



Esser
Regierungsbeschäftigte
als Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

LANDEsarBEITsGERICHT DÜSSELDORF
IM NAMEN DES VOLKES
URTEIL

In dem Rechtsstreit

der Frau N. C., L. kamp 20, 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, vertreten durch die
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 6. Kammer des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf
auf die mündliche Verhandlung vom 16.09.2016
durch den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht Barth als Vorsitzen-
den sowie die ehrenamtliche Richterin Gall und den ehrenamtlichen Richter
Dahmen

für R e c h t erkannt:

**I. Auf die Berufung der Beklagten wird das Urteil des Arbeits-
gerichts Düsseldorf vom 23.12.2015 – AZ: 8 Ca 4305/15 –
abgeändert.**

Die Klage wird abgewiesen.

II. Die Kosten des Rechtsstreits hat die Klägerin zu tragen.

III. Die Revision wird für die Klägerin zugelassen.

TATBESTAND:

Die Parteien streiten über Vergütungsansprüche.

Die Beklagte betreibt E.-G.-Shops an Flughäfen. Die am 29.05.1962 geborene Klägerin ist seit dem 01.05.1992 bei der Beklagten bzw. deren Rechtsvorgängerin, der Firma Gebr. I., beschäftigt. In dem Anstellungsvertrag vom 26.05.1992 finden sich unter anderem die folgenden Regelungen:

„1. Der Mitarbeiter wird ab dem *15.10.93* für I. als *Verkäuferin/Kassiererin* tätig.

[...]

3. Es gelten die Bestimmungen der für den Einsatzort einschlägigen Tarifverträge für die Beschäftigten im Einzelhandel - soweit sie für I. verbindlich sind - sowie etwaige Betriebsvereinbarungen/-ordnungen in ihrer jeweils geltenden Fassung.

[...]

6. Der Mitarbeiter wird in die Gehaltsgruppe *II*, Stufe *3.-5* des geltenden Gehaltstarifvertrages eingestuft (Tarifgehalt derzeit DM 2.706,-). Die Vergütung (nachfolgend kurz: Gehalt) wird monatlich nachträglich auf ein vom Mitarbeiter einzurichtendes Konto gezahlt.“

(Die von den Unterzeichnern kursiv hervorgehobenen Textteile entsprechen den maschinenschriftlich eingetragenen Angaben in das verwendete Vertragsformular).

Wegen weiterer Einzelheiten wird auf die Anlage K 1, Bl. 47 ff. d.A., verwiesen.

Der bei Vertragsbeginn am 01.05.1992 noch geltende Gehaltstarifvertrag zwischen dem Einzelhandelsverband Nordrhein e.V. und der Gewerkschaft Handel, Bank und Versicherungen sowie der Deutschen Angestellten – Gewerkschaft vom 21.06.1991 (im Folgenden GTV 1992) enthielt in § 3 (Beschäftigungsgruppen) unter lit. B. folgende Regelungen:

„...“

Gehaltsgruppe I

Angestellte mit einfacher kaufmännischer Tätigkeit

Beispiele: Verkäufer

Kassierer mit einfacher Tätigkeit

...

...

Gehaltsgruppe II

Angestellte mit einer Tätigkeit, die erweiterte Fachkenntnisse und eine größere Verantwortung erfordern.

Beispiele: Erste Verkäufer

...

Kassierer mit gehobener Tätigkeit

...

...

3. bis 5. Jahr der Tätigkeit DM 2.706,00

...“

Unter dem 07.01.2002 trafen die Parteien unter der Überschrift „Ergänzung des Arbeitsvertrages vom 26. Mai 1992“ die folgenden Vereinbarungen (Blatt 121f. der Gerichtsakte):

„1. In der Zeit vom **01. Januar 2002** bis zum **31. März 2002** reduzieren wir Ihre monatliche Arbeitszeit von derzeit 163,0 Stunden auf 120,0 Stunden. Rechtzeitig vor Ablauf der drei Monate werden wir in einem gemeinsamen Gespräch darüber entscheiden, ob sie für einen weiteren Monat 120,0 Stunden arbeiten werden.

2. Analog zu Ihrer neuen monatlichen Arbeitszeit kürzen sich Ihre monatlichen Bezüge wie folgt:

Tarifgehalt G II. nach dem 5. Tätigkeitsjahr	€ 1.610,80
Essensgeld brutto	€ 15,83
Mankogeld	€ 11,78
gesamt	€ 1.638,41
	=====

3. Entsprechend Ihrer monatlichen Arbeitszeit kürzen wir das Urlaubs- sowie Weihnachtsgeld und Ihren Urlaubsanspruch.

4. Alle übrigen Punkte behalten weiterhin ihre Gültigkeit.“

Unter dem 19.05.2006 schlossen die Parteien für die Zeit vom 01.05. bis zum 31.10.2006 wiederum eine entsprechend formulierte Vereinbarung über die Kürzung der Arbeitszeit.

Die Rechtsvorgängerin der Beklagten trat mit Ablauf des 31.12.2011 aus dem Arbeitgeberverband „Rheinischer Einzelhandels- und Dienstleistungsverband“ aus. Die zum 01.07.2012 im Gehaltstarifvertrag zwischen dem Handelsverband Nordrhein-Westfalen und die Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft - ver.di (im Folgenden GTV) vom 29.06.2011 vorgesehene Erhöhung der Vergütung in der Gehaltsgruppe II nach dem 5. Tätigkeitsjahr von monatlich 2.589,00 € brutto auf monatlich 2.641,00 € brutto gab sie an die Klägerin weiter.

Am 01.01.2013 ging das Arbeitsverhältnis im Wege eines Betriebsübergangs auf die Beklagte über, die nicht Mitglied eines Arbeitgeberverbandes ist.

Der zwischen dem Handelsverband Nordrhein-Westfalen und ver.di vereinbarte GTV vom 10.12.2013 beinhaltet zum 01.08.2013 eine 3%ige Entgelterhöhung in der Gehaltsgruppe II auf monatlich 2.720,- € brutto und zum 01.05.2014 eine 2,1%ige Erhöhung der Vergütung auf monatlich 2.777,- € brutto. Eine weitere 2,5%ige Tarifierhöhung erfolgte ab dem 01.08.2015 auf monatlich 2.848,- € brutto. Die Beklagte zahlte der Klägerin unverändert ein monatliches Entgelt in Höhe von 2.641,- € zuzüglich einer Reinigungspauschale, vermögenswirksamen Leistungen, Essens- sowie Mankogeld.

§ 24 des Manteltarifvertrages zwischen dem Einzelhandelsverband Nordrhein-Westfalen, dem Handelsverband BAG Nordrhein Westfalen und ver.di (im Folgenden MTV Einzelhandel NRW) enthält – soweit hier von Interesse – folgende Regelung:

„§ 24
Verfallklausel

(1) Die Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verfallen wie folgt:

...

c) 6 Monate nach Fälligkeit:

alle übrigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis.

...“

Die Klägerin wies außergerichtlich mit Schreiben vom 10.02.2014 (Bl. 75 d.A.) auf die Tarifloohnerhöhungen zum 01.08.2013 und 01.05.2014 sowie darauf hin, dass in ihre Gehaltsabrechnung von Januar 2014 die Erhöhung nicht eingeflossen sei. Mit anwaltlichem Schreiben vom 08.06.2015 (Bl. 137-141 d.A.) machte sie vergeblich die Weitergabe von Tarifloohnerhöhungen geltend.

Im vorliegenden Verfahren hat die Klägerin zuletzt die monatliche Differenz zwischen dem ihr gezahlten Gehalt von 2.641,- € und dem Entgelt der Gehaltsgruppe II (ab dem 5. Tätigkeitsjahr) des jeweils aktuellen GTV für die Zeit von Februar 2014 bis November 2015 eingeklagt. Sie hat die Ansicht vertreten, es sei arbeitsvertraglich eine Bezugnahme auf den jeweils gültigen Tarifvertrag vereinbart worden. Eine sog. Gleichstellungsabrede liege nicht vor. Soweit das Bundesarbeitsgericht in früherer Rechtsprechung davon ausgegangen sei, es bestehe eine widerlegliche Vermutung, dass es einem an arbeitsvertraglich in Bezug genommene Tarifverträge gebundenen Arbeitgeber nur darum gehe, durch die Bezugnahme die nicht organisierten Arbeitnehmer mit den organisierten Mitarbeitern hinsichtlich der Maßgeblichkeit des in Bezug genommenen Tarifwerks für das Arbeitsverhältnis gleichzustellen, sei dies für die vorliegende Fallkonstellation in zweifacher Hinsicht unerheblich. Zum einen könne die Beklagte auf diese Rechtsprechung nicht mehr vertrauen, denn die Parteien hätten die Klausel in den Vereinbarungen in den Jahren 2002 und 2006 zum Gegenstand einer neuen Willensbildung gemacht. Es finde damit die neuere Rechtsprechung des BAG Anwendung, wonach eine derartige Vermutung nicht mehr gelte. Zum anderen hätten die Parteien aber selbst nach altem Recht keine Gleichstellung vereinbart. Die Beklagte berufe sich nämlich darauf, die Klägerin sei von Anfang an zu Unrecht in die Gehaltsgruppe II eingruppiert worden, da für Verkäuferinnen/Kassiererinnen schon bei Vertragsschluss die Gehaltsgruppe I einschlägig gewesen sei. Dann habe aber der Arbeitgeber die Klägerin nicht etwa nur mit den Gewerkschaftsmitgliedern gleichgestellt, sondern sei über seine tarifrechtliche Verpflichtung hinausgegangen.

Nach einer teilweisen Klagerücknahme hat die Klägerin zuletzt beantragt,

- 1. die Beklagte zu verurteilen, an sie 3.097,00 € brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz aus 79,00 € seit dem 01.03.2014, aus 79,00 € seit dem 01.04.2014, aus 79,00 € seit dem 01.05.2014, aus 136,00 € seit dem 01.06.2014, aus 136,00 € seit dem 01.07.2014, aus 136,00 € seit dem 01.08.2014, aus 136,00 € seit dem 01.09.2014, aus 136,00 € seit dem 01.10.2014, aus 136,00 € seit dem 01.11.2014, aus 136,00 € seit dem 01.12.2014, aus 136,00 € seit dem 01.01.2015, aus 136,00 €**

seit dem 01.02.2015, aus 136,00 € seit dem 01.03.2015, aus 136,00 € seit dem 01.04.2015, aus 136,00 € seit dem 01.05.2015, aus 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, aus weiteren 205,00 € seit dem 01.11.2015 und aus weiteren 205,00 € seit dem 01.12.2015 zu zahlen;

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

Hilfsweise für den Fall der Unzulässigkeit oder Unbegründetheit des Antrags zu 2. hat die Klägerin anstelle des Antrags zu 2. beantragt,

3. festzustellen, dass die Beklagte verpflichtet ist, ihren Entgeltanspruch anhand der Vergütungsgruppe G II (nach 5 Jahren der Tätigkeit) gemäß den zum Fälligkeitszeitpunkt geltenden Regelungen der Tarifverträge für die Beschäftigten des Einzelhandel NRW zu berechnen, abzurechnen und auszuzahlen, unbeschadet einer möglichen Anrechnung künftiger Tariflohnerhöhungen auf der Klägerin gewährte übertarifliche Zulagen.

Die Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Die Beklagte hat die Ansicht vertreten, sie sei nicht verpflichtet, die Tariflohnerhöhungen für die Zeit ab August 2013 weiter zu geben. Der Arbeitsvertrag aus 1992 enthalte zur Anwendung der Tarifverträge für den Einzelhandel lediglich eine sog. Gleichstellungsklausel. Hierfür spreche gemäß der damals gültigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts eine Vermutung. Diese rechtliche Einordnung habe sich durch die Vereinbarungen aus den Jahren 2002 und 2006 nicht verändert, da sich diese nur auf andere Vertragsbedingungen bezogen hätten. Selbst wenn aber die Vermutung nicht greifen würde, so ergäbe die erforderliche Auslegung der arbeitsvertraglichen Vereinbarungen, dass sich die Rechtsvorgängerin der Beklagten nur solange habe binden wollen, wie sie selbst an die Tarifverträge gebunden sei. Dementsprechend sei in Ziffer 3. des Anstellungsvertrages ausdrücklich vereinbart worden, dass die einschlägigen Tarifverträge

nur gelten sollten, „soweit sie für I. verbindlich sind“. Mit Austritt aus dem Arbeitgeberverband habe diese Verbindlichkeit geendet.

Käme man entgegen ihrer Auffassung zu dem Ergebnis, dass unabhängig von der Zugehörigkeit zum Arbeitgeberverband eine dynamische Bezugnahme auf den GTV vereinbart worden sei, so habe diese Dynamik jedenfalls mit dem Betriebsübergang geendet. Soweit sie als Betriebserwerberin an Tarifverträge gebunden würde, auf deren Inhalt sie mangels Verbandszugehörigkeit keinen Einfluss nehmen könne, verstoße dies gegen Unionsrecht, insbesondere Art. 3 der Richtlinie 2001/23/EG und Art. 16 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union. In diesem Fall müsse das Verfahren bis zur Entscheidung des EUGH über die beiden Vorlagen des BAG v. 17.06.2015 – AZ: 4 AZR 61/14 (A) und 95/14 (A) – ausgesetzt werden.

Mit Urteil vom 23.12.2015 hat das Arbeitsgericht der Klage vollumfänglich stattgegeben. Es hat seine Entscheidung darauf gestützt, es liege keine Gleichstellungsabrede vor. Die frühere Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, wonach eine Vermutung bestehe, dass es einem Arbeitgeber, der arbeitsvertraglich Tarifverträge in Bezug nehme, nur darum gehe, durch die Bezugnahme die nicht organisierten Arbeitnehmer mit den organisierten hinsichtlich der Geltung der Tarifwerke gleichzustellen, gelte nicht. Insoweit greife kein Vertrauensschutz, da die Arbeitsvertragsparteien die arbeitsvertragliche Bezugnahmeklausel mit den Vereinbarungen vom 07.01.2002 und 19.05.2006 erneut zum Gegenstand der rechtsgeschäftlichen Willensbildung der Vertragsparteien gemacht hätten. Mit der Regelung „soweit sie für I. verbindlich sind“ sei nicht hinreichend deutlich gemacht worden, dass für den Fall des Verbandsaustritts eine dynamische Geltung nicht mehr habe erfolgen sollen. Es sei zwischen den Begriffen der Verbindlichkeit und Tarifbindung zu unterscheiden. Auch ohne eine Tarifbindung könnten die Parteien verbindlich die Geltung von Tarifverträgen in der jeweils gültigen Fassung vereinbaren.

Gegen dieses der Beklagten am 15.01.2016 zugestellte Urteil hat sie mit einem am 02.02.2016 beim Landesarbeitsgericht eingegangenen Schriftsatz Berufung eingelegt und – nach Verlängerung der Berufungsbegründungsfrist bis zum 17.05.2016 – mit einem am 17.05.2016 eingegangenen Schriftsatz begründet.

Die Beklagte rügt, entgegen der Ansicht des Arbeitsgerichts stellen die späteren Änderungen des Arbeitsvertrages keine Neuvertragsabschlüsse dar. Eine bloße Verknüpfung zum ursprünglichen Vertrag genüge nicht, um dessen Regelungen zum Gegenstand der rechtsgeschäftlichen Willensbildung zu machen. Die Parteien hätten mit dem Zusatz „Alle übrigen Punkte behalten weiterhin ihre Gültigkeit“ gerade nichts verändern wollen. Hierfür hätten sie die Verweisungsklausel

zunächst aufheben und anschließend neu abschließen müssen. Das sei unzweifelhaft nicht erfolgt. Vielmehr bestätige der vorgenannte Zusatz, dass alle übrigen Vertragsregelungen gerade nicht Gegenstand der Willensbildung gewesen seien. Zumindest aber hätte dem Aussetzungsantrag stattgegeben werden müssen. Außerdem habe die Klägerin die Ansprüche nicht unter Wahrung der Ausschlussfrist des § 24 Abs. 1 MTV Einzelhandel NRW geltend gemacht. Ihr Schreiben vom 10.02.2014 genüge nicht den Anforderungen, da es weder eine konkrete Zahlungsaufforderung noch eine Bezifferung enthalte. Unabhängig von der materiellen Rechtslage habe dem Feststellungsantrag nicht stattgegeben werden dürfen, da hierdurch eine dauerhafte Zahlungsverpflichtung der Beklagten selbst für den Fall einer etwaigen zukünftigen Änderung gesetzlicher Regelungen oder Änderungen in der Rechtsprechung begründet würde.

Die Beklagte beantragt,

das Urteil des Arbeitsgerichts Düsseldorf vom 23.12.2015 – AZ. 8 Ca 4303/15 – abzuändern und die Klage abzuweisen.

Die Klägerin beantragt,

die Berufung zurückzuweisen.

Die Klägerin verteidigt das angefochtene Urteil unter Vertiefung ihres erstinstanzlichen Sach- und Rechtsvorbringens. Im Hinblick auf die Vertragsänderungen in den Jahren 2002 und 2006 könne auf die bis zum Inkrafttreten der Schuldrechtsreform geltende Vermutung des Vorliegens einer Gleichstellungsabrede nicht zurückgegriffen werden. Selbst wenn dies aber der Fall wäre, so wäre die Vermutung vorliegend dadurch widerlegt worden, dass die Klägerin von Anfang an konstitutiv in eine höhere Vergütungsgruppe eingruppiert worden sei als dies bei schlichter Anwendung des GTV der Fall gewesen wäre. Zudem deute die Formulierung in Ziffer 6. des Anstellungsvertrages, wonach das Tarifgehalt „derzeit“ DM 2.706,- betrage, ebenfalls auf eine Dynamisierung hin.

Wegen der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstandes wird auf die zwischen den Parteien gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen sowie auf die Sitzungsniederschriften beider Instanzen Bezug genommen.

ENTSCHEIDUNGSGRÜNDE:

A.

Die Berufung der Beklagten ist zulässig und begründet.

I. Es bestehen keine Bedenken gegen die Zulässigkeit der Berufung.

Sie ist nach Maßgabe der §§ 66 Abs.1, 64 Abs.6 ArbGG i.V.m. § 520 ZPO form- und fristgerecht eingelegt und begründet worden. Sie ist statthaft gemäß § 64 Abs.1, 2 lit. b) ArbGG.

II. Die Berufung hat auch in der Sache Erfolg. Entgegen der Ansicht des Arbeitsgerichts ist die Klage unbegründet.

1. Die Klage ist hinsichtlich der Hauptanträge zulässig, aber unbegründet.

a) Bedenken gegen die Zulässigkeit bestehen nicht.

Dies gilt auch für den Antrag zu 2.).

aa) Das Arbeitsgericht hat diesen Klageantrag zutreffend ausgelegt.

Die Formulierung „zu berechnen, abzurechnen und auszuzahlen“ darf nicht wörtlich verstanden werden. Dies zeigt sich bereits daran, dass die Klägerin zu den einzelnen Teilen dieses Antrags keine weiteren Ausführungen getätigt hat, sondern sich zur Begründung der Klage ausschließlich auf die zwischen den Parteien streitige Frage, ob die Vergütung nach dem jeweils aktuellen Gehaltstarifvertrag zu erfolgen hat, beschränkt. Da ihr Interesse allein auf die Klärung dieses streitigen Punktes gerichtet ist, muss der Antrag so verstanden werden, dass den oben genannten drei Elementen des Antrags keine gesonderte Bedeutung zukommt, sondern die Klägerin festgestellt haben möchte, dass die Beklagte ihr auch in Zukunft die Zahlung einer Vergütung gemäß der Gehaltsgruppe II (nach dem 5. Tätigkeitsjahr) des GTV Einzelhandel NRW in der jeweils geltenden Fassung schuldet (vgl. die entsprechende Auslegung im Urteil der 13. Kammer des LAG Düsseldorf vom 17.09.2015 – 13 Sa 449/15 –, Rn. 56, juris). Die Richtigkeit dieses Verständnisses wird dadurch bestätigt, dass die Klägerin die entsprechende Auslegung durch das Arbeitsgericht nicht angegriffen hat.

bb) Die Voraussetzungen einer Feststellungsklage gemäß § 256 ZPO liegen vor.

Gegenstand einer Feststellungsklage nach § 256 Abs. 1 ZPO können nur Rechtsverhältnisse sein, nicht hingegen bloße Elemente oder Vorfragen eines Rechtsverhältnisses. Eine Feststellungsklage muss sich allerdings nicht notwendig auf ein Rechtsverhältnis insgesamt erstrecken, sondern kann sich auch auf einzelne Beziehungen oder Folgen aus einem Rechtsverhältnis, auf bestimmte Ansprüche oder auf bestimmte Verpflichtungen sowie den Umfang einer Leistungspflicht beschränken (BAG v. 13.01.2015 - 3 AZR 897/12, Rn. 16, juris). Eine derartige einzelne Beziehung aus dem Rechtsverhältnis stellt auch die Frage der geschuldeten Vergütung dar (vgl. wiederum LAG Düsseldorf v. 17.09.2015, Rn. 58, aaO).

Das gemäß § 256 Abs. 1 ZPO erforderliche Feststellungsinteresse ist ebenfalls gegeben. Anders als in der von der 13. Kammer zu beurteilenden Fallgestaltung kann der Streit zwischen den Parteien über die zu erbringende Vergütung mit dem Feststellungsantrag abschließend geklärt werden. Die im Rechtsstreit 13 Sa 449/15 zusätzlich streitige Frage der Anrechnung der Tarifierhöhungen auf eine übertarifliche Zulage stellt sich vorliegend nicht. Eine solche Zulage, deren Anrechenbarkeit im Streit stehen könnte, hat die Klägerin bereits in der Vergangenheit nicht erhalten.

b) Die Klage ist unbegründet. Der Klägerin steht keine Vergütung nach den jeweils aktuellen Gehaltstarifverträgen im Einzelhandel NRW zu. Ein höheres Entgelt als das im GTV Einzelhandel NRW vom 29.06.2011 für die Gehaltsgruppe II nach dem 5. Tätigkeitsjahr geregelte Gehalt in Höhe von monatlich 2.641,- € brutto (zuzüglich der unstreitig zu zahlenden Leistungen wie Reinigungspauschale etc.) steht der Klägerin entgegen der Auffassung des Arbeitsgerichts nicht zu. Dies beruht darauf, dass die arbeitsvertraglich in Bezug genommenen Tarifverträge des Einzelhandels NRW nach Austritt der Rechtsvorgängerin der Beklagten aus dem Arbeitgeberverband nur noch statisch fortgalten.

aa) Ziffer 3. des Anstellungsvertrages ist entgegen der Ansicht des Arbeitsgerichts als sog. Gleichstellungsabrede auszulegen.

aaa) Nach der früheren Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts galt die widerlegliche Vermutung, dass es einem an arbeitsvertraglich in Bezug genommene Tarifverträge gebundenen Arbeitgeber nur darum gehe, durch die Bezugnahme die nicht organisierten Arbeitnehmer mit den organisierten Mitarbeitern

hinsichtlich der Maßgeblichkeit des in Bezug genommenen Tarifwerks für das Arbeitsverhältnis gleichzustellen. Das Bundesarbeitsgericht ging davon aus, dass mit einer solchen von einem normativ an den in Bezug genommenen Tarifvertrag gebundenen Arbeitgeber gestellten Vertragsklausel lediglich die etwaig fehlende Tarifbindung des Arbeitnehmers ersetzt werden solle, um jedenfalls zu einer vertraglichen Anwendung des einschlägigen Tarifvertrages zu kommen und damit zu dessen Geltung für alle Beschäftigten (zusammenfassend: BAG v. 14.12.2011 – 4 AZR 79/10 – Rn. 18, AP Nr. 104 zu § 1 TVG Bezugnahme auf Tarifvertrag; vgl. weiterhin BAG v. 23.02.2011 – 4 AZR 536/09 – Rn. 17, AP Nr. 86 zu § 1 TVG Bezugnahme auf Tarifvertrag; BAG v. 24.02.2010 – 4 AZR 691/08 – Rn. 19, AP Nr. 75 zu § 1 TVG Bezugnahme auf Tarifvertrag; BAG v. 10.12.2008 – 4 AZR 881/07 – Rn. 18, AP Nr. 68 zu § 1 TVG Bezugnahme auf Tarifvertrag; BAG v. 14.12.2005 – 4 AZR 536/04 – Rn. 12 ff., juris; BAG v. 01.12.2004 – 4 AZR 50/04 – Rn. 15 ff., juris; BAG v. 21.08.2002 – 4 AZR 263/01 – Rn. 16 ff., juris). Daraus folge, dass auch ohne weitere Anhaltspunkte im Vertragstext oder Begleitumstände bei Vertragsschluss im Falle einer Tarifgebundenheit des Arbeitgebers an die in Bezug genommenen Tarifverträge Bezugnahmeklauseln in aller Regel als sog. Gleichstellungsabreden auszulegen seien. Die Verweisung auf einen Tarifvertrag oder ein Tarifwerk in der jeweils geltenden Fassung wurde deshalb einschränkend dahin ausgelegt, dass die auf diese Weise zum Ausdruck gebrachte Dynamik nur so weit reiche, wie der Arbeitgeber gegenüber einem tarifgebundenen Arbeitnehmer tarifrechtlich aus neu abgeschlossenen Tarifverträgen verpflichtet sei, also dann ende, wenn der Arbeitgeber wegen Wegfalls der eigenen Tarifgebundenheit nicht mehr normativ an künftige Tarifentwicklungen gebunden sei. Ab diesem Zeitpunkt seien die in Bezug genommenen Tarifverträge nur noch statisch anzuwenden (BAG v. 14.12.2011 Rn. 18 aaO; BAG v. 23.02.2011 Rn. 18 aaO; BAG v. vgl. nur BAG 23. Februar 2011 - 4 AZR 536/09 - Rn. 18 mwN, aaO; 17. November 2010 - 4 AZR 127/09 – Rn. 17, AP Nr. 85 zu § 1 TVG Bezugnahme auf Tarifvertrag). Diese Auslegungsregel galt auch dann, wenn der in Bezug genommene Tarifvertrag, an den der Arbeitgeber kraft Verbandsmitgliedschaft gebunden war, zum Zeitpunkt des Arbeitsvertragsschlusses für allgemeinverbindlich erklärt war (BAG v. 14.12.2011 – 4 AZR 79/10 – Rn. 18 aaO; BAG v. 27.01.2010 – 4 AZR 570/08 – Rn. 18, AP Nr. 74 zu § 1 TVG Bezugnahme auf Tarifvertrag).

Diese Rechtsprechung hat das Bundesarbeitsgericht aufgegeben und wendet die Auslegungsregel der Gleichstellungsabrede für vertragliche Verweisungsklauseln, die nach dem Inkrafttreten der Schuldrechtsreform am 1. Januar 2002 vereinbart worden sind, nicht an (vgl. BAG v. 18.11.2009 – 4 AZR 514/08 – Rn. 22, AP Nr. 70 zu § 1 TVG Bezugnahme auf Tarifvertrag; BAG v. 18.04.2007 – 4 AZR 652/05 – Rn. 26, 28, AP Nr. 53 zu § 1 TVG Bezugnahme auf Tarifvertrag). Die

Auslegung von Verweisungsklauseln in diesen Arbeitsverträgen habe sich in erster Linie an deren Wortlaut zu orientieren. Soweit ein Vertragspartner vom Wortlaut abweichende Regelungsziele verfolge, könnten diese danach nur in die Auslegung eingehen, wenn sie für den anderen Vertragspartner mit hinreichender Deutlichkeit zum Ausdruck kämen. Eine einzelvertraglich vereinbarte dynamische Verweisung auf einen bestimmten Tarifvertrag sei jedenfalls dann, wenn eine Tarifgebundenheit des Arbeitgebers nicht in einer für den Arbeitnehmer erkennbaren Weise zur auflösenden Bedingung der Vereinbarung gemacht worden ist, eine konstitutive Verweisungsklausel, die durch einen Verbandsaustritt des Arbeitgebers oder einen sonstigen Wegfall seiner Tarifgebundenheit nicht berührt wird - „unbedingte zeitdynamische Verweisung“ - (BAG v. 18.11.2009 Rn. 22 und v. 18.04.2007 Rn.26,28, jeweils aaO).

Das Bundesarbeitsgericht wendet die Auslegungsregel auf Basis der früheren Rechtsprechung aber aus Gründen des Vertrauensschutzes weiterhin auf Bezugnahmeklauseln an, die vor dem Inkrafttreten der Schuldrechtsreform zum 1. Januar 2002 vereinbart worden sind (BAG v. 14.12.2011 Rn. 19 aaO; BAG v. 17.11.2010 – 4 AZR 127/09 – Rn. 31, AP Nr. 85 zu § 1 TVG Bezugnahme auf Tarifvertrag; BAG v. 24.02.2010 Rn. 19 aaO; BAG v. 14.12.2005 – Rn. 24 ff. aaO).

Komme es in Arbeitsverhältnissen mit einer Bezugnahmeklausel, die vor dem 1. Januar 2002 vereinbart worden ist („Altvertrag“), nach dem 31. Dezember 2001 zu einer Arbeitsvertragsänderung, hänge die Beurteilung, ob es sich hinsichtlich dieser Klausel um einen Alt- oder Neuvertrag handle, davon ab, ob die Klausel zum Gegenstand der rechtsgeschäftlichen Willensbildung der Parteien des Änderungsvertrages gemacht worden sei (BAG v. 19.10.2011 – 4 AZR 811/09 – Rn. 25, 27, AP Nr. 93 zu § 1 TVG Bezugnahme auf Tarifvertrag; BAG v. 24.02.2010 – 4 AZR 691/08 – Rn. 25, AP Nr. 75 zu § 1 TVG Bezugnahme auf Tarifvertrag; BAG v. 18.11.2009 – 4 AZR 514/08 – Rn. 23 – 25, BAG 24. Februar 2010 - 4 AZR 691/08 - Rn. 25, AP TVG § 1 Bezugnahme auf Tarifvertrag Nr. 75 = EzA TVG § 3 Bezugnahme auf Tarifvertrag Nr. 47; 18. November 2009 - 4 AZR 514/08 - Rn. 23 bis 25, AP Nr. 70 zu § 1 TVG Bezugnahme auf Tarifvertrag). Ein deutlicher Ausdruck dafür, dass eine zuvor bestehende Verweisungsklausel erneut zum Gegenstand der rechtsgeschäftlichen Willensbildung der Vertragsparteien gemacht worden sei und die Parteien trotz der geänderten Gesetzeslage auch nach dem Inkrafttreten des Gesetzes zur Modernisierung des Schuldrechts am 1. Januar 2002 ausdrücklich an den zuvor getroffenen Abreden festhielten, liege beispielsweise in der ausdrücklichen Erklärung, dass „alle anderen Vereinbarungen aus dem Anstellungsvertrag unberührt bleiben“ (BAG v. 19.10.2011 Rn. 25 aaO; BAG v. 30.07.2008 – 10 AZR 606/07 – Rn. 49, AP

Nr. 274 zu § 611 BGB Gratifikation). Allerdings führe allein der Umstand einer Vertragsänderung nicht dazu, dass zugleich stets alle vertraglichen Regelungen des ursprünglichen Arbeitsvertrages erneut vereinbart oder bestätigt würden. Ob eine solche Abrede gewollt sei, müsse anhand der konkreten Vertragsänderung unter Berücksichtigung der Umstände des Einzelfalls beurteilt werden (BAG v. 19.10.2011 Rn. 27 aaO).

bbb) Ziffer 3. des Anstellungsvertrages ist so zu verstehen, dass im Falle einer fehlenden Tarifbindung des Arbeitgebers die Verweisung auf die einschlägigen Tarifverträge in ihrer jeweiligen Fassung endet. Dabei kann es dahingestellt bleiben, ob aus Vertrauens Gesichtspunkten die Vermutung gemäß der früheren Rechtsprechung Anwendung findet – wie die Beklagte meint – oder aber im Hinblick auf die – allerdings befristeten – Vertragsänderungen aus den Jahren 2002 und 2006 die Auslegungsgrundsätze für „Neuverträge“ gelten. Eines Rückgriffs auf die Vermutungsregel zu Gleichstellungsabreden bedarf es nicht, da unabhängig hiervon die Auslegung der Klausel ergibt, dass die Tarifgebundenheit des Arbeitgebers an den in Bezug genommenen Tarifvertrag zur auflösenden Bedingung der Vereinbarung gemacht worden ist.

(1) Ziffer 3. ist nach den Regelungen für allgemeine Geschäftsbedingungen auszulegen.

Dafür begründet bereits das äußere Erscheinungsbild eine tatsächliche Vermutung (vgl. BAG v. 18.11.2015 – 5 AZR 751/13 – Rn. 20, NZA 2016, 487; BAG v. 17.08.2011 – 5 AZR 406/10 – Rn. 11 m.w.N., AP Nr. 55 zu § 307 BGB), der keiner der Parteien entgegen getreten ist. Der Vertrag ist auf Grundlage eines von der Arbeitgeberin zur Verfügung gestellten Formulars ausgefertigt und an den dafür vorgesehenen Stellen mit den konkreten Vertragsdaten maschinenschriftlich ergänzt worden. Die Vertragsbedingungen sind für eine Vielzahl von Verträgen vorformuliert worden, wie bereits aus den zahlreichen Parallelverfahren hervorgeht.

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 nicht die Verständnismöglichkeiten des konkreten, sondern die des durchschnittlichen Vertragspartners des Verwenders zugrunde zu legen. Maßgebend sind insoweit die Verständnismöglichkeiten des typischerweise bei Verträgen der geregelten Art zu erwartenden nicht rechtskundigen Vertragspartners (vgl. etwa BAG v. 17.03.2016 – 8 AZR 665/14 – Rn. 17, NZA 2016, 945; BAG v. 04.08.2015 – 3 AZR 137/13 – Rn. 31, AP Nr. 33 zu § 1 BetrAVG Hinterbliebenenversorgung; BAG v. 23.01.2014 – 8 AZR

130/13 – Rn. 18, AP Nr. 5 zu § 309 BGB; BAG v. 19.03.2008 – 5 AZR 429/07 – Rn. 23, AP Nr. 11 zu § 305 BGB).

(2) Danach ergibt sich, dass die Tarifverträge für den Einzelhandel NRW in ihrer jeweils geltenden Fassung nur so in Bezug genommen werden sollten, wie eine Tarifbindung der Arbeitgeberin besteht.

(a) Dies ergibt bereits eine Auslegung anhand des Wortlauts.

Die Formulierung „soweit sie für I. verbindlich sind“ ist im Sinne einer Tarifbindung zu verstehen, da jede andere Deutungsmöglichkeit – für den Arbeitnehmer erkennbar – ausscheidet. Die gegenteilige Argumentation des Arbeitsgerichts vermag nicht zu überzeugen. Zwar ist es zutreffend, dass die Begriffe „Verbindlichkeit“ und „Tarifgebundenheit“ nicht identisch sind. Die Verbindlichkeit setzt aber die Tarifbindung voraus. Verbindlich sind tarifliche Rechtsnormen unter den Voraussetzungen des § 4 Abs. 1 Satz 1 TVG. Dazu gehört neben einer beiderseitigen Tarifgebundenheit der Arbeitsvertragsparteien zusätzlich, dass diese unter den Geltungsbereich des Tarifvertrages fallen. Der Geltungsbereich kann hier nicht gemeint sein, da sowohl der sachliche und persönliche („Tarifverträge für die Beschäftigten im Einzelhandel“) als auch der örtliche Geltungsbereich („für den Einsatzort einschlägigen Tarifverträge“) im Arbeitsvertrag anderweitig abschließend geregelt wurden. Es verbleibt als weitere Voraussetzung zur Anwendbarkeit der Tarifverträge allein die Tarifbindung, wobei es abweichend von § 4 Abs. 1 TVG nicht auf die beiderseitige Tarifgebundenheit, sondern allein auf diejenige der Arbeitgeberin („für I.“) ankommen soll.

Der Argumentation des Arbeitsgerichts, auch ohne eine Tarifbindung könnten die Parteien verbindlich die Geltung von Tarifverträgen in der jeweils gültigen Fassung vereinbaren, beinhaltet einen Zirkelschluss. Wenn die in Ziffer 3. geregelte arbeitsvertragliche Verweisung auf die Tarifverträge des Einzelhandels zugleich die Verbindlichkeit für I. im Sinne des in Parenthese eingeschobenen Halbsatzes begründen sollte, bedürfte es der darin enthaltenen Einschränkung gar nicht. Sinngemäß würde die Regelung dann bedeuten, dass die Verweisung auf die genannten Tarifverträge gelten soll, solange arbeitsvertraglich auf diese verwiesen wird. Da die Verweisung ihrerseits in Ziffer 3. selbst geregelt ist, wäre eine solche Regelung völlig sinnfrei.

Auch eine Verbindlichkeit im Sinne einer Geltung der Tarifverträge durch eine Allgemeinverbindlichkeitserklärung ist nicht gemeint. Dagegen spricht schon die Formulierung „für I. verbindlich“ (Hervorhebung durch Unterzeichner), denn All-

gemeinverbindlichkeitserklärungen erfolgen branchenweit, nicht für einzelne Arbeitgeber. Ziffer 3. wäre bei einem derartigen Verständnis zudem komplett entbehrlich, denn im Falle einer Allgemeinverbindlichkeit von Tarifverträgen gelten diese unabhängig von arbeitsvertraglichen Regelungen.

Als einzig mögliches Auslegungsergebnis bleibt somit, dass die Tarifbindung der Firma I. als damaliger Arbeitgeberin zur auflösenden Bedingung der Geltung sämtlicher in Bezug genommener Tarifverträge gemacht wurde.

(b) Zu dem vom Arbeitsgericht vertretenen Ergebnis kommt man auch nicht unter Heranziehung der sog. Unklarheitenregel des § 305c Abs. 2 BGB.

Der Verwender allgemeiner Geschäftsbedingungen muss bei Unklarheiten die für ihn ungünstigste Auslegungsmöglichkeit gegen sich gelten lassen. Das ergibt sich nunmehr für Verbraucherverträge aus § 310 Abs. 3 Nr. 2 iVm. § 305c Abs. 2 BGB, galt aber auch bereits vor deren Inkrafttreten aufgrund des Schuldrechtsmodernisierungsgesetzes (vgl. BAG v. 18.05.2010 – 3 AZR 373/08 – Rn. 38, AP Nr. 37 zu § 66 ArbGG 1979; BAG v. 12.12.2006 – 3 AZR 388/05 – Rn. 17 ff, AP Nr. 67 zu § 1 BetrAVG Zusatzversorgungskassen).

Eine Unklarheit im Sinne dieser Norm besteht nur, wenn nach Ausschöpfung aller Auslegungsmethoden ein nicht behebbarer Zweifel bleibt. Die Anwendung der Unklarheitenregel setzt voraus, dass die Auslegung einer einzelnen Bestimmung mindestens zwei Ergebnisse als vertretbar erscheinen lässt und von diesen keines den klaren Vorzug verdient. Es müssen erhebliche Zweifel an der richtigen Auslegung bestehen (vgl. BAG v. 13.01.2015 – 3 AZR 897/12 – Rn. 48, AP Nr. 54 zu § 1 BetrAVG Auslegung; BAG v. 18.05.2010 Rn. 55 aaO). Die entfernte Möglichkeit, zu einem anderen Ergebnis zu kommen, genügt für die Anwendung der Unklarheitenregel nicht (BAG v. 18.05.2010 Rn. 55, aaO; BAG v. 24.10.2007 – 10 AZR 825/06 – Rn. 14, AP Nr. 32 zu § 307 BGB).

Derartige erhebliche Zweifel am richtigen Auslegungsergebnis bestehen nicht. Auch die Klägerin hat nicht auszuführen vermocht, welche andere als die hier aufgezeigte Bedeutung die Einschränkung „soweit sie für I. verbindlich sind“ haben sollte.

Selbst wenn man aber Zweifel hätte, so könnten sich diese allenfalls darauf beziehen, ob nicht zusätzlich auch die Allgemeinverbindlichkeit umfasst sein soll. Dies würde aber zu keinem anderen Ergebnis führen, denn auch eine in diesem Sinne zugunsten der Klägerin unterstellte erweiterte Auslegung führt nicht zu einer Anwendbarkeit der nach dem Jahr 2011 vereinbarten Gehaltstarifverträge. Diese wurden nämlich nicht für allgemeinverbindlich erklärt.

ccc) Etwas anderes ergibt sich nicht daraus, dass die Arbeitsvertragsparteien eine höhere Vergütungsgruppe vereinbart haben als der Klägerin bei einer bloßen Anwendung des einschlägigen Gehaltstarifvertrages eigentlich zugestanden hätte.

(1) Als „Verkäuferin“ fiel sie unmittelbar in die unter der Gehaltsgruppe I genannte entsprechende Fallgruppe. Hinsichtlich der weiteren Aufgabe als Kassiererin wurde weder arbeitsvertraglich eine gehobene Tätigkeit vereinbart noch hat eine der Parteien vorgetragen, die Klägerin habe eine solche gehobene Tätigkeit ausgeübt oder ausüben sollen. Beide Parteien gehen vielmehr davon aus, dass die Klägerin eigentlich in die Gehaltsgruppe I einzugruppiert gewesen wäre.

Diese Eingruppierung in die höhere Vergütungsgruppe ist auch bewusst erfolgt. Ein Irrtum kann schon aufgrund der eindeutigen Tätigkeitsbezeichnung in Ziffer 1. des Anstellungsvertrages ausgeschlossen werden. Dementsprechend fehlt es auch an jeglichem Vortrag der Beklagten, worüber sich die Arbeitsvertragsparteien bei Abschluss des Arbeitsvertrages gegebenenfalls geirrt haben sollten. Gegen einen solchen Irrtum spricht zudem, dass entsprechende Vereinbarungen in zahlreichen anderen Verträgen getroffen wurden (vgl. nur die Entscheidungen der 8. und der 13. Kammer des LAG Düsseldorf: Urteile v. 31.03.2015 – 8 Sa 1140/14 – [n.v.] und v. 17.09.2015 – 13 Sa 449/15 – [juris]).

(2) Mit dieser bewussten Besserstellung der Klägerin bei der Eingruppierung haben die Parteien aber nicht vereinbart, dass der Klägerin eine Vergütung nach der Gehaltsgruppe II des GTV selbst dann zustehen sollte, sofern der Tarifvertrag nicht kraft Tarifbindung (oder gegebenenfalls Allgemeinverbindlichkeitserklärung) anwendbar sein sollte.

Ziffer 6. enthält keine Zusage einer von der Tarifbindung der Arbeitgeberin unabhängigen Geltung des Gehaltstarifvertrages. Dies ergibt die Auslegung dieser Regelung.

(a) Bei Ziffer 6. handelt es sich wiederum um eine Klausel, die nach den Regelungen für allgemeine Geschäftsbedingungen auszulegen ist.

Hinsichtlich der formularmäßig vorgegebenen Formulierungen gelten die obigen Ausführungen zu Ziffer 3. entsprechend. Hinsichtlich der maschinenschriftlichen Eintragungen gilt Folgendes:

Muss eine Klausel noch – maschinenschriftlich oder handschriftlich – um Angaben ergänzt werden, die den konkreten Vertrag betreffen, stellt dies ihren Charakter als AGB nicht in Frage, wenn es sich bei dem Zusatz lediglich um eine unselbständige Ergänzung handelt (*Basedow* in Münchener Kommentar zum BGB, 7. Auflage 2016, § 305 BGB Rn. 15). Dies ist der Fall, wenn lediglich Namen oder bestimmte Daten einzutragen sind (vgl. die Beispiele bei Münch-KommBGB – *Basedow*, § 305 BGB Rn. 15). Ziffer 6 des Anstellungsvertrages ist grundsätzlich so konzipiert, dass lediglich unselbständige Ergänzungen vorzunehmen sind, nämlich die Eingruppierung und die Entgelthöhe, die sich aus dem gemäß Ziffer 3. anwendbaren Tarifvertrag ergibt. Zwar ist die Eintragung der Gehaltsgruppe II darüber hinausgegangen. Es handelt sich dennoch um eine unselbstständige Eintragung, die am Charakter der Klausel als AGB nichts geändert hat, da die Eingruppierung nicht etwa individuell ausgehandelt, sondern von der Rechtsvorgängerin der Beklagten – soweit ersichtlich – in sämtlichen Verträgen einheitlich vorgenommen worden ist. Auf Nachfrage der Kammer in der mündlichen Verhandlung am 16.09.2016 vermochte keine der Parteien einen Fall aus der Zeit des Abschlusses des streitgegenständlichen Arbeitsvertrages nennen, in dem eine Verkäuferin/Kassiererin in die eigentlich zutreffende Gehaltsgruppe I eingruppiert worden sei.

(b) Durch Ziffer 6. Abs. 1 wird Ziffer 3. hinsichtlich des Erfordernisses der Tarifbindung nicht modifiziert.

Schon der Wortlaut führt zu einem eindeutigen Auslegungsergebnis. Zwar lässt die Formulierung „Tarifgehalt derzeit ...“ den Schluss zu, dass der genannte Betrag DM 2.706,- nicht fix bleiben sollte. Ob allerdings eine Anpassung nur solange erfolge sollte, wie eine Tarifbindung besteht, oder unabhängig davon auf Dauer zugesagt werden sollte, kann dieser Formulierung nicht entnommen werden. Die Antwort hierauf lässt sich vielmehr der Formulierung „des **geltenden** Gehaltstarifvertrages“ (Hervorhebung durch Unterzeichner) entnehmen. Daraus geht eindeutig hervor, dass die Anwendbarkeit des einschlägigen Gehaltstarifvertrages nicht über Ziffer 6. vereinbart, sondern vorausgesetzt wird.

Bestätigt wird dies durch die Systematik der arbeitsvertraglichen Bestimmungen. In keiner Regelung außerhalb der Ziffer 3. (etwa Ziffer 4. „gemäß Tarif“ oder Ziffer 8. „es gelten die tariflichen Bestimmungen“) wird geregelt, welcher Tarifvertrag Anwendung finden soll. Die Festlegung des einschlägigen Tarifvertrages erfolgt vielmehr ausschließlich über Ziffer 3. („für den Einsatzort einschlägigen Tarifver-

träge im Einzelhandel“). Diese Bestimmung wird dann in sämtlichen weiteren Regelungen vorausgesetzt. Dementsprechend findet sich auch unter Ziffer 6. keine Bezeichnung oder sonstige Bestimmung des zur Anwendung kommenden Tarifvertrages. Gilt insoweit aber einheitlich die Grundregel der Ziffer 3., gibt es keinen Grund dafür, warum die darin enthaltene Einschränkung „soweit sie für I. verbindlich sind“ als einzige Regelung der Ziffer 3. keine Geltung beanspruchen sollte.

Nichts anderes ergibt sich aus dem Sinn und Zweck der unter Ziffer 6. getroffenen Vereinbarung. Die Klägerin sollte - ebenso wie die anderen bei der Beklagten beschäftigten Verkäufer und einfachen Kassierer - besser gestellt werden, als sie bei einer tarifgerechten Eingruppierung stünde. Dies wird durch die Vereinbarung der höheren Vergütungsgruppe gewährleistet, denn die Klägerin erhält dauerhaft mehr als ihr bei einer Eingruppierung in die Gehaltsgruppe I zustünde. Die Besserstellung sollte hingegen nicht losgelöst von den tatsächlich geltenden tariflichen Regelungen erfolgen. Wäre dies gewollt gewesen, so wäre eine übertarifliche Zulage vereinbart worden. Die stattdessen vorgenommene höhere Eingruppierung kann dementsprechend nur den Sinn gehabt haben, die Klägerin so zu stellen, als würde sie die höherwertigen Aufgaben der Gehaltsgruppe II wahrnehmen. Wäre dies aber der Fall, so würde sie wiederum gemäß Ziffer 3. an der Dynamisierung der Tarifverträge nur dann teilnehmen, solange die Arbeitgeberin tarifgebunden ist (vgl. die obigen Ausführungen). Würde man nunmehr annehmen, mit der Vereinbarung der Gehaltsgruppe II sei zugleich auch noch eine Dynamisierungsvereinbarung getroffen worden, so würde die Klägerin nicht etwa den nach der Gehaltsgruppe II zu vergütenden ersten Verkäuferinnen oder Kassiererinnen mit einer gehobenen Verantwortung gleich-, sondern diesen gegenüber bessergestellt. Dass war – aus Empfängerhorizont objektiv erkennbar – nicht gewollt.

Die Unklarheitenregel kommt wiederum nicht zur Anwendung, da keine erheblichen Zweifel am richtigen Auslegungsergebnis bestehen. Die von der Klägerin vertretene Auslegung ist weder mit dem Wortlaut noch der Systematik der arbeitsvertraglichen Regelungen in Einklang zu bringen und folglich nicht in gleicher Weise rechtlich vertretbar wie das von der Kammer gefundene Auslegungsergebnis.

bb) Damit gelten die Tarifverträge nur noch in der zum 31.12.2011 gültigen Fassung weiter.

Die Vereinbarung einer Gleichstellungsklausel führt dazu, dass die Dynamik nur so weit reicht, wie dies bei einem tarifgebundenen Arbeitnehmer der Fall ist, also

dann endet, wenn der Arbeitgeber wegen Wegfalls der eigenen Tarifgebundenheit nicht mehr normativ an künftige Tarifentwicklungen gebunden ist. Ab diesem Zeitpunkt sind die in Bezug genommenen Tarifverträge nur noch statisch anzuwenden (vgl. BAG v. 13.05.2015 – 4 AZR 244/14 – Rn. 20, AP Nr. 130 zu § 1 TVG Bezugnahme auf Tarifvertrag; BAG v. 11.12.2013 – 4 AZR 473/12 – Rn. 14 f., AP Nr. 125 zu § 1 TVG Bezugnahme auf Tarifvertrag). Diese statische Wirkung wurde durch den Austritt der Firma I. zum 31.12.2011 herbeigeführt. Gemäß § 613a Abs. 1 S.2 BGB gilt dies seit dem Übergang des Arbeitsverhältnisses zum 01.01.2013 im Verhältnis der ebenfalls nicht tarifgebundenen Beklagten zur Klägerin.

2. Der zulässige Hilfsantrag ist ebenfalls unbegründet. Die obigen Ausführungen gelten entsprechend.

B.

I. Die Kostenentscheidung beruht auf § 91 Abs. 1 ZPO.

II. Die Kammer hat die Revision gemäß § 72 Abs. 2 Nr. 1 ZPO wegen der grundsätzlichen Bedeutung einer entscheidungserheblichen Rechtsfrage zugelassen.

RECHTSMITTELBELEHRUNG

Gegen dieses Urteil kann von der Klägerin

REVISION

eingelegt werden.

Für die beklagte 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 Revisionsschrift **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.**

Barth

Gall

Dahmen

Beglaubigt

Esser
Regierungsbeschäftigte

