

Bundesarbeitsgericht
Fünfter Senat

Urteil vom 25. Februar 2015
- 5 AZR 593/13 -
ECLI:DE:BAG:2015:250215.U.5AZR593.13.0

I. Arbeitsgericht Münster

Urteil vom 17. Juni 2011
- 4 Ca 57/11 -

II. Landesarbeitsgericht Hamm

Urteil vom 16. Januar 2013
- 2 Sa 1150/11 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Entscheidungsstichworte:

Kleine dynamische Bezugnahmeklausel - Tarifsukzession - ergänzende
Vertragsauslegung - gewillkürte Prozessstandschaft

Bestimmungen:

BGB §§ 133, 157, 140; BetrVG § 77 Abs. 3 Satz 1; InsO § 308 Abs. 1
Satz 2 aF; Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) § 37

Hinweis des Senats:

Weitgehende Parallelentscheidung zu führender Sache - 5 AZR 481/13 -

BUNDESARBEITSGERICHT



5 AZR 593/13
2 Sa 1150/11
Landesarbeitsgericht
Hamm

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
25. Februar 2015

URTEIL

Jatz, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Beklagte, Berufungsklägerin und Revisionsklägerin,

pp.

Kläger, Berufungsbeklagter und Revisionsbeklagter,

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 25. Februar 2015 durch den Vizepräsidenten des Bundesarbeitsgerichts Dr. Müller-Glöge, den Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Biebl, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Weber sowie den ehrenamtlichen Richter Dr. Dombrowsky und die ehrenamtliche Richterin Zorn für Recht erkannt:

1. Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 16. Januar 2013 - 2 Sa 1150/11 - wird zurückgewiesen.
2. Die Beklagte hat die Kosten der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über Tarifentgelterhöhungen und die tarifliche Einmalzahlung 2009. 1

Der 1954 geborene Kläger ist seit dem 1. Januar 1979 bei der Beklagten, die nicht tarifgebunden und deren Mehrheitsgesellschafterin die Stadt M ist, als Mitarbeiter im Bereich Hallentechnik beschäftigt. Die Beklagte betreibt die Halle M und führt im Interesse der Stadt M und der Gemeinden des M Veranstaltungen aller Art - darunter auch Feste, Märkte, Ausstellungen und Messen - im eigenen und fremden Namen durch. 2

Grundlage des Arbeitsverhältnisses ist zuletzt der Formulararbeitsvertrag vom 30. Juni 1999, der ua. regelt: 3

„§ 2

Herr M erhält eine Vergütung nach Lohngruppe IV, Stundenlohn z.Z. DM 24,05 brutto.

§ 3

Die vertragschließenden Parteien sind sich darüber einig, daß sich sowohl alle übrigen Rechte als auch die Pflichten aus dem Beschäftigungsverhältnis nach den Bestimmungen der für die H jeweils gültigen Betriebsvereinbarung richten, die somit Grundlage dieses Arbeitsvertrages ist.“

In einer Betriebsvereinbarung vom 8. Februar 2001 (im Folgenden BV) heißt es auszugsweise: 4

„§ 2

Anwendung von Tarifverträgen

- (1) Soweit in dieser Vereinbarung keine besonderen Regelungen getroffen sind, werden Bestimmungen der Tarifverträge BAT und BMT-G in der Fassung vom 01.08.2000 sowie NGG in der Fassung vom 01.01.1995 auf die Beschäftigungsverhältnisse wie folgt angewandt:

A. Mitarbeiter/innen im Verwaltungs- und gewerblich-technischen Bereich:

...

b) Arbeiter BMT-G

Der § 4 (Arbeitsvertrag, Nebenabreden), § 5 (Probezeit), § 8 (Vergütung), § 9 (Allgemeine Pflichten), § 10 (Ärztliche Untersuchung), § 11 (Nebenbeschäftigungen), § 11a (Personalakten), § 18 (Arbeitsversäumnis), § 28 (Sicherung des Lohnstandes bei Leistungsminderung), § 29 (Lohnfortzahlung bei persönlicher Arbeitsverhinderung), § 32 (1) (hier nur Reisekostenvergütung), § 36 (Forderungsübergang bei Dritthaftung), § 39 (Sterbegeld), § 40 (Beihilfen), §§ 41 - 48 (Erholungsurlaub, Sonderurlaub), §§ 49 - 51 und §§ 53 - 57 (Beendigung des Arbeitsverhältnisses), §§ 58 - 60 (Übergangsgeld), § 63 (Ausschlußfrist) und § 67 (Begriffsbestimmungen des Bundesmantel-Tarifvertrages für Arbeiter gemeindlicher Verwaltungen und Betriebe (BMT-G)).

...

§ 3

Regelmäßige Arbeitszeit

- (1) Für die Arbeitszeit der Mitarbeiter/innen im Verwaltungs- und gewerblich-technischen Bereich gelten die §§ 15 bis 16 a BAT bzw. die §§ 14 und 15 BMT-G in der Fassung vom 01.08.2000.“

Bis September 2005 vollzog die Beklagte die Tarifierhöhungen im öffentlichen Dienst nach. Außerdem gewährte sie dem Kläger eine jährliche Sonderzahlung in Höhe von 90 % des durchschnittlichen Entgelts der Monate Juli bis September. Nach der Tarifsukzession im öffentlichen Dienst des Bundes und der Kommunen zum 1. Oktober 2005 ordnete die Beklagte den Kläger der

5

Entgeltgruppe 6/Stufe 6 TVöD-VKA zu. Tatsächlich erhielt der Kläger im Streitzeitraum einen Bruttostundenlohn von 13,69 Euro. Die nach der Tarifsukzession vereinbarten Tariferhöhungen im öffentlichen Dienst der Kommunen gab die Beklagte nicht mehr weiter.

In einem Schreiben vom 21. Februar 2007 teilte die Geschäftsführerin der Beklagten den Beschäftigten mit:

„Betriebsvereinbarung

Sehr geehrte Damen und Herren,

anlässlich des Inkrafttretens des TVöD auf kommunaler Ebene sowie auf Bundesebene am 01.10.2005 sowie anlässlich des Inkrafttretens des Tarifvertrages der Länder in Nordrhein-Westfalen am 01.11.2006 hatte ich angestrebt, die zwischen H und dem Betriebsrat der H bestehende Betriebsvereinbarung vom 08.02.2001 in gemeinsamen Verhandlungen mit dem Betriebsrat zu überarbeiten und auf die neuen tariflichen Bestimmungen anzupassen. In der Vorbereitung dieser Anpassungsmaßnahmen habe ich mich juristisch beraten lassen. Dabei wurde ich darauf aufmerksam gemacht, dass die vor meiner Amtszeit mit dem Betriebsrat geschlossene Betriebsvereinbarung wegen Verstoßes gegen § 77 Abs. 3 BetrVG unwirksam ist.

...

Ich möchte daher ausdrücklich darauf aufmerksam machen, dass die H GmbH sich an die Betriebsvereinbarung ab sofort nicht mehr gebunden sieht. Sie wird lediglich einstweilen, namentlich bis zur Bekanntgabe einer neuen Regelung, angewendet. Dies geschieht allerdings ohne Anerkenntnis einer Rechtspflicht und ohne Bindungswirkung für die Zukunft und ausschließlich für die Übergangszeit bis zur Bekanntgabe dessen, was zukünftig für den Inhalt der Arbeitsverhältnisse gelten soll.

...“

Daraufhin wandte sich der Betriebsrat mit Schreiben vom 10. März 2007 an die Belegschaft wie folgt:

„Sehr geehrte Kolleginnen und Kollegen,

wir nehmen Bezug auf das Schreiben von Frau Dr. P vom 21.02.2007. Darin geht die Geschäftsleitung davon aus, dass die am 08.02.2001 geschlossene Betriebsvereinbarung unwirksam sei. Gleichzeitig wird mitgeteilt, dass sich die H GmbH ab sofort nicht mehr an diese Vereinbarung

gebunden sieht.

Wir als Betriebsrat der H haben in dieser Angelegenheit ebenfalls eine Rechtsauskunft eingeholt. Hier die wichtigsten Aussagen:

1. Unsere Betriebsvereinbarung vom 08.02.2001 ist weiterhin wirksam.
2. In unseren Arbeitsverträgen wird regelmäßig auf unsere Betriebsvereinbarung verwiesen. Selbst bei un-
terstellter Unwirksamkeit bleiben die darin enthal-
tenen Regelungen rechtsverbindlicher Bestandteil un-
serer Arbeitsverträge.

...“

Mit Schreiben vom 27. September 2010 beantragte der Kläger bei der 8
Beklagten erfolglos, die „Ergebnisse der Tarifeinigung“ vom 27. Februar 2010
auf das Arbeitsverhältnis anzuwenden.

Mit der am 7. Januar 2011 eingereichten Klage hat der Kläger die Tarif- 9
erhöhungen im Öffentlichen Dienst der Kommunen in den Jahren 2008 bis
2010, die im Januar 2009 zu leistende tarifliche Einmalzahlung sowie entspre-
chend höhere Jahressonderzahlungen verlangt. Er hat geltend gemacht, § 2
Arbeitsvertrag enthalte eine dynamische Inbezugnahme der Tarifentgelte, die
auch die Tarifsukzession im öffentlichen Dienst umfasse. Ausschlussfristen ha-
be er nicht einhalten müssen. Die BV sei nach § 77 Abs. 3 BetrVG unwirksam.
Es sei zudem rechtsmissbräuchlich, wenn sich die Beklagte auf eine Aus-
schlussfrist in einer von ihr selbst für unwirksam gehaltenen Betriebsvereinba-
rung berufe.

Der Kläger hat zuletzt sinngemäß beantragt, 10
die Beklagte zu verurteilen, an ihn 6.926,91 Euro brutto
und weitere 220,73 Euro an steuerfreien Zuschlägen
nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem
Basiszinssatz aus 1.709,89 Euro seit dem 1. Januar 2009,
aus weiteren 2.769,29 Euro seit dem 1. Januar 2010 und
aus weiteren 2.668,46 Euro seit dem 1. Januar 2011 zu
zahlen.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt und geltend gemacht, die vertragliche Vergütungsabrede enthalte keine dynamische Inbezugnahme des TVöD. Zumindest sei ein entsprechendes Entgelt anteilig der Verlängerung der Wochenarbeitszeit im öffentlichen Dienst Nordrhein-Westfalens von 38,5 auf 39 Stunden ab Juli 2008 zu kürzen. Zudem seien mögliche Ansprüche des Klägers nach § 63 BMT-G bzw. § 37 TVöD wegen nicht rechtzeitiger Geltendmachung verfallen. Die entsprechende Regelung der BV gölte trotz deren Unwirksamkeit individualrechtlich fort. Schließlich sei der Kläger wegen einer Abtretung nicht mehr aktivlegitimiert. 11

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Beklagten zurückgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt die Beklagte ihr Klageabweisungsbegehren weiter. 12

Entscheidungsgründe

Die Revision der Beklagten ist unbegründet. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Beklagten gegen das der Klage stattgebende Urteil des Arbeitsgerichts zu Recht zurückgewiesen. Die Klage ist zulässig und begründet. 13

I. Die Klage ist zulässig. Der Kläger ist hinsichtlich der gesamten Klageforderung prozessführungsbefugt. 14

1. Die Prozessführungsbefugnis ist das Recht, einen Prozess als die richtige Partei im eigenen Namen zu führen. Sie ist als Prozessvoraussetzung in jeder Lage des Verfahrens, auch in der Revisionsinstanz, von Amts wegen zu prüfen (*BAG 1. September 2010 - 5 AZR 700/09 - Rn. 10, BAGE 135, 255; 19. Februar 2014 - 5 AZR 1047/12 - Rn. 16*). 15

2. Nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts hat der Kläger am 12. September 2005 zur Sicherung eines Darlehens der TBank den pfändbaren Teil seines Arbeitseinkommens abgetreten, was die Darlehensgeberin am 16

25. Januar 2007 gegenüber der Beklagten offengelegt hat. Der durch gerichtlichen Beschluss festgestellte Schuldenbereinigungsplan hat nach § 308 Abs. 1 Satz 2 InsO in der bis zum 30. Juni 2014 geltenden Fassung (im Folgenden aF) die Wirkung eines vollstreckbaren Prozessvergleichs iSd. § 794 Abs. 1 Nr. 1 ZPO und gestaltet die betreffenden Forderungen materiell-rechtlich um (*BGH 21. Februar 2008 - IX ZR 202/06 - Rn. 16*). Je nach Reichweite des Plans (*vgl. § 305 Abs. 1 Nr. 4 InsO aF*) kann sich die materiell-rechtliche Gestaltung auch auf Sicherungsrechte beziehen (*HK-InsO/Waltenberger 7. Aufl. § 308 InsO aF Rn. 6*). Nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts ist davon auszugehen, dass die Sicherheit der TBank durch den Schuldenbereinigungsplan nicht berührt worden ist. Der Kläger ist deshalb nicht Inhaber der Klageforderung, soweit diese der Pfändung unterliegt, und kann sie nur in gewillkürter Prozessstandschaft in eigenem Namen gerichtlich geltend machen.

a) Die gerichtliche Geltendmachung eines fremden Rechts im eigenen Namen ist ein anerkanntes Institut des Prozessrechts. Neben der gesetzlichen Prozessstandschaft wird in der ständigen Rechtsprechung auch die Prozessstandschaft kraft Ermächtigung, die sog. gewillkürte Prozessstandschaft, anerkannt. Sie setzt neben der wirksamen Ermächtigung durch den Berechtigten ein eigenes schutzwürdiges Interesse des Klägers voraus. Wirksamkeit und Bestand einer Prozessführungsermächtigung richtet sich nach dem materiellen Recht. Die Prozessführungsermächtigung kann nach Klageerhebung erteilt werden und wirkt bei offengelegter Prozessstandschaft auf den Zeitpunkt der Klageerhebung zurück. Ein eigenes rechtsschutzwürdiges Interesse liegt vor, wenn die Entscheidung des Prozesses die eigene Rechtslage des Prozessführenden günstig beeinflusst (*BAG 23. September 2009 - 5 AZR 518/08 - Rn. 14; 19. Februar 2014 - 5 AZR 1047/12 - Rn. 21 - jeweils mwN*).

17

b) Der Kläger hat ein rechtsschutzwürdiges Eigeninteresse an der Geltendmachung der an die TBank abgetretenen Ansprüche. 18

Eine natürliche Person, die sich - anstelle der Eröffnung des Insolvenzverfahrens (*vgl. § 308 Abs. 2 InsO aF*) - einem Schuldenbereinigungsplan unterworfen und verpflichtet hat, den pfändbaren Teil ihres Einkommens zur Schuldenbereinigung einzusetzen, hat regelmäßig ein schutzwürdiges Eigeninteresse daran, eine zur Schuldentilgung zu verwendende Forderung im eigenen Namen geltend zu machen und so ihre Verbindlichkeiten zu tilgen (*siehe zur vergleichbaren Situation bei der eröffneten Verbraucherinsolvenz mit Antrag auf Restschuldbefreiung BAG 19. Februar 2014 - 5 AZR 1047/12 - Rn. 23*). 19

Daran ändert das von der Revision angeführte Kostenerstattungsinteresse der Beklagten nichts. Niemand hat Anspruch darauf, nur von einem zahlungskräftigen Kläger verklagt zu werden. Aus diesem Grunde hat der Bundesgerichtshof in der von der Revision angezogenen Entscheidung der gewillkürten Prozessstandschaft nur bei einem erkennbaren Missbrauch die Anerkennung versagt (*BGH 24. Oktober 1985 - VII ZR 337/84 - zu 2 c der Gründe, BGHZ 96, 151*). Ein solcher liegt im Streitfall nicht vor. Zudem wiegt im arbeitsgerichtlichen Verfahren das Kostenerstattungsinteresse der Beklagten gering. Nach § 12a Abs. 1 Satz 1 ArbGG hat die obsiegende Partei auch bei einem solventen Gegner keinen Anspruch auf Entschädigung wegen Zeitversäumnis und auf Erstattung der Kosten für die Zuziehung eines Prozessbevollmächtigten. Überdies wird eine unbemittelte Partei in der Regel - so auch im Streitfall - einen Prozess nur mit Prozesshilfe führen können, so dass über § 114 ZPO „Schutz“ vor aussichtslosen oder mutwilligen Klagen besteht. 20

c) Nach der nicht angegriffenen Feststellung des Landesarbeitsgerichts umfasst die Ermächtigung der TBank alle pfändbaren Beträge der streitgegenständlichen Forderungen. Hinsichtlich der unpfändbaren Teile des Arbeitseinkommens ist der Kläger Forderungsinhaber geblieben, § 400 BGB. 21

II. Die Klage ist begründet. 22

1. Die Parteien haben im Arbeitsvertrag vom 30. Juni 1999 eine dynamische Vergütung vereinbart, die auch die Tarifsukzession im öffentlichen Dienst umfasst. Das ergibt die - ergänzende - Auslegung des § 2 Arbeitsvertrag, wonach der Kläger eine Vergütung „nach Lohngruppe IV“ erhält. Bei dieser Klausel handelt es sich nach der vom Landesarbeitsgericht in Übereinstimmung mit der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (*vgl. zB BAG 15. Mai 2013 - 10 AZR 325/12 - Rn. 17 mwN*) vorgenommenen rechtlichen Wertung, die von der Revision nicht angegriffen wird, um eine Allgemeine Geschäftsbedingung (§ 305 Abs. 1 Satz 1 und Satz 2 BGB). 23

2. Nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ist die pauschale Bezugnahme im Arbeitsvertrag auf tarifliche Vergütungsbestimmungen ohne Nennung fester Beträge und ohne Angabe einer konkret nach Datum festgelegten Fassung des in Bezug genommenen Tarifvertrags dynamisch zu verstehen, es sei denn, eindeutige Hinweise sprechen für eine statische Bezugnahme (*vgl. BAG 21. August 2013 - 5 AZR 581/11 - Rn. 23 mwN*). Hiervon ausgehend haben die Parteien mit § 2 Arbeitsvertrag die Vergütung zeitlich dynamisch, orientiert an der in Bezug genommenen tariflichen Vergütungsgruppe gestaltet, denn an Hinweisen auf eine statische Bezugnahme fehlt es. Das bestätigt die tatsächliche Handhabung der Beklagten, die unstreitig bis zur Tarifsukzession im öffentlichen Dienst die dortigen Tariferhöhungen weitergegeben hat. 24

Dass die Vergütungsabrede dynamisch zu verstehen ist, unterstreicht § 2 Halbs. 2 Arbeitsvertrag, wenn dort festgehalten ist, der Stundenlohn betrage „z.Z.“ DM 24,05 brutto. Der durchschnittliche Arbeitnehmer darf die Formulierung „zurzeit“ so verstehen, dass der als Stundenlohn festgehaltene Euro-Betrag nicht für die Dauer des Arbeitsverhältnisses statisch sein, sondern sich entsprechend der in Bezug genommenen Lohngruppe entwickeln soll (*vgl. BAG 13. Februar 2013 - 5 AZR 2/12 - Rn. 17*). Ein Arbeitgeber würde - wenn er die von ihm gestellte Klausel nicht so verstanden wissen wollte, den Zusatz „zurzeit“ unterlassen, um klar und deutlich zum Ausdruck zu bringen (*vgl. § 307*) 25

Abs. 1 Satz 2 BGB), dass sich der festgehaltene Stundenlohn nur durch Parteivereinbarung erhöhen wird.

3. Anders als in Parallelfällen von Angestellten, in denen in der Vergütungsabrede das Tarifwerk, nach dessen Vergütungsgruppen sich die Vergütung richten soll, benannt ist („BAT“), fehlt beim Kläger - und anderen als „Arbeiter“ bei der Beklagten Beschäftigten - eine solche ausdrückliche Benennung der in Bezug genommenen Vergütungsordnung. Dass es die des BMT-G ist, ergibt aber die Auslegung der Klausel. Die Beklagte kann im weitesten Sinne aufgrund ihrer Mehrheitsgesellschafterin und ihren Aufgaben dem kommunalen öffentlichen Dienst zugerechnet werden. Ihr durchschnittlicher Vertragspartner darf deshalb davon ausgehen, dass sich mit einer Klausel wie die dem Kläger gestellte die Vergütung nach der festgehaltenen Lohngruppe des im Bereich der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände geltenden Tarifwerks, also dem BMT-G, richten soll. Ein Arbeitgeber würde - wenn er die von ihm gestellte Klausel nicht so verstanden wissen wollte - ein anderes Bezugsobjekt in der Klausel benennen, um klar und deutlich zum Ausdruck zu bringen (*vgl. § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB*), dass er trotz seiner Nähe zum öffentlichen Dienst nicht die dort geltende Vergütungsordnung zur Anwendung bringen will. Die Anknüpfung der Vergütungsabrede an eine Lohngruppe des BMT-G bestätigt die tatsächliche Handhabung der Beklagten, die unstreitig bis zur Tarifsukzession im öffentlichen Dienst des Bundes und der Kommunen die dortigen Tarifierhöhungen weitergegeben und zudem den Kläger aus Anlass der Tarifsukzession in eine Entgeltgruppe des TVöD übergeleitet hat. Wegen des objektiven Maßstabs bei der Auslegung Allgemeiner Geschäftsbedingungen kommt es nicht darauf an, ob die Beklage bei der Klausel des § 2 Arbeitsvertrag möglicherweise ein anderes Bezugsobjekt im Auge hatte.

4. Die Vergütung des Klägers richtet sich seit dem 1. Oktober 2005 nach dem TVöD und dem TVÜ-VKA. Das ergibt eine ergänzende Vertragsauslegung. 27

a) Der Wortlaut des § 2 Arbeitsvertrag trägt eine Erstreckung auf den TVöD nicht. Dieser ist nicht identisch mit dem BMT-G. Ein Zusatz, dass auch die den „BMT-G ersetzenden Tarifverträge“ Anwendung finden sollen, fehlt. § 2 28

Arbeitsvertrag ist damit zeit-, nicht jedoch inhaltlich dynamisch ausgestaltet (vgl. BAG 16. Dezember 2009 - 5 AZR 888/08 - Rn. 15 f.).

b) Durch die Tarifsukzession im öffentlichen Dienst ist jedoch nachträglich 29
eine Regelungslücke entstanden, die im Wege ergänzender Vertragsauslegung
zu schließen ist. Dazu ist zu fragen, was die Parteien bei einer angemessenen
Abwägung ihrer Interessen nach Treu und Glauben als redliche Vertragspartei-
en vereinbart hätten, wenn ihnen die Unvollständigkeit ihrer Regelung bekannt
gewesen wäre (BAG 16. Dezember 2009 - 5 AZR 888/08 - Rn. 18 ff., seither st.
Rspr.).

Dabei ergibt sich aus der dynamischen Ausgestaltung der Vergütungs- 30
regelung zum einen der Wille der Parteien, die Vergütung nicht in einer be-
stimmten Höhe bis zu einer Vertragsänderung festzuschreiben, sondern
sie - dynamisch - an der jeweiligen Höhe der Vergütung der Angestellten im
öffentlichen Dienst auszurichten. Deshalb hätten die Parteien für den Fall einer
Tarifsukzession das dem der Vergütungsabrede zugrunde liegende tarifliche
Regelungswerk nachfolgende tarifliche Regelungswerk als Bezugsobjekt der
Vergütung vereinbart, weil ein „Einfrieren“ der Vergütung auf den Zeitpunkt der
Tarifsukzession nicht ihren Interessen entsprach.

Zum anderen haben sich die Parteien mit der dynamischen Ausgestal- 31
tung der Vergütung für die Zukunft insoweit der Regelungsmacht der Tarifver-
tragsparteien des öffentlichen Dienstes anvertraut. Die mit der Tarifsukzession
verbundene Änderung der Tarifwerke wirkt nicht anders auf die Vergütungsab-
rede ein als eine (tiefgreifende) inhaltliche Änderung des in der Vergütungsab-
rede benannten oder ihr zugrunde liegenden Tarifvertrags. Mit dem Nachvoll-
ziehen der Tarifsukzession auf arbeitsvertraglicher Ebene werden die Parteien
nicht anders gestellt, als sie stünden, wenn die Tarifvertragsparteien des öffent-
lichen Dienstes den BMT-G reformiert und ihm einen neuen Inhalt gegeben hät-
ten.

c) Durch ergänzende Vertragsauslegung ist weiter zu bestimmen, welche 32
Nachfolgeregelung für die Vergütung des Klägers nach § 2 Arbeitsvertrag maß-
gebend sein soll. Es ist zu fragen, welches Tarifwerk die Parteien in Bezug ge-

nommen hätten, wenn sie eine Tarifsukzession bedacht hätten. Dies ist der TVöD in der im Bereich der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) geltenden Fassung, weil die Beklagte aufgrund ihrer Mehrheitsgesellschafterin und ihren Aufgaben am ehesten dem öffentlichen Dienst der Kommunen zuzurechnen ist. Dementsprechend hat die Beklagte, die nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts Mitglied im Kommunalen Arbeitgeberverband werden könnte, selbst eine Überleitung in die Entgeltgruppen des TVöD nach dem Tarifvertrag zur Überleitung der Beschäftigten der kommunalen Arbeitgeber in den TVöD und zur Regelung des Übergangsrechts vom 13. September 2005 (TVÜ-VKA) vorgenommen.

d) Die zeitdynamische Verweisung umfasst auch tarifliche „Einmalzahlungen“, die an die Stelle einer prozentualen Erhöhung der Vergütung treten (*BAG 18. Mai 2011 - 5 AZR 213/09 - Rn. 26 mwN*). Die Einmalzahlung 2009 ist eine zu der prozentualen Erhöhung tretende, mit dem Entgelt für Januar 2009 fällige (einmalige) Vergütung und keine von einem unmittelbaren Gegenleistungsbezug unabhängige Sonderzahlung. Sie setzt voraus, dass der Beschäftigte an mindestens einem Tag des Monats Januar 2009 Anspruch auf Entgelt hat, § 2 TV über die einmalige Sonderzahlung 2009 vom 31. März 2008. 33

5. Die Höhe der Differenzvergütung ist nach der von der Revision nicht angegriffenen tatsächlichen Feststellung des Landesarbeitsgerichts in der Berufungsinstanz unstreitig geworden. Deshalb kommt es nicht darauf an, dass der Kläger zur Berechnung der Differenzvergütung das tarifliche Tabellenentgelt, das ein monatliches ist (§ 15 Abs. 1 Satz 1 TVöD), entsprechend der Praxis der Beklagten in einen Stundenlohn umgerechnet und dabei - wiederum der Praxis der Beklagten folgend - bei einer betriebsüblichen Arbeitszeit von 38,5 Wochenstunden von 166,9 Monatsstunden ausgegangen ist, obwohl der TVöD eine Bestimmung über die Monatsarbeitszeit nicht enthält und der Sechste Senat des Bundesarbeitsgerichts zur Ermittlung einer rechnerischen regelmäßigen monatlichen Arbeitszeit im öffentlichen Dienst den Faktor 4,348 verwendet (*vgl. BAG 27. März 2014 - 6 AZR 621/12 - Rn. 27 mwN*). 34

- III. Die Vergütung des Klägers ist nicht wegen der zum 1. Juli 2008 erfolgten Verlängerung der Arbeitszeit im öffentlichen Dienst der Kommunen von 38,5 auf 39 Wochenstunden zu reduzieren. Denn die durch die Tarifsukzession im öffentlichen Dienst entstandene nachträgliche Regelungslücke ist zu diesem Zeitpunkt zu schließen. Das danach ermittelte Entgelt mindert sich allein wegen der späteren Verlängerung der Regelarbeitszeit im öffentlichen Dienst nicht. Das hat der Senat in dem Parallelverfahren - 5 AZR 481/13 - entschieden. Auf die Begründung dieses Urteils (*Rn. 24 ff.*) wird verwiesen. 35
- IV. Die streitgegenständlichen Forderungen sind nicht verfallen. Der Kläger musste weder die Ausschlussfrist des § 37 TVöD noch die des § 63 BMT-G beachten. Auch insoweit wird auf die Entscheidungsgründe des Urteils in dem Parallelverfahren - 5 AZR 481/13 - vom heutigen Tag verwiesen (*Rn. 28 ff.*). 36
- V. Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 Abs. 1 ZPO. 37

Müller-Glöge

Biebl

Weber

Dombrowsky

Zorn