

Bundesarbeitsgericht
Vierter Senat

Urteil vom 21. Mai 2025
- 4 AZR 166/24 -
ECLI:DE:BAG:2025:210525.U.4AZR166.24.0

I. Arbeitsgericht Oberhausen

Urteil vom 22. Februar 2024
- 2 Ca 1039/23 -

II. Landesarbeitsgericht Düsseldorf

Urteil vom 11. Juni 2024
- 8 SLa 175/24 -

Entscheidungsstichworte:

Auslegung einer vertraglichen Bezugnahmeregelung - Inflationsausgleichsprämie - ergänzende Vertragsauslegung

Hinweis des Senats:

Führende Entscheidung zu weiteren Parallelsachen

BUNDESARBEITSGERICHT



4 AZR 166/24
8 SLa 175/24
Landesarbeitsgericht
Düsseldorf

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
21. Mai 2025

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 21. Mai 2025 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Prof. Dr. Treber, die Richterinnen am Bundesarbeitsgericht Dr. Rennpferdt und Klug sowie den ehrenamtlichen Richter Kiefer und die ehrenamtliche Richterin Mayr für Recht erkannt:

1. Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 11. Juni 2024 - 8 SLa 175/24 - aufgehoben.
2. Die Berufung der Klägerin gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Oberhausen vom 22. Februar 2024 - 2 Ca 1039/23 - wird zurückgewiesen.
3. Die Klägerin hat die Kosten des Berufungs- und Revisionsverfahrens zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über einen Anspruch der Klägerin auf Zahlung einer Inflationsausgleichsprämie. 1

Die Klägerin ist seit dem 1. Januar 1995 bei der Beklagten und ihren Rechtsvorgängerinnen als Altenpflegehelferin beschäftigt. Der Arbeitsvertrag vom 13. Dezember 1994 enthält ua. folgende Regelungen: 2

„§ 2 Vergütung

Der Mitarbeiter erhält eine monatliche Vergütung der Gruppe: KR I, Stufe 4

Monatslohn/Gehalt 3.226,87 DM

Stundenlohn 19,34 DM

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

...

§ 7 Sonstige betriebliche/gesetzliche Regelungen

Es gelten alle betrieblichen Regelungen, sofern in diesem Arbeitsvertrag keine andere Vereinbarung getroffen ist sowie die Bestimmungen des allgemeinen Arbeitsrechts.“

Die von der Rechtsvorgängerin der Beklagten und dem bei ihr gebildeten Betriebsrat im September 1995 geschlossene „Betriebsvereinbarung zur Regelung der arbeitsrechtlichen Verhältnisse für die Angestellten, Arbeiter/-innen und 3

Auszubildenden der S“, die rückwirkend zum 1. Juli 1995 in Kraft getreten ist, hat ua. folgenden Inhalt:

„§ 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, 2 und 3 treten zu dem Zeitpunkt in Kraft, in denen die Änderungen beziehungsweise Ergänzungen für Angestellte, Arbeiter/-innen und Auszubildende des Bundes und der Länder wirksam werden

...

§ 3 Sonderregelungen

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

...“

Nach Inkrafttreten der §§ 12, 13 des Tarifvertrags für den öffentlichen Dienst im Bereich der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (TVöD/VKA) und dessen Anlage 1 - Entgeltordnung (VKA) zum TVöD/VKA am 1. Januar 2017 stritt die Klägerin mit der Rechtsvorgängerin der Beklagten zunächst vor dem Arbeitsgericht Oberhausen und sodann dem Landesarbeitsgericht Düsseldorf über die Reichweite der arbeitsvertraglichen Bezugnahmeregelung. Die damaligen Parteien schlossen nach gerichtlichem Hinweis auf die in einem Parallelverfahren ergangene Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 11. April 2018 (- 4 AZR 119/17 - BAGE 162, 293) im Verfahren vor dem Landesarbeitsgericht (- 7 Sa 690/17 -) einen Vergleich mit ua. folgendem Inhalt:

4

„IV.

Die Beklagte wird die Klägerin ab dem 01.12.2018 in der Entgeltgruppe P5 TVöD mit einer individuellen Endstufe in Höhe von zur Zeit 2.854,51 € brutto vergüten.“

Durch Art. 2 des Gesetzes zur temporären Senkung des Umsatzsteuersatzes auf Gaslieferungen über das Erdgasnetz vom 19. Oktober 2022 (*BGBI. I S. 1743*) wurde § 3 Nr. 11 Buchst. c in das Einkommensteuergesetz (EStG) eingefügt. Danach waren „zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn vom Arbeitgeber in der Zeit vom 26. Oktober 2022 bis zum 31. Dezember 2024 in Form von Zuschüssen und Sachbezügen gewährte Leistungen zur Abmilderung der gestiegenen Verbraucherpreise bis zu einem Betrag von 3.000 Euro“ steuerfrei.

5

Der in der „Einigung in der Tarifverhandlung für die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes von Bund und Kommunen 2023“ vom 22. April 2023 festgehaltene Tarifabschluss sah ua. Folgendes vor:

6

„1. Entgelt

a) Lineare Erhöhung

Die Tabellenentgelte werden einschließlich der Beträge aus individuellen Zwischen- und Endstufen sowie der Tabellenwerte der Entgeltgruppen 2Ü und 15Ü ab dem 1. März 2024 um 200 Euro und anschließend um 5,5 Prozent erhöht. ...

b) Inflationsausgleich

Die Parteien schließen den sich aus der Anlage ergebenden ‚Tarifvertrag über Sonderzahlungen zur Abmilderung der gestiegenen Verbraucherpreise (TV Inflationsausgleich)‘.

Der TV Inflationsausgleich vom 22. April 2023 lautet auszugsweise wie folgt:

7

„§ 2

Inflationsausgleich 2023

- (1) Personen, die unter den Geltungsbereich dieses Tarifvertrags fallen, erhalten eine einmalige Sonderzahlung mit dem Entgelt für den Monat Juni 2023 (**Inflationsausgleich 2023**), wenn ihr Arbeitsverhältnis am 1. Mai 2023 bestand und an mindestens einem Tag zwischen dem 1. Januar 2023 und dem 31. Mai 2023 Anspruch auf Entgelt bestanden hat.
- (2) Die Höhe des Inflationsausgleichs 2023 beträgt für Personen, die unter den Geltungsbereich des TVöD,

des TV-V oder des TV-Wald-Bund fallen, 1.240 Euro.

...

§ 3

Monatliche Sonderzahlungen

- (1) Personen, die unter den Geltungsbereich dieses Tarifvertrags fallen, erhalten in den Monaten Juli 2023 bis Februar 2024 (Bezugsmonate) **monatliche Sonderzahlungen**. Die Auszahlung erfolgt mit dem Entgelt des jeweiligen Bezugsmonats. Der Anspruch auf den monatlichen Inflationsausgleich besteht jeweils nur, wenn in dem Bezugsmonat ein Arbeitsverhältnis besteht und an mindestens einem Tag im Bezugsmonat ein Anspruch auf Entgelt bestanden hat.
- (2) Die Höhe der monatlichen Sonderzahlungen beträgt für Personen, die unter den Geltungsbereich des TVöD, des TV-V oder des TV-Wald-Bund fallen, 220 Euro. ...

§ 4

Gemeinsame Bestimmungen für die Sonderzahlungen nach §§ 2 und 3

- (1) Der Inflationsausgleich 2023 nach § 2 sowie die monatlichen Sonderzahlungen nach § 3 werden jeweils zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Entgelt gewährt. Es handelt sich jeweils um einen Zuschuss des Arbeitgebers zur Abmilderung der gestiegenen Verbraucherpreise im Sinne des § 3 Nummer 11c des Einkommensteuergesetzes.
- (2) Anspruch auf Entgelt im Sinne des § 2 Absatz 1 bzw. § 3 Absatz 1 Satz 3 sind auch der Anspruch auf Entgeltfortzahlung aus Anlass der in § 21 Satz 1 TVöD bzw. § 6 Absatz 3 TV-V und § 11 TV-Fleischuntersuchung genannten Ereignisse und der Anspruch auf Krankengeldzuschuss (§ 22 Absatz 2 und 3 TVöD bzw. § 13 Absatz 1 S. 2 TV-V und § 12 TV-Fleischuntersuchung), auch wenn dieser wegen der Höhe der Barleistungen des Sozialversicherungsträgers nicht gezahlt wird. ... Einem Anspruch auf Entgelt gleichgestellt ist der Bezug von Krankengeld nach § 45 SGB V oder entsprechender gesetzlicher Leistungen, Leistungen nach § 56 IfSG, Kurzarbeitergeld und Leistungen nach §§ 18 bis 20 MuSchG.
- (3) Der Inflationsausgleich 2023 und die monatlichen Sonderzahlungen sind kein zusatzversorgungspflichtiges Entgelt.

- (4) Der Inflationsausgleich 2023 und die monatlichen Sonderzahlungen sind bei der Bemessung sonstiger Leistungen nicht zu berücksichtigen.“

Die Beklagte zahlte weder den Inflationsausgleich 2023 nach § 2 TV In- 8
flationsausgleich noch die monatlichen Sonderzahlungen nach § 3 TV Inflation-
ausgleich an die Klägerin.

Diese hat mit ihrer Klage die Auffassung vertreten, die Beklagte sei 9
aufgrund der arbeitsvertraglichen Vereinbarungen zur Zahlung der in § 2 und § 3
TV Inflationausgleich geregelten Sonderzahlungen verpflichtet. Die Parteien
hätten zwar keine Bezugnahme auf das gesamte Tarifwerk des TVöD vereinbart.
Die Vergütung der Klägerin habe aber an der Vergütung einer Beschäftigten in
der gleichen Entgeltgruppe ausgerichtet werden sollen. Dementsprechend er-
fasse die Bezugnahme in § 2 des Arbeitsvertrags auch an die Stelle von Erhö-
hungen des Tabellenentgelts tretende Sonderzahlungen wie diejenigen nach
dem TV Inflationausgleich. Das ergebe sich jedenfalls aufgrund einer ergänzen-
den Vertragsauslegung. Die Arbeitsvertragsparteien hätten bei Abschluss des
Arbeitsvertrags nicht vorhersehen können, dass der Gesetzgeber eine Regelung
wie § 3 Nr. 11 Buchst. c EStG schaffe.

Die Klägerin hat zuletzt beantragt, 10
die Beklagte zu verurteilen, an sie 3.000,00 Euro als steuer-
und sozialversicherungsfreie Inflationsausgleichsprämie
nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem
Basiszinssatz aus 2.780,00 Euro seit dem 1. Februar 2024
und aus weiteren 220,00 Euro seit dem 1. März 2024 zu
zahlen.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt und die Auffassung vertre- 11
ten, die vertragliche Bezugnahmeregelung erfasse nur das Tabellenentgelt. Die
Sonderzahlungen nach dem TV Inflationausgleich seien nicht Bestandteil des
Tabellenentgelts.

Das Arbeitsgericht hat die - ursprünglich teilweise auf Zahlung und teil- 12
weise auf Feststellung einer (zukünftigen) Zahlungspflicht gerichtete - Klage ab-

gewiesen. Auf die Berufung der Klägerin hat das Landesarbeitsgericht die Entscheidung abgeändert und der - nunmehr insgesamt auf Zahlung gerichteten - Klage stattgegeben. Mit ihrer Revision begehrt die Beklagte die Wiederherstellung der erstinstanzlichen Entscheidung.

Entscheidungsgründe

Die zulässige Revision ist begründet. Die Berufung der Klägerin war zurückzuweisen. Entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts ist die zulässige Klage unbegründet. 13

I. Der Übergang vom Feststellungs- zum Leistungsantrag in der Berufungsinstanz war zulässig. Es handelt sich lediglich um eine Erweiterung des erstinstanzlichen Klageantrags bei gleichbleibendem Klagegrund nach § 264 Nr. 2 ZPO und nicht um eine Klageänderung iSv. § 263 ZPO (*vgl. BAG 16. Dezember 2021 - 8 AZR 498/20 - Rn. 14, BAGE 177, 45; 19. Dezember 2018 - 10 AZR 233/18 - Rn. 18, BAGE 165, 19*). 14

II. Die Klage ist unbegründet. 15

1. Sie ist nicht bereits un schlüssig, weil die Klägerin nicht nur den Zahlungsanspruch, sondern auch die Klärung der Frage, ob die Zahlung „steuer- und sozialversicherungsfrei“ zu erfolgen hat, erstreben würde. Das ist nicht der Fall. Eine solche Verurteilung wäre nur im Fall einer Nettolohnvereinbarung möglich. Hierauf beruft sich die Klägerin aber nicht (*vgl. zur Frage der Verurteilung zu einer Nettzahlung BAG 24. Februar 2021 - 10 AZR 130/19 - Rn. 34 ff.; zu einer Inflationsausgleichsprämie BAG 12. November 2024 - 9 AZR 71/24 - Rn. 49*). Vielmehr geht sie ersichtlich schlicht davon aus, dass die Inflationsausgleichsprämie aufgrund der geltenden Rechtslage steuer- und sozialversicherungsabgabenfrei zu zahlen ist. Dementsprechend soll im vorliegenden Rechtsstreit keine Klärung dieser Frage erfolgen. Diese ist in dessen Verlauf auch nicht thematisiert worden. 16

2. Die Klägerin hat keinen Anspruch auf Zahlung von 3.000,00 Euro nebst Zinsen aus § 2 des Arbeitsvertrags iVm. §§ 2, 3 TV Inflationsausgleich. 17
- a) Auf das Arbeitsverhältnis finden kraft vertraglicher Bezugnahme nur die Eingruppierungs- und Vergütungsregelungen des TVöD/VKA, nicht aber sonstige Teile des TVöD/VKA oder andere für den öffentlichen Dienst im Bereich der VKA geschlossene Tarifverträge Anwendung. 18
- aa) Bei den arbeitsvertraglichen Vereinbarungen der Parteien handelt es sich um solche, die nach den Regelungen über Allgemeine Geschäftsbedingungen auszulegen und deren Auslegung durch das Landesarbeitsgericht in der Revisionsinstanz voll überprüfbar sind (*vgl. BAG 12. Juni 2024 - 4 AZR 202/23 - Rn. 20 mwN*). 19
- bb) Allgemeine Geschäftsbedingungen sind nach ihrem objektiven Inhalt und typischen Sinn einheitlich so auszulegen, wie sie von verständigen und redlichen Vertragspartnern unter Abwägung der Interessen der normalerweise beteiligten Verkehrskreise verstanden werden. Dabei sind die Verständnismöglichkeiten des durchschnittlichen Vertragspartners des Verwenders zugrunde zu legen. Ansatzpunkt für die Auslegung Allgemeiner Geschäftsbedingungen ist in erster Linie der Vertragswortlaut. Von Bedeutung für das Auslegungsergebnis sind ferner der von den Vertragsparteien verfolgte Regelungszweck sowie die der jeweils anderen Seite erkennbare Interessenlage der Beteiligten (*BAG 12. Juni 2024 - 4 AZR 202/23 - Rn. 21 mwN*). 20
- cc) Die vertragliche Regelung war ursprünglich als zeitdynamische Bezugnahme auf die Eingruppierungs- und Vergütungsregelungen des Bundes-Angestelltentarifvertrags (BAT) zu verstehen. Diese ist durch die Betriebsvereinbarung aus 1995 nicht verändert worden. Mit Ablösung des BAT durch den TVöD führt sie - im Wege ergänzender Vertragsauslegung - zur Anwendbarkeit der Entgeltordnung des TVöD/VKA auf das Arbeitsverhältnis der Parteien. Das hat der Senat in der Entscheidung vom 11. April 2018 für eine inhaltsgleiche Klausel bereits ausführlich begründet. Hierauf wird zur Vermeidung von Wiederholungen verwiesen (*BAG 11. April 2018 - 4 AZR 119/17 - Rn. 31 ff., 36 ff., 42 ff.*, 21

BAGE 162, 293). Dementsprechend ist der Anspruch der Klägerin auf Zahlung einer Vergütung nach Entgeltgruppe P5 TVöD/VKA im gerichtlichen Vergleich festgehalten.

dd) Die Bezugnahme ist ausdrücklich auf die Vergütung einschließlich der Tarifaufschlag und dabei - zum Zeitpunkt des Abschlusses der Vereinbarung - die Vergütungsgruppe Kr. I Stufe 4 BAT beschränkt. Damit waren ursprünglich die §§ 22, 23 iVm. § 26 BAT sowie die jeweiligen Vergütungstarifverträge erfasst. Nach Überleitung in den TVöD/VKA und Zusammenführung der Grundvergütung, des Ortszuschlags und der allgemeinen Zulage zu einer Gesamtvergütung (*§ 5 Abs. 2 Satz 1 des Tarifvertrags zur Überleitung der Beschäftigten der kommunalen Arbeitgeber in den TVöD und zur Regelung des Übergangsrechts - TVÜ-VKA*) bezieht sich die Regelung auf diese Gesamtvergütung. 22

ee) Zusätzliche Tarifbestimmungen werden nicht in Bezug genommen. Mit der Vergütung nach Kr. I Stufe 4 BAT sollen „alle weitergehenden Ansprüche“ abgegolten sein. Eine allgemeine Bezugnahme auf den BAT sowie nachfolgend auf den TVöD/VKA oder auch nur einzelne weitere in diesen vorgesehene Zahlungen, wie zB die Jahressonderzahlung (*§ 20 TVöD/VKA*), ist nicht erfolgt. 23

b) Bei dem Inflationsausgleich 2023 nach § 2 TV Inflationsausgleich und den monatlichen Sonderzahlungen nach dessen § 3 handelt es sich nicht um Teile der Gesamtvergütung. Sie sind daher nicht von der Bezugnahme erfasst. 24

aa) Nach § 4 Abs. 1 Satz 1 TV Inflationsausgleich werden der Inflationsausgleich 2023 und die monatlichen Sonderzahlungen ausdrücklich „zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Entgelt gewährt“. Sie sind daher nach dem Willen der Tarifvertragsparteien gerade nicht Teil des regelmäßig geschuldeten Entgelts. Dies verdeutlicht auch die Zweckbestimmung in § 4 Abs. 1 Satz 2 TV Inflationsausgleich. Danach soll es sich um einen Zuschuss des Arbeitgebers zur Abmilderung der gestiegenen Verbraucherpreise iSd. § 3 Nr. 11 Buchst. c EStG handeln und nicht um Vergütung (*vgl. hierzu auch BAG 12. November 2024 - 9 AZR 71/24 - Rn. 39 ff.*). 25

bb) Zudem stehen die Regelungen zu den Anspruchsvoraussetzungen und -berechtigten einer Annahme entgegen, es handele sich bei dem Inflationsausgleich 2023 oder den monatlichen Sonderzahlungen um Vergütung. 26

(1) Das ergibt sich allerdings nicht bereits aus der von der jeweiligen Vergütung unabhängigen Festsetzung eines einheitlichen Betrags für die Sonderzahlungen. Eine solche widerspricht nicht grundsätzlich einer Einordnung als Vergütung (*BAG 21. Juli 2021 - 5 AZR 10/21 - Rn. 27; 21. September 2011 - 5 AZR 265/10 - Rn. 16*). Die Tatsache, dass Teilzeitbeschäftigte nur eine anteilige Zahlung erhalten (§ 2 Abs. 2 Satz 3, § 3 Abs. 2 Satz 3 *TV Inflationsausgleich iVm. § 24 Abs. 2 TVöD/VKA*) spricht eher für die Annahme, es solle tatsächlich geleistete Arbeit zusätzlich vergütet werden (*BAG 21. September 2011 - 5 AZR 265/10 - Rn. 13*). 27

(2) Voraussetzung für den Anspruch ist aber der Bestand des Arbeitsverhältnisses am 1. Mai 2023 (*Inflationsausgleich 2023, § 2 Abs. 1 TV Inflationsausgleich*) oder im Bezugsmonat (*monatliche Sonderzahlung, § 3 Abs. 1 Satz 3 TV Inflationsausgleich*). Diese Stichtagsregelungen sprechen für den Zweck, erwiesene Betriebstreue zu honorieren, schließen allerdings ebenfalls nicht aus, daneben auch die erbrachte Arbeitsleistung vergüten zu wollen (*BAG 12. November 2024 - 9 AZR 71/24 - Rn. 43; 8. September 2021 - 10 AZR 322/19 - Rn. 51 ff., BAGE 175, 367*). Der fehlende Vergütungscharakter wird jedoch dadurch bestätigt, dass eine Arbeitsleistung nicht zwingend vorausgesetzt ist. Es muss zwar grundsätzlich an einem Tag im Bezugszeitraum ein Anspruch auf Entgelt bestanden haben (§ 2 Abs. 1, § 3 Abs. 1 Satz 3 *TV Inflationsausgleich*), nach § 4 Abs. 2 Satz 1 *TV Inflationsausgleich* ist aber auch ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung aus Anlass der in § 21 Satz 1 *TVöD* genannten Ereignisse und ein Krankengeldzuschuss oder gemäß § 4 Abs. 2 Satz 3 *TV Inflationsausgleich* der Bezug von Krankengeld nach § 45 *SGB V* oder entsprechender gesetzlicher Leistungen ausreichend (*vgl. hierzu auch BAG 12. November 2024 - 9 AZR 71/24 - Rn. 43*). 28

(3) Entgegen der Auffassung der Klägerin gebietet der zeitliche und inhaltliche Zusammenhang zwischen den Regelungen im *TV Inflationsausgleich* und 29

der sich daran anschließenden Tariflohnerhöhung kein anderes Ergebnis (*vgl. zu einer Einmalzahlung als Teil der Vergütung BAG 21. September 2011 - 5 AZR 265/10 - Rn. 14*). Dieser Aspekt mag, insbesondere, da die Tarifvertragsparteien die Sonderzahlungen in der Tarifeinigung unter der Überschrift „Entgelt“ aufgeführt haben, belegen, dass sie aufgrund der Sonderzahlungen und der damit verbundenen finanziellen Belastungen für Unternehmen von einer zusätzlichen Steigerung der regelmäßigen Entgelte abgesehen haben. Er führt aber nicht dazu, dass die Sonderzahlungen als integraler Bestandteil der Erhöhung der regelmäßigen Tarifentgelte anzusehen wären (*so zum Zusatzgeld nach dem TV T-ZUG BAG 21. Juli 2021 - 5 AZR 10/21 - Rn. 29*). Die Tarifvertragsparteien haben zudem ausschließlich die Abmilderung der gestiegenen Verbraucherpreise als Zweck der Inflationsausgleichsprämie genannt. Hätten sie daneben einen Vergütungszweck verfolgt, wäre zu erwarten gewesen, dass sie auch dies in die Festbeschreibung des Zwecks aufgenommen oder zumindest auf andere Weise im Tarifvertrag selbst zum Ausdruck gebracht hätten (*vgl. BAG 12. November 2024 - 9 AZR 71/24 - Rn. 44*).

c) Danach sind der Inflationsausgleich 2023 nach § 2 TV Inflationsausgleich und die monatlichen Sonderzahlungen nach dessen § 3 nicht von der Bezugnahme in § 2 des Arbeitsvertrags erfasst. Es bestehen keine „erheblichen Zweifel“ an der zutreffenden Auslegung dieser Bezugnahme. Für die Anwendung der Unklarheitenregelung des § 305c Abs. 2 BGB gibt es daher keinen Raum. Die entfernte Möglichkeit, auch zu einem anderen Auslegungsergebnis zu gelangen, genügt nicht (*BAG 2. Juni 2021 - 4 AZR 387/20 - Rn. 15 mwN*). 30

d) Entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts kommt eine ergänzende Vertragsauslegung nicht in Betracht. Es fehlt bereits an einer planwidrigen Regelungslücke. 31

aa) Voraussetzung für eine ergänzende Vertragsauslegung ist, dass die Vereinbarung eine Regelungslücke iSe planwidrigen Unvollständigkeit aufweist. Das ist dann der Fall, wenn die Parteien einen Punkt übersehen oder ihn bewusst offengelassen haben, weil sie ihn im Zeitpunkt des Vertragsschlusses für nicht 32

regelungsbedürftig gehalten haben, und sich diese Annahme nachträglich als unzutreffend herausstellt. Dabei kann von einer planwidrigen Regelungslücke nur dann gesprochen werden, wenn der Vertrag eine Bestimmung vermissen lässt, die erforderlich ist, um den ihm zugrunde liegenden Regelungsplan zu verwirklichen, wenn also ohne Vervollständigung des Vertrags eine angemessene, interessengerechte Lösung nicht zu erzielen ist (*BAG 24. Mai 2023 - 7 AZR 169/22 - Rn. 27; 21. Juli 2021 - 5 AZR 10/21 - Rn. 32*).

bb) Nach diesen Grundsätzen scheidet eine ergänzende Vertragsauslegung aus. Die Parteien haben eine vollständige, lückenlose Regelung getroffen. Der vom Landesarbeitsgericht angenommene Regelungsplan lässt sich den vertraglichen Vereinbarungen nicht entnehmen. 33

(1) Die Bezugnahme sollte ersichtlich eng begrenzt nur das Tabellenentgelt erfassen, und zwar unabhängig davon, welche sonstigen Leistungen (zB Weihnachtsgeld, Urlaubsgeld) die Tarifvertragsparteien im Übrigen vereinbaren. Damit sollte einerseits sichergestellt werden, dass künftig Gehaltssteigerungen erfolgen. Andererseits wollte sich die Arbeitgeberin erkennbar nicht allen künftigen Tarifentwicklungen unterwerfen (*ähnlich BAG 9. November 2005 - 5 AZR 351/05 - Rn. 15 zu einer begrenzten Bezugnahme*). Eine Regelungslücke hinsichtlich „neuer“ gesetzlich ermöglichter Gestaltungselemente konnte dabei nicht entstehen. Sie unterfallen den Bestandteilen des Tarifwerks, die nicht Gegenstand der Bezugnahme sind und die nach dem erkennbaren Regelungswillen als künftige - nicht ohne weiteres vorhersehbare - Tarifentwicklung bewusst ausgenommen sind (*ähnlich zum TV T-ZUG BAG 21. Juli 2021 - 5 AZR 10/21 - Rn. 33*). 34

(2) Darüber hinaus lässt sich der Bezugnahme auf Vergütungsregelungen nicht der Regelungsplan entnehmen, die Arbeitnehmerinnen an (allen) tarifvertraglichen (Vergütungs-)Ansprüchen teilhaben zu lassen, die allein oder im Wesentlichen dem Ausgleich gestiegener Lebenshaltungskosten und der Sicherung des Lebensstandards der Beschäftigten dienen. Mit der Erhöhung der Tariflöhne kann zwar ein Ausgleich des Anstiegs der Lebenshaltungskosten bezweckt werden (*insbesondere, wenn die Lohnerhöhung ausdrücklich an die Erhöhung des Lebenshaltungskostenindex anknüpft, vgl. BAG 19. Mai 2004 - 5 AZR 354/03 -* 35

zu II 1 c bb der Gründe). Dies ist aber nicht zwangsläufig der Fall (BAG 15. Juli 2009 - 5 AZR 486/08 - Rn. 18). In der Regel werden Tariflohnerhöhungen eher die Erhöhung der Vergütung für erbrachte Arbeitsleistung bezwecken (BAG 12. November 2024 - 9 AZR 71/24 - Rn. 31). Demensprechend kann mangels besonderer Anhaltspunkte nicht davon ausgegangen werden, die Bezugnahme auf Vergütungsregelungen bezwecke den Ausgleich der gestiegenen Lebenshaltungskosten und die Sicherung des Lebensstandards der Beschäftigten. Ihr lässt sich nicht entnehmen, die Arbeitnehmerinnen sollten über den Wortlaut und Zweck der Regelung hinaus Geldleistungen, die keine Vergütung sind, erhalten.

III. Die Klägerin hat die Kosten des Berufungs- und Revisionsverfahrens zu tragen, § 91 Abs. 1 Satz 1, § 97 Abs. 1 ZPO. 36

Treber

M. Rennpferdt

Klug

Kiefer

Mayr