



LANDEsarbeitsgericht DÜSSELDORF
IM NAMEN DES VOLKES
URTEIL

In dem Rechtsstreit

der Frau I. M., I. Straße 3, F.,

- Klägerin und Berufungsbeklagte -

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

g e g e n

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

- Beklagte und Berufungsklägerin -

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

hat die 9. Kammer des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf
auf die mündliche Verhandlung vom 06.03.2017
durch den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht Dr. Ulrich als Vorsit-
zenden sowie die ehrenamtlichen Richter Busseler und Köhler

für R e c h t erkannt:

- 1. Auf die Berufung der Beklagten wird das Urteil des Arbeitsgerichts Düsseldorf vom 29.08.2016, Az.: 2 Ca 2485/16 abgeändert und die Klage abgewiesen.**
- 2. Die Kosten des Rechtsstreits trägt die Klägerin.**
- 3. Die Revision wird für die Klägerin zugelassen.**

Tatbestand:

Die Parteien streiten über Zahlungsansprüche, die von der Frage abhängen, ob die Beklagte verpflichtet ist, Tariflohnerhöhungen für Mitarbeiter des Einzelhandels Nordrhein-Westfalen an die Klägerin weiterzugeben.

Die Beklagte betreibt E.-G.-Shops an Flughäfen.

Die am 01.09.1961 geborene Klägerin ist bei der Beklagten bzw. bei deren Rechtsvorgängerinnen seit dem 15.10.1993 beschäftigt. Die Einzelheiten dieser Beschäftigung regelt der Anstellungsvertrag mit der Firma „Gebr. I.“ vom 19.10./26.10.1993 (Blatt 67 – 71 GA). Soweit hier von Interesse enthält dieser Anstellungsvertrag 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. Tätigkeitsj. des geltenden Gehaltstarifvertrages eingestuft (Tarifgehalt derzeit DM 2.957,--). Die Vergütung (nachfolgend kurz: Gehalt) wird monatlich nachträglich auf ein vom Mitarbeiter einzurichtendes Konto gezahlt.“

Der bei Vertragsbeginn am 15.10.1993 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

...“

Am 27.04./08.05.2006 trafen die Parteien unter der Überschrift „Ergänzung des Arbeitsvertrages vom 19. Oktober 1993“ folgende Vereinbarungen (Blatt 99 f. GA):

- „1. Ab dem **15. Mai 2006** reduzieren wir Ihre monatliche Arbeitszeit von derzeit 163,0 Stunden (ab 01. Juli 2005 beträgt die monatliche Arbeitszeit 173,0) auf 120,0 Stunden (ab 01. Juli 2005 beträgt die reduzierte Arbeitszeit 127,36 Stunden).
2. Analog zu Ihrer neuen monatlichen Arbeitszeit kürzen sich Ihre monatlichen Bezüge wie folgt:

Tarifgehalt G II. nach dem 5. Tätigkeitsjahr	€ 1.171,55
Essensgeld brutto	€ 15,83
Mankogeld	€ 11,78
gesamt	€ 1.745,16
	=====

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

4. Alle übrigen Punkte behalten weiterhin ihre Gültigkeit.“

Die Rechtsvorgängerin der Beklagten, die Firma Gebr. I. SE & Co. KG, trat zum 31.12.2011 aus dem Arbeitgeberverband „Rheinischer Einzelhandels- und Dienstleistungsverband“ aus. Dennoch gab sie die zum 01.07.2012 im Gehaltstarifvertrag zwischen dem Handelsverband Nordrhein-Westfalen und die Vereinigte 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 an die Klägerin weiter.

Seitdem erhält die Klägerin eine Vergütung in Höhe von 1944,29 € brutto (Tarifentgelt ab 01.07.2012 in der Gehaltsgruppe II nach dem fünften Tätigkeitsjahr: 2641,00 € * 120 Stunden : 163 Stunden = 1.944,29 €) zuzüglich einer Reinigungspauschale, vermögenswirksamen Leistungen, sowie Essensgeld.

Am 01.01.2013 ging das Arbeitsverhältnis der Klägerin im Wege eines Betriebsübergangs auf die Beklagte über. Die Beklagte ist nicht tarifgebunden, es besteht lediglich eine OT - Mitgliedschaft im Arbeitgeberverband „Rheinischer Einzelhandels- und Dienstleistungsverband“.

Der zwischen dem Handelsverband Nordrhein-Westfalen und ver.di vereinbarte GTV vom 10.12.2013 beinhaltete zum 01.08.2013 eine 3%ige Entgelterhöhung in der Gehaltsgruppe II auf monatlich 2.720,00 € brutto und zum 01.05.2014 eine 2,1%ige Erhöhung der Vergütung auf monatlich 2.777,00 € brutto. Eine weitere 2,5%ige Tarifierhöhung erfolgte ab dem 01.08.2015 auf monatlich 2.848,00 € brutto. Diese Tarifierhöhungen gab die Beklagte jeweils nicht an die Klägerin weiter.

§ 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 12.02.2014 (Bl. 153 GA) auf Tariflohnerhöhungen hin. Den Eingang dieses Schreibens bestätigte die Beklagte mit Schreiben vom 12.02.2014. Mit Schreiben vom 26.03.2014 wiederholte die Klägerin ihre Aufforderung zur Prüfung der Gehaltserhöhung, Bl. 155. Mit Schreiben vom 26.11.2014 lehnte die Beklagte die Weitergabe von Tariflohnerhöhungen ab und verwies auf Entscheidungen des ArbG Düsseldorf, Bl. 156. Mit anwaltlichem Schreiben vom 17.03.2016 machte sie erneut die Weitergabe von Tariflohnerhöhungen geltend.

Mit ihrer am 04.05.2016 bei Gericht eingegangenen, der Beklagten am 18.05.2016 zugestellten Klage verlangt die Klägerin von der Beklagten, sie ab dem Monat August 2013 nach der Gehaltsgruppe II nach dem 5. Tätigkeitsjahr des GTV vom 10.12.2013 bzw. 18.08.2015 zu vergüten.

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 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. Diese Vermutung läge indes aus zwei Gründen nicht vor. Einerseits sei dieser Rechtsprechung deshalb nicht anzuwenden, weil die Parteien die relevante Klausel in der Vereinbarung vom 27.04.2006 zum Gegenstand einer neuen Willensbildung gemacht haben. Andererseits hätten die Parteien selbst nach altem Recht keine Gleichstellung vereinbart, weil die Klägerin von Anfang an zu Unrecht in die Gehaltsgruppe II eingruppiert worden sei, obwohl für Verkäuferinnen/Kassiererinnen bei Vertragsschluss eigentlich die Gehaltsgruppe I hätte zugrunde gelegt werden müssen. Damit habe die Arbeitgeberin die Klägerin nicht etwa nur mit den Gewerkschaftsmitgliedern gleichgestellt, sondern sei eine über den Tarifvertrag hinausgehende Verpflichtung eingegangen. Der Höhe nach verlangte die Klägerin zuletzt die monatliche Differenz zwischen dem ihr gezahlten Gehalt von 1.944,29 € und dem Entgelt der Gehaltsgruppe II (ab dem 5. Tätigkeitsjahr) des jeweils aktuellen GTV für die Zeit von August 2013 bis April 2016.

Die Klägerin beantragte erstinstanzlich zuletzt,

1. die Beklagte zu verurteilen, an sie 3.610,32 € brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz aus 64,88 € seit dem 01.09.2013, aus weiteren 64,88 € seit dem 01.10.2013, aus weiteren 64,88 € seit dem 01.11.2013, aus weiteren 64,88 € seit dem 01.12.2013, aus weiteren 64,88 € seit dem 01.01.2014, aus weiteren 64,88 € seit dem 01.02.2014, aus weiteren 64,88 € seit dem 01.03.2014, aus weiteren 64,88 € seit dem 01.04.2014, aus weiteren 64,88 € seit dem 01.05.2014, aus weiteren 106,99 € seit dem 01.06.2014, aus weiteren 106,99 € seit dem 01.07.2014, aus weiteren 106,99 € seit dem 01.08.2014, aus weiteren 106,99 € seit dem 01.09.2014, aus weiteren 106,99 € seit dem 01.10.2014, aus weiteren 106,99 € seit dem 01.11.2014, aus weiteren 106,99 € seit dem 01.12.2014, aus weiteren 106,99 € seit dem 01.01.2015, aus weiteren 106,99 € seit dem 01.02.2015, aus weiteren 106,99 € seit dem 01.03.2015, aus weiteren 106,99 € seit dem 01.04.2015, aus weiteren 106,99 € seit dem 01.05.2015, aus weiteren 106,99 € seit dem 01.06.2015, aus weiteren 106,99 € seit dem 01.07.2015, aus weiteren 106,99 € seit dem 01.08.2015, aus weiteren 157,95 € seit dem 01.09.2015, aus weiteren 157,95 € seit dem 01.10.2015, aus weiteren 157,95 € seit dem 01.11.2015, aus weiteren 157,95 € seit dem 01.12.2015, aus weiteren 157,95 € seit dem 01.01.2016, aus weiteren 157,95 € seit dem 01.02.2016, aus weiteren 157,95 € seit dem 01.03.2016, aus weiteren 157,95 € seit dem 01.04.2016 und aus weiteren 157,95 € seit dem 01.05.2016 zu zahlen,
2. festzustellen, dass die Beklagte verpflichtet ist, den Entgeltanspruch der Klägerin 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 erstinstanzlich 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 beantragte erstinstanzlich,

die Klage abzuweisen.

Die Beklagte hat erstinstanzlich die Auffassung vertreten, sie sei nicht zur Weitergabe der geltend gemachten Tariflohnerhöhungen verpflichtet. Der Arbeitsvertrag enthalte entgegen der Auffassung der Klägerin nur eine Gleichstellungsabrede. Ausgangspunkt für diese Sichtweise sei die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes. Hiernach spreche eine Vermutung für die Auslegung der Bezugnahmeklausel im Arbeitsvertrag als Gleichstellungsabrede. Eine Änderung der Auslegung der Klausel sei durch die Änderungsvereinbarung vom 19.10.1993 nicht erfolgt, weil sich die darin enthaltenen Änderungen nur auf andere Vertragsbedingungen bezogen hätten. Auch unabhängig von der Auslegungsregel der vermuteten Gleichstellung lasse die Klausel aufgrund ihres Wortlautes hier ohnehin nur die Auslegung als Gleichstellungsabrede zu. In Ziffer 3. des Anstellungsvertrages hätten die Parteien ausdrücklich vereinbart, dass die einschlägigen Tarifverträge nur gelten sollten „soweit sie für I. verbindlich sind“. Danach sei eindeutig, dass sich die Rechtsvorgängerin der Beklagten nur solange habe binden wollen, wie sie selbst an die Tarifverträge gebunden sei. Damit aber habe die Verbindlichkeit mit dem Austritt aus dem Arbeitgeberverband geendet. In jedem Falle aber habe eine etwaige dynamische Bezugnahme 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.

Das Arbeitsgericht Düsseldorf der Klage in vollem Umfang stattgegeben. Es hat sich zur Begründung im Wesentlichen auf eine Entscheidung der 8. Kammer des Arbeitsgerichts Düsseldorf im Urteil vom 23.12.2015, Aktenzeichen 8 Ca 4305/15

bezogen und seine Entscheidung darauf gestützt, dass keine Gleichstellungsabrede vorliege. Die Klausel in Ziffer 3. des Arbeitsvertrages vom 19.10.1993, wonach für das Anstellungsverhältnis die Bestimmungen der für den Einsatzort einschlägigen Tarifverträge für die Beschäftigten im Einzelhandel – soweit sie für I. verbindlich sind – sowie etwaigen Betriebsvereinbarungen/-ordnungen in ihrer jeweils geltenden Fassung gelten, sei dynamisch auszulegen. 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, sei nicht anzuwenden. Es greife kein Vertrauensschutz, weil die Arbeitsvertragsparteien die arbeitsvertragliche Bezugnahmeklausel durch die Vereinbarung vom 27.04/08.05.2006 zum Gegenstand einer erneuten rechtsgeschäftlichen Willensbildung gemacht hätten. Die ausdrückliche Erklärung der Rechtsvorgängerin der Beklagten, der Gebr. I. KG, im Schreiben vom 27.04.2006, dass „alle übrigen Punkte [...] weiterhin ihre Gültigkeit [behalten]“ sei deutlicher Ausdruck der erneuten rechtsgeschäftlichen Willensbildung. Anhaltspunkte dafür, dass die Parteien reine Wissenserklärungen ohne Rechtsbindungswillen abgegeben hätten, ließen sich weder dem Vertragswortlaut entnehmen noch seien besondere Umstände erkennbar, die hierauf schließen lassen. Der Hinweis in § 3 des Arbeitsvertrages „soweit sie für I. verbindlich sind“ mache nicht hinreichend deutlich, dass für den Fall des Verbandsaustritts eine dynamische Geltung ausgeschlossen sein solle. Die Begriffe „Verbindlichkeit“ und „Tarifbindung“ seien zu unterscheiden. Auch ohne eine Tarifbindung könnten die Parteien verbindlich die Geltung von Tarifverträgen in der jeweils gültigen Fassung vereinbaren. Hinsichtlich der Höhe des Anspruchs hat das Arbeitsgericht die Berechnung der Klägerin zugrunde gelegt und einen Anspruch in Höhe von 3.610,32 € nebst Zinsen errechnet. Einer Vorlage an den Gerichtshof der Europäischen Union gemäß Art. 267 AEUV aufgrund der in seinem Urteil vom 18.07.2013 in der Rechtssache C-426/11 „Alemo-Herron“ aufgestellten Grundsätze oder einer Aussetzung des Rechtsstreits in entsprechender Anwendung des § 148 ZPO im Hinblick auf die Vorlageentscheidungen des Bundesarbeitsgerichts vom 17.06.2014 – 4 AZR 95/1(A) und 4 AZR 61/14 (A) – habe es nicht bedurft, weil es hier nicht um den Übergang einer juristischen Person des öffentlichen Rechts auf eine juristische Person des Privatrechts gehe. Auf dieser Grundlage habe die Klägerin neben dem Zahlungsanspruch auch einen Anspruch auf Feststellung, dass die Beklagte verpflichtet ist, sie nach der Gehaltsgruppe II bzw. der Vergütungsgruppe G II nach dem 5. Tätigkeitsjahr des Gehaltstarifvertrags zwischen dem Handelsverband Nordrhein-Westfalen und ver.di für den Bereich des Einzelhandels in Nordrhein-Westfalen in der jeweils geltenden Fassung zu vergüten.

Gegen das ihr am 13.09.2016 zugestellte Urteil hat die Beklagte mit einem am 19.09.2016 bei Gericht eingegangenen Schriftsatz Berufung eingelegt und diese – nach Verlängerung der Frist zur Begründung der Berufung bis zum 13.01.2017 – mit einem am 13.01.2017 bei Gericht eingegangenen Schriftsatz begründet.

Die Beklagte verfolgt mit der Berufung ihr ursprüngliches Ziel der Klageabweisung weiter. Sie meint, das Arbeitsgericht sei rechtsfehlerhaft davon ausgegangen, dass die relevanten Tarifverträge dynamischen fortgelten würden. Dies ergebe sich bereits aus dem Arbeitsvertrag selbst, der die Einschränkung enthalte, dass die Tarifverträge nur gälten, wenn sie „für I. verbindlich“ seien. Damit sei eine Gleichstellungsabrede vereinbart worden. Dies habe das Arbeitsgericht übersehen. Entgegen der Ansicht des Arbeitsgerichts stelle auch die spätere Änderung des Arbeitsvertrages kein Neuvertragsabschluss 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, was nicht erfolgt sei. Vor dem Hintergrund der Klausel, dass der Einschub „soweit für I. verbindlich“ ohnehin einen Anspruch verhindern könne, auch durch die spätere Änderung der Vertragsklausel nichts anderes begründet worden sein. Jedenfalls aber hätte dem Aussetzungsantrag stattgegeben werden müssen. Darüber hinaus habe die Klägerin die Ansprüche auch nicht unter Wahrung der Ausschlussfrist des § 24 Abs. 1 MTV Einzelhandel NRW geltend gemacht. Ihre Schreiben vom 12.02.2014 und 26.03.2014 genügten nicht den Anforderungen, da sie weder eine konkrete Zahlungsaufforderung noch eine Bezifferung enthalten würden. 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 Arbeitsgerichtes Düsseldorf vom 29.08.2016, Az.:
2 Ca 2485/16 wird abgeändert und die Klage abgewiesen.**

Die Klägerin beantragt,

die Berufung zurückzuweisen.

Die Klägerin verteidigt in erster Linie das angefochtene Urteil und macht unter Wiederholung und Vertiefung ihres erstinstanzlichen Vorbringens ergänzend geltend: Zutreffend habe das Arbeitsgericht geurteilt dass eine Gleichstellungsabrede nicht vorliege. Daran ändere auch der Einschub „soweit für I. verbindlich“ nichts. Ausgangspunkt sei die Änderung der Rechtsprechung des BAG zur Gleichstellungsabrede. Hinzu käme die Vertragsänderung aus dem Jahre 2006, auf die das Arbeitsgericht zu Recht abgestellt habe. Darüber hinaus dürfe nicht übersehen werden, dass die Vermutung einer Gleichstellungsabrede jedenfalls dadurch widerlegt worden sei, dass die Klägerin von Anfang an konstitutiv in eine höhere Vergütungsgruppe eingruppiert worden ist, als dies bei schlichter Anwendung des GTV der Fall gewesen wäre.

Wegen der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstandes wird ergänzend Bezug genommen auf die in beiden Instanzen zu den Akten gereichten Schriftsätze der Parteien nebst Anlagen sowie die Protokolle der mündlichen Verhandlungen.

Entscheidungsgründe:

I.

Die Berufung der Beklagten ist zulässig, insbesondere ist sie unter Beachtung der Vorgaben der §§ 66 Abs. 1, 64 Abs. 6 ArbGG in Verbindung mit § 520 ZPO form- und fristgerecht eingelegt und begründet worden. Sie ist auch begründet. Entgegen der Auffassung des Arbeitsgerichtes ergibt sich aus den arbeitsvertraglichen Abreden der Parteien keine dynamische Inbezugnahme der Tarifverträge des Einzelhandels NRW nach dem Austritt der Rechtsvorgängerin der Beklagten aus dem Arbeitgeberverband. Sie gelten nur noch statisch fort. Dies ergibt die Auslegung der zwischen den Parteien bestehenden vertraglichen Vereinbarungen. Die Regelung in Ziffer 3 des Arbeitsvertrages, wonach die einschlägigen Tarifverträge gelten sollen „soweit sie für I. verbindlich sind“, begrenzt die Dynamik. Es handelt sich um eine Gleichstellungsabrede. Daran änderte auch die Vertragsänderung im Jahre 2006 nichts.

Die erkennende Kammer folgt mit ihrer Entscheidung den zutreffenden Ausführungen in dem Urteil des LAG Düsseldorf vom 11.11.2016 (6 Sa 110/16) in einem Parallelverfahren und schließt sich deren Rechtsausführungen an.

Im Einzelnen:

1. Die Klage ist insgesamt zulässig. Der Antrag zu 2. bedarf jedoch der Auslegung.

a) 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.

b) 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.

2. Die Klage ist unbegründet. Entgegen der Auffassung des Arbeitsgerichtes steht der Klägerin keine Vergütung nach den jeweils aktuellen Gehaltstarifverträgen im Einzelhandel NRW zu. Sie hat keinen Anspruch auf ein höheres Entgelt als die im GTV Einzelhandel NRW vom 29.06.2011 für die Gehaltsgruppe II nach dem 5. Tätigkeitsjahr geregelte Vergütung für eine Teilzeitbeschäftigung im Umfang von 120 von 163 Monatsstunden in Höhe von monatlich 1.944,29,- € brutto (zuzüglich der unstreitig zu zahlenden Pauschalen). Denn die arbeitsvertraglich in Bezug genommenen Tarifverträge des Einzelhandels NRW galten nach dem Austritt der Rechtsvorgängerin der Beklagten aus dem Arbeitgeberverband nur noch statisch fort.

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

aa) Nach der früheren Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts galt die wi-

derlegliche 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 Verweisungsklau-

seln, 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).

bb) 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 Vertrauensgesichtspunkten die Vermutung gemäß der früheren Rechtsprechung Anwendung findet – wie die Beklagte meint – oder aber im Hinblick auf die Vertragsänderung aus dem Jahre 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 vorgeformuliert 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 Ver-

wenders 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“, denn Allgemeinverbindlichkeitserklärungen 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.

cc) 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“ 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 Tarifverträge 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. Das 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.

dd) In den Entgeltabrechnungen der Klägerin ist entgegen ihrer Auffassung die Vergütung daher auch zutreffend als Tarifgehalt ausgewiesen, da es dem Tarifentgelt GTV Einzelhandel NRW vom 29.06.2011 für die Gehaltsgruppe II nach dem 5. Tätigkeitsjahr für eine Teilzeitbeschäftigung im Umfang von 120 von

163 Monatsstunden entspricht. Die Bezeichnung „Tarifgehalt“ muss sich nicht auf den letzten Tarifvertrag beziehen.

b) 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.

Dass die Rechtsvorgängerin der Beklagten die im GTV vom 29.06.2011 zum 01.07.2012 vorgesehene Tarifierhöhung noch an die Klägerin weitergegeben hat, begründet keinen Anspruch auf zukünftige Erhöhungen, da die Rechtsvorgängerin der Beklagten damit lediglich eine rechtliche Verpflichtung aus dem letzten GTV während ihrer Tarifbindung erfüllen und erkennbar keine zukünftige rechtliche Verpflichtung eingehen wollte. 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.

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

4. Der Rechtsstreit war infolgedessen auch nicht auszusetzen. Da die Bezugnahmeklausel der Parteien in Ziffer 3 des Arbeitsvertrages als Gleichstellungsabrede zu bewerten ist, sind die Rechtsfragen, die Gegenstand der Vorlageentscheidungen des Bundesarbeitsgerichts an den Gerichtshof der Europäischen Union vom 17.06.2014 (4 AZR 95/14 (A) sowie 4 AZR 61/14 (A)) sind, bereits nicht entscheidungserheblich.

II.

Die Kostenentscheidung beruht auf §§ 64 Abs. 6 ArbGG, 525, 91 ZPO. Danach hat die in vollem Umfang unterliegende Partei die gesamten Kosten des Rechtsstreits zu tragen.

III.

Die gesetzlichen Voraussetzungen für eine Zulassung der Revision an das Bundesarbeitsgericht liegen vor. Die Kammer ist der Auffassung, dass dem Rechtsstreit grundsätzliche Bedeutung zukommt. Es geht um die Auslegung eines Tarifvertrages, der eine Vielzahl von vergleichbaren Arbeitnehmern betrifft. Damit besteht der Revisionsgrund des § 72 Abs. 2 Nr. 1 ArbGG.

RECHTSMITTELBELEHRUNG

Gegen dieses Urteil kann von der Klägerin

R E V I S I O N

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 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 Revisionschrift 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. Ulrich

Busseler

Köhler

Beglaubigt

Fägenstädt
Regierungsbeschäftigte

