

Bundesarbeitsgericht

IM NAMEN DES VOLKES

URTEIL

§§ 133, 157, 303, 611a, 613a BGB, § 3 TVG

- 1. Aufgrund einer Tarifgebundenheit eines früheren Arbeitgebers an Tarifverträge ist eine Bezugnahmeregelung in Arbeitsverträgen nach der früheren Rechtsprechung des Senats als sog. Gleichstellungsabrede auszulegen. Danach endet die zeitliche Dynamik mit dem Wegfall der Tarifgebundenheit des Arbeitgebers. Diese Auslegungsregel wendet der Senat aus Gründen des Vertrauensschutzes noch auf Bezugnahmeklauseln an, die vor dem 01. Januar 2002 geschlossen wurden.**
- 2. Eine "Mitteilung" mag zwar "an sich" keine Willenserklärung enthalten. Ist das Schreiben durch einen Geschäftsführer und einen Prokuristen unterzeichnet worden und ist unterhalb dieser Unterschriften bereits "Einverstanden" mit der weiteren Zeile "Datum, Unterschrift" eingefügt, muss der Empfänger jedoch davon ausgehen, dass einem Schreiben, welches nicht lediglich von seinem Vorgesetzten oder einer anderen Person, sondern vom Geschäftsführer und zusätzlich einem Prokuristen unterschrieben ist, ein rechtsgeschäftlicher Inhalt beizumessen ist.**
- 3. Eine Vereinbarung, die eine Verknüpfung von einem festen Entgeltbetrag und dessen Bezeichnung als Tarifgehalt vorsieht, darf ein Arbeitnehmer redlicherweise dahingehend verstehen, der in der Klausel festgehaltene Betrag werde für die Dauer des Arbeitsverhältnisses nicht statisch sein, sondern solle sich entsprechend der Entwicklungen des maßgebenden Tarifvertrags ändern.**
- 4. Aus einer Vereinbarung einer Arbeitszeit folgt keine Bezugnahme auf den Haustarifvertrag. Die Inbezugnahme ergibt sich für einen durchschnittlichen Vertragspartner nicht allein aufgrund der mit dem Haus-TV in Einklang stehenden Vereinbarung zur Arbeitszeit oder aus dem Umstand, dass der Haus-TV seinerseits die ERA-Abkommen zum Teil in Bezug nimmt.**

BAG, Urteil vom 03.07.2018, Az.: 4 AZR 312/18

Tenor:

Auf die Revisionen der Beklagten zu 1. und 2. wird - unter deren Zurückweisung im Übrigen - das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 21. Dezember 2017 - 13 Sa 535/17 - teilweise aufgehoben.

II. Auf die Berufungen der Beklagten zu 1. und 2. wird - unter deren Zurückweisung im Übrigen - das Urteil des Arbeitsgerichts Düsseldorf vom 2. Mai 2017 - 6 Ca 4331/16 - teilweise abgeändert und zur Klarstellung wie folgt neu gefasst:

1. Die Beklagten zu 1. und 2. werden als Gesamtschuldner verurteilt, an den Kläger 617,14 Euro brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz aus 150,00 Euro seit dem 23. Juli 2016 und aus 467,14 Euro seit dem 25. April 2017 zu zahlen.

2. Die Beklagte zu 2. wird verurteilt, an den Kläger 91,87 Euro brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 25. April 2017 zu zahlen.

3. Im Übrigen wird die Klage abgewiesen.

III. Der Kläger hat die Gerichtskosten zu 68 %, die Beklagten zu 1. und 2. als Gesamtschuldner zu 30 % und die Beklagte zu 2. zu weiteren 2 % zu tragen. Von den außergerichtlichen Kosten der Beklagten zu 2. hat der Kläger 80 % zu tragen, die Beklagten zu 1. und 2. von denen des Klägers als Gesamtschuldner 30 % und die Beklagte zu 2. weitere 2 %. Im Übrigen tragen die Parteien ihre außergerichtlichen Kosten selbst.

Tatbestand:

1

Die Parteien streiten über die Anwendung der Abkommen über die ERA-Entgelte in der Metall- und Elektroindustrie Nordrhein-Westfalens auf ihr Arbeitsverhältnis sowie über daraus resultierende Entgeltansprüche.

2

Der Kläger war seit 1979 bei der Firma S beschäftigt. Im Arbeitsvertrag vom 15. November 1979 heißt es ua.:

„1.

Wir stellen sie zum 13.11.1979 mit einem Einstell-Lohn von DM 5,00 pro Stunde als Helfer mit einer Probezeit von 8 Wochen bei 2täglicher Kündigung ein. Ihre Einstufung ist die Tarifgruppe 3 bei einem Tariflohn von 4,41 DM/Std.

...

4.

Für das Arbeitsverhältnis gelten die Bestimmungen der Mantel- und Rahmentarifverträge der Eisen-, Metall- und Elektroindustrie Nordrhein-Westfalens.

...“

3

Die Firma S war zu diesem Zeitpunkt kraft Verbandsmitgliedschaft an die Tarifverträge der Eisen-, Metall- und Elektroindustrie Nordrhein-Westfalens gebunden. Am 27. Februar 2004 schloss die nunmehr als S KG firmierende Arbeitgeberin mit der IG Metall einen Haustarifvertrag (Haus-TV), der ua. folgende Bestimmungen enthält:

„1.

...

Es gelten die jeweiligen Lohn- und Gehaltsabkommen für die Metall- und Elektroindustrie NRW mit der Maßgabe, dass die dort angegebenen Monatslöhne und Gehälter für die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit von 38,5 Stunden gezahlt werden.

...

4.

Es besteht Einigkeit, dass anstelle des Urlaubsgeldes und der Absicherung eines Teiles des 13. Monateinkommens eine Gesamtzahlung in Höhe von 2.000,-- € erfolgt. Der Betrag wird hälftig im Mai und November gezahlt. Abweichende Vereinbarungen können durch eine Betriebsvereinbarung geregelt werden. Auszubildende erhalten einen Betrag von 700,-- €. Für Teilzeitbeschäftigte und Neueintritte bzw. Ausscheidende wird anteilig gezahlt.

...

5.

Abgesehen von den in diesem Haustarifvertrag genannten Änderungen gelten die jeweiligen Tarifverträge für die Metall- und Elektroindustrie NRW.

...“

4

Die Beklagte zu 1. entstand am 5. September 2006 im Wege der Ausgliederung aus der S KG. Das Arbeitsverhältnis des Klägers ging in deren Folge auf die Beklagte zu 1. über. Diese war und ist weder Mitglied eines Arbeitgeberverbandes, der Tarifverträge mit der IG Metall vereinbart hat, noch hat sie selbst einen Tarifvertrag geschlossen. Nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts gehörte der Haus-TV nicht zu dem bei der Ausgliederung übertragenen Vermögen.

5

Unter dem 16. November 2011 sandte die Beklagte zu 1. an die bei ihr beschäftigten Arbeitnehmer eine Mitteilung, ab dem 1. Januar 2012 erlange das neu abgeschlossene Entgeltrahmenabkommen (ERA) auch bei ihr Gültigkeit. In der Anlage zu dem Schreiben wurden die Arbeitnehmer über ihre „neu festgelegte Vergütung“ ab diesem Zeitpunkt informiert.

6

Mit einem als „Persönlich/Vertraulich“ bezeichneten Schreiben, welches einem von der Beklagten zu 1. zu dieser Zeit verwendeten Muster entsprach, wandte sich diese unter dem 8. Juli 2013 an den Kläger. Dieses hatte auszugsweise folgenden Inhalt:

„Vergütungsänderung/ Umgruppierung

...

wir beziehen uns auf Ihren Anstellungsvertrag vom 01.08.1978. Wir freuen uns Ihnen heute mitzuteilen, dass wir Sie ab dem 01.07.2013 umgruppieren werden. Ihre Vergütung bezieht sich auf eine Arbeitszeit von 38,5 Stunden/ Woche und setzt sich ab diesem Zeitpunkt wie folgt neu zusammen:

EG 08

2.495,00 €

ERA Leistungszulage

265,09 €

Gesamt

2.760,09 €

...

Im Übrigen gelten die Inhalte des mit Ihnen bestehenden Arbeitsvertrages auch für die weitere Beschäftigung unverändert fort.“

7

Das Schreiben war von einem Geschäftsführer und einem Prokuristen der Beklagten zu 1. unterschrieben. Der Kläger unterzeichnete es seinerseits unter dem Punkt „Einverstanden“.

8

Die Beklagte zu 1. wandte den Haus-TV bis zum 30. Juni 2016 mit Ausnahme einiger Führungskräfte und außertariflich Beschäftigter auf alle Arbeitsverhältnisse an. Die jeweiligen tariflichen Entgelterhöhungen gab sie bei einer unveränderten Wochenarbeitszeit von 38,5 Stunden an die Arbeitnehmer weiter. Die Abrechnungen der Beklagten zu 1. wiesen jeweils ein „ERA Tarifentgelt“ aus.

9

Den nach dem Abkommen vom 13. Mai 2016 über die ERA-Entgelte in der Metall- und Elektroindustrie Nordrhein-Westfalens (EA 2016) in dessen § 2 Nr. 2a vorgesehenen Pauschalbetrag iHv. 150,00 Euro brutto, der mit der „nächstmöglichen Abrechnung“ geleistet werden sollte, zahlte die Beklagte zu 1. nicht an den Kläger. Die Entgelterhöhung iHv. 2,8 % ab dem 1. Juli 2016 nach § 2 Nr. 3 EA 2016 nahm sie ebenfalls nicht vor. Mit Schreiben vom 8. Juli 2016 forderte der Kläger die Beklagte zu 1. zur Zahlung des Pauschalbetrags binnen 14 Tagen auf.

10

Zum 1. Januar 2017 ging das Arbeitsverhältnis des Klägers im Wege eines weiteren Teilbetriebsübergangs auf die Beklagte zu 2. über. Diese vereinbarte mit der IG Metall einen zum 1. April 2017 in Kraft tretenden „Firmentarifvertrag“ (Firmen-TV). Nach dessen § 2 Abs. 1 gilt ua. das EA 2016 bei einer Wochenarbeitszeit von 38,5 Stunden und lediglich anteiliger Weitergabe der Tariflohnerhöhungen.

11

Der Kläger hat - soweit noch streitgegenständlich - mit seiner Klage vom 1. August 2016 sowie mit Klageerweiterung vom 23. März 2017 die Verurteilung der Beklagten als Gesamtschuldner hinsichtlich des tariflichen Pauschalbetrags und der Entgeltdifferenzen für die Monate Juli bis Dezember 2016 sowie von der Beklagten zu 2. die Zahlung der Entgeltdifferenz für Januar 2017 begehrt. Er hat die Auffassung vertreten, die im EA 2016 vorgesehenen Entgeltbestimmungen seien - bezogen auf die vereinbarte Arbeitszeit von 38,5 Wochenstunden - aufgrund vertraglicher, dynamischer Bezugnahme auf die ERA-Entgeltabkommen der Metall- und Elektroindustrie Nordrhein-Westfalens auf sein Arbeitsverhältnis anwendbar. Eine solche Vereinbarung sei Inhalt des Schreibens vom 8. Juli 2013. Anderenfalls ergäben sich seine Ansprüche aufgrund der in der Vergangenheit stets erfolgten Weitergabe der in den Entgeltabkommen geregelten Tariflohnerhöhungen aus betrieblicher Übung. Äußerst hilfswise stützt der Kläger sein Begehren darauf, in dem Schreiben vom 16. November 2011 sei eine Gesamtzusage über eine dynamische Anwendung der Entgeltabkommen der Metall- und Elektroindustrie Nordrhein-Westfalens enthalten.

12

Der Kläger hat - nach Rücknahme eines darüber hinausgehenden Feststellungsantrags - zuletzt beantragt,

1.

die Beklagten als Gesamtschuldner zu verurteilen, an ihn 617,14 Euro brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz aus 150,00 Euro seit dem 1. Juli 2016 und aus 467,14 Euro seit dem 25. April 2017 zu zahlen,

2.

die Beklagte zu 2. zu verurteilen, an ihn 91,87 Euro brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 25. April 2017 zu zahlen.

13

Die Beklagten haben beantragt, die Klage abzuweisen. Bei der Bezugnahme auf die Klausel aus dem ursprünglichen Arbeitsvertrag handele es sich um eine sog. Gleichstellungsabrede. Mangels Tarifgebundenheit sowohl der Beklagten zu 1. als auch der Beklagten zu 2. ergebe sich für den Streitzeitraum allenfalls eine statische Fortgeltung der in Bezug genommenen Tarifverträge. Bei dem Schreiben vom 8. Juli 2013 handele es sich lediglich um eine Information des Klägers, der nur deklaratorischer Charakter zukomme. Allenfalls sei ihm eine Verweisung auf den Haus-TV und nunmehr auf den Firmen-TV zu entnehmen.

14

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Die Berufungen der Beklagten hat das Landesarbeitsgericht - mit Ausnahme einer Änderung im Kostentenor - zurückgewiesen. Mit ihren vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revisionen verfolgen die Beklagten ihre Klageabweisungsanträge weiter.

Entscheidungsgründe:

15

Die zulässigen Revisionen der Beklagten sind überwiegend unbegründet. Lediglich hinsichtlich eines geringen Teils der Zinszahlungspflicht sind die Rechtsmittel erfolgreich.

16

I. Die Klage ist zulässig, insbesondere ist sie hinreichend bestimmt iSd. § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO. Der Kläger hat seine Leistungsanträge, die er aus mehreren prozessualen Ansprüchen ableitet, nicht im Wege einer unzulässigen alternativen Klagehäufung geltend gemacht. Er hat mit Schriftsatz vom 30. Oktober 2017 für die geltend gemachten Streitgegenstände die erforderliche Rangfolge gebildet (zu diesem Erfordernis ausf. BAG 2. August 2018 - 6 AZR 437/17 - Rn. 18 ff. mwN, BAGE 163, 205).

17

II. Die Anträge sind auch - mit Ausnahme des begehrten Beginns der Verzinsungspflicht für den Pauschalbetrag - begründet. Der Kläger kann von den Beklagten als Gesamtschuldner die der Höhe nach unstrittigen Entgeltunterschiede von 617,14 Euro brutto nach § 611a Abs. 2, § 613a Abs. 2 Satz 1 BGB und von der Beklagten zu 2. weitere 91,87 Euro brutto nach § 611a Abs. 2 BGB, jeweils nebst Zinsen, verlangen. Mit dem Schreiben vom 8. Juli 2013 haben der Kläger und die Beklagte zu 1. eine zeitdynamische Bezugnahme auf die Entgeltabkommen der Metall- und Elektroindustrie Nordrhein-Westfalens für eine Arbeitszeit von 38,5 Stunden wöchentlich vereinbart, an die auch die Beklagte zu 2. gebunden ist. Die hilfsweise geltend gemachten Ansprüche aus betrieblicher Übung und Gesamtzusage fallen dem Senat daher nicht zur Entscheidung an.

18

1. Die Entgeltbestimmungen sind allerdings nicht durch die in Nr. 1 des ursprünglichen Arbeitsvertrags vom 15. November 1979 enthaltene Bezugnahme auf die Entgeltbestimmungen der Eisen-, Metall- und Elektroindustrie Nordrhein-Westfalens (zur Auslegung einer solchen Regelung vgl. BAG 12. Dezember 2018 - 4 AZR 123/18 - Rn. 20 mwN) zeitdynamisch anzuwenden. Aufgrund der Tarifgebundenheit der damaligen Arbeitgeberin an diese Tarifverträge ist die Bezugnahmeregelung nach der früheren Rechtsprechung des Senats als sog. Gleichstellungsabrede auszulegen. Danach endet die zeitliche Dynamik mit dem Wegfall der Tarifgebundenheit des Arbeitgebers. Diese Auslegungsregel wendet der Senat aus Gründen des Vertrauensschutzes noch auf Bezugnahmeklauseln an, die vor dem 1. Januar 2002 geschlossen wurden („Altverträge“, ausf. BAG 14. Dezember 2005 - 4 AZR 536/04 - Rn. 24 ff., BAGE 116, 326; 18. April 2007 - 4 AZR 652/05 - Rn. 29 ff., BAGE 122, 74; vgl. auch 27. März 2018 - 4 AZR 151/15 - Rn. 22 f.). Die zeitliche Dynamik der Verweisung auf die Entgeltbestimmungen endete daher nach § 613a Abs. 1 Satz 1 BGB spätestens mit dem Übergang des Arbeitsverhältnisses des Klägers auf die Beklagte zu 1. im Jahr 2006.

19

2. Die Beklagte zu 1. und der Kläger haben jedoch durch das Schreiben der Beklagten zu 1. vom 8. Juli 2013 - und damit nach dem 31. Dezember 2001 - erneut eine vertragliche Vereinbarung geschlossen, die zeitdynamisch auf die ERA-Entgeltbestimmungen verweist („Neuvertrag“).

20

a) Entgegen der Auffassung der Beklagten enthält das Schreiben vom 8. Juli 2013 eine rechtsverbindliche Willenserklärung in Form eines Antrags zum Vertragsschluss, welchen der Kläger durch Unterzeichnung und Rücksendung angenommen hat.

21

aa) Verträge kommen durch auf den Vertragsschluss gerichtete, einander entsprechende Willenserklärungen zustande, indem ein Antrag (§ 145 BGB, „Angebot“) der einen Vertragspartei gemäß den §§ 146 bis 149 BGB von der anderen Vertragspartei angenommen wird. Eine Willenserklärung ist eine Äußerung, die auf die Herbeiführung eines rechtsgeschäftlichen Erfolgs gerichtet ist. Ob eine Äußerung oder ein Verhalten als Willenserklärung zu verstehen ist, ist durch Auslegung zu ermitteln. Nach §§ 133, 157 BGB sind Willenserklärungen und Verträge so auszulegen, wie die Parteien sie nach Treu und Glauben unter Berücksichtigung der Verkehrssitte verstehen mussten, wobei vom Wortlaut auszugehen ist. Zur Ermittlung des wirklichen Willens der Parteien sind auch die außerhalb der Vereinbarung liegenden Umstände einzubeziehen, soweit sie einen Schluss auf den Sinngehalt der Erklärung zulassen. Vor allem sind die bestehende Interessenlage und der mit dem Rechtsgeschäft verfolgte Zweck zu berücksichtigen (st. Rspr., sh. etwa BAG 19. Dezember 2018 - 7 AZR 70/17 - Rn. 23 f.; 27. März 2018 - 4 AZR 151/15 - Rn. 42).

22

bb) Die durch das Landesarbeitsgericht vorgenommene Auslegung, es handle sich bei der „Vergütungsänderung/ Umgruppierung“ vom 8. Juli 2013 um eine vertragliche Vereinbarung, ist auch bei einer uneingeschränkten Überprüfung durch das Revisionsgericht nicht zu beanstanden.

23

(1) Hierfür spricht bereits der Wortlaut des Schreibens der Beklagten zu 1. Danach betrifft es den Anstellungsvertrag und hat eine „Vergütungsänderung“ zum Inhalt.

Eine solche Modifikation, soll sie nicht durch eine Änderungskündigung herbeigeführt werden, setzt regelmäßig die Änderung des bestehenden Arbeitsvertrags und damit eine vertragliche Vereinbarung voraus. Diese Auslegung wird auch durch den weiteren Inhalt des Schreibens, nach dem „im Übrigen“ die Inhalte des bestehenden Arbeitsvertrags unverändert fortgelten sollen, bestätigt. Hierfür bestünde kein Bedürfnis, wenn es sich, wie die Beklagten meinen, lediglich um eine „rein deklaratorische Erklärung“ handeln sollte.

24

(2) Der Umstand, dass die Beklagte zu 1. die Umgruppierung „mitteilt“ und die Vereinbarung selbst nicht als Vertrag, sondern als „Schreiben“ bezeichnet, führt zu keiner anderen Auslegung. Eine „Mitteilung“ mag zwar „an sich“ keine Willenserklärung enthalten. Die Beklagten übersehen aber, dass das Schreiben durch ihren Geschäftsführer und einen Prokuristen unterzeichnet wurde und unterhalb dieser Unterschriften für den Kläger bereits „Einverstanden“ mit der weiteren Zeile „Datum, Unterschrift“ eingefügt war. Der Kläger als Empfänger musste davon ausgehen, dass einem Schreiben, welches nicht lediglich von seinem Vorgesetzten oder einer anderen Person bei der Beklagten zu 1., sondern von deren Geschäftsführer und zusätzlich einem Prokuristen unterschrieben ist, ein rechtsgeschäftlicher Inhalt beizumessen ist. Gleiches gilt, soweit er sein Einverständnis mit der „Vergütungsänderung/ Umgruppierung“ durch Unterschrift bestätigen sollte. Dies ist nur bei einer Vertragsänderung erforderlich. Im Falle einer („deklaratorischen“) Mitteilung wäre es ausreichend gewesen, ihn aufzufordern, die Kenntnisnahme des Schreibens, ggf. zu Dokumentationszwecken, zu zeichnen.

25

b) Die Vereinbarung enthält - bezogen auf eine „Arbeitszeit von 38,5 Stunden/ Woche“ - eine zeitdynamische Verweisung auf das Entgeltrahmenabkommen (ERA) sowie die ERA-Entgeltabkommen der Metall- und Elektroindustrie Nordrhein-Westfalens und damit auch auf das EA 2016.

26

aa) Bei dem Schreiben vom 8. Juli 2013 handelt es sich um Allgemeine Geschäftsbedingungen nach § 305 Abs. 1 Satz 1 und Satz 2 BGB (zu deren Auslegung etwa BAG 19. Mai 2010 - 4 AZR 796/08 - Rn. 15, BAGE 134, 283). Es entspricht einem durch die Beklagte zu 1. verwendeten Muster.

27

bb) Die Vereinbarung sieht die Zahlung eines bezifferten Monatsentgelts als tarifliches Gehalt nach „EG 08“ sowie die Zahlung einer „ERA Leistungszulage“ vor. Eine solche Verknüpfung von einem festen Entgeltbetrag und dessen Bezeichnung als Tarifgehalt darf ein Arbeitnehmer redlicherweise dahingehend verstehen, der in der Klausel festgehaltene Betrag werde für die Dauer des Arbeitsverhältnisses nicht statisch sein, sondern solle sich entsprechend den Entwicklungen des maßgebenden Tarifvertrags ändern (BAG 12. Dezember 2018 - 4 AZR 123/18 - Rn. 20; 25. Januar 2017 - 4 AZR 520/15 - Rn. 46). Das wird durch die im Weiteren festgehaltene Anrechnungsmöglichkeit künftiger Tariflohnerhöhungen auf die Zulage bestätigt. Nur wenn künftige Tariflohnerhöhungen weitergegeben werden müssen, macht eine solche Regelung zur Anrechnung Sinn. Entgegen der Auffassung der Beklagten kann die Verwendung des Begriffs „ERA“ auch ausschließlich als Verweisung auf die Entgeltabkommen der Metall- und Elektroindustrie Nordrhein-Westfalens verstanden werden. Es ist nicht ersichtlich, dass dieser Begriff in anderen (nordrhein-westfälischen) Tarifverträgen mit einem anderen Verständnis verwendet würde.

28

cc) Die Bezugnahme auf die tariflichen Entgeltbestimmungen ist allerdings insoweit eingeschränkt, als sie sich auf die vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit von 38,5

Stunden bezieht. Aufgrund der darin liegenden ausdrücklichen Abweichung von den zum Abschlusszeitpunkt geltenden tarifvertraglichen Arbeitszeitregelungen in der Metall- und Elektroindustrie (35 Stunden/Woche, vgl. § 3 EA 2016) handelt es sich um eine konstitutive Arbeitszeitregelung (vgl. zur Auslegung bei Vereinbarung der tariflichen Arbeitszeit BAG 10. Juli 2013 - 10 AZR 898/11 - Rn. 19 ff.). Davon geht auch der Kläger aus.

29

dd) Aus der Vereinbarung einer Arbeitszeit von 38,5 Stunden wöchentlich folgt entgegen der Auffassung der Beklagten keine Bezugnahme auf den Haus-TV. Es fehlt an besonderen Anhaltspunkten in dem Schreiben, um von einer solchen ausgehen zu können. Der Haus-TV findet darin, anders als die ERA-Abkommen, keine Erwähnung. Dessen Inbezugnahme ergibt sich für einen durchschnittlichen Vertragspartner nicht allein aufgrund der mit dem Haus-TV in Einklang stehenden Vereinbarung zur Arbeitszeit oder aus dem Umstand, dass der Haus-TV seinerseits die ERA-Abkommen zum Teil in Bezug nimmt. Die bloße tatsächliche Anwendung des Haus-TV, der zudem nicht von der Beklagten zu 1. als Klauselverwenderin geschlossen wurde und an den sie auch nicht aus anderen Gründen gebunden war, reicht nicht aus, um zu einer anderen Auslegung des Schreibens zu gelangen. Zudem ist nicht ersichtlich, dass dessen Existenz dem durchschnittlichen Vertragspartner bekannt gewesen wäre. Schließlich können sich die Beklagten für ihre Auffassung nicht auf die Entscheidung des Senats vom 11. Dezember 2013 stützen. Sie übersehen bereits, dass in der damaligen Fallgestaltung - anders als hier - in der vertraglichen Abrede ein „Tarifgehalt“ von 4.840,00 DM genannt war, dessen Höhe sich nicht aus den einschlägigen Verbandstarifverträgen, sondern nur aus dem von der Beklagten selbst geschlossenen Anerkennungstarifvertrag ergab (BAG 11. Dezember 2013 - 4 AZR 473/12 - Rn. 22, BAGE 147, 41).

30

ee) Unabhängig davon, dass der von den Beklagten angeführte Firmen-TV erst nach Ablauf des streitgegenständlichen Zeitraums in Kraft getreten ist, wäre jener auch nicht aufgrund der Vereinbarung vom 8. Juli 2013 in Bezug genommen. Bei der hier vorliegenden zeitdynamischen Bezugnahme auf Verbandstarifverträge werden ohne besondere Anhaltspunkte (sh. oben Rn. 29) Haustarifverträge nicht erfasst (vgl. BAG 12. Dezember 2018 - 4 AZR 123/18 - Rn. 19 ff. mwN; 11. Juli 2018 - 4 AZR 533/17 - Rn. 21 ff., BAGE 163, 175).

31

3. Diese von der Beklagten zu 1. und dem Kläger vereinbarte zeitdynamische Bezugnahme ist aufgrund des Betriebsübergangs nach § 613a Abs. 1 Satz 1 BGB unverändert auf die Beklagte zu 2. übergegangen (st. Rspr., sh. nur BAG 30. August 2017 - 4 AZR 95/14 - Rn. 43, BAGE 160, 87; 16. Mai 2018 - 4 AZR 209/15 - Rn. 33 ff. mwN).

32

4. Die gesamtschuldnerische Haftung der beiden Beklagten für Forderungen bis einschließlich Dezember 2016 ergibt sich aus § 613a Abs. 2 Satz 1 BGB.

33

5. Der Zinsanspruch für den Pauschalbetrag nach § 2 Nr. 2a EA 2016 iHv. 150,00 Euro folgt aus § 286 Abs. 1 Satz 1, § 288 BGB. Mangels Bestimmung einer Leistungszeit nach dem Kalender (§ 286 Abs. 2 Nr. 1 BGB) durch das EA 2016 geriet die Beklagte zu 1. erst nach Ablauf der durch den Kläger mit seiner Mahnung gesetzten Frist ab dem 23. Juli 2016 in Verzug. Der weitere Zinsanspruch ergibt sich aus § 288 Abs. 1, § 291 BGB.

34

III. Die Kostenentscheidung folgt aus § 92 Abs. 1 Satz 1, § 100 Abs. 1, Abs. 4, § 269 Abs. 3 Satz 2 ZPO.