarkeit der Entgeltordnung des TVöD/VKA auf das Arbeitsverhältnis der Parteien. 30

a) Die im Arbeitsvertrag enthaltene zeitdynamisch ausgestaltete Verweisung auf die Vergütungsordnung des BAT ist infolge der Ablösung dieses tariflichen Regelungswerks zu einer statischen geworden, weil das Bezugnahmeobjekt von den Tarifvertragsparteien nicht mehr weiterentwickelt wird. Ein damit verbundenes „Einfrieren“ der Vergütung auf diesem Stand entsprach jedoch nicht dem Willen der Parteien. Der Vertrag ist nachträglich lückenhaft geworden, weil die arbeitsvertragliche Bezugnahme auf der Dynamik der tarifvertraglichen Vergütungsregelungen aufbaute (st. Rspr., vgl. nur BAG 19. Mai 31

2010 - 4 AZR 796/08 - Rn. 25 ff., BAGE 134, 283; 18. Mai 2011 - 5 AZR 213/09 - Rn. 16).

- b) Diese nachträglich entstandene Regelungslücke ist im Wege der ergänzenden Vertragsauslegung zu schließen. Dabei 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 Unwirksamkeit der Geschäftsbedingung bekannt gewesen wäre. Die Vertragsergänzung muss deshalb für den betroffenen Vertragstyp als allgemeine Lösung eines stets wiederkehrenden Interessengegensatzes angemessen sein. Maßgebender 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 (*st. Rspr., BAG 18. April 2012 - 4 AZR 392/10 - Rn. 20, BAGE 141, 150; 19. Mai 2010 - 4 AZR 796/08 - Rn. 31 mwN, BAGE 134, 283*). 32
- c) In Anwendung dieser Grundsätze ist für das Arbeitsverhältnis der Parteien seit dem 1. Oktober 2005 die Entgeltordnung des TVöD/VKA maßgebend. 33
- aa) Die ergänzende Vertragsauslegung bedeutet vorliegend in einem ersten Schritt, dass die Parteien redlicherweise für den Fall der hier vorliegenden Tarifsukzession des im Arbeitsvertrag benannten tariflichen Regelungswerks ein nachfolgendes tarifliches Regelungswerk des öffentlichen Dienstes vereinbart hätten, weil eine statische Regelung der Arbeitsbedingungen auf den Zeitpunkt der bestehenden Tarifsukzession nicht ihren Interessen entsprach. Die Parteien haben mit der dynamischen Ausgestaltung der Bezugnahme auf das Tarifwerk des BAT die Regelungen der Arbeitsbedingungen für die Zukunft der Regelungsmacht der Tarifvertragsparteien des öffentlichen Dienstes anvertraut. 34
- bb) Wegen der Aufspaltung der bis zum 30. September 2005 gleichlautenden Regelungen für die Angestellten des öffentlichen Dienstes bei Bund, Län- 35

dern und Kommunen ist in einem weiteren Schritt zu bestimmen, welche Nachfolgeregelung für die Vergütung der Klägerin maßgebend sein soll. Dabei ist zu ermitteln, welches der dem BAT nachfolgenden Tarifwerke die Parteien in Bezug genommen hätten, wenn sie bei ihrer vertraglichen Vereinbarung - auf die Betriebsvereinbarung 1993 kommt es hierbei nicht an - eine Tarifsukzession bedacht hätten. Dies ist im Streitfall der TVöD in der im Bereich der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) geltenden Fassung, weil die Beklagte aufgrund ihrer Aufgaben am ehesten dem öffentlichen Dienst der Kommunen zuzurechnen ist (vgl. BAG 25. Februar 2015 - 5 AZR 481/13 - Rn. 18 ff., BAGE 151, 56). Etwas anderes ergibt sich nicht daraus, dass die Unternehmensgruppe, der die Beklagte angehört, bundesweit tätig ist. Mehrere Unternehmen eigener Rechtspersönlichkeit einer Unternehmensgruppe bilden keine dem Bund als oberster territorialer Körperschaft des öffentlichen Rechts vergleichbare Einheit. Entscheidend ist vielmehr, welche Gebietskörperschaft des öffentlichen Rechts die Aufgaben wahrnehmen würde, also die Zuordnung der Aufgaben innerhalb der Gebietskörperschaften des öffentlichen Dienstes und nicht, dass die Beklagte Schwesterunternehmen in anderen Kommunen oder Ländern hat, die sich derselben Aufgabe widmen. Vorliegend sind das die Kommunen als Körperschaften des öffentlichen Rechts für Selbstverwaltungsangelegenheiten.

4. Unter Zugrundelegung der so verstandenen Bezugnahme Klausel hat die Klägerin einen Anspruch auf Vergütung nach der Entgeltgruppe 3a Stufe 6 der Kr-Anwendungstabelle des TVöD/VKA. 36

a) Gemäß § 17 Abs. 1 TVÜ-VKA aF galten dabei die §§ 22, 23 BAT einschließlich der Vergütungsordnung bis zum Inkrafttreten entsprechender Regelungen des TVöD/VKA fort. Für die Überleitung in die neue Entgeltordnung von bereits vor dem 1. Oktober 2005 im Pflegebereich beschäftigten Arbeitnehmern wurden die Vergütungsgruppen der Vergütungsordnung (Anlage 1b zum BAT) den Entgeltgruppen des TVöD zugeordnet (*Protokollerklärung zu § 4 Abs. 1 TVÜ-VKA iVm. Anlage 4, aF*). 37

- b) Danach ist die Beklagte verpflichtet, die Klägerin nach der Entgeltgruppe 3a Stufe 6 der Kr-Anwendungstabelle des TVöD/VKA zu vergüten; hierüber besteht im Ergebnis zwischen den Parteien auch kein Streit. 38
- aa) Die Klägerin war aufgrund eines Bewährungsaufstiegs noch vor Inkrafttreten der Tarifreform im öffentlichen Dienst seit August 2005 in der Vergütungsgruppe Kr II BAT eingruppiert. Unter Anwendung der Anlage 4 zum TVÜ-VKA aF („Kr-Anwendungstabelle“) ergibt sich daraus die Überleitung in die Entgeltgruppe 3a (KR „I mit Aufstieg nach II“) der neuen Entgeltordnung. 39
- bb) Die durch die Überleitung erreichte Stufe der zutreffenden Entgeltgruppe ergibt sich für die Klägerin aus § 6 Abs. 1 TVÜ-VKA. Danach war sie entsprechend ihrem Vergleichsentgelt zunächst einer individuellen Zwischenstufe zwischen den Stufen 5 und 6 zugeordnet worden. Seit dem 1. Oktober 2007 hat sie damit Anspruch auf Entgelt nach der Stufe 6 ihrer Entgeltgruppe (§ 6 Abs. 1 Satz 2 TVÜ-VKA). 40
- II. Die Klage ist auch hinsichtlich des Zahlungsantrags begründet. Die sich aus der Entgeltgruppe 3a Stufe 6 der Kr-Anwendungstabelle des TVöD/VKA ergebenden Einzelbeträge sowie die Gesamtsumme für den Streitzeitraum sind zwischen den Parteien nicht streitig. Der geltend gemachte Zinsanspruch ergibt sich aus §§ 286, 288 BGB iVm. § 24 Abs. 1 Satz 2 TVöD. 41
- III. Die Beklagte hat die Kosten der Revision zu tragen, weil sie mit ihrem Rechtsmittel erfolglos bleibt (§ 97 Abs. 1 ZPO). 42

Eylert

Rinck

Creutzfeldt

Steding

H. Klotz