



**LANDESARBEITSGERICHT DÜSSELDORF**  
**IM NAMEN DES VOLKES**  
**URTEIL**

In dem Rechtsstreit

der Frau T. S., I. Straße 14, E.,

**- Klägerin und Berufungsklägerin -**

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

**g e g e n**

die World E. G. Group Germany GmbH, vertreten durch die  
Geschäftsführer, Frau C. L., Herr Q. C. M. und Herr Q.  
D. C., U.-Ring 1, E.,

**- Beklagte und Berufungsbeklagte -**

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

hat die 14. Kammer des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf  
auf die mündliche Verhandlung vom 28.02.2017  
durch den Richter am Arbeitsgericht Krause als Vorsitzenden sowie den ehren-  
amtlichen Richter Naß und den ehrenamtlichen Richter Braun

**für R e c h t erkannt:**

- 1. Die Berufung der Klägerin gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Düsseldorf vom 19.08.2016 (1 Ca 678/16) wird zurückgewiesen.**
- 2. Die Klägerin hat die Kosten der Berufung zu tragen.**
- 3. Die Revision wird für die Klägerin zugelassen.**

### TATBESTAND:

Die Parteien streiten über tarifliche Vergütungsansprüche.

Die Beklagte betreibt E.-G.-Shops an Flughäfen. Die am 06.08.1969 geborene Klägerin ist seit dem 01.10.1992 bei der Beklagten bzw. deren Rechtsvorgängerin, der Firma Gebr. I., beschäftigt. In dem Anstellungsvertrag vom 10.07.1992 finden sich unter anderem die folgenden Regelungen:

„1. Der Mitarbeiter wird ab dem *01.10.92* 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 *G II, Stufe 1.+2. J. d. T.* des geltenden Gehaltstarifvertrages eingestuft (Tarifgehalt derzeit DM 2.559,-). Die Vergütung (nachfolgend kurz: Gehalt) wird monatlich nachträglich auf ein vom Mitarbeiter einzurichtendes Konto gezahlt.“

(Die kursiv hervorgehobenen Textteile entsprechen den maschinenschriftlich eingetragenen Angaben in das verwendete Vertragsformular.) Wegen weiterer Einzelheiten wird auf die Anlage K 1, Blatt 69 ff. der Gerichtsakte, verwiesen.

Der bei Vertragsbeginn am 01.10.1992 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 1991) enthielt in § 3 (Beschäftigungsgruppen) unter 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

...“

Unter dem 07.01.2002 trafen die Parteien unter der Überschrift „Ergänzung des Arbeitsvertrages vom 10. Juli 1992“ die folgende schriftliche Vereinbarung (Blatt 89 f. 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
Positionszulage	€ 56,69
Essensgeld brutto	€ 15,83
Mankogeld	€ 11,78
<b>gesamt</b>	<b>€ 1.695,10</b>
	=====
3. Entsprechend Ihrer monatlichen Arbeitszeit kürzen wir das Urlaubs- sowie Weihnachtsgeld und Ihren Urlaubsanspruch.
4. Alle übrigen Punkte behalten weiterhin ihre Gültigkeit.“

Nach einer zwischenzeitlichen Tätigkeitsänderung schlossen die Parteien unter dem 07.11.2005 für die Zeit ab dem 01.11.2005 eine schriftliche Vereinbarung über den weiteren Einsatz als Verkäuferin/Kassiererin mit einer monatlichen Arbeitszeit von 120 Stunden (Blatt 91 f. der Gerichtsakte):

„Aufgrund der Funktionsänderung setzt sich ihr Entgelt wie folgt zusammen:

Tarifgehalt G II. nach dem 5. Tätigkeitsjahr	€ 1.717,55
Essensgeld brutto	€ 15,83
Mankogeld	€ 11,78
<b>gesamt</b>	<b>€ 1.745,16</b>
	=====

...

Alle übrigen Punkte Ihres Dienstvertrages bleiben bestehen.“

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 der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft - ver.di (im Folgenden GTV) vom 29.06.2011 vorgesehene Erhöhung der Vergütung in der Gehaltsgruppe II nach dem 5. Tätigkeitsjahr gab sie noch 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,- € \* 120 Stunden : 163 Stunden = 1944,29 €) zuzüglich einer Reinigungspauschale, vermögenswirksamen Leistungen, sowie Essensgeld.

Am 01.01.2013 ging das Arbeitsverhältnis 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 GTV beinhaltete ab dem 01.08.2013 eine 3%ige Erhöhung der Vergütung. Für Angestellte in Vollzeit in der Gehaltsgruppe II nach dem fünften Tätigkeitsjahr betrug dadurch das monatliche Bruttoentgelt 2.720,- €. Zum 01.05.2014 enthielt der GTV eine 2,1%ige Erhöhung der Vergütung auf monatlich 2.777,- € brutto in dieser Gehaltsgruppe. Eine weitere 2,5%ige Tarifierhöhung erfolgte ab dem 01.08.2015 auf monatlich 2.846,- € brutto. Die Beklagte gab diese Tariflohnerhöhungen nicht an die Klägerin weiter.

Die Klägerin wies außergerichtlich mit Schreiben vom 26.02.2014 (Bl. 212 d.A.) auf die Tariflohnerhöhung zum 01.08.2013 sowie darauf hin, dass in ihre Gehaltsabrechnung die Erhöhung nicht eingeflossen sei. Die Beklagte teilte der Klägerin mit Schreiben vom 25.03.2016 mit, dass nach ihrer Auffassung kein Anspruch auf Weitergabe von Tariflohnerhöhungen bestehe. Mit anwaltlichem Schreiben

vom 13.01.2016 (Bl. 213-218 d.A.) machte sie vergeblich die Weitergabe von Tariflohnerhöhungen geltend.

Mit ihrer am 04.02.2016 beim Arbeitsgericht eingegangenen und mit Schriftsatz vom 19.04.2016 reduzierten Klage hat die Klägerin zuletzt die monatliche Differenz zwischen dem ihr gezahlten Gehalt von 1.944,29 € und dem entsprechenden Teilzeitentgelt der Gehaltsgruppe II (ab dem 5. Tätigkeitsjahr) des jeweils aktuellen GTV für die Zeit von September 2013 bis Januar 2016 verlangt. Auf die abschließende Berechnung der Klägerin in dem Schriftsatz vom 19.04.2016 (Blatt 326 der Gerichtsakte) wird verwiesen. Sie hat dazu die Ansicht vertreten, die Beklagte sei verpflichtet, die Tariflohnerhöhungen weiterzugeben. Der Arbeitsvertrag der Parteien beinhalte eine dynamische Bezugnahmeklausel. Die streitgegenständliche Regelung sei nie eine Gleichstellungsabrede gewesen. 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 die Beklagte sie nicht etwa nur mit den Gewerkschaftsmitgliedern gleichgestellt, sondern sei über ihre tarifrechtliche Verpflichtung hinausgegangen. Der in der Bezugnahmeklausel enthaltene Zusatz „soweit für I. verbindlich“ sei intransparent und daher unwirksam. Jedenfalls finde die Rechtsprechung des BAG für sogenannte Neuverträge Anwendung, da der ursprüngliche Arbeitsvertrag in den späteren Änderungsverträgen stets ausdrücklich bestätigt worden sei. Die Parteien hätten die Klausel dadurch zum Gegenstand einer neuen Willensbildung gemacht.

Nach einer teilweisen Klagerücknahme hat die Klägerin zuletzt beantragt,

- 1. die Beklagte wird verurteilt, an sie 3.071,59 € brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz aus 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 und aus weiteren 157,95 € seit dem 01.02.2016 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 Einzelhandels NRW zu berechnen, abzurechnen und auszuzahlen.

Hilfsweise für den Fall der Unzulässigkeit oder Unbegründetheit des Antrages zu 2. hat die Klägerin anstelle des Antrages 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 September 2013 weiter zu geben. Der Arbeitsvertrag aus 1992 enthalte zur Anwendung der Tarifverträge für den Einzelhandel lediglich eine Gleichstellungsabrede. Hierfür spreche gemäß der damals gültigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts eine Vermutung. Diese rechtliche Einordnung habe sich durch die Vereinbarungen aus den Jahren 2002 und 2005 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. Mit Austritt aus dem Arbeitgeberverband habe diese Verbindlichkeit geendet. Schließlich sei die Klägerin unzutreffend eingruppiert.

Sollte der GTV dynamisch vereinbart worden sein, hatte die Klägerin als Verkäuferin lediglich einen Anspruch auf Vergütung nach der Gehaltsgruppe I erworben, so dass gegenüber den Zahlungsansprüchen der Klägerin vorsorglich mit der überzahlten Vergütung aufgerechnet werde.

Käme man hingegen zu dem Ergebnis, dass 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 19.08.2016 hat das Arbeitsgericht die Klage vollumfänglich abgewiesen. Es hat seine Entscheidung darauf gestützt, dass die Klägerin von der Beklagten nicht die Weitergabe von Tariflohnerhöhungen verlangen könne. Dies ergebe die Auslegung des Einschubs „soweit sie für I. verbindlich sind“ in dem Arbeitsvertrag der Parteien. Daher komme es auch nicht darauf an, ob man in Übereinstimmung mit der Klägerin davon ausgehe, dass es sich bei der arbeitsvertraglichen Verweisung auf Tarifrecht um eine eigenständige dynamische Verweisklausel im Sinne der Rechtsprechung des BAG zu sogenannten Neuverträgen handle. In dem Arbeitsvertrag der Parteien sei bereits ausdrücklich vereinbart worden, dass eine Anwendung von Tarifrecht nur insoweit erfolgen solle, als die Arbeitgeberin an die Tarifverträge gebunden sei. Daraus folge zwingend, dass die vertragliche Verweisung auf Tarifrecht dann ende, wenn auch die zwingende Verpflichtung des Arbeitgebers zur Tarifierstellung endet. Jedenfalls habe auch der Klägerin bei verständiger und lebensnaher Betrachtung klar sein müssen, dass ihr die Rechtsvorgängerin der Beklagten keine uneingeschränkte Zusage auf dauerhafte Tarifierstellung habe zugestehen wollen.

Gegen dieses der Klägerin am 15.09.2016 zugestellte Urteil hat sie mit einem am 07.10.2016 beim Landesarbeitsgericht eingegangenen Schriftsatz Berufung eingelegt und mit einem am 15.11.2016 eingegangenen Schriftsatz begründet. Mit der Berufungsbegründung hat sie die Klage um die Differenzbeträge zwischen der jeweils aktuellen tariflichen Vergütung nach dem GTV und der gezahlten Vergütung für die Zeit von Februar 2016 bis Oktober 2016 erweitert (Antrag zu 3.). Auf die Berechnung der Klägerin (Blatt 299 der Gerichtsakte) wird verwiesen.

Die Klägerin rügt, entgegen der Ansicht des Arbeitsgerichts könne die Klausel „soweit für I. verbindlich“ nicht die vereinbarte Dynamisierung beseitigen. Die arbeitsvertragliche Verweisung sei dynamisch formuliert. Auch die Formulierung in Ziffer 6. des Anstellungsvertrages, wonach das Tarifgehalt der „Gehaltsgruppe G II“ „derzeit“ DM 2.559,- betrage, deute auf eine Dynamisierung hin. Auch an einer weiteren Stelle des Arbeitsvertrages und in den Gehaltsabrechnungen sei die Vergütung als tarifgemäß ausgewiesen. Auch nach dem Verbandsaustritt habe die Rechtsvorgängerin der Beklagten noch eine Tariferhöhung weitergegeben. Selbst wenn der intransparente Einschub „soweit für I. verbindlich“ die Vermutung begründe, die Bezugnahmeklausel sei lediglich eine Gleichstellungsabrede nach der alten Rechtsprechung, sei die Vermutung später beseitigt worden. Im Hinblick auf die Vertragsänderungen in den Jahren 2002 und 2005 könne auf eine bis zum Inkrafttreten der Schuldrechtsreform geltende Vermutung des Vorliegens einer Gleichstellungsabrede nicht zurückgegriffen werden. Wenn dies aber der Fall wäre, so wäre die Vermutung letztlich dadurch widerlegt worden, dass sie von Anfang an konstitutiv in eine höhere Vergütungsgruppe eingruppiert worden sei als dies bei schlichter Anwendung des GTV der Fall gewesen wäre. Einer Aussetzung bedürfe es vorliegend nicht, da die Richtlinie 2001/23/EG nach ihrem Sinn und Zweck lediglich einen Mindest-Schutz für Arbeitnehmer enthalte, so dass die beklagte Arbeitgeberin dadurch nicht besser gestellt werden könne.

Die Klägerin beantragt,

**das Urteil des Arbeitsgerichts Düsseldorf vom 19.08.2016 (1 Ca 678/16) abzuändern und**

- 1. die Beklagte zu verurteilen, an sie 3.071,59 € brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz aus 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 und aus weiteren 157,95 € seit dem 01.02.2016 zu zahlen;**

- 2. festzustellen, dass die Beklagte ab November 2016 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 Einzelhandels NRW zu berechnen, abzurechnen und auszuzahlen.**

Sie beantragt weiter,

- 3. die Beklagte zu verurteilen, an sie 466,04 € brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz aus 92,59 € seit dem 01.03.2016, aus weiteren 173,39 € seit dem 01.10.2016 und aus weiteren 200,06 € seit dem 01.11.2016 zu zahlen.**

Die Beklagte beantragt,

**die Berufung zurückzuweisen.**

Die Beklagte verteidigt das angefochtene Urteil und ist der Ansicht, der Einschub „soweit für I. verbindlich“ verhindere einen Anspruch auf Weitergabe von Tariflohnerhöhungen, da die Tarifverträge für sie als Rechtsnachfolgerin gerade nicht mehr verbindlich seien. Auch die späteren Änderungen des Arbeitsvertrages könnten zu keinem anderen Ergebnis führen und würden bereits keine Neuvertragsabschlüsse darstellen. 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. Zumindest aber hätte dem Aussetzungsantrag stattgegeben werden müssen.

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:**

Die Berufung der Klägerin ist zulässig aber unbegründet.

### **I.**

Die Berufung der Klägerin ist zulässig.

1. 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.

2. Auch die Erweiterung der Klage mit der Berufungsbegründung vom 14.11.2016 ist zulässig.

a) Mit der Ausdehnung ihres Antrags auf die Zahlung der Differenz zwischen dem aktuellen Tarifentgelt und der gezahlten Vergütung für die Monate Februar bis Oktober 2016 hat die Klägerin neue Streitgegenstände in das Verfahren eingeführt und dadurch die Klage erweitert.

Bei einer nach Zeitabschnitten bemessenen Leistung stellen die auf einzelne Zeitabschnitte entfallenden Leistungen unterschiedliche Streitgegenstände dar (vgl. BAG 07.07.2015 - 10 AZR 416/14 -, Rn. 15, juris). Wird ein neuer Streitgegenstand neben dem bisherigen eingeführt, liegt ein Fall nachträglicher Klagehäufung vor, auf den § 263 ZPO entsprechend anwendbar ist (BAG 12.09.2006 - 9 AZR 271/06 -, BAGE 119, 238-247, Rn. 16; BAG 11.04.2006 - 9 AZN 892/05 -, BAGE 117, 370-375, Rn. 12; BGH 27.09.2006 - VIII ZR 19/04 -, Rn. 8, juris; Greger in: Zöller, Zivilprozessordnung, 31. Aufl. 2016, § 263 ZPO, Rn. 2).

Die Voraussetzungen des § 264 ZPO sind vorliegend nicht erfüllt. Nach dem allein in Betracht kommenden § 264 Nr. 2 ZPO ist es als Änderung der Klage nicht anzusehen, wenn der Klageantrag in der Hauptsache oder in Bezug auf Nebenforderungen erweitert oder beschränkt wird. Erfasst sind damit Erweiterungen und Beschränkungen des Klageantrags, die den bisherigen Streitgegenstand nicht durch einen anderen ersetzen, sondern nur quantitativ oder qualitativ modifizieren (Greger in: Zöller, Zivilprozessordnung, 31. Aufl. 2016, § 264 ZPO, Rn. 2).

Die Vergütungsdifferenzen der Monate Februar bis Oktober 2016 waren bislang noch nicht streitgegenständlich, so dass eine Klageerweiterung und kein Fall des § 264 Nr. 2 ZPO vorliegt.

**b)** Die Klageerweiterung in der Berufung ist zulässig, da sie sachdienlich ist.

Nach § 533 ZPO, der gemäß § 64 Abs. 6 Satz 1 ArbGG auch im arbeitsgerichtlichen Berufungsverfahren Anwendung findet, ist eine Klageänderung in der Berufungsinstanz nur zulässig, wenn der Gegner einwilligt oder das Gericht dies für sachdienlich hält und diese auf Tatsachen gestützt werden kann, die das Berufungsgericht seiner Verhandlung und Entscheidung über die Berufung ohnehin nach § 529 ZPO zugrunde zu legen hat (BAG 12.09.2006 - 9 AZR 271/06 -, BAGE 119, 238-247, Rn. 17). Sachdienlichkeit liegt vor, wenn der bisherige Prozessstoff als Entscheidungsgrundlage verwertbar bleibt und durch die Zulassung der Klagehäufung ein neuer Prozess vermieden wird (BAG 12.09.2006 - 9 AZR 271/06 -, BAGE 119, 238-247, Rn. 17; BGH 15.01.2001 - II ZR 48/99 -, Rn. 17, juris; LAG Düsseldorf 30.01.2009 - 9 Sa 1695/07 -, Rn. 52, juris). Die Sachdienlichkeit einer Klageänderung ist erst dann zu verneinen, wenn in der Berufungsinstanz ein völlig neuer Streitstoff in den Rechtsstreit eingeführt wird, bei dessen Beurteilung das Ergebnis der bisherigen Prozessführung nicht verwertet werden kann. Besteht zwischen mehreren Streitgegenständen ein innerer rechtlicher oder tatsächlicher Zusammenhang, so ist es regelmäßig sachdienlich, diese Streitgegenstände auch in einem Verfahren zu erledigen (BAG 06.12.2001 - 2 AZR 733/00 -, Rn. 34 ff., juris; LAG Berlin-Brandenburg 20.08.2007 - 10 Sa 1164/07 -, Rn. 75, juris).

Die Klageerweiterung vom 14.11.2016 ist danach sachdienlich. Für die Frage, ob der Klägerin für die Monate Februar bis Oktober 2016 ein Anspruch auf die Differenz zwischen dem aktuellen Tarifentgelt und der gezahlten Vergütung zusteht, sind dieselben Umstände maßgeblich, wie für die Monate zuvor, die bereits Gegenstand des Verfahrens vor dem Arbeitsgericht waren. Die Klägerin stützt ihren Anspruch betreffend dieser Monate auf dieselben Tatsachen, die bereits zur Begründung des Anspruchs für Monate September 2013 bis Januar 2016 vorgetragen waren. Durch die Einbeziehung der weiteren Streitgegenstände konnte ein weiterer Prozess vermieden werden.

## II.

Die Berufung hat jedoch in der Sache keinen Erfolg. Die zulässige Klage ist unbegründet.

Die 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 den Rechtsausführungen der sechsten Kammer im Folgenden an.

**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 ab November 2016 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 17.09.2015 – 13 Sa 449/15 –, Rn. 56, juris).

**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 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 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 in dem streitgegenständlichen Zeitraum nicht erhalten.

**2.** Die Klage ist jedoch unbegründet.

Der Klägerin steht keine Vergütung nach den jeweils aktuellen Gehaltstarifverträgen im Einzelhandel NRW für die Zeit von September 2013 bis Oktober 2016 (Anträge zu 1. und 3.) zu. Auch zukünftig kann sie keine Vergütung nach dem GTV Einzelhandel NRW in der jeweils geltenden Fassung verlangen (Antrag zu 2.).

Die Klägerin 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). Das Arbeitsgericht hat mit zutreffender Begründung erkannt, dass die arbeitsvertraglich in Bezug genommenen Tarifverträge des Einzelhandels NRW nach Austritt der Rechtsvorgängerin der Beklagten aus dem Arbeitgeberverband nur noch statisch fortgalten.

**a)** Ziffer 3. des Arbeitsvertrages der Parteien ist als sog. Gleichstellungsabrede auszulegen.

**aa)** Nach der früheren Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts galt die widerlegliche Vermutung, dass es einem arbeitsvertraglich bestimmte Tarifverträge in Bezug nehmenden 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 14.12.2011 – 4 AZR 79/10 –, Rn. 18, AP Nr. 104 zu § 1 TVG Bezugnahme auf Tarifvertrag; vgl. weiterhin BAG 23.02.2011 – 4 AZR 536/09 –, Rn. 17, AP Nr. 86 zu § 1 TVG Bezugnahme auf Tarifvertrag; BAG 24.02.2010 – 4 AZR 691/08 –, Rn. 19, AP Nr. 75 zu § 1 TVG Bezugnahme auf Tarifvertrag; BAG 10.12.2008 – 4 AZR 881/07 –, Rn. 18, AP Nr. 68 zu § 1 TVG Bezugnahme auf Tarifvertrag; BAG 14.12.2005 – 4 AZR 536/04 –, Rn. 12 ff., juris; BAG 01.12.2004 – 4 AZR 50/04 –, Rn. 15 ff., juris; BAG 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 die entsprechenden 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 dahingehend 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 14.12.2011, Rn. 18 aaO; BAG 23.02.2011, Rn. 18 aaO; 17.11.2010 - 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 Arbeitsvertragschlusses für allgemeinverbindlich erklärt war (BAG 14.12.2011 – 4 AZR 79/10 –, Rn. 18; BAG 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 01.01.2002 vereinbart worden sind, nicht an (vgl. BAG 18.11.2009 – 4 AZR 514/08 –, Rn. 22, AP Nr. 70 zu § 1 TVG Bezugnahme auf Tarifvertrag; BAG 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 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 Bezugnahme Klauseln an, die vor dem Inkrafttreten der Schuldrechtsreform zum 01.01.2002 vereinbart worden sind (BAG 14.12.2011 Rn. 19 aaO; BAG 17.11.2010 – 4 AZR 127/09 – Rn. 31, AP Nr. 85 zu § 1 TVG Bezugnahme auf Tarifvertrag; BAG 24.02.2010 Rn. 19 aaO; BAG 14.12.2005 – Rn. 24 ff. aaO).

Komme es in Arbeitsverhältnissen mit einer Bezugnahme Klausel, die vor dem 01.01.2002 vereinbart worden ist („Altvertrag“), nach dem 31.12.2001 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 19.10.2011 – 4 AZR 811/09 –, Rn. 25, 27, AP Nr. 93 zu § 1 TVG Bezugnahme auf Tarifvertrag; BAG 24.02.2010 – 4 AZR 691/08 –, Rn. 25, AP Nr. 75 zu § 1 TVG Bezugnahme auf Tarifvertrag; BAG 18.11.2009 – 4 AZR 514/08 –, Rn. 23 – 25, BAG 24.02.2010 - 4 AZR 691/08 -, Rn. 25, AP TVG § 1 Bezugnahme auf Tarifvertrag Nr. 75 = EzA TVG § 3 Bezugnahme auf Tarifvertrag Nr. 47; 18.11.2009 - 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 01.01.2002 ausdrücklich an den zuvor getroffenen Abreden festhielten, liege beispielsweise in der ausdrücklichen Erklärung, dass „alle anderen Vereinbarungen aus dem Arbeitsvertrag unberührt bleiben“ (BAG 19.10.2011, Rn. 25 aaO; BAG 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 Einzelfalles beurteilt werden (BAG 19.10.2011, Rn. 27 aaO).

**bb)** Ziffer 3. des Arbeitsvertrages 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 Vertragsänderungen aus den Jahren 2002 und 2005 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.

**aaa)** Ziffer 3. des Arbeitsvertrages ist seit dem 01.01.2002 - unbeschadet des oben dargestellten Vertrauensschutzes - nach den Regelungen für allgemeine Geschäftsbedingungen auszulegen.

Dafür begründet bereits das äußere Erscheinungsbild eine tatsächliche Vermutung (vgl. BAG 18.11.2015 – 5 AZR 751/13 –, Rn. 20, NZA 2016, 487; BAG 17.08.2011 – 5 AZR 406/10 –, Rn. 11, 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 17.03.2016 – 8 AZR 665/14 –, Rn. 17, NZA 2016, 945; BAG 04.08.2015 – 3 AZR 137/13 –, Rn. 31, AP Nr. 33 zu § 1 BetrAVG Hinterbliebenenversorgung; BAG 23.01.2014 – 8 AZR 130/13 –, Rn. 18, AP Nr. 5 zu § 309 BGB; BAG 19.03.2008 – 5 AZR 429/07 – Rn. 23, AP Nr. 11 zu § 305 BGB).

**bbb)** 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.

**(1)** 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. 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.

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.

**(2)** Zu einer Unwirksamkeit der Regelung in Ziffer 3 des Arbeitsvertrages kommt man entgegen der Auffassung der Klägerin 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 i.V.m. § 305c Abs. 2 BGB, galt aber auch bereits vor deren Inkrafttreten aufgrund des Schuldrechtsmodernisierungsgesetzes (vgl. BAG 18.05.2010 – 3 AZR 373/08 –, Rn. 38, AP Nr. 37 zu § 66 ArbGG 1979; BAG 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 13.01.2015 – 3 AZR 897/12 –, Rn. 48, AP Nr. 54

zu § 1 BetrAVG Auslegung; BAG 18.05.2010 Rn. 55 aaO). Die entfernte Möglichkeit, zu einem anderen Ergebnis zu kommen, genügt für die Anwendung der Unklarheitenregel nicht (BAG 18.05.2010 Rn. 55, aaO; BAG 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.

**aaa)** 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., 13. und der 6. Kammer des LAG Düsseldorf: 31.03.2015 – 8 Sa 1140/14 –, 17.09.2015 – 13 Sa 449/15 –, BeckRS 2016, 65178 und 11.11.2016 – 6 Sa 110/16 – BeckRS 2016, 111597).

**bbb)** 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.

**(1)** 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.

**(2)** 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 2.559,- 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. 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.

**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 Einzelhandel 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 13.05.2015 – 4 AZR 244/14 –, Rn. 20, AP Nr. 130 zu § 1 TVG Bezugnahme auf Tarifvertrag; BAG 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.

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.

**c)** Hinsichtlich der von der Beklagten „vorsorglich“ erklärten Aufrechnung mit einer Gegenforderung bedurfte es mangels Begründetheit der Klageforderung keiner Entscheidung.

### III.

Der Rechtsstreit war infolgedessen auch nicht auszusetzen. Da die Bezugnahme Klausel 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.

### IV.

Die Kostenentscheidung beruht auf § 97 Abs. 1 ZPO. Die Kosten der Berufung fallen der Klägerin zur Last, da sie die erfolglose Berufung eingelegt hat.

### V.

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 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.**

Krause

Naß

Baum

Beglaubigt

Willms  
Regierungsbeschäftigte

