



**LANDEsarbeitsgericht DÜSSELDORF**  
**IM NAMEN DES VOLKES**  
**URTEIL**

In dem Rechtsstreit

des G. da T., F. berg 34a, E.,

**- Kläger und Berufungskläger -**

**Prozessbevollmächtigte:** Rechtsanwälte D. Collegen O. & I., B. straße 58 -  
64, F.,

**g e g e n**

die s.,- SB Warenhaus GmbH, vertreten durch die Geschäftsführer I.  
H., Q. N.-T. und K. L., N.-Str. 1, E.,

**- Beklagte und Berufungsbeklagte -**

**Prozessbevollmächtigte:** Rechtsanwälte T.-B. u. a.,  
I. straße 16, I.,

hat die 3. Kammer des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf  
auf die mündliche Verhandlung vom 24.04.2018  
durch den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht Klein als Vorsitzenden  
sowie die ehrenamtlichen Richter Geisen und Bartsch

**für R e c h t erkannt:**

- I. **Die Berufung des Klägers gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Essen vom 12.09.2017 – Az.: 2 Ca 639/17 – wird als unzulässig verworfen, soweit sie sich gegen die Abweisung der Anträge auf Erteilung einer Abrechnung richtet (Berufungsanträge Ziffer 9, 15, 17 und 19).**
- II. **Im Übrigen wird die Berufung zurückgewiesen.**

III. Der Kläger trägt die Kosten des Berufungsverfahrens.

IV. Die Revision wird zugelassen.

### TATBESTAND:

Die Parteien streiten über Vergütungsansprüche für den Zeitraum von August 2016 bis August 2017 und in diesem Zusammenhang über die Frage, welcher Tarifvertrag auf ihr Arbeitsverhältnis anzuwenden ist.

Der Kläger, der nicht Mitglied einer Gewerkschaft ist, ist seit dem 28.09.1991 bei der Beklagten beschäftigt, zuletzt als Leiter der Abteilung „Verwaltung / Warenwirtschaft“ in F.. In dem zwischen den Parteien geschlossenen Arbeitsvertrag vom 11.04.2003 (Blatt 16 ff. der Akte), der von der Beklagten vorformuliert und dem Kläger bei Vertragsabschluss gestellt worden ist, ist unter anderem folgendes geregelt:

#### **"§ 2 Tarifvertragsbezug**

*Auf das Arbeitsverhältnis finden die jeweils geltenden Tarifverträge des Einzelhandels in der jeweils gültigen Fassung sowie die jeweils geltenden Gesamtbetriebsvereinbarungen bzw. Betriebsvereinbarungen in der jeweils gültigen Fassung Anwendung.*

#### **§ 3 Vergütung**

*Der Mitarbeiter erhält ein monatliches Bruttogehalt, zahlbar jeweils zum Monatsende, in Höhe von Euro*

<i>Tarifentgelt:</i>	<i>€ 2.650,00</i>	<i>Tarifgruppe: G IVc / 3. Tätigkeitsjahr</i>
		<i>Tarifgebiet: EH Nordrhein-Westfalen</i>

<i>Gesamt:</i>	<i>€ 2.650,00</i>
----------------	-------------------

*Darüber hinaus hat der Mitarbeiter Anspruch auf Zahlung vermögenswirksamer Leistungen, Urlaubsgeld sowie Sonderzuwendung gemäß dem jeweils gültigen Tarifvertrag. ..."*

Die Beklagte, ein Unternehmen des Einzelhandels, hat im Juni 2015 in sämtlichen zuständigen Handelsverbänden ihre Mitgliedschaft mit Tarifbindung been-

det und ist in eine Mitgliedschaft ohne Tarifbindung gewechselt. Eine entsprechende Unterrichtung der Gewerkschaft ver.di erfolgte am 17.06.2015. Gleichzeitig hat die Beklagte der Gewerkschaft ver.di ihr Interesse an dem Abschluss eines Haustarifvertrages kundgetan.

Unter dem 29.07.2016 schloss die Beklagte mit der Gewerkschaft ver.di einen Zukunftstarifvertrag in Form eines Haustarifvertrages. In § 2 ist eine Geltung der jeweils gültigen regionalen Tarifverträge des Einzelhandels für die Beklagte vorgesehen, soweit in dem Haustarifvertrag nichts anderes geregelt ist. In § 3 ist als Ausnahme unter anderem geregelt, dass die Tariflohnerhöhungen für die Jahre 2015, 2016 und 2017 nicht weitergegeben werden, ferner dass die tarifliche Sonderzahlung ("Weihnachtsgeld") für die Kalenderjahre 2016 bis 2018 befristet auf 40 % reduziert wird. Wegen des weiteren Inhalts des Zukunftstarifvertrages wird auf Blatt 82 ff. der Akte Bezug genommen.

Von August 2016 bis August 2017 erhielt der Kläger ein monatliches Bruttoentgelt in Höhe von 4.507,00 €. Im November 2016 zahlte die Beklagte an ihn eine gekürzte Sonderzahlung in Höhe von 1.126,75 € brutto und im Mai 2017 ein gekürztes Urlaubsgeld in Höhe von 494,20 € brutto.

Die Tarifverträge des Einzelhandelsverbandes NRW sehen für den Kläger für den entsprechenden Zeitraum bei der zutreffenden Eingruppierung in die Gehaltsgruppe IV / Endstufe ein monatliches Bruttoentgelt in Höhe von 4.712,00 € brutto sowie eine Sonderzahlung 2016 in Höhe von 2.945,00 € brutto und ein Urlaubsgeld in Höhe von 1.235,50 € brutto vor.

Mit außergerichtlichem Schreiben seiner Prozessbevollmächtigten vom 29.11.2016 (Blatt 29 f. der Akte) hat der Kläger Differenzvergütungsansprüche geltend gemacht und diese Ansprüche, erweitert um die nachfolgend fällig gewordenen Forderungen, wegen ausbleibender Erfüllung sodann mit seiner am 10.03.2017 bei dem Arbeitsgericht Essen erhobenen Klage nebst späteren Klageerweiterungen gerichtlich weiterverfolgt. Er hat die Ansicht vertreten, die Bezugnahmeklausel in Ziffer 3 des Arbeitsvertrages beziehe sich nicht auf den Haustarifvertrag, sondern allein auf die Tarifverträge des Einzelhandelsverbandes NRW. Insbesondere unter Berücksichtigung der Unklarheitenregelung des § 305c Abs. 2 BGB sei davon auszugehen, dass ein bestimmter Tarifvertrag, nämlich der des Einzelhandelsverbandes, in seiner jeweils gültigen Fassung gelten solle. Die Einbeziehung anderer Tarifverträge und damit auch der Haustarifvertrag/Zukunftstarifvertrag sei vom Wortlaut nicht umfasst.

Der Kläger hat beantragt,

1. die Beklagte zu verurteilen, an ihn für den Kalendermonat August 2016 einen weiteren Betrag als Gehalt in Höhe von 205,00 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5%-Punkten über dem jeweiligen Basiszins seit dem 01.09.2016 zu zahlen;
2. die Beklagte zu verurteilen, an ihn für den Kalendermonat September 2016 einen weiteren Betrag als Gehalt in Höhe von 205,00 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5%-Punkten über dem jeweiligen Basiszins seit dem 01.10.2016 zu zahlen;
3. die Beklagte zu verurteilen, an ihn für den Kalendermonat Oktober 2016 einen weiteren Betrag als Gehalt in Höhe von 205,00 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5%-Punkten über dem jeweiligen Basiszins seit dem 01.11.2016 zu zahlen;
4. die Beklagte zu verurteilen, an ihn für den Kalendermonat November 2016 einen weiteren Betrag als Gehalt in Höhe von 205,00 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5%-Punkten über dem jeweiligen Basiszins seit dem 01.12.2016 zu zahlen;
5. die Beklagte zu verurteilen, an ihn für den Kalendermonat Dezember 2016 einen weiteren Betrag als Gehalt in Höhe von 205,00 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5%-Punkten über dem jeweiligen Basiszins seit dem 01.01.2017 zu zahlen;
6. die Beklagte zu verurteilen, an ihn für den Kalendermonat Januar 2017 einen weiteren Betrag als Gehalt in Höhe von 205,00 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5%-Punkten über dem jeweiligen Basiszins seit dem 01.02.2017 zu zahlen;
7. die Beklagte zu verurteilen, an ihn für den Kalendermonat Februar 2017 einen weiteren Betrag als Gehalt in Höhe von 205,00 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5%-Punkten über dem jeweiligen Basiszins seit dem 01.03.2017 zu zahlen;
8. die Beklagte zu verurteilen, an ihn als Weihnachtsgeld für das Kalenderjahr 2016 einen weiteren Betrag in Höhe von 1.818,25 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5%-Punkten über dem jeweiligen Basiszins seit dem 01.12.2016 zu zahlen;

9. die Beklagte zu verurteilen, ihm bei jeder auf die vorgenannte Schuld erfolgenden Zahlung eine Abrechnung zu erteilen;
10. die Beklagte zu verurteilen, an ihn für den Kalendermonat März 2017 einen weiteren Betrag als Gehalt in Höhe von 205,00 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5%-Punkten über dem jeweiligen Basiszins seit dem 01.04.2017 zu zahlen;
11. die Beklagte zu verurteilen, an ihn für den Kalendermonat April 2017 einen weiteren Betrag als Gehalt in Höhe von 205,00 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5%-Punkten über dem jeweiligen Basiszins seit dem 01.05.2017 zu zahlen;
12. die Beklagte zu verurteilen, an ihn für den Kalendermonat Mai 2017 einen weiteren Betrag als Gehalt in Höhe von 205,00 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5%-Punkten über dem jeweiligen Basiszins seit dem 01.06.2017 zu zahlen;
13. die Beklagte zu verurteilen, an ihn für den Kalendermonat Juni 2017 einen weiteren Betrag als Gehalt in Höhe von 205,00 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5%-Punkten über dem jeweiligen Basiszins seit dem 01.07.2017 zu zahlen;
14. die Beklagte zu verurteilen, an ihn als Urlaubsgeld für das Kalenderjahr 2017 einen weiteren Betrag als Gehalt in Höhe von 741,30 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5%-Punkten über dem jeweiligen Basiszins seit dem 01.06.2017 zu zahlen;
15. die Beklagte zu verurteilen, ihm bei jeder auf die vorgenannte Schuld erfolgenden Zahlung eine Abrechnung zu erteilen;
16. die Beklagte zu verurteilen, an ihn für den Kalendermonat Juli 2017 einen weiteren Betrag als Gehalt in Höhe von 205,00 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5%-Punkten über dem jeweiligen Basiszins seit dem 01.08.2017 zu zahlen;
17. die Beklagte zu verurteilen, ihm bei jeder auf die vorgenannte Schuld erfolgenden Zahlung eine Abrechnung zu erteilen;
18. die Beklagte zu verurteilen, an ihn für den Kalendermonat August 2017 einen weiteren Betrag als Gehalt in Höhe von 205,00 €

**brutto nebst Zinsen in Höhe von 5%-Punkten über dem jeweiligen Basiszins seit dem 01.09.2017 zu zahlen;**

**19. die Beklagte zu verurteilen, ihm bei jeder auf die vorgenannte Schuld erfolgenden Zahlung eine Abrechnung zu erteilen.**

Die Beklagte hat beantragt,

**die Klage abzuweisen.**

Sie hat die Auffassung vertreten, dass auf das Arbeitsverhältnis der Zukunftstarifvertrag als Haustarifvertrag Anwendung finde. Die arbeitsvertragliche Inbezugnahme führe zur Anwendung des normativ aktuell geltenden Tarifvertrages, das sei der Zukunftstarifvertrag. Eine Begrenzung auf Flächentarifverträge lasse sich dem Vertrag nicht entnehmen. Durch die Inbezugnahme Klausel wolle der Arbeitgeber erkennbar die Anwendbarkeit der einschlägigen, für ihn geltenden Tarifverträge auf die Arbeitsverhältnisse aller Beschäftigten erreichen.

Mit Urteil vom 12.09.2017 hat das Arbeitsgericht Essen die Klage abgewiesen und zur Begründung im Wesentlichen ausgeführt, die Klage sei nicht begründet. Der Kläger habe gegen die Beklagte keinen Anspruch auf weitere Zahlungen gemäß der Tarifverträge des Einzelhandelsverbandes NRW. Diese fänden zunächst nicht gemäß §§ 3, 4 TVG auf das Arbeitsverhältnis der Parteien Anwendung, da weder die Beklagte noch der Kläger tarifgebunden seien. Darüber hinaus seien sie nicht durch Inbezugnahme gemäß § 2 des Arbeitsvertrages anwendbar. Mit den "jeweils geltenden Tarifverträgen des Einzelhandels" im Sinne der Inbezugnahme Klausel des Arbeitsvertrages sei für den streitgegenständlichen Zeitraum der Zukunftstarifvertrag vom 29.07.2016 gemeint, welcher seit der Beendigung der Tarifbindung der Beklagten zur Anwendung komme. Das ergebe die Auslegung. Bereits der Wortlaut des Arbeitsvertrages verweise nicht auf das Tarifwerk nur des Einzelhandelsverbandes. Unter den Wortlaut "Tarifverträge des Einzelhandels" fielen nicht nur solche, welche der Einzelhandelsverband abschliesse, sondern sämtliche Tarifverträge, die von ihrem Geltungsbereich her Unternehmen des Einzelhandels erfassten. Dem entspreche auch die typische Interessenlage der Vertragsparteien. Durch eine arbeitsvertragliche Verweisungsklausel wolle der Arbeitgeber einheitliche Arbeitsbedingungen schaffen, indem die fachlich und betrieblich einschlägigen Tarifverträge auch für normativ nicht gebundene Arbeitnehmer in Bezug genommen würden. Vorliegend komme dieser Wille zusätzlich dadurch zum Ausdruck, dass im Arbeitsvertrag auch die

Geltung der Betriebsvereinbarungen in jeweils gültiger Fassung geregelt sei, was wegen § 77 BetrVG eigentlich nicht erforderlich gewesen wäre. Für den Kläger erkennbar wolle die Arbeitgeberin damit alle für den Betrieb einschlägigen kollektivrechtlichen Rechtsnormen für die im Arbeitsvertrag ausdrücklich genannte Branche des Einzelhandels zur Anwendung bringen, mithin auch einen Haustarifvertrag. Der Zukunftstarifvertrag sei ein Tarifvertrag des Einzelhandels im Sinne der Bezugnahmeklausel des Arbeitsvertrages. Zu den Tarifverträgen des Einzelhandels gehörten nicht nur Verbandstarifverträge, sondern auch Firmentarifverträge. Tarifverträge des Einzelhandels seien solche, die im Bereich des Einzelhandels von den Tarifvertragsparteien abgeschlossen würden. Tarifvertragspartei sei nach § 2 Abs. 1 TVG auch der Arbeitgeber, der Tariffähigkeit unabhängig von der Zugehörigkeit zu einem Arbeitgeberverband besitze. Die Beklagte sei ein Unternehmen, das im Bereich des Einzelhandels tätig sei. Ein anderes Auslegungsergebnis ergebe sich auch nicht unter Berücksichtigung dessen, dass es sich bei dem vorliegenden Vertrag um Allgemeine Geschäftsbedingungen handle. Die Inbezugnahmeklausel des § 2 des Arbeitsvertrages sei nicht im Sinne des § 305c Abs. 2 BGB unklar, sondern ihre Auslegung ergebe zweifelsfrei, dass nicht ein konkreter Tarifvertrag, sondern der jeweils im Betrieb der Beklagten geltende Tarifvertrag und damit aktuell der Zukunftstarifvertrag in Bezug genommen werde. Damit habe der Kläger lediglich einen Anspruch auf die Zahlungen, die in dem Zukunftstarifvertrag vom 29.07.2016 vorgesehen seien. Diese habe die Beklagte unstreitig erfüllt. Soweit der Kläger noch Ansprüche auf Erteilung von Lohnabrechnungen geltend mache, sei die Klage bereits unzulässig. Anträge auf Erteilung von Lohnabrechnungen auf noch zu leistende Zahlungen seien auf eine künftige Leistung im Sinne von § 259 ZPO gerichtet. § 259 ZPO ermögliche aber nicht die Verfolgung eines erst in der Zukunft entstehenden Anspruchs, sondern setze vielmehr voraus, dass der geltend gemachte Anspruch bereits entstanden aber noch bedingt sei. Dies sei im Rahmen des § 108 GewO nicht der Fall, da der Anspruch erst mit der Zahlung entstehe.

Gegen das ihm am 29.09.2017 über seine Prozessbevollmächtigten zugestellte Urteil hat der Kläger mit am 23.10.2017 bei dem Landesarbeitsgericht eingegangenen Anwaltsschriftsatz Berufung eingelegt und diese – nach Verlängerung der Berufungsbegründungsfrist durch Beschluss vom 21.11.2017 bis zum 29.12.2017 – mit am 28.12.2017 beim Landesarbeitsgericht eingegangenen Anwaltsschriftsatz begründet.

Er wiederholt und vertieft seinen erstinstanzlichen Vortrag und ist weiterhin der Ansicht, mit den in der Bezugnahmeklausel des § 2 des Arbeitsvertrages genannten Tarifverträgen des Einzelhandels könnten allein die mit dem zuständigen Arbeitgeberverband abgeschlossenen Tarifverträge des Einzelhandels gemeint

sein. Der Wortlaut des Arbeitsvertrages nehme keinen Bezug auf etwaige Haustarifverträge. Auf eine typische Interessenlage, einheitliche Arbeitsbedingungen zu schaffen, könne angesichts der auf den Arbeitsvertrag anzuwendenden AGB-Kontrolle nicht abgestellt werden. Jedenfalls in Anwendung der Unklarheitenregel des § 305c Abs. 2 BGB müsse man zu dem Ergebnis kommen, dass allein Verbandstarifverträge als solche „des Einzelhandels“ einbezogen würden.

Der Kläger beantragt,

**das Urteil des Arbeitsgerichts Essen vom 12.09.2017 – 2 Ca 639/17 – abzuändern und**

- 1. die Beklagte zu verurteilen, an ihn für den Kalendermonat August 2016 einen weiteren Betrag als Gehalt in Höhe von 205,00 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5%-Punkten über dem jeweiligen Basiszins seit dem 01.09.2016 zu zahlen;**
- 2. die Beklagte zu verurteilen, an ihn für den Kalendermonat September 2016 einen weiteren Betrag als Gehalt in Höhe von 205,00 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5%-Punkten über dem jeweiligen Basiszins seit dem 01.10.2016 zu zahlen;**
- 3. die Beklagte zu verurteilen, an ihn für den Kalendermonat Oktober 2016 einen weiteren Betrag als Gehalt in Höhe von 205,00 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5%-Punkten über dem jeweiligen Basiszins seit dem 01.11.2016 zu zahlen;**
- 4. die Beklagte zu verurteilen, an ihn für den Kalendermonat November 2016 einen weiteren Betrag als Gehalt in Höhe von 205,00 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5%-Punkten über dem jeweiligen Basiszins seit dem 01.12.2016 zu zahlen;**
- 5. die Beklagte zu verurteilen, an ihn für den Kalendermonat Dezember 2016 einen weiteren Betrag als Gehalt in Höhe von 205,00 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5%-Punkten über dem jeweiligen Basiszins seit dem 01.01.2017 zu zahlen;**
- 6. die Beklagte zu verurteilen, an ihn für den Kalendermonat Januar 2017 einen weiteren Betrag als Gehalt in Höhe von 205,00 € brutto**

**nebst Zinsen in Höhe von 5%-Punkten über dem jeweiligen Basiszins seit dem 01.02.2017 zu zahlen;**

- 7. die Beklagte zu verurteilen, an ihn für den Kalendermonat Februar 2017 einen weiteren Betrag als Gehalt in Höhe von 205,00 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5%-Punkten über dem jeweiligen Basiszins seit dem 01.03.2017 zu zahlen;**
- 8. die Beklagte zu verurteilen, an ihn als Weihnachtsgeld für das Kalenderjahr 2016 einen weiteren Betrag in Höhe von 1.818,25 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5%-Punkten über dem jeweiligen Basiszins seit dem 01.12.2016 zu zahlen;**
- 9. die Beklagte zu verurteilen, ihm bei jeder auf die vorgenannte Schuld erfolgenden Zahlung eine Abrechnung zu erteilen;**
- 10. die Beklagte zu verurteilen, an ihn für den Kalendermonat März 2017 einen weiteren Betrag als Gehalt in Höhe von 205,00 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5%-Punkten über dem jeweiligen Basiszins seit dem 01.04.2017 zu zahlen;**
- 11. die Beklagte zu verurteilen, an ihn für den Kalendermonat April 2017 einen weiteren Betrag als Gehalt in Höhe von 205,00 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5%-Punkten über dem jeweiligen Basiszins seit dem 01.05.2017 zu zahlen;**
- 12. die Beklagte zu verurteilen, an ihn für den Kalendermonat Mai 2017 einen weiteren Betrag als Gehalt in Höhe von 205,00 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5%-Punkten über dem jeweiligen Basiszins seit dem 01.06.2017 zu zahlen;**
- 13. die Beklagte zu verurteilen, an ihn für den Kalendermonat Juni 2017 einen weiteren Betrag als Gehalt in Höhe von 205,00 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5%-Punkten über dem jeweiligen Basiszins seit dem 01.07.2017 zu zahlen;**
- 14. die Beklagte zu verurteilen, an ihn als Urlaubsgeld für das Kalenderjahr 2017 einen weiteren Betrag als Gehalt in Höhe von 741,30 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5%-Punkten über dem jeweiligen Basiszins seit dem 01.06.2017 zu zahlen;**

15. die Beklagte zu verurteilen, ihm bei jeder auf die vorgenannte Schuld erfolgenden Zahlung eine Abrechnung zu erteilen;
16. die Beklagte zu verurteilen, an ihn für den Kalendermonat Juli 2017 einen weiteren Betrag als Gehalt in Höhe von 205,00 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5%-Punkten über dem jeweiligen Basiszins seit dem 01.08.2017 zu zahlen;
17. die Beklagte zu verurteilen, ihm bei jeder auf die vorgenannte Schuld erfolgenden Zahlung eine Abrechnung zu erteilen;
18. die Beklagte zu verurteilen, an ihn für den Kalendermonat August 2017 einen weiteren Betrag als Gehalt in Höhe von 205,00 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5%-Punkten über dem jeweiligen Basiszins seit dem 01.09.2017 zu zahlen;
19. die Beklagte zu verurteilen, ihm bei jeder auf die vorgenannte Schuld erfolgenden Zahlung eine Abrechnung zu erteilen.

Die Beklagte beantragt,

**die Berufung zurückzuweisen.**

Sie verteidigt das Urteil des Arbeitsgerichts unter Wiederholung und Vertiefung ihres erstinstanzlichen Vorbringens.

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:**

### **I.**

Die Berufung des Klägers ist im Wesentlichen, nämlich hinsichtlich der mit dem Rechtsmittel weiterverfolgten Zahlungsanträge, zulässig, insbesondere ist sie insoweit 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 statthaft gemäß § 64 Abs. 2 lit. b) ArbGG, denn der Wert des Beschwerdegegenstandes liegt deutlich über 600,- €.

Unzulässig und dementsprechend teilweise zu verwerfen ist die Berufung allerdings, soweit mit ihr auch die Abrechnungsanträge Ziffer 9, 15, 17 und 19 weiterverfolgt werden. Denn diese sind von dem Arbeitsgericht als unzulässig abgewiesen worden und die entsprechenden Ausführungen des erstinstanzlichen Urteils werden unter Verstoß gegen § 520 Abs. 3 Satz 2 Nr. 2 - 4 ZPO mit keinem Wort der Begründung angegriffen.

Eine Berufungsbegründung genügt den Anforderungen des § 520 Abs. 3 Satz 2 Nr. 2 bis Nr. 4 ZPO nur dann, wenn sie erkennen lässt, in welchen Punkten tatsächlicher oder rechtlicher Art das angefochtene Urteil nach Ansicht des Berufungsklägers unrichtig ist und auf welchen Gründen diese Ansicht im Einzelnen beruht. Gemäß § 520 Abs. 3 Satz 2 Nr. 2 ZPO muss die Berufungsbegründung die Umstände bezeichnen, aus denen sich die Rechtsverletzung durch das angefochtene Urteil und deren Erheblichkeit für das Ergebnis der Entscheidung ergibt. Erforderlich ist eine hinreichende Darstellung der Gründe, aus denen sich die Rechtsfehlerhaftigkeit der angefochtenen Entscheidung ergeben soll. Die zivilprozessuale Regelung soll gewährleisten, dass der Rechtsstreit für die Berufungsinstanz durch eine Zusammenfassung und Beschränkung des Rechtsstoffs ausreichend vorbereitet wird. Deshalb hat der Berufungskläger die Beurteilung des Streitfalls durch den Erstrichter zu überprüfen und darauf hinzuweisen, in welchen Punkten und mit welchem Grund er das angefochtene Urteil für unrichtig hält (BAG vom 14.03.2017 – 9 AZR 54/16, juris, Rz. 10; BAG vom 14.03.2017 – 9 AZR 633/15, juris, Rz. 11; BAG vom 11.06.2013 – 9 AZR 855/11, juris, Rz. 16; BAG vom 18.05.2011 – 4 AZR 552/09, Rz. 14).

Bezieht sich das Rechtsmittel auf mehrere Ansprüche im prozessualen Sinn, ist zu jedem Anspruch eine ausreichende Begründung zu geben. Fehlen Ausführungen zu einem Anspruch, ist das Rechtsmittel insoweit unzulässig. Etwas anderes gilt nur dann, wenn die Begründetheit des einen Anspruchs denotwendig von

der des anderen abhängt (BAG vom 19.05.2016 – 3 AZR 131/15, juris, Rz. 15; BAG vom 13.10.2015 – 1 AZR 429/14, juris, Rz. 36; Zöller/Heßler, ZPO, 31. Auflage, § 520 Rn. 27).

Die hier geltend gemachten Ansprüche auf Zahlung einerseits und auf Erteilung von Abrechnungen andererseits betreffen unterschiedliche prozessuale Ansprüche, die auch von dem Arbeitsgericht mit unterschiedlicher Begründung abgewiesen wurden. Während das Arbeitsgericht nämlich die Zahlungsanträge als unbegründet abgewiesen hat, hat es hinsichtlich der Abrechnungsanträge mit entsprechender Begründung die Unzulässigkeit der Klage angenommen. Indem der Kläger nun diese Anträge mit der Berufung zwar weiterverfolgt, jedoch zu der Begründung des erstinstanzlichen Urteils kein Wort verliert, erweist sich die Berufung insoweit teilweise bereits als unzulässig.

## II.

Soweit die Berufung zulässig ist, ist sie nicht begründet.

Die Berufungskammer folgt zunächst den zutreffenden erstinstanzlichen Erwägungen und macht sich diese unter Bezugnahme auf die Entscheidungsgründe des erstinstanzlichen Urteils zu eigen (§ 69 Abs. 2 ArbGG). Soweit die Berufung eine fehlerhafte Rechtsanwendung des Arbeitsgerichts rügt, dringt sie mit ihrer Argumentation nicht durch. Insoweit schließt sich die Berufungskammer der überzeugenden Begründung des Landesarbeitsgerichts Hamm in dem mit gleichem Gegenstand gegen die Beklagte geführten Parallelverfahren an, welches mit Urteil vom 11.10.2017 wie folgt erkannt hat (3 Sa 607/17, juris, Rz. 93 ff):

*„Die Vergütung der Klägerin richtet sich nach dem Zukunftstarifvertrag und nicht nach einem Gehaltstarifvertrag für den Einzelhandel.*

*1. Unter den Parteien besteht kein Streit darüber, dass ein Anspruch aus dem Gehaltstarifvertrag nicht infolge beiderseitiger Tarifbindung an diesen gegeben ist, da dieser erst nach Wechsel der Beklagten in eine Mitgliedschaft ohne Tarifbindung erfolgt ist.*

*2. Unter den Parteien besteht auch kein Streit darüber, dass die arbeitsvertragliche Bezugnahmeklausel nicht als Gleichstellungsklausel und im Übrigen als zeitdynamisch zu verstehen ist; damit ist jedoch über die Reichweite der Klausel und die Frage, welche Tarifwerke erfasst sind, keine Aussage getroffen.*

3. Die Klägerin kann ihren Anspruch auch nicht daraus herleiten, dass in Ziffer 5 des Arbeitsvertrages das Tarifentgelt einer bestimmten Tarifgruppe genannt ist und über die angeführten Entgelte hinausgehende als grundsätzlich freiwillige Leistung festgelegt werden, die unter anderem auf Tarifentgelterhöhungen angerechnet werden können.

Die Parteien haben durch die allgemeine Bezugnahmeklausel, die allen Einzelregelungen vorangestellt ist, verdeutlicht, dass die dort genannten Tarifverträge für das Arbeitsverhältnis maßgeblich sein sollen, und dies in der jeweils geltenden Fassung, womit die Parteien dynamisch auf die tariflichen Bestimmungen verwiesen haben.

Den allgemeinen Verweis auf die aktuellen tariflichen Bestimmungen durfte die Klägerin danach wie ein redlicher Arbeitnehmer so verstehen, dass ihm das jeweilige Tarifentgelt gewährt werden soll.

Damit ist aber keine Festlegung dahingehend getroffen worden, nach welchem konkreten Tarifvertrag sich das jeweilige Tarifentgelt richtet soll. Denn insbesondere handelt es sich bei der Regelung einer bestimmten Vergütungsgruppe lediglich um eine übliche Information zu den bei Vertragsschluss maßgeblichen Entgeltbeträgen, der kein eigenständiger Regelungsgehalt zukommt (BAG 12.06.2013, EzA TVG § 4 Metallindustrie Nr. 150).

4. Die Bezugnahmeklausel in Ziffer 2. des Arbeitsvertrages erfasst auch den Zukunftstarifvertrag, abgeschlossen zwischen der ver.di einerseits und u.a. der Beklagten andererseits.

Dies ergibt jedenfalls die Auslegung der Bezugnahmeklausel nach den Grundsätzen der Auslegung von Allgemeinen Geschäftsbedingungen. Dass es sich bei dem in Rede stehenden Arbeitsvertrag um Allgemeine Geschäftsbedingungen im Sinne der §§ 305 ff. BGB handelt, ist unter den Parteien streitlos.

Dabei steht der Geltung des Zukunftstarifvertrages nicht von vornherein entgegen, dass es sich hierbei nicht um einen Tarifvertrag überhaupt handelt. Denn dies ist ersichtlich der Fall. Der Zukunftstarifvertrag bezeichnet sich an mehreren Stellen ausdrücklich als solcher, ist zwischen solchen Beteiligten abgeschlossen worden, die nach § 2 Abs. 1 TVG zum Abschluss von Tarifverträgen berechtigt sind und enthält eine Reihe von Regelungen zu den Arbeitsbedingungen, unter anderem zum Entgelt in § 3, in dem Tarifentgelterhöhungen für bestimmte Jahre ausgesetzt werden.

*Auch ein Tarifvertrag, mit dem die Geltung anderer Tarifverträge in Teilen anerkannt wird, stellt sich als Tarifvertrag dar.*

*a) 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, wobei die Verständnismöglichkeiten des durchschnittlichen Vertragspartners des Verwenders zugrunde zu legen sind.*

*Soweit auch der mit dem Vertrag verbundene Zweck einzubeziehen ist, kann das nur in Bezug auf typische und von redlichen Geschäftspartnern verfolgte Ziele gelten: Bleiben nach Erwägung dieser Umstände Zweifel, geht dies nach § 305c Abs. 2 BGB zu Lasten des Verwenders ( BAG 31.08.2005, EzA ArbZG § 6 Nr. 6; BAG 09.11.2005, EzA BGB 2002 § 305c Nr. 3; BAG 19.07.2007, EzA BGB 2002 § 623 Nr. 7 ).*

*Dabei sind die Verständnismöglichkeiten des durchschnittlichen Vertragspartners des Verwenders zugrunde zu legen. Abzustellen ist auf den typischerweise bei Arbeitsverträgen der geregelten Art zu erwartenden nicht rechtskundigen Arbeitnehmer.*

*b) Unter Berücksichtigung dieser Kriterien ist davon auszugehen, dass auch Firmentarifverträge und damit der Zukunftstarifvertrag auf das Arbeitsverhältnis Anwendung findet.*

*1. Mit der Bezugnahme Klausel in Ziffer 2 des Arbeitsvertrages sind nicht bestimmte konkret bezeichnete jeweils geltende Tarifverträge des Einzelhandels in Bezug genommen worden. Es handelt sich daher von vornherein um eine offene, weit reichende Fassung der Bezugnahme Klausel, die lediglich auf Tarifverträge einer bestimmten Branche abstellt.*

*Bei dem in Rede stehenden Zukunftstarifvertrag handelt es sich um einen solchen Tarifvertrag für den Einzelhandel, da zum einen mit der Beklagten eine Partei beteiligt war, die im Einzelhandel tätig ist, zudem grundsätzlich alle gültigen Regionaltarifverträge des Einzelhandels in § 2 Ziffer 1 mit nachfolgenden Änderungen anerkannt werden. Dies ergibt sich zwanglos des Weiteren aus dem Geltungsbereich in § 1, indem auf Betriebe der Beklagten abgestellt wird, die ausschließlich im Einzelhandel tätig ist.*

2. Der Erstreckung der Bezugnahme Klausel auch auf den Zukunftstarifvertrag steht auch nicht von vornherein entgegen, dass die Annahme einer großen dynamischen Verweisung im Sinne einer Tarifwechselklausel besondere Umstände bedarf, da vorliegend ein Tarifwechsel nicht erfolgt, sondern sich auch der Zukunftstarifvertrag im Bereich der Branche des Einzelhandels bewegt, in der die Beklagte tätig war und auch weiterhin ist.

3. Ein Arbeitgeber will, für den Arbeitnehmer erkennbar, durch eine arbeitsvertragliche Verweisungsklausel die fachlich und betrieblich einschlägigen Tarifverträge in Bezug nehmen. Zu diesen gehört insbesondere ein vom Arbeitgeber abgeschlossener Firmentarifvertrag (BAG 23.03.2005, § 4 TVG Tarifkonkurrenz Nr. 18).

Dass zu den von einer Bezugnahme Klausel erfassten Tarifverträgen auch ein vom Arbeitgeber zur vorübergehenden Abänderung von Flächentarifverträgen abgeschlossener Haustarifvertrag gehört, kommt als entsprechendes Regelungsziel einer allgemein gefassten Verweisungsklausel zum Ausdruck (BAG 23.01.2008, EzA TVG § 3 Bezugnahme auf Tarifvertrag Nr.38). Tarifverträge für eine bestimmte Branche sind nicht nur Flächentarifverträge, die von ihrem Geltungsbereich her alle Unternehmen dieser Branche erfassen, sondern auch solche, die Einschränkungen im Hinblick auf den sachlichen, personellen oder örtlichen Geltungsbereich beinhalten (BAG 11.10.2006 EzA TVG § 1 Rückwirkung Nr.9).

Ob dabei darüber hinaus dem ohnehin überflüssigen Verweis auf jeweils gültige Betriebsvereinbarungen ein zusätzlicher besonderer Hinweis darauf entnommen werden kann, dass die jeweils für den Betrieb maßgeblichen Regelungen zur Anwendung kommen sollen, kann dahinstehen. Will man hierin ein zusätzliches Kriterium für die Auslegung sehen, wäre dies jedenfalls durch die Formulierung in Ziffer 2. des Arbeitsvertrages erfüllt.

Der grundsätzlichen Auslegung, dass typischerweise die fachlich und betrieblich einschlägigen Tarifverträge und somit auch ein Firmentarifvertrag von einer Bezugnahme Klausel erfasst sind, stehen nicht die von der Klägerin angesprochenen Urteile des Bundesarbeitsgerichts vom 16.05.2012 (NZA 2012, 1455), 26.08.2015 (EzA ZPO 2002 § 256 Nr.17) und vom 15.06.2016 (EzA ZPO 2002 § 322 Nr.3) entgegen.

Den dortigen Entscheidungen lagen jeweils Bezugnahme Klauseln zugrunde, in denen sich ein besonderer Hinweis darauf befand, dass es sich bei den in Be-

*zug genommenen Tarifverträgen um solche handeln sollte, die von einer bestimmten Vereinigung abgeschlossen worden sind, womit ein einzelner Arbeitgeber als auch zum Tarifabschluss berechtigter Beteiligter nicht erfasst war. Eine solche Einschränkung enthält die hier in Rede stehende Bezugnahmeklausel gerade nicht, sondern verweist generell nur auf jeweils geltende Tarifverträge einer bestimmten Branche. Ein Hinweis darauf, dass es sich dabei um Tarifverträge handeln sollte, die von Verbänden als Flächentarifvertrag abgeschlossen sind, findet sich nicht.“*

Mit dieser Begründung, die sich die erkennende Berufungskammer vollständig zu eigen macht, erweisen sich auch die im vorliegenden Verfahren gegen die erstinstanzliche Entscheidung vorgebrachten Berufungsangriffe als unbegründet. Dabei ist lediglich bei dem ansonsten parallel gelagerten Verfahren anzumerken, dass die dortige Vertragsklausel Ziffer 2 der hiesigen unter § 2 des Arbeitsvertrages entspricht und die dortige Klausel Ziffer 5 der hiesigen unter § 3. Dort wie hier ist mit der in Bezug genommenen und auch mit den Erwägungen des Arbeitsgerichts übereinstimmenden Begründung festzustellen, dass aufgrund der Bezugnahmeklausel des § 2 des Arbeitsvertrages für den Streitzeitraum der Zukunftstarifvertrag auf das Arbeitsverhältnis der Parteien Anwendung fand. Damit steht dem Kläger, der unstreitig die ihm nach dem Zukunftstarifvertrag zustehenden Leistungen vollständig erhalten hat, ein Differenzzahlungsanspruch nicht zu. Denn dieser setzte die uneingeschränkte Anwendbarkeit der jeweiligen Verbandstarifverträge des Einzelhandels NRW voraus und diese Voraussetzung ist eben nicht erfüllt (vgl. auch in einem weiteren Parallelverfahren gegen die Beklagte ebenso LAG Nürnberg vom 24.11.2017 – 8 Sa 259/17, juris, Rz. 85 ff; LAG Hamm vom 23.11.2017 – 17 Sa 811/17, juris, Rz. 94 ff.).

Soweit der Kläger maßgeblich weiterhin die Unklarheitenregel des § 305c Abs. 2 BGB zur Begründung seiner Ansprüche anführt, ist dem das Arbeitsgericht bereits zutreffend mit der Begründung entgegen getreten, dass es keine zwei vertretbaren Auslegungsergebnisse zu § 2 des Arbeitsvertrages und damit keine über § 305c Abs. 2 BGB aufzulösende Unklarheit gibt. Dem ist nichts hinzuzufügen.

### III.

Die Kostenentscheidung beruht auf §§ 64 Abs. 6 ArbGG, 525, 97 Abs. 1 ZPO. Danach hat der Kläger die Kosten des von ihm ohne Erfolg eingelegten Rechtsmittels zu tragen.

#### IV.

Die Revision an das Bundesarbeitsgericht wird für den Kläger nach § 72 Abs. 1 Satz 1, Abs. 2 Nr. 1 ArbGG wegen grundsätzlicher Bedeutung zugelassen.

#### **RECHTSMITTELBELEHRUNG**

Gegen dieses Urteil kann von der klagenden Partei

#### **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 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 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.**

Klein

Geisen

Bartsch