

Bundesarbeitsgericht
Vierter Senat

Urteil vom 11. Dezember 2019
- 4 AZR 197/17 -
ECLI:DE:BAG:2019:111219.U.4AZR197.17.0

I. Arbeitsgericht Suhl

Urteil vom 22. Mai 2014
- 5 Ca 1881/13 -

II. Thüringer Landesarbeitsgericht

Urteil vom 10. Januar 2017
- 7 Sa 172/14 -

Entscheidungsstichworte:

Gesetzlicher Übergang auf Optionskommune - Bezugnahmeklausel

Hinweis des Senats:

Parallelentscheidung zu führender Sache - 4 AZR 310/16 -

BUNDESGERICHTSHOF



4 AZR 197/17

7 Sa 172/14

Thüringer

Landesarbeitsgericht

Im Namen des Volkes!

Verkündet am

11. Dezember 2019

URTEIL

Radtke, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Beklagter, Berufungsbeklagter, Berufungskläger und Revisionskläger,

pp.

Klägerin, Berufungsklägerin, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,

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

1. Auf die Revision des Beklagten wird das Urteil des Thüringer Landesarbeitsgerichts vom 10. Januar 2017 - 7 Sa 172/14 - aufgehoben, soweit es die Berufung des Beklagten zurückgewiesen und auf die Berufung der Klägerin das Urteil des Arbeitsgerichts Suhl vom 22. Mai 2014 - 5 Ca 1881/13 - abgeändert hat.
2. Auf die Berufung des Beklagten wird - unter Zurückweisung der Berufung der Klägerin - das Urteil des Arbeitsgerichts Suhl vom 22. Mai 2014 - 5 Ca 1881/13 - abgeändert, soweit es den Anträgen zu 1. und 2. stattgegeben hat. Insoweit wird die Klage abgewiesen.
3. Hinsichtlich der Hilfsanträge zu 3. und 4. wird die Sache zur neuen Verhandlung und Entscheidung - auch über die Kosten der Revision - an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über die Anwendbarkeit eines Tarifwerks auf ihr Arbeitsverhältnis und daraus resultierende Entgeltdifferenzansprüche sowie hilfsweise über Schadenersatzansprüche und die zutreffende Eingruppierung der Klägerin.

1

Die Klägerin war seit dem 1. Juli 1991 bei der Bundesagentur für Arbeit beschäftigt, zuletzt als Arbeitsvermittlerin (U25/Ü25) im Bereich SGB II. Nach § 2 der zwischen ihr und der Bundesagentur für Arbeit geschlossenen Änderungsvereinbarung aus dem Jahr 2006 bestimmt sich ihr Arbeitsverhältnis nach dem Tarifvertrag für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der Bundesagentur für Arbeit (TV-BA) und den diesen ergänzenden, ändernden oder ersetzenden Tarifverträgen in der jeweils geltenden Fassung sowie dem Tarifvertrag zur Überleitung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der Bundesagentur für Arbeit in den TV-BA und zur Regelung des Übergangsrechts (TVÜ-BA). Ferner finden nach der arbeitsvertraglichen Regelung die für die Bundesagentur für

2

Arbeit jeweils geltenden sonstigen Tarifverträge auf das Arbeitsverhältnis Anwendung. Die Klägerin erhielt bis zum 31. Dezember 2011 ein Entgelt nach Tätigkeitsebene IV, Stufe 6 zuzüglich zwei Funktionsstufen 1 TV-BA. Eine Funktionsstufe erhielt die Klägerin, weil ihr die Abwesenheitsvertretung des Teamleiters übertragen worden war.

Der Beklagte, der Mitglied der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) ist, wurde mit Wirkung zum 1. Januar 2012 als kommunaler Träger der Grundsicherung für Arbeitsuchende zugelassen. 3

Seit dem 1. Januar 2012 wird die Klägerin bei dem Beklagten - mit Ausnahme der Abwesenheitsvertretung des Teamleiters, die ihr nicht mehr übertragen wurde - mit denselben Aufgaben, die sie bei der Bundesagentur für Arbeit ausgeübt hatte, beschäftigt und erhält eine Vergütung nach Entgeltgruppe 9 Stufe 5 TVöD/VKA, zunächst zuzüglich einer Ausgleichszahlung. Das Angebot zum Abschluss eines neuen Arbeitsvertrags nahm sie nicht an. Mit Schreiben vom 8. Februar 2012 und 21. Juni 2012 begehrte die Klägerin von dem Beklagten eine Überprüfung ihrer Eingruppierung in den TVöD/VKA. Mit weiterem Schreiben vom 29. Oktober 2013 machte sie geltend, Anspruch auf Vergütung nach dem TV-BA zu haben. 4

Die Klägerin hat die Auffassung vertreten, die Bezugnahmeklausel in § 2 der Änderungsvereinbarung entfalte auch im Arbeitsverhältnis zu dem Beklagten Wirkung. § 6c SGB II sei verfassungskonform dahingehend auszulegen, dass er einer Anwendung der arbeitsvertraglich in Bezug genommenen Tarifverträge nicht entgegenstehe. Sie habe daher Anspruch auf Zahlung der Differenz zwischen dem ihr nach dem TV-BA zustehenden und dem durch den Beklagten gezahlten Entgelt. Hilfsweise stehe ihr ein Schadensersatzanspruch wegen Verletzung des § 6c Abs. 5 SGB II zu. Der Beklagte habe ihren Anspruch auf Zuweisung einer „tarifrechtlich gleichwertigen Tätigkeit“ verletzt. 5

Die Klägerin hat - soweit für die Revision von Bedeutung - beantragt, 6

1. festzustellen, dass auf das Arbeitsverhältnis der Parteien ab 1. Januar 2012 der Tarifvertrag für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der Bundesagentur für Arbeit (TV-BA) Anwendung findet und sie ab diesem Zeitpunkt Anspruch auf eine Vergütung nach

- Tätigkeitsebene IV Stufe 6 mit einer Funktionsstufe 1 gemäß § 20 TV-BA hat;
2. den Beklagten zu verurteilen, an die Klägerin 5.195,15 Euro brutto zu zahlen;
 3. hilfsweise für den Fall, dass der Antrag auf Feststellung der Fortgeltung des TV-BA auf das Arbeitsverhältnis ab 1. Januar 2012 abgewiesen werden sollte, den Beklagten zu verurteilen, die Klägerin durch Zahlung von Schadensersatz in Höhe der Vergütungs Differenz zwischen der Vergütung nach Entgeltgruppe 10 Stufe 6 gemäß Anlage 1 zum TVÜ-VKA und der gezahlten Vergütung ab Januar 2012 bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses so zu stellen, als sei sie in die Entgeltgruppe 10 Stufe 6 gemäß Anlage 1 zum TVÜ-VKA eingruppiert;
 4. höchst hilfsweise für den Fall, dass der vorstehende Schadensersatzfeststellungsantrag abgewiesen werden sollte, festzustellen, dass die Klägerin ab Januar 2012 in die Entgeltgruppe 10 Stufe 6 gemäß Anlage 1 zum TVÜ-VKA eingruppiert ist auf der Grundlage der Vergütungsgruppe IVa Fallgruppe 1a gemäß Anlage 1a zur allgemeinen Vergütungsordnung (VKA) BAT.

Der Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Er hat gemeint, aufgrund der Regelung in § 6c Abs. 3 SGB II sei auf das Arbeitsverhältnis ausschließlich der TVöD/VKA anzuwenden. Sämtliche Vergütungsansprüche seien erfüllt.

7

Das Arbeitsgericht hat der Klage - soweit für die Revision von Interesse - hinsichtlich des Antrags zu 1. und eines Vergütungsanspruchs in Höhe von 2.696,25 Euro brutto stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat auf die hiergegen gerichteten Berufungen beider Parteien sowie einer Klageerweiterung das Urteil des Arbeitsgerichts unter Zurückweisung der Berufungen im Übrigen teilweise hinsichtlich des Antrags zu 2. abgeändert und den Beklagten zur Zahlung weiterer 2.498,90 Euro brutto verurteilt. Mit seiner vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision begehrt der Beklagte weiterhin Klageabweisung. In einem weiteren, derzeit vor dem Thüringer Landesarbeitsgericht anhängigen Rechtsstreit macht die Klägerin gegenüber der Bundesagentur für Arbeit den Fortbestand ihres Arbeitsverhältnisses mit dieser geltend.

8

Entscheidungsgründe

Die zulässige Revision des Beklagten ist begründet. Das Landesarbeitsgericht hat zu Unrecht die Berufung des Beklagten zurückgewiesen und der Berufung der Klägerin hinsichtlich der Klageerweiterung stattgegeben. Die Klage ist hinsichtlich der Hauptanträge zu 1. und 2. teilweise unzulässig, im Übrigen unbegründet. Dies führt zur Aufhebung des Berufungsurteils (§ 562 Abs. 1 ZPO), zur Abänderung des arbeitsgerichtlichen Urteils und zur Klageabweisung hinsichtlich der Anträge zu 1. und 2. (§ 562 Abs. 1, § 563 Abs. 2 ZPO). Im Hinblick auf die Hilfsanträge zu 3. und 4. ist die Sache an das Landesarbeitsgericht zurückzuverweisen (§ 563 Abs. 1 ZPO).

9

I. Der Senat war nicht verpflichtet, den Rechtsstreit wegen des von der Klägerin gegen die Bundesagentur für Arbeit vor dem Thüringer Landesarbeitsgericht geführten Verfahrens nach § 148 ZPO auszusetzen. Auch bei (teilweiser) Vorgreiflichkeit wäre eine Aussetzung nicht sachgerecht. Die Entscheidung über die Aussetzung hat das Gericht nach pflichtgemäßem Ermessen zu treffen (*BAG 14. September 2016 - 4 AZR 10/14 - Rn. 35; 16. April 2015 - 6 AZR 142/14 - Rn. 14, BAGE 151, 263*). Gegenüber dem vorrangigen Zweck einer Aussetzung - einander widersprechende Entscheidungen zu verhindern - sind der Nachteil einer langen Verfahrensdauer und die daraus für die Parteien entstehenden Folgen abzuwägen (*BAG 20. September 2016 - 9 AZR 735/15 - Rn. 59; 2. März 2006 - 2 AZR 53/05 - Rn. 56*). Danach überwiegt das Interesse an einer Sachentscheidung. Eine Aussetzung würde zu einer nicht hinnehmbaren Verzögerung des bereits seit 2013 anhängigen Rechtsstreits führen. Demgegenüber erscheint das Risiko sich widersprechender Entscheidungen als gering, da das Bundearbeitsgericht über die insoweit maßgebliche Frage, ob § 6c SGB II verfassungsgemäß ist, bereits entscheiden hat (*BAG 31. Januar 2019 - 8 AZR 410/13 - Rn. 50 ff., BAGE 165, 278*).

10

II. Die Klage ist hinsichtlich des Antrags zu 1. teilweise unzulässig, im Übrigen sind die Anträge zu 1. und 2. zulässig, aber unbegründet.

11

1. Der Klage steht nicht das von Amts wegen zu beachtende Prozesshindernis anderweitiger Rechtshängigkeit (§ 261 Abs. 3 Nr. 1 ZPO) entgegen. Im Hinblick auf den durch die Klägerin gegen die Bundesagentur für Arbeit geführten Rechtsstreit fehlt es an der erforderlichen Parteiidentität (*vgl. hierzu BAG 30. November 2016 - 10 AZR 644/15 - Rn. 17 mwN*). 12
2. Der Antrag zu 1. - der zwei Feststellungsbegehren enthält - ist teilweise unzulässig. 13
 - a) Mit dem ersten Teil des Antrags zu 1. begehrt die Klägerin die Feststellung, dass der TV-BA auf das Arbeitsverhältnis Anwendung findet. Dieser Elementenfeststellungsantrag ist jedenfalls als Zwischenfeststellungsklage nach § 256 Abs. 2 ZPO zulässig (*zu den Voraussetzungen BAG 25. April 2018 - 5 AZR 245/17 - Rn. 19; 21. Oktober 2015 - 4 AZR 663/14 - Rn. 17 mwN*). Die Entscheidung über die Anwendbarkeit des TV-BA ist vorgreiflich, da Vergütungsansprüche nach dem TV-BA, auf die die Anträge zu 1. und 2. ausschließlich gestützt sind, nur bestehen können, wenn dieser Tarifvertrag auf das Arbeitsverhältnis Anwendung findet. Die Frage des anwendbaren Tarifvertrags kann darüber hinaus auch für andere denkbare Folgestreitigkeiten von Bedeutung sein. 14
 - b) Bei dem zweiten Teil des Antrags zu 1. handelt es sich nach gebotener Auslegung um einen Eingruppierungsfeststellungsantrag. Die Klägerin begehrt der Sache nach die Feststellung der Verpflichtung des Beklagten, sie nach Tätigkeitsebene IV Stufe 6 zuzüglich einer Funktionsstufe 1 TV-BA zu vergüten. Für den so verstandenen Antrag besteht ein Feststellungsinteresse allerdings erst ab dem 1. Januar 2016, im Übrigen ist der Antrag unzulässig. Die Klägerin hat die Entgeltdifferenz für den vorhergehenden Zeitraum bereits im Wege der Leistungsklage geltend gemacht. Ein darüber hinausgehendes Feststellungsinteresse ist nicht ersichtlich (*vgl. hierzu BAG 31. Januar 2018 - 4 AZR 104/17 - Rn. 11; 27. Januar 2011 - 6 AZR 526/09 - Rn. 12, BAGE 137, 80*). 15
3. Die Anträge zu 1. und 2. sind, soweit sie zulässig sind, unbegründet. Die Tarifverträge der Bundesagentur für Arbeit finden auf das Arbeitsverhältnis 16

der Parteien keine Anwendung. Sie sind zwar arbeitsvertraglich in Bezug genommen, werden aber aufgrund ausdrücklicher gesetzlicher Anordnung durch die Tarifverträge für den öffentlichen Dienst in der für den Bereich der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände geltenden Fassung (TVöD/VKA), an die der Beklagte kraft Verbandsmitgliedschaft gebunden ist (§ 3 Abs. 1 TVG), verdrängt. Das folgt aus § 6c Abs. 3 Satz 3 iVm. Satz 2 SGB II. Dementsprechend kann die Klägerin weder die Feststellung der Verpflichtung des Beklagten zur Zahlung eines Entgelts nach dem TV-BA verlangen noch stehen ihr unter diesem Gesichtspunkt Differenzvergütungsansprüche für den Zeitraum April 2013 bis Dezember 2015 zu.

- a) Das Arbeitsverhältnis der Klägerin ist mit Wirkung zum 1. Januar 2012 auf den Beklagten übergegangen. Zwischen den Parteien steht nicht im Streit, dass die tatbestandlichen Voraussetzungen des - verfassungskonformen (*BAG 31. Januar 2019 - 8 AZR 410/13 - Rn. 50 ff., BAGE 165, 278*) - § 6c Abs. 1 Satz 1 SGB II für den gesetzlichen Übergang des Arbeitsverhältnisses zu diesem Zeitpunkt erfüllt waren. Die Klägerin war Arbeitnehmerin der Bundesagentur für Arbeit und hatte am Tag vor der Zulassung des Beklagten als weiterem kommunalen Träger seit mindestens 24 Monaten Aufgaben der Bundesagentur als Träger nach § 6 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 SGB II in dem Gebiet des kommunalen Trägers wahrgenommen. 17
- b) Mit dem gesetzlichen Übergang ist der Beklagte nach Maßgabe von § 6c Abs. 3 Satz 2 SGB II in alle Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis zwischen der Klägerin und der Bundesagentur für Arbeit eingetreten. 18
- aa) Nach dieser Norm tritt der neue Träger im Falle des Übergangs nach Abs. 1 unbeschadet des Satzes 3 in die Rechte und Pflichten aus den Arbeitsverhältnissen ein, die im Zeitpunkt des Übertritts bestehen. Zu diesen Rechten und Pflichten gehören - neben allen anderen arbeitsvertraglichen Bestimmungen - auch diejenigen, die sich aus einer Bezugnahme auf Tarifverträge ergeben (*vgl. zu § 613a Abs. 1 Satz 1 BGB zB BAG 30. August 2017 - 4 AZR 95/14 - Rn. 43, BAGE 160, 87; 23. September 2009 - 4 AZR 331/08 - Rn. 14 ff., BAGE 132, 169*). 19

- bb) Deshalb ist auch die Bezugnahmeklausel in § 2 der Änderungsvereinbarung Bestandteil des zwischen den Parteien bestehenden Arbeitsverhältnisses geworden. Diese verweist zeitdynamisch auf den TV-BA, den TVÜ-BA sowie die für die Bundesagentur für Arbeit geltenden sonstigen Tarifverträge, jeweils in der Fassung für das Tarifgebiet Ost. Eine Bezugnahme auf die Tarifverträge des öffentlichen Dienstes, insbesondere auf den TVöD/VKA und den TVÜ-VKA, enthält die Klausel nicht. Bei diesen handelt es sich weder um die Tarifverträge der Bundesagentur für Arbeit ergänzende, ändernde oder ersetzende Tarifverträge noch um für die Bundesagentur für Arbeit jeweils geltende sonstige Tarifverträge (*vgl. zu einer vergleichbaren Klausel BAG 16. Mai 2018 - 4 AZR 209/15 - Rn. 17 ff. mwN*). 20
- c) § 6c Abs. 3 Satz 3 SGB II ordnet darüber hinaus im Wege der gesetzlichen Geltungserstreckung an, dass auf die übergegangenen Arbeitsverhältnisse die Tarifverträge anzuwenden sind, die für den übernehmenden Rechtsträger gelten, ohne dass es auf die Tarifgebundenheit des übergegangenen Arbeitnehmers ankäme (*im Ergebnis ebenso BAG 16. April 2015 - 6 AZR 142/14 - Rn. 17 f., BAGE 151, 263; vgl. zu einer weiteren Form der gesetzlichen Geltungserstreckung BAG 20. November 2018 - 10 AZR 121/18 - Rn. 51, BAGE 164, 201*). Dies sind hier die Tarifverträge des öffentlichen Dienstes in der für den Bereich der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände geltenden Fassung. 21
- aa) Nach dem Wortlaut der Norm sind die „für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer des neuen Trägers jeweils geltenden Tarifverträge“ anzuwenden. Maßgeblich für die Anwendung tariflicher Regelungen aufgrund dieser Bestimmung ist also, ob für die anderen - nicht für die übergehenden - Arbeitsverhältnisse des aufnehmenden Rechtsträgers Tarifverträge gelten. Nach § 4 Abs. 1 TVG „gelten“ die Rechtsnormen eines Tarifvertrags, die den Inhalt, den Abschluss oder die Beendigung von Arbeitsverhältnissen ordnen, unmittelbar und zwingend zwischen den beiderseits Tarifgebundenen (§ 3 Abs. 1 TVG; *vgl. zum Begriff der „Geltung“ auch BAG 16. Oktober 2019 - 4 AZR 66/18 - Rn. 25*). Voraussetzung ist damit in jedem Fall eine Tarifgebundenheit des aufnehmenden 22

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

bb) Im Streitfall findet danach, da der Beklagte Mitglied in der VKA ist, das Tarifwerk des TVöD/VKA auf das Arbeitsverhältnis der Parteien kraft gesetzlicher Erstreckung Anwendung. Dies steht zwischen den Parteien nicht im Streit. 23

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

aa) Bei aufgrund arbeitsvertraglicher Bezugnahme anwendbaren Tarifnormen handelt es sich rechtlich um einzelvertragliche Abreden. Normativ geltende und kraft arbeitsvertraglicher Bezugnahmeklausel anwendbare Tarifnormen sind grundsätzlich streng voneinander zu unterscheiden (*st. Rspr., vgl. zu § 613a Abs. 1 Satz 1 BGB zB BAG 30. August 2017 - 4 AZR 95/14 - Rn. 43, BAGE 160, 87; 17. Juni 2015 - 4 AZR 95/14 (A) - Rn. 14 ff.; 23. September 2009 - 4 AZR 331/08 - Rn. 14 ff., BAGE 132, 169*). Eine Kollision zwischen den kraft beiderseitiger Tarifgebundenheit für das Arbeitsverhältnis der Parteien normativ geltenden und den aufgrund arbeitsvertraglicher Bezugnahme anwendbaren Tarifvorschriften ist nach dem Günstigkeitsprinzip (§ 4 Abs. 3 TVG) zu lösen (*st. Rspr., zB BAG 12. Dezember 2018 - 4 AZR 123/18 - Rn. 34, BAGE 164, 345*). Dieses - im TVG nur unvollkommen geregelte - Günstigkeits-

25

prinzip ist überdies Ausdruck eines umfassenden Grundsatzes, der unabhängig von der Art der Rechtsquelle und auch außerhalb des Tarifvertragsgesetzes Geltung beansprucht (*BAG 16. September 1986 - GS 1/82 - zu C II 3 a der Gründe, BAGE 53, 42; 5. März 2013 - 1 AZR 417/12 - Rn. 55 [zum Verhältnis Betriebsvereinbarung - Arbeitsvertrag]*).

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

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

(2) Bereits der Wortlaut des § 6c Abs. 3 Satz 3 SGB II spricht für eine solche verdrängende Wirkung. Danach sind die beim übernehmenden Rechtsträger geltenden Tarifverträge „ausschließlich“ anzuwenden. Der Begriff „ausschließlich“ bedeutet - als Adverb verwendet - „nur, nichts anderes als“ (*Wahrig Deutsches Wörterbuch 9. Aufl.*). So verstanden finden außer den für Arbeit- 28

nehmerinnen und Arbeitnehmer des neuen Trägers jeweils geltenden Tarifverträgen keine weiteren Tarifverträge Anwendung. Dies spricht gegen die Annahme, dass arbeitsvertraglich in Bezug genommene Tarifverträge unberührt blieben. Allerdings lässt der Wortlaut des Satzes 3 für sich betrachtet auch die Deutung zu, dass lediglich mögliche Kollisionen auf tarifvertraglicher Ebene zugunsten der Tarifverträge des aufnehmenden Rechtsträgers gelöst werden sollten.

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

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

(b) Insoweit unterscheidet sich § 6c Abs. 3 SGB II von der Regelungssystematik des § 613a Abs. 1 BGB. Diese Norm trennt streng zwischen arbeitsvertraglichen Rechten und Pflichten einerseits und kollektivrechtlichen Regelungen andererseits (sh. nur *BAG 17. November 2010 - 4 AZR 391/09 - Rn. 23, BAGE 136, 184*). Abgesehen davon ist die Regelung auch im Übrigen auf den Fall des gesetzlichen Übergangs eines Arbeitsverhältnisses von der Bundesagentur für Arbeit auf eine Optionskommune weder unmittelbar noch analog anwendbar (*BAG 31. Januar 2019 - 8 AZR 410/13 - Rn. 69 ff., BAGE 165, 278*). 31

- (c) Im Übrigen ist zu beachten, dass das Regelungsmodell des § 6c Abs. 3 SGB II sowohl für den Fall gilt, dass ein kommunaler Rechtsträger nach Abs. 1 Aufgaben der Bundesagentur für Arbeit übernimmt als auch bei der Beendigung einer solchen kommunalen Trägerschaft nach Abs. 2. In beiden Situationen erfolgt der Übergang des Personals nach denselben Bestimmungen und mit denselben Rechtswirkungen. 32
- (4) Sinn und Zweck von § 6c Abs. 3 Satz 3 SGB II stützen dieses Auslegungsergebnis. Die Gesetzesmaterialien enthalten zwar keine ausdrücklichen Erwägungen zum Zweck der Norm. Die Anordnung der ausschließlichen Anwendbarkeit der für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer des neuen Trägers jeweils geltenden Tarifverträge dient jedoch erkennbar der Anpassung der Arbeitsbedingungen an die Organisationsstrukturen bei dem jeweils übernehmenden Rechtsträger. 33
- (a) Der Gesetzgeber durfte davon ausgehen, dass im Wesentlichen alle mit der Bundesagentur für Arbeit geschlossenen Arbeitsverträge eine Bezugnahme Klausel auf deren Haustarifverträge enthalten. Das Tarifwerk der Bundesagentur für Arbeit ist zwar eng an dasjenige des öffentlichen Dienstes angelehnt, trägt jedoch gleichzeitig deren Besonderheiten, vor allem den unterschiedlichen Organisationsstrukturen und den speziellen bei der Bundesagentur auszuübenden Tätigkeiten Rechnung. So ist insbesondere die Eingruppierung im TV-BA grundlegend abweichend von derjenigen im TVöD/VKA geregelt. Nach § 14 Abs. 1 TV-BA werden alle in der Bundesagentur für Arbeit auszuübenden Tätigkeiten von dieser in Fach- und Organisationskonzepten beschrieben und von den Tarifvertragsparteien Tätigkeits- und Kompetenzprofilen (TuK) zugeordnet. Die in den TuK festgelegten Anforderungen sind Grundlage für deren Zuordnung durch die Tarifvertragsparteien zu einer der acht Tätigkeitsebenen. Die Beschäftigten sind in der Tätigkeitsebene eingruppiert, der die ihnen nicht nur vorübergehend übertragene Tätigkeit zugeordnet ist. Die Zuordnung der Tätigkeiten zu TuK und der TuK zu Tätigkeitsebenen ist in den von den Tarifvertragsparteien vereinbarten Zuordnungstabellen festgelegt. Dieses speziell auf die bei der Bundesagentur für Arbeit auszuübenden Tätigkeiten und 34

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

(b) Das der gesetzlichen Vorschrift zugrunde liegende Anpassungsinteresse wird auch mit Blick auf den in § 6c Abs. 2 SGB II geregelten umgekehrten Fall des Endes der Trägerschaft deutlich. Danach treten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer des kommunalen Trägers, die am Tag vor der Beendigung der Trägerschaft Aufgaben anstelle der Bundesagentur als Träger nach § 6 Abs. 1 Nr. 1 SGB II durchgeführt haben, zum Zeitpunkt der Beendigung der Trägerschaft kraft Gesetzes (wieder) in den Dienst der Bundesagentur über. Die Vorschriften des § 6c Abs. 3 Satz 2 und Satz 3 SGB II finden auf diesen Fall ebenfalls Anwendung. Auch hier konnte der Gesetzgeber annehmen, dass mit den Optionskommunen geschlossene Arbeitsverträge im Regelfall eine Bezugnahmeklausel auf das Tarifwerk des öffentlichen Dienstes für den Bereich der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände enthalten. Nach dem erkennbaren Willen des Gesetzgebers sollen auch in diesem Fall die Tarifverträge des übernehmenden Rechtsträgers - hier also der Bundesagentur für Arbeit - aus Gründen der Anpassung an die besonderen Organisationsstrukturen ausschließlich Anwendung finden. 35

(c) Dass der Gesetzgeber mit der Anordnung einer ausschließlichen Anwendung der für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer des neuen Trägers jeweils geltenden Tarifverträge lediglich den Fall einer Tarifkollision auf der kollektivrechtlichen Ebene regeln wollte, scheidet mangels relevanten Regelungsbedürfnisses aus. 36

(aa) Galt in einem Arbeitsverhältnis vor dem gesetzlichen Übergang aufgrund beiderseitiger Tarifgebundenheit der TV-BA, entfällt dessen unmittelbare 37

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

(bb) Nur für den Fall, dass ein Arbeitnehmer vor dem gesetzlichen Übergang seines Arbeitsverhältnisses aus der Gewerkschaft austritt, könnte auf der kollektivrechtlichen Ebene ein Regelungsbedürfnis bestehen (*vgl. zum Fall des Herauswachsens aus dem Geltungsbereich des Tarifvertrags bei gleichzeitigem Verbandsaustritt BAG 10. Dezember 1997 - 4 AZR 247/96 - zu 2 a bb der*

38

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

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

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

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

III. Über die Hilfsanträge der Klägerin kann der Senat nicht abschließend 41
entscheiden. Dies führt insoweit zur Zurückverweisung der Sache an das Landesarbeitsgericht (§ 563 Abs. 1 ZPO).

1. Die Anträge zu 3. und 4. sind dem Senat zur Entscheidung angefallen, 42
obwohl das Landesarbeitsgericht - folgerichtig - keine Entscheidung über sie getroffen hat. Wurde in der Vorinstanz schon einem Hauptantrag stattgegeben, gelangt mit der Revision auch ein Hilfsantrag automatisch in die Rechtsmittelinstanz, ohne dass es eines (vorsorglichen) Anschlussrechtsmittels bedürfte; dies gilt jedenfalls bei einem engen sachlichen und rechtlichen Zusammenhang der Anträge (*BAG 15. Oktober 2013 - 9 AZR 855/12 - Rn. 22; 10. März 2009 - 1 ABR 93/07 - Rn. 38, BAGE 130, 1*). Hier ist ein solcher gegeben. Die Klägerin macht auch mit den Hilfsanträgen Ansprüche im Zusammenhang mit dem gesetzlichen Übergang des Arbeitsverhältnisses nach § 6c Abs. 1 Satz 1 SGB II geltend.

2. Der Antrag zu 3. ist allerdings in bisheriger Form unzulässig. 43

a) Er ist nicht hinreichend bestimmt iSd. § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO. 44

aa) Nach § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO muss die Klageschrift die bestimmte Angabe des Gegenstands und des Grundes des erhobenen Anspruchs sowie einen bestimmten Antrag enthalten. Die Klagepartei muss eindeutig festlegen, welche Entscheidung sie begehrt. Dazu hat sie den Streitgegenstand so genau zu bezeichnen, dass der Rahmen der gerichtlichen Entscheidungsbefugnis 45

(§ 308 ZPO) keinem Zweifel unterliegt und die eigentliche Streitfrage mit Rechtskraftwirkung zwischen den Parteien entschieden werden kann (§ 322 ZPO). Sowohl bei einer der Klage stattgebenden als auch bei einer sie abweisenden Sachentscheidung muss zuverlässig feststellbar sein, worüber das Gericht entschieden hat. An die Bestimmtheit des Feststellungsantrags sind keine geringeren Anforderungen zu stellen als an die eines Leistungsantrags. Auch wenn das Bestehen oder der Umfang eines Rechtsverhältnisses oder eines Anspruchs zur gerichtlichen Entscheidung gestellt wird, muss zuverlässig erkennbar sein, worüber das Gericht eine Sachentscheidung treffen soll (BAG 25. Januar 2017 - 4 AZR 520/15 - Rn. 18 mwN).

bb) Diesen Anforderungen genügt der Antrag zu 3. nicht. Es wird nicht hinreichend deutlich, ob die Klägerin einen festen monatlichen Betrag begehrt oder die Schadensersatzzahlungen abhängig von der tatsächlichen Arbeitsleistung, Urlaubs- und Krankheitszeiten und anderen Gegebenheiten sein sollen. 46

b) Ferner ist, soweit der Antrag in die Zukunft gerichtet ist, nicht ersichtlich, dass die Voraussetzungen der §§ 258, 259 ZPO vorlägen. 47

3. Die Unzulässigkeit des Antrags führt insoweit nicht zur Klageabweisung, sondern zur Zurückverweisung der Sache an das Landesarbeitsgericht. Der Klägerin, die bisher noch keinen gerichtlichen Hinweis zur Unzulässigkeit dieses Antrags erhalten hat, muss aus Gründen ihres verfassungsrechtlichen Anspruchs auf rechtliches Gehör Gelegenheit zu einer Konkretisierung und zu ergänzendem Vorbringen gegeben werden (vgl. BAG 12. Dezember 2012 - 4 AZR 327/11 - Rn. 39). 48

4. Im weiteren Verfahren wird das Landesarbeitsgericht, sollte der Antrag zu 3. den gesetzlichen Anforderungen genügen, zunächst anhand des dann ersichtlichen Begehrens die Zulässigkeit der Klageänderung nach § 533 ZPO zu beurteilen haben. Bei einer möglichen Sachentscheidung wird das Landesarbeitsgericht, falls ein Schadensersatzanspruch überhaupt in Betracht kommen sollte, zu beachten haben, dass trotz Entgelteinbußen beim übernommenen Beschäftigten ggf. eine tarifrechtlich gleichwertige Tätigkeit iSd. § 6c Abs. 5 49

Satz 1 SGB II vorliegen kann (*vgl. hierzu BAG 31. Januar 2019 - 8 AZR 410/13 - Rn. 92 f., BAGE 165, 278; 16. April 2015 - 6 AZR 142/14 - Rn. 45, BAGE 151, 263*). Sollte der Antrag zu 3. abzuweisen sein und damit der Antrag zu 4. zur Entscheidung anfallen, wird der Klägerin auch diesbezüglich Gelegenheit zu geben sein, ihr Begehren klarzustellen und einen den Anforderungen der §§ 253, 256 ZPO genügenden Antrag zu stellen (*vgl. hierzu BAG 1. Juni 2017 - 6 AZR 741/15 - Rn. 14, BAGE 159, 214*). Von weiteren Hinweisen sieht der Senat ab.

W. Reinfelder

Rinck

Klug

P. Hoffmann

Häseler-Wallwitz