



LANDESARBEITSGERICHT DÜSSELDORF
IM NAMEN DES VOLKES
URTEIL

In dem Rechtsstreit

der Frau V. O., O. Weg 43, E.,

- Klägerin und Berufungsbeklagte -

Prozessbevollmächtigte: Rechtsanwälte C. u. a.,
H.-B.-Str. 16, E.,

g e g e n

die World E. G. Group Germany GmbH, vertr. d. d. Geschäftsführer Q. C. M.,
Q. D. C. und C. L., U.-Ring 1, E.,

- Beklagte und Berufungsklägerin -

Prozessbevollmächtigte: Rechtsanwälte S.,
Im N. park 6, L.,

hat die 5. Kammer des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf
auf die mündliche Verhandlung vom 14.09.2017
durch die Vorsitzende Richterin am Landesarbeitsgericht Dr. Stoltenberg als
Vorsitzende sowie den ehrenamtlichen Richter Sentker und die ehrenamtliche
Richterin Laudien

für R e c h t erkannt:

- I. Die Berufung der Beklagten gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Düsseldorf vom 05.11.2015 – 7 Ca 4983/15 – wird kostenpflichtig zurückgewiesen.**
- II. Die Revision wird für die Beklagte zugelassen.**

Tatbestand:

Die Parteien streiten über die Vergütung der Klägerin.

Die Klägerin ist Mitglied der Gewerkschaft ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (im Folgenden: ver.di) und arbeitet seit dem 1.4.1992 für die Beklagte bzw. deren Rechtsvorgängerinnen. Im unter dem 21.2.1992 abgeschlossenen Arbeitsvertrag der Klägerin mit der Rechtsvorgängerin der Beklagten, der Firma Gebr. I., die Mitglied im Arbeitgeberverband Einzelhandel NRW war, finden sich unter anderem die folgenden Regelungen:

- „1. Der Mitarbeiter wird ab dem 1.4.1992 für I. im Angestelltenverhältnis als Disponentin tätig.

[...]

2. Das Anstellungsverhältnis richtet sich nach den Bestimmungen der Tarifverträge für die Beschäftigten im Einzelhandel des Landes Nordrhein-Westfalen nebst Nachfolgeverträgen sowie etwaigen Betriebsvereinbarungen/-ordnungen in ihrer jeweils geltenden Fassung.

[...]

5. Der Mitarbeiter wird in die Gehaltsgruppe G III Staffel B 4.+5.J.d.T. des geltenden Gehaltstarifvertrages eingestuft. (Tarifgehalt derzeit DM 3.333,--). Zusätzlich erhält der Mitarbeiter eine übertarifliche Zulage von DM 83,56 brutto; damit beträgt die vereinbarte Gesamtvergütung (nachfolgend kurz: Gehalt) monatlich DM 3.416,56 brutto. Das Gehalt wird bargeldlos zum Monatsende auf ein vom Mitarbeiter einzurichtendes Konto überwiesen.“

Mit Schreiben vom 24.4.2009 kündigte die Rechtsvorgängerin der Beklagten, die Gebr. I. KG, das Arbeitsverhältnis mit der Klägerin ordentlich zum 31.10.2009 und bot ihr zugleich an, sie über diesen Termin hinaus zu veränderten Bedingungen weiter zu beschäftigen. In dem Schreiben heißt es in diesem Zusammenhang konkret:

„Gleichzeitig bieten wir Ihnen an, Sie über diesen Termin hinaus nahtlos als Verkäuferin/Kassiererin weiterzubeschäftigen. Diese Position ist in die Tarifgruppe G1 eingruppiert. Wir bieten Ihnen jedoch eine Vergütung nach der Tarifgruppe G2 an. Das monatliche Grundgehalt beläuft sich damit auf € 2.427,- brutto. Alle übrigen Vertragsbedingungen würden unverändert bleiben.“

Die Klägerin nahm das Angebot der Rechtsvorgängerin der Beklagten auf Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses zu geänderten Arbeitsbedingungen in der Folge unter dem Vorbehalt an, dass die Änderung der Arbeitsbedingungen nicht sozial ungerechtfertigt ist. Ihre gegen die Änderungskündigung vom 24.04.2009 gerichtete Klage wies das Arbeitsgericht Düsseldorf jedoch im Anschluss durch – inzwischen rechtskräftiges – Urteil vom 04.09.2009 in dem Verfahren 1 Ca 3620/09 ab.

Im weiteren Verlauf verständigte sich die Klägerin mit der Rechtsvorgängerin der Beklagten, der Gebr. I. KG, unter dem 02.11.2010 auf eine Änderung ihres Arbeitsvertrags. Darin heißt es:

„Vertragsänderung

In Ergänzung des bestehenden Arbeitsvertrages vereinbaren Geb. I. KG und [die Klägerin], dass ab dem 01. Januar 2011 der Essengeldzuschuss von bisher € 21,50 brutto auf zukünftig € 40,00 brutto (auf Basis Vollzeit) erhöht wird.

Gleichzeitig vereinbaren die Parteien, dass das bisher gezahlte Mankogeld in Höhe von € 16,00 (auf Basis Vollzeit) ab dem 01. Januar 2011 entfällt.

Alle weiteren Bestimmungen des bestehenden Arbeitsvertrages bleiben unverändert in Kraft.“

In der Folge trat die Rechtsvorgängerin der Beklagten, die Gebr. I. SE & Co. KG, mit Ablauf des 31.12.2011 aus dem Arbeitgeberverband Einzelhandel NRW aus. Dennoch gab sie im Anschluss die zum 01.07.2012 im Gehaltstarifvertrag zwischen dem Handelsverband Nordrhein-Westfalen (im Folgenden: Handelsverband NRW) und ver.di vom 29.6.2011 vorgesehene Erhöhung der Vergütung in

der Gehaltsgruppe II nach dem 5. Tätigkeitsjahr von monatlich 2.589,00 € brutto auf monatlich 2.641,00 € brutto an die Klägerin weiter.

Mit Wirkung zum 1.1.2013 ging das Arbeitsverhältnis der Klägerin im Wege eines Betriebsübergangs auf die Beklagte über, die im Arbeitgeberverband Einzelhandel Nordrhein-Westfalen Mitglied ohne Tarifbindung ist. Im Anschluss vereinbarten der Handelsverband NRW und ver.di durch Abschluss des Gehaltstarifvertrags vom 10.12.2013 (im Folgenden: GTV vom 10.12.2013) eine Erhöhung der Vergütung in der Gehaltsgruppe II nach dem 5. Tätigkeitsjahr zum 1.8.2013 auf monatlich 2.720,00 € brutto und zum 1.5.2014 auf monatlich 2.777,00 € brutto. Diese Erhöhungen gab die Beklagte jeweils nicht an die Klägerin weiter.

Unter dem 20.12.2013 sandte die Beklagte folgendes Schreiben an die Klägerin:

„Ergänzung zum Arbeitsvertrag vom 21. Februar 1992

[...]

Wir freuen uns Sie ab dem 14. November 2013 als temporäre/n stellvertretenden Teamleader einsetzen zu können. Für die Tage, an denen Sie in dieser Funktion eingesetzt werden, erhalten Sie pro geleisteter Arbeitsstunden zusätzlich 4,75 € Brutto Stundenlohn. Diese Erhöhung des Stundenlohns ist an die Funktion gekoppelt und entfällt mit Wegfall der Funktion automatisch.

Alle anderen Punkte des o.g. Dienstvertrages behalten ihre Gültigkeit. Zum Zeichen Ihres Einverständnisses bitten wir Sie, uns ein Exemplar dieses Schreibens unterzeichnet zurückzureichen.

[...].“

Im weiteren Verlauf forderte die Klägerin die Beklagte mit Schreiben vom 17.02.2014 auf, die im GTV vom 10.12.2013 vereinbarte Erhöhung der Vergütung in der Gehaltsgruppe II nach dem 5. Tätigkeitsjahr zum 01.08.2013 und zum 01.05.2014 an sie weiterzugeben. Mit Schreiben vom 19.03.2013 erhielt die Klägerin von der Beklagten eine ablehnende Antwort auf dieses Schreiben. Die Beklagte kam dieser Forderung der Klägerin auch nach erneuter Aufforderung durch die Klägerin mit Schreiben vom 10.03.2014 nicht nach. Vielmehr lehnte sie diese im Anschluss mit Schreiben vom 26.11.2014 ausdrücklich ab. Daraufhin

forderte die Klägerin die Beklagte durch Schreiben vom 5.8.2015 letztmalig erfolglos auf, sie jedenfalls ab dem September 2013 nach der Gehaltsgruppe II nach dem 5. Tätigkeitsjahr des GTV vom 10.12.2013 zu vergüten. Im unmittelbaren Anschluss vereinbarten der Handelsverband NRW und ver.di durch Gehaltstarifvertrag vom 18.8.2015 (im Folgenden: GTV vom 18.8.2015) eine weitere Erhöhung der Vergütung in der Gehaltsgruppe II nach dem 5. Tätigkeitsjahr zum 01.08.2015 auf monatlich 2.846,00 € brutto.

Mit ihrer am 24.8.2015 bei Gericht eingegangenen, der Beklagten am 28.08.2015 zugestellten und durch Schriftsatz vom 11.9.2015 erweiterten Klage verlangt die Klägerin von der Beklagten, sie ab dem Monat September 2013 nach der Gehaltsgruppe II nach dem 5. Tätigkeitsjahr des GTV vom 10.12.2013 bzw. vom 18.08.2015 zu vergüten.

Das monatliche Einkommen der Klägerin bestand zuletzt aus folgenden Bestandteilen (außer Zuschläge für Sonntags- und Nachtarbeit):

Tarifgehalt 2641,00 Euro; Reinigungspauschale 9,50 Euro; Vermögensb. AG-Anteil 39,88 Euro; Essensgeld 40,00 Euro.

Die Klägerin hat erstinstanzlich die Auffassung vertreten, die Beklagte sei verpflichtet, die Tariflohnerhöhungen an sie weiterzugeben, weil arbeitsvertraglich eine Bezugnahme auf den jeweils gültigen Tarifvertrag vereinbart worden sei. Eine sog. Gleichstellungsabrede liege nicht vor. Richtig sei zwar, dass das Bundesarbeitsgericht in seiner früheren Rechtsprechung davon ausgegangen sei, es bestehe eine widerlegliche Vermutung, dass es einem an arbeitsvertraglich in Bezug genommene Tarifverträge gebundenen Arbeitsgeber nur darum gehe, durch die Bezugnahme die nicht organisierten Arbeitnehmer mit den organisierten Mitarbeitern hinsichtlich der Maßgeblichkeit des in Bezug genommenen Tarifvertrages für das Arbeitsverhältnis gleichzustellen. Diese Vermutung sei hier deshalb nicht anzuwenden, weil die Parteien die relevante Klausel im Rahmen der Änderungskündigung vom 24.04.2009 zum Gegenstand einer neuen Willensbildung gemacht hätten.

Die Klägerin hat beantragt,

1. die Beklagte zu verurteilen, an sie 3.287,00 € brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz aus 79,00 € seit dem 01.10.2013, aus weiteren 79,00 € seit dem 01.11.2013, aus weiteren 79,00 € seit dem 01.12.2013, aus weiteren 79,00 € seit dem 01.01.2014, aus weiteren 79,00 € seit dem 01.02.2014, aus weiteren 79,00 € seit dem 01.03.2014, aus weiteren 79,00 € seit dem 01.04.2014, aus weiteren 79,00 € seit dem

01.05.2014, aus weiteren 136,00 € seit dem 01.06.2014, aus weiteren 136,00 € seit dem 01.07.2014, aus weiteren 136,00 € seit dem 01.08.2014, aus weiteren 136,00 € seit dem 1.9.2014, aus weiteren 136,00 € seit dem 01.10.2014, aus weiteren 136,00 € seit dem 01.11.2014, aus weiteren 136,00 € seit dem 01.12.2014, aus weiteren 136,00 € seit dem 01.01.2015, aus weiteren 136,00 € seit dem 01.02.2015, aus weiteren 136,00 € seit dem 01.03.2015, aus weiteren 136,00 € seit dem 01.04.2015, aus weiteren 136,00 € seit dem 01.05.2015, aus weiteren 136,00 € seit dem 01.06.2015, aus weiteren 136,00 € seit dem 01.07.2015, aus weiteren 136,00 € seit dem 01.08.2015, aus weiteren 205,00 € seit dem 01.09.2015, aus weiteren 205,00 € seit dem 01.10.2015 und aus weiteren 205,00 € seit dem 01.11.2015 zu zahlen;

2. festzustellen, dass die Beklagte verpflichtet ist, ihren Entgeltanspruch anhand der Vergütungsgruppe G II (nach 5 Jahren Tätigkeit) gemäß den zum Fälligkeitszeitpunkt geltenden Regelungen der Tarifverträge für die Beschäftigten des Einzelhandel NRW zu berechnen, abzurechnen und auszuzahlen.

Die Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Sie hat die Ansicht vertreten, die Regelung unter Ziffer 2. des Arbeitsvertrags vom 21.02.1992 sei als sogenannte Gleichstellungsabrede im Sinne der früheren Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts auszulegen und habe daher mit Austritt ihrer Rechtsvorgängerin, der Gebr. I. SE & Co. KG, aus dem Arbeitgeberverband Einzelhandel NRW zum 31.12.2011, jedenfalls aber mit dem Betriebsübergang zum 01.01.2013 ihre zeitliche Dynamik verloren. Die Vertragsänderungen im Zusammenhang mit der Änderungskündigung vom 24.04.2009 sowie vom 02.11.2010 und vom 20.12.2013 stünden einer entsprechenden Auslegung der Bezugnahmeklausel nicht entgegen. Die Vertragsparteien hätten diese Klausel durch den rein deklaratorischen Hinweis auf den Fortbestand der übrigen Vertragsbedingungen nicht erneut zum Gegenstand ihrer rechtsgeschäftlichen Willensbildung gemacht.

Mit Urteil vom 05.11.2015 hat das Arbeitsgericht der Klage stattgegeben. Es hat angenommen, die Beklagte sei zur Zahlung nach Vergütungsgruppe G II sowie zur Weitergabe der Tariflohnerhöhungen verpflichtet. Dabei hat es zugrunde gelegt, dass dahinstehen könne, ob die Regelung unter Ziff.2 des Arbeitsvertrages

der Klägerin mit der Rechtsvorgängerin der Beklagten vom 21.02.1992 ursprünglich als sog. Gleichstellungsabrede im Sinne der früheren Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts auszulegen war. Denn aufgrund der Änderungen dieses Arbeitsvertrages im Zusammenhang mit der Änderungskündigung der Rechtsvorgängerin der Beklagten vom 24.04.2009, durch die zwischen ihr und der Klägerin vereinbarte Vertragsänderung vom 02.11.2010 und durch die zwischen den Parteien vereinbarte Ergänzung zum Arbeitsvertrag vom 20.12.2013 seien für die Beurteilung dieser Regelung jedenfalls nicht mehr die Auslegungsmaßstäbe für „Alt-“, sondern diejenigen für „Neuverträge“ maßgeblich.

Wegen der weiteren Einzelheiten der Entscheidungsgründe wird auf Bl.375 ff. der Akten Bezug genommen.

Mit ihrer form- und fristgerecht eingelegten und begründeten Berufung wendet sich die Beklagte gegen die Feststellungen des Arbeitsgerichts in dem angefochtenen Urteil. Die im Arbeitsvertrag der Klägerin vom 21.02.1992 unter Ziff. 2 enthaltene Klausel sei nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts als bloße Gleichstellungsabrede auszulegen. Entgegen der Rechtsauffassung des Arbeitsgerichts Düsseldorf führe auch die Änderungskündigung vom 24.04.2009 nicht zu einer Änderung der Sach- und Rechtslage. Der Auslegung des Arbeitsgerichts könne nicht gefolgt werden. Vielmehr sei regelmäßig davon auszugehen, dass ein Arbeitgeber bei einer Änderungskündigung gerade keine weiteren Änderungen als zwingend notwendig vornehmen wolle. Dass die Rechtsvorgängerin mit dem Vergütungsangebot (Tarifgruppe G II statt Tarifgruppe G I) deutlich zum Ausdruck gebracht habe, dass sie die Klägerin entsprechend den einschlägigen tariflichen Entgeltbestimmungen habe vergüten wollen, sei richtig. Nicht jedoch in dem Sinne, dass damit eine dynamische Vergütung gemeint gewesen wäre. Dafür ergäben sich überhaupt keine Anhaltspunkte. Entgegen der Rechtsauffassung des Arbeitsgerichts hätten auch die Zusatzverträge vom 26.07.2001, 02.11.2010 und 20.12.2013 keine Änderung der Sach- und Rechtslage herbeigeführt.

Das Arbeitsgericht hätte den Rechtsstreit zumindest bis zum Abschluss des Verfahrens vor dem Bundesarbeitsgericht unter dem AZ 4 AZR 61/14 aussetzen müssen.

Die Beklagte beantragt:

Das Urteil des Arbeitsgerichts Düsseldorf vom 05.11.2015, Az. 7 Ca 4983/15 wird abgeändert und die Klage abgewiesen.

Die Klägerin beantragt:

1. Die Berufung wird zurückgewiesen.
2. Die Beklagte trägt die Kosten.

Mit ihrer Berufungsbeantwortung, auf die wegen der Einzelheiten des zweitinstanzlichen Vorbringens verwiesen wird, verteidigt die Klägerin das Urteil des Arbeitsgerichts unter Wiederholung und Vertiefung ihres erstinstanzlichen Vorbringens.

Wegen der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstands wird auf die zwischen den Parteien gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen sowie die Protokolle der mündlichen Verhandlungen aus beiden Instanzen Bezug genommen.

Die Kammer hat mit Beschluss vom 04.08.2016 den Rechtsstreit bis zur Entscheidung des EuGH in einer der Sachen BAG 4 AZR 61/14 (A) und BAG 4 AZR 95/14 (A) ausgesetzt.

Entscheidungsgründe:

Die Berufung der Beklagten ist statthaft und zulässig, in der Sache hat sie jedoch keinen Erfolg.

I.

Das im Hinblick auf die Vorlageentscheidungen des Bundesarbeitsgerichts vom 17.06.2015 (4 AZR 95/14 (A) – und - 4 AZR 61/14 (A)-) ausgesetzte Verfahren war wieder aufzunehmen, nachdem der EuGH über die Vorabentscheidungsersuchen mit Urteil vom 27.04.2017 entschieden und die bisherige Rechtsprechung des Bundesarbeitsgericht bestätigt hat (EuGH vom 27.04.2017 – C- 680/15 und C-681/15).

II.

Die Berufung der Beklagten ist statthaft und zulässig, in der Sache hat sie jedoch keinen Erfolg.

1. Zutreffend hat das Arbeitsgericht angenommen, dass die Klägerin gegen die Beklagte einen arbeitsvertraglichen Anspruch auf Vergütung nach der Gehaltsgruppe II nach dem 5. Tätigkeitsjahr entsprechend dem Gehaltstarifvertrag vom 10.12.2013 und dem GTV vom 18.08.2015 hat, weil auf das Arbeitsverhältnis der Parteien kraft arbeitsvertraglicher Bezugnahme diese Tarifverträge für den Einzelhandel Nordrhein-Westfalen in ihrer jeweils gültigen Fassung Anwendung finden.

Nach Ziff.2 des unter dem 21.02.1992 abgeschlossenen Arbeitsvertrages der Klägerin mit der Rechtsvorgängerin der Beklagten richtet sich das Anstellungsverhältnis nach den Bestimmungen der Tarifverträge für die Beschäftigten im Einzelhandel des Landes Nordrhein-Westfalen nebst Nachfolgeverträgen in ihrer jeweils geltenden Fassung. Diesbezüglich kann auch nach Auffassung der erkennenden Kammer kein Zweifel daran bestehen, dass diese Klausel als zeitdynamische Bezugnahme auf die Tarifverträge des Einzelhandels nebst Nachfolgeverträge auszulegen ist. Mit dem Arbeitsgericht geht die Kammer des Weiteren davon aus, dass vorliegend dahinstehen kann, ob die Regelung in Ziff.2 des Arbeitsvertrages vom 21.02.1992 ursprünglich als sog. Gleichstellungsabrede im Sinne der früheren Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts auszulegen war, da aufgrund der Änderungen dieses Arbeitsvertrages im Zusammenhang mit der Änderungskündigung vom 24.04.2009 für die Beurteilung dieser Regelung jedenfalls nicht mehr die Auslegungsmaßstäbe für „Alt-“, sondern diejenigen für „Neuverträge“ maßgeblich sind.

Die diesbezügliche Begründung des Arbeitsgerichts in dem angefochtenen Urteil macht sich die erkennende Kammer zu Eigen und sieht von einer nur wiederholenden Begründung gemäß § 69 Abs.2 ArbGG ab.

2. Ergänzend und eingehend auf das Vorbringen in der Berufungsbegründung ist allerdings noch Folgendes hervorzuheben, wie es so bereits im Aussetzungsbeschluss der Kammer vom 04.08.2016 niedergelegt worden war:

„Nach Auffassung der Kammer ist das Arbeitsgericht in dem angefochtenen Urteil zu Recht zu dem Ergebnis gelangt, dass für die Beurteilung der

Verweisungsklausel im Arbeitsvertrag vom 21.02.1992 nicht mehr die Auslegungsmaßstäbe für „Alt-“, sondern die Auslegungsmaßstäbe für „Neuverträge“ maßgeblich sind.

Mag man auch bei Vertragsänderungen bzw. –ergänzungen, die lediglich die punktuelle Aufnahme bzw. Änderung einzelner Arbeitsvertragsbedingungen beinhalten und die mit der Höhe des regulären Tarifentgeltes und seiner Entwicklung nichts zu tun haben – wie es hier z. B. im Hinblick auf die Vereinbarung vom 02.11.2010 der Fall ist –, daran zweifeln, ob insofern tatsächlich eine arbeitsvertragliche Bezugnahme Klausel erneut zum Gegenstand der rechtsgeschäftlichen Willensbildung gemacht worden ist, oder ob es sich insoweit nicht nur um eine rein deklaratorische Erklärung handelt. Jedenfalls im Hinblick auf das Änderungsangebot vom 24.04.2009 ist Letzteres nicht anzunehmen:

Bei dem hier in Rede stehenden Angebot stellt sich zunächst die Frage, ob die – angesichts der an sich zu gewährenden Vergütung nach Tarifgruppe G 1 bei einer Tätigkeit als Verkäuferin/Kassiererin – angebotene übertarifliche Bezahlung statisch oder dynamisch gemeint und zu verstehen war. Insoweit spricht nicht nur der Wortlaut des Angebots gegen die Annahme einer statischen Festlegung, wie so schon das Arbeitsgericht in dem angefochtenen Urteil zu Recht festgestellt hat, sondern auch der Umstand, dass ausdrücklich aufgenommen worden war, „Alle übrigen Vertragsbedingungen würden unverändert bleiben.“, womit auch die im Arbeitsvertrag enthaltene dynamische Verweisung auf die Tarifverträge in Bezug genommen, d.h. in die rechtsgeschäftliche Willensbildung mit aufgenommen worden ist.

Soweit die Beklagte meint, dass mangels diesbezüglichen Abänderungswillens die Verweisungsklausel im Arbeitsvertrag allenfalls als „Gleichstellungsabrede“ in Bezug genommen wurde und als solche unverändert fortgelten sollte, verkennt sie den dogmatischen Ansatz des Bundesarbeitsgerichts: Es geht bei der hier in Rede stehenden Problematik nicht darum, dass die Parteien ursprünglich einmal eine eingeschränkte dynamische Verweisungsklausel (im Sinne einer bloßen Gleichstellung) vereinbart hätten und zu fragen wäre, ob sie aus Anlass einer Vertragsänderung nunmehr eine Verweisungsklausel ohne die vorherigen Einschränkungen vereinbaren und insoweit einen weitergehenden Anspruch des Arbeitnehmers begründen wollten. Bei der vorliegenden Problematik geht es vielmehr darum, dass zwischen den Parteien im Arbeitsvertrag eine dynamische Verweisung auf Tarifverträge vereinbart wurde, die vormals vom Bundesarbeitsgericht unter bestimmten Voraussetzungen einschränkend als „Gleichstellungsabrede“ ausgelegt wurde. Die Parteien hatten im Ar-

beitsvertrag somit nicht etwa eine „Gleichstellungsabrede“, d.h. irgendwelche Einschränkungen bezüglich der dynamischen Verweisung, vereinbart, sondern das, was im Vertragstext niedergelegt ist: Eine dynamische Verweisung auf Tarifverträge ohne jede Einschränkung. Und genau das hat die Rechtsvorgängerin der Beklagten in dem Änderungsangebot dann auch in Bezug genommen, ohne dass die Beklagte fordern könnte, diese Klausel möge auch weiterhin als „Gleichstellungsabrede“ ausgelegt werden. Eine Fortgeltung der Verweisklausel im Sinne der bisherigen Auslegungsmaßstäbe des Bundesarbeitsgerichts als „Gleichstellungsabrede“ hätte die Rechtsvorgängerin der Beklagten nur durch entsprechende inhaltliche und sprachliche Änderung der hier streitgegenständlichen Klausel herbeiführen können, was indes unterblieben ist.“

3. Das Arbeitsgericht hat der Zahlungsklage und der mit diesem Antrag verfolgten, in ihrer Berechnung unstrittigen Vergütungsdifferenzen mithin zu Recht in dem hier ausgeurteilten Umfang stattgegeben und der Klägerin die von ihr insoweit geforderten Zinsen nach §§ 286 Abs.1 Satz 1, Abs.2 Nr.1, 288 Abs.1 BGB zugesprochen.

Soweit die Beklagte im Rahmen der Berufungsbegründung behauptet hat, dass die rückständigen Zahlungsansprüche erst mit anwaltlichen Schreiben vom 05.08.2015 angezeigt worden und deshalb teilweise verfallen seien, ist ihr wohl entgangen, dass die rückwirkende Vornahme der zwischenzeitlich eingetretenen Tarifierhebungen bereits mit gewerkschaftlichem Schreiben vom 14.02.2014 eingefordert und der Eingang dieses Schreibens bei ihr mit Schreiben vom 19.03.2014 bestätigt worden war (wenn dieses Schreiben fälschlicherweise auch das Datum „19.03.2013“ trägt).

Zu Recht hat das Arbeitsgericht schließlich die Zulässigkeit der Feststellungsklage zu Ziff.2 der Anträge nach zutreffender Auslegung dieses Antrages und dessen Konkretisierung (im Hinblick auf die hier unstrittig angesprochenen Tarifvertragsparteien) bejaht und - mit entsprechender Tenorierung – der Klage auch insoweit stattgegeben. Die diesbezüglichen Ausführungen in den Entscheidungsgründen des angefochtenen Urteils macht sich das Berufungsgericht zu eigen (§ 69 Abs.2 ArbGG).

Die in anderen Rechtsstreitigkeiten einer Bejahung des Feststellungsinteresses u.U. entgegenstehende Frage der Anrechnung der Tariflohnerhöhung auf über-tarifliche Zulagen stellt sich vorliegend nicht.

Der Berufung der Beklagten konnte nach alledem kein Erfolg beschieden sein.

III.

Die Kosten des erfolglos gebliebenen Rechtsmittels hat die Beklagte zu tragen, §§ 64 Abs.6 ArbGG, 525, 97 ZPO.

IV.

Die gesetzlichen Voraussetzungen für eine Zulassung an das Bundesarbeitsgericht liegen vor. Die Kammer ist der Auffassung, dass dem Rechtsstreit grundsätzliche Bedeutung zukommt. Damit besteht der Revisionsgrund des § 72 Abs.2 Nr.1 ArbGG.

RECHTSMITTELBELEHRUNG

Gegen dieses Urteil kann von der beklagten Partei

REVISION

eingelegt werden.

Für die klagende Partei ist gegen dieses Urteil kein Rechtsmittel gegeben.

Die Revision muss **innerhalb einer Notfrist* von einem Monat** schriftlich oder in elektronischer Form beim

Bundesarbeitsgericht
Hugo-Preuß-Platz 1
99084 Erfurt
Fax: 0361-2636 2000

eingelegt werden.

Die Notfrist beginnt mit der Zustellung des in vollständiger Form abgefassten Urteils, spätestens mit Ablauf von fünf Monaten nach der Verkündung.

Die Revisionschrift **muss** von einem **Bevollmächtigten** unterzeichnet sein. Als **Bevollmächtigte** sind nur zugelassen:

1. Rechtsanwälte,
2. Gewerkschaften und Vereinigungen von Arbeitgebern sowie Zusammenschlüsse solcher Verbände für ihre Mitglieder oder für andere Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder,

3. Juristische Personen, deren Anteile sämtlich im wirtschaftlichen Eigentum einer der in Nummer 2 bezeichneten Organisationen stehen, wenn die juristische Person ausschließlich die Rechtsberatung und Prozessvertretung dieser Organisation und ihrer Mitglieder oder anderer Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder entsprechend deren Satzung durchführt, und wenn die Organisation für die Tätigkeit der Bevollmächtigten haftet.

In den Fällen der Ziffern 2 und 3 müssen die Personen, die die Revisionsschrift unterzeichnen, die Befähigung zum Richteramt haben.

Eine Partei, die als Bevollmächtigter zugelassen ist, kann sich selbst vertreten.

Bezüglich der Möglichkeit elektronischer Einlegung der Revision wird auf die Verordnung über den elektronischen Rechtsverkehr beim Bundesarbeitsgericht vom 09.03.2006 (BGBl. I Seite 519) verwiesen.

*** eine Notfrist ist unabänderlich und kann nicht verlängert werden.**

Dr. Stoltenberg

Sentker

Laudien