



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

In dem Rechtsstreit

der Frau L. P., L. straße 22, L.,

**- 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, vertreten durch die  
Geschäftsführer C. L., Q. C. M. und Q. D. C., U.-Ring 1, E.,

**- Beklagte und Berufungsklägerin -**

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

hat die 6. Kammer des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf  
auf die mündliche Verhandlung vom 17.03.2017  
durch den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht Barth als Vorsitzen-  
den sowie den ehrenamtlichen Richter Sentker und die ehrenamtliche Richterin  
Jedinski

**für R e c h t erkannt:**

- I. Die Berufung der Klägerin gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Düsseldorf vom 20.10.2016 – AZ: 5 Ca 1364/16 – wird zurückgewiesen.**
- II. Die Kosten des Berufungsverfahrens hat die Klägerin zu tragen.**

### III. Die Revision wird zugelassen.

#### TATBESTAND:

Die Parteien streiten über Vergütungsansprüche.

Die Beklagte betreibt E.-G.-Shops an Flughäfen. Die am 06.03.1967 geborene Klägerin ist Mitglied der Gewerkschaft ver.di. Sie ist seit dem 15.11.1994 bei der Beklagten bzw. deren Rechtsvorgängerin, der Firma Gebr. I. T. & Co KG (im Folgenden: Gebr. I.) beschäftigt. Unter dem Datum des 19.09.1997 vereinbarten die Parteien einen neuen Anstellungsvertrag. Dort wird u.a. Folgendes geregelt:

- „1. Der Mitarbeiter wird ab dem **1. Oktober 1997** für I. als **Verkäuferin/Kassierer in Teilzeit von 81,5 Stunden monatlich** 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, nach dem 5. Tätigkeitsjahr** des geltenden Gehaltstarifvertrages eingestuft (**Tarifgehalt derzeit DM 1.905,-**). Die Vergütung (nachfolgend kurz: Gehalt) wird monatlich nachträglich auf ein vom Mitarbeiter einzurichtendes Konto gezahlt.“

Die fett gedruckten Textteile wurden von der Beklagten in das von ihr verwendete Vertragsformular eingefügt. Wegen weiterer Einzelheiten wird auf die Anlage K 1, Bl. 71 ff. d.A., verwiesen.

Die Firma „Gebr. I.“ war Mitglied des Einzelhandelsverbandes. Der bei Vertragsschluss geltende Gehaltstarifvertrag zwischen dem Einzelhandelsverband Nordrhein e.V. und der Gewerkschaft Handel, Banken und Versicherungen sowie der

Deutschen Angestellten – Gewerkschaft 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*

...

...“

Im weiteren Verlauf des Arbeitsverhältnisses wurde die Klägerin zur Supervisorin (Gehaltsgruppe G III) ernannt. Mit Schreiben vom 15.12.2009 sprach die Rechtsvorgängerin der Beklagten gegenüber der Klägerin eine ordentliche Kündigung zum 30.06.2010 aus. Das Schreiben enthielt folgende Passage:

*„Gleichzeitig bieten wir Ihnen an, sie über diesen Termin hinaus nahtlos als Verkäuferin/Kassiererin weiterzubeschäftigen. Diese Position ist in die Tarifgruppe G1 eingruppiert. Da Sie bereits in der Tarifgruppe G2 eingruppiert gewesen sind, bevor Sie zur Supervisorin ernannt worden sind, bieten wir Ihnen eine Vergütung nach der Tarifgruppe G2 an. Alle übrigen Vertragsbedingungen würden unverändert bleiben.“*

Das Unternehmen „Gebr. I.“ trat mit Ablauf des 31.12.2011 aus dem Arbeitgeberverband aus. Die zum 01.07.2012 im Gehaltstarifvertrag zwischen dem Handelsverband Nordrhein-Westfalen und die Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft - ver.di (im Folgenden GTV) vom 29.06.2011 vorgesehene Erhöhung der Vergütung in der Gehaltsgruppe II gab sie an die Klägerin weiter, was angesichts des Arbeitszeitanteils der Klägerin ein monatliches Entgelt von 1.320,50 € ergab.

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

Der zwischen dem Handelsverband Nordrhein-Westfalen und ver.di vereinbarte GTV vom 10.12.2013 beinhaltete zum 01.08.2013 eine 3%ige Entgelterhöhung in der Gehaltsgruppe II, nach dem 5. Tätigkeitsjahr auf monatlich 2.720,- € brutto und zum 01.05.2014 eine 2,1%ige Erhöhung der Vergütung auf monatlich 2.777,- € brutto. Eine weitere 2,5%ige Tarifierhöhung erfolgte ab dem 01.08.2015 auf monatlich 2.846,- € brutto. Zum 01.05.2016 wurden die Tarifgehälter um 2% angehoben. Die Beklagte zahlte der Klägerin unverändert ein monatliches Entgelt in Höhe von 1.320,50 EUR brutto zuzüglich einer Reinigungspauschale, vermögenswirksamen Leistungen, Essensgeld sowie diversen Sonntags-, Feiertags- und Nachtzuschlägen.

§ 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.*

...“

Mit Schreiben der Gewerkschaft ver.di vom 06.03.2014 und einem Schreiben ihrer jetzigen Prozessbevollmächtigten vom 17.02.2016 hat die Klägerin die Weitergabe von Tariflohnerhöhungen geltend gemacht (Anlagen K 14 und K 20, Bl. 216 f. und 255 ff. d.A.).

Im vorliegenden Verfahren hat die Klägerin erstinstanzlich die monatliche Differenz zwischen dem ihr gezahlten Gehalt von 1.320,50 € und dem entsprechend ihrer Arbeitszeit anteilig berechneten Entgelt der Gehaltsgruppe II (nach fünf Tätigkeitsjahren) des jeweils aktuellen GTV für die Zeit von August 2013 bis April 2016 eingeklagt. Sie hat die Ansicht vertreten, es sei arbeitsvertraglich eine Bezugnahme auf den jeweils gültigen Tarifvertrag vereinbart worden. Eine sog.

Gleichstellungsabrede liege nicht vor. Soweit das Bundesarbeitsgericht in früherer Rechtsprechung davon ausgegangen sei, es bestehe eine widerlegliche Vermutung, dass es einem an arbeitsvertraglich in Bezug genommene Tarifverträge gebundenen Arbeitgeber nur darum gehe, durch die Bezugnahme die nicht organisierten Arbeitnehmer mit den organisierten Mitarbeitern hinsichtlich der Maßgeblichkeit des in Bezug genommenen Tarifwerks für das Arbeitsverhältnis gleichzustellen, sei dies für die vorliegende Fallkonstellation in zweifacher Hinsicht unerheblich. Zum einen könne die Beklagte auf diese Rechtsprechung nicht mehr vertrauen, denn die Parteien hätten die Klausel im Zuge der Änderungskündigung vom 15.12.2009 zum Gegenstand einer neuen Willensbildung gemacht. Es finde damit die neuere Rechtsprechung des BAG Anwendung, wonach eine derartige Vermutung nicht mehr gelte. Zum anderen hätten die Parteien aber selbst nach altem Recht keine Gleichstellung vereinbart. Die Beklagte berufe sich nämlich darauf, die Klägerin sei von Anfang an zu Unrecht in die Gehaltsgruppe II eingruppiert worden, da für Verkäuferinnen/Kassiererinnen schon bei Vertragschluss die Gehaltsgruppe I einschlägig gewesen sei. Dies gehe auch aus der Änderungskündigung vom 15.12.2009 hervor. Dann habe aber der Arbeitgeber die Klägerin nicht etwa nur mit den Gewerkschaftsmitgliedern gleichgestellt, sondern sei über seine tarifrechtliche Verpflichtung hinausgegangen.

Die Klägerin hat beantragt,

- 1. die Beklagte zu verurteilen, an die Klägerin 2.444,70 € brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz aus 43,85 € seit dem 01.09.2013, aus weiteren 43,85 € seit dem 01.10.2013, aus weiteren 43,85 € seit dem 01.11.2013, aus weiteren 43,85 € seit dem 01.12.2013, aus weiteren 43,85 € seit dem 01.01.2014, aus weiteren 43,85 € seit dem 01.02.2014, aus weiteren 43,85 € seit dem 01.03.2014, aus weiteren 43,85 € seit dem 01.04.2014, aus weiteren 43,85 € seit dem 01.05.2014, aus weiteren 72,44 € seit dem 01.06.2014, aus weiteren 72,44 € seit dem 01.07.2014, aus weiteren 72,44 € seit dem 01.08.2014, aus weiteren 72,44 € seit dem 01.09.2014, aus weiteren 72,44 € seit dem 01.10.2014, aus weiteren 72,44 € seit dem 01.11.2014, aus weiteren 72,44 € seit dem 01.12.2014, aus weiteren 72,44 € seit dem 01.01.2015, aus weiteren 72,44 € seit dem 01.02.2015, aus weiteren 72,44 € seit dem 01.03.2015, aus weiteren 72,44 € seit dem 01.04.2015, aus weiteren 72,44 € seit dem 01.05.2015, aus weiteren 72,44 € seit dem 01.06.2015, aus weiteren 72,44 € seit dem 01.07.2015, aus weiteren 72,44 € seit dem 01.08.2015, aus weiteren 107,05 € seit dem 01.09.2015, aus weiteren 107,05 € seit dem**

**01.10.2015, aus weiteren 107,05 € seit dem 01.11.2015, aus weiteren 107,05 € seit dem 01.12.2015, aus weiteren 107,05 € seit dem 01.01.2016, aus weiteren 107,05 € seit dem 01.02.2016, aus weiteren 107,05 € seit dem 01.03.2016, aus weiteren 107,05 € seit dem 01.04.2016 und aus weiteren 107,05 € 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 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 Klageantrags zu 2.) hat sie beantragt,**

- 3. 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 für die Beschäftigten des Einzelhandels NRW zu berechnen, abzurechnen und auszuzahlen; unbeschadet einer möglichen Anrechnung künftiger Tariflohnerhöhungen auf der Klägerin gewährte übertarifliche Zulagen.**

Die Beklagte hat beantragt,

**die Klage abzuweisen.**

Die Beklagte hat die Ansicht vertreten, sie sei nicht verpflichtet, die Tariflohnerhöhungen für die Zeit ab August 2013 weiter zu geben. Der Arbeitsvertrag aus 1997 enthalte zur Anwendung der Tarifverträge für den Einzelhandel lediglich eine sog. Gleichstellungsklausel. Hierfür spreche gemäß der damals gültigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts eine Vermutung. Diese rechtliche Einordnung habe sich durch die Änderungskündigung vom 15.12.2009 nicht geändert. Das Kündigungsschreiben enthalte einen rein deklaratorischen Hinweis auf den Fortbestand der übrigen Vertragsbedingungen. Selbst wenn aber die Vermutung des Bestehens einer Gleichstellungsabrede nicht greifen würde, so ergäbe die erforderliche Auslegung der arbeitsvertraglichen Vereinbarungen, dass sich die Rechtsvorgängerin der Beklagten nur solange habe binden wollen, wie sie selbst an die Tarifverträge gebunden sei. Dementsprechend sei in Ziffer

3. des Anstellungsvertrages ausdrücklich vereinbart worden, dass die einschlägigen Tarifverträge nur gelten sollten „soweit sie für I. verbindlich sind“. Mit Austritt aus dem Arbeitgeberverband habe diese Verbindlichkeit geendet.

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

Mit Urteil vom 20.10.2016 hat das Arbeitsgericht die Klage abgewiesen. Ziffer 3. des Anstellungsvertrages vom 19.09.1997 sei gemäß der früheren Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts als Gleichstellungsabrede auszulegen. Da die Rechtsvorgängerin der Beklagten Mitglied im Arbeitgeberverband gewesen sei, bestehe die widerlegliche Vermutung dafür, dass die Verweisungsklausel in Ziffer 3 eine Gleichstellungsabrede darstelle. Diese Vermutung sei nicht widerlegt. Die Parteien hätten ihr Arbeitsverhältnis durch die Änderungskündigung vom 15.12.2009 auch nicht auf eine neue Grundlage gestellt. Ziffer 3. des Anstellungsvertrages sei nicht durch Ausspruch der Änderungskündigung und Annahme des Änderungsangebots durch die Klägerin zum Gegenstand der rechtsgeschäftlichen Willensbildung gemacht worden.

Gegen dieses der Klägerin am 02.11.2016 zugestellte Urteil hat sie mit einem am 21.11.2016 beim Landesarbeitsgericht eingegangenen Schriftsatz Berufung eingelegt und diese mit einem am 20.12.2016 eingegangenen Schriftsatz begründet. Zugleich hat sie die Klage um Differenzlohnansprüche für die Monate Mai bis November 2016 erweitert.

Die Klägerin rügt, dass bereits die arbeitsvertragliche Verweisung auf die Tarifverträge des Einzelhandel NRW dynamisch formuliert sei. Auch die Formulierung in Ziffer 6. des Anstellungsvertrages, wonach das Tarifgehalt der „Gehaltsgruppe G II“ „derzeit“ DM 1.905,-- betrage, deute auf eine Dynamisierung hin. Für das Verständnis einer dynamischen Verweisung spreche zudem, dass die Rechtsvorgängerin der Beklagten noch nach dem Verbandsaustritt die Tarifierhöhung zum 01.07.2012 weitergegeben habe. Selbst wenn aber ursprünglich die Vermutung bestanden hätte, dass es sich bei der Bezugnahmeklausel lediglich um eine Gleichstellungsabrede nach der alten Rechtsprechung gehandelt habe, so sei

diese Vermutung dadurch widerlegt worden, dass die Klägerin von Anfang an konstitutiv in eine höhere Vergütungsgruppe eingruppiert worden sei als dies bei schlichter Anwendung des GTV der Fall gewesen wäre. Darüber hinaus könne auf die frühere Rechtsprechung des BAG zur Gleichstellungsabrede ohnehin nicht mehr zurückgegriffen werden. Mit der Änderungskündigung im Jahr 2009 sei die ursprüngliche Klausel zum Gegenstand der rechtsgeschäftlichen Willensbildung der Parteien gemacht worden mit der Folge, dass die Grundsätze der Rechtsprechung zur Auslegung von Neuverträgen Anwendung fänden. Danach seien die arbeitsvertraglichen Regelungen als dynamische Verweisung auf die Tarifverträge des Einzelhandels NRW zu verstehen. Dem stehe die Formulierung „soweit sie für I. verbindlich sind“ nicht entgegen. Diese Klausel sei intransparent und daher unwirksam. Ein normal und durchschnittlich gebildeter Arbeitnehmer könne aus dieser Formulierung nicht schlussfolgern, dass tarifliche Leistungen nur dann geschuldet würden, wenn der Arbeitgeber aufgrund seiner Verbandsmitgliedschaft an den Tarifvertrag gebunden sei. „Verbindlich“ sei nicht mit „tarifgebunden“ gleichzusetzen. Die Klausel lasse Raum für Interpretationen und sei damit unklar. An die dynamische Verweisung auf die Tarifverträge der Beschäftigten des Einzelhandels NRW sei auch die Beklagte als Betriebserwerberin gebunden. Dem stehe die Richtlinie 2001/23/EG nicht entgegen. Diese solle nach ihrem Sinn und Zweck lediglich einen Mindest-Schutz für Arbeitnehmer gewähren. Keineswegs könne die Arbeitgeberin hierdurch besser gestellt werden.

Die Klägerin beantragt,

**das Urteil des Arbeitsgerichts Düsseldorf vom 20.10.2016 – AZ: 5 Ca 1364/16 – abzuändern und**

- 1. die Beklagte zu verurteilen, an die Klägerin 2.444,70 € brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz aus 43,85 € seit dem 01.09.2013, aus weiteren 43,85 € seit dem 01.10.2013, aus weiteren 43,85 € seit dem 01.11.2013, aus weiteren 43,85 € seit dem 01.12.2013, aus weiteren 43,85 € seit dem 01.01.2014, aus weiteren 43,85 € seit dem 01.02.2014, aus weiteren 43,85 € seit dem 01.03.2014, aus weiteren 43,85 € seit dem 01.04.2014, aus weiteren 43,85 € seit dem 01.05.2014, aus weiteren 72,44 € seit dem 01.06.2014, aus weiteren 72,44 € seit dem 01.07.2014, aus weiteren 72,44 € seit dem 01.08.2014, aus weiteren 72,44 € seit dem 01.09.2014, aus weiteren 72,44 € seit dem 01.10.2014, aus weiteren 72,44 € seit dem 01.11.2014, aus weiteren 72,44 € seit dem 01.12.2014, aus weiteren 72,44 € seit dem 01.01.2015, aus weiteren 72,44 € seit dem 01.02.2015, aus weiteren**

**72,44 € seit dem 01.03.2015, aus weiteren 72,44 € seit dem 01.04.2015, aus weiteren 72,44 € seit dem 01.05.2015, aus weiteren 72,44 € seit dem 01.06.2015, aus weiteren 72,44 € seit dem 01.07.2015, aus weiteren 72,44 € seit dem 01.08.2015, aus weiteren 107,05 € seit dem 01.09.2015, aus weiteren 107,05 € seit dem 01.10.2015, aus weiteren 107,05 € seit dem 01.11.2015, aus weiteren 107,05 € seit dem 01.12.2015, aus weiteren 107,05 € seit dem 01.01.2016, aus weiteren 107,05 € seit dem 01.02.2016, aus weiteren 107,05 € seit dem 01.03.2016, aus weiteren 107,05 € seit dem 01.04.2016 und aus weiteren 107,05 € seit dem 01.05.2016 zu zahlen;**

- 2. festzustellen, dass die Beklagte ab Dezember 2016 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 Einzelhandels NRW zu berechnen, abzurechnen und auszuzahlen;**
- 3. die Beklagte zu verurteilen, an die Klägerin 949,48 € brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz aus 135,64 € seit dem 01.06.2016, aus weiteren 135,64 € seit dem 01.07.2016, aus weiteren 135,64 € seit dem 01.08.2016, aus weiteren 135,64 € seit dem 01.09.2016, aus weiteren 135,64 € seit dem 01.10.2016, aus weiteren 135,64 € seit dem 01.11.2016 und aus weiteren 135,64 € seit dem 01.12.2016 zu zahlen.**

Die Beklagte beantragt,

**die Berufung zurückzuweisen.**

Die Beklagte verteidigt das angefochtene Urteil und ist der Ansicht, die arbeitsvertragliche Gleichstellungsabrede verhindere einen Anspruch auf Weitergabe von Tariflohnerhöhungen nach dem Austritt ihrer Rechtsvorgängerin aus dem Arbeitgeberverband. Auch die Änderungskündigung könne zu keinem anderen Ergebnis führen, da durch sie kein neuer Vertrag vereinbart worden sei. Eine bloße Verknüpfung zum ursprünglichen Vertrag genüge nicht, um dessen Regelungen zum Gegenstand der rechtsgeschäftlichen Willensbildung zu machen. Sie habe mit dem Zusatz „Alle übrigen Vertragsbedingungen würden unverändert bleiben“ gerade nichts verändern wollen. Zudem sei darauf hinzuweisen, dass sich der Generalanwalt des Europäischen Gerichtshofs am 19.01.2017 in seinem

Schlussantrag in den Verfahren C-680/15 und C-681/15 auf die Seite der beklagten Asklepios-Klinik gestellt habe. Es sei damit zu erwarten, dass der EuGH entscheiden werde, dass dynamische Bezugnahmeklauseln nach einem Betriebsübergang nur noch statisch gelten.

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

## **ENTSCHEIDUNGSGRÜNDE:**

### **A.**

Die Berufung der Klägerin ist zulässig aber unbegründet.

**I.** Die Berufung der Klägerin ist zulässig.

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

**II.** In der Sache hat die Berufung keinen Erfolg. Das Arbeitsgericht hat die Klage zu Recht abgewiesen. Die Klage ist insgesamt – einschließlich der im Berufungsverfahren erfolgten Klageerweiterung – unbegründet.

**1.** Die Klage ist hinsichtlich sämtlicher Anträge zulässig.

**a)** Bezüglich des Antrags zu 2. liegen die Voraussetzungen des § 256 ZPO vor.

**aa)** Der Antrag bedarf allerdings der Auslegung.

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 erkennenden Kammer vom 11.11.2016 – 6 Sa 110/16 – Rn. 67, juris, sowie der 13. Kammer des LAG Düsseldorf vom 17.09.2015 – 13 Sa 449/15 –, Rn. 56, juris). Hierfür spricht auch, dass die Klägerin in Kenntnis der vorgenannten Urteile an der Formulierung ihres Antrags festgehalten und der entsprechenden Auslegung nicht entgegen getreten ist.

**bb)** Der so verstandene Antrag zu 2. ist gemäß § 256 ZPO zulässig.

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 im oben genannten Verfahren 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 Tariferhöhungen auf eine übertarifliche Zulage stellt sich vorliegend nicht. Eine solche Zulage, deren Anrechenbarkeit im Streit stehen könnte, hat die Klägerin bereits in der Vergangenheit nicht erhalten.

**b)** Der mit der Berufungsbegründung erstmalig gestellte Antrag zu 3. ist ebenfalls zulässig.

**aa)** 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 bzw. im Arbeitsgerichtsprozess gemäß § 67 ArbGG zugrunde zu legen hat (vgl. Hess LAG v. 31.10.2011 – 17 Sa 761/11 – Rn. 26; LAG L. v. 12.08.2010 – 6 Sa 789/10 – Rn. 41, juris). 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 aaO; BGH v. 15.01.2001 – II ZR 48/99 – Rn. 17, juris; LAG Düsseldorf v. 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 v. 06.12.2001 – 2 AZR 733/00 – Rn. 34 ff., juris; LAG Berlin-Brandenburg v. 20.08.2007 – 10 Sa 1164/07 – Rn. 75, juris).

**bb)** Die dargestellten Voraussetzungen des § 533 ZPO liegen vor.

Die Erweiterung der Klage um den Antrag zu 3. ist sachdienlich. Dem Antrag liegen dieselben Rechtsfragen zugrunde, die ohnehin Gegenstand des Berufungsverfahrens sind. Auch die Voraussetzungen des § 67 Abs. 4 S.1 ArbGG liegen vor, da sämtliche für den Antrag zu 3. zu berücksichtigende Tatsachen – soweit sie nicht ohnehin schon Gegenstand der arbeitsgerichtlichen Feststellungen waren – mit der Berufungsbegründung vorgetragen worden sind.

**2.** Die Klage ist insgesamt unbegründet.

**a)** Die Beklagte ist nicht verpflichtet, die Klägerin unter Anwendung des jeweils aktuellen Gehaltstarifvertrages für die Beschäftigten im Einzelhandel NRW zu vergüten. Der einschlägige Gehaltstarifvertrag gilt in der Fassung vom 29.06.2011 nur noch statisch fort, da die Rechtsvorgängerin der Beklagten vor Abschluss des diesen ablösenden Gehaltstarifvertrages vom 10.12.2013 aus dem Arbeitgeberverband ausgetreten und auch die Beklagte selbst nicht tarifgebunden ist. Arbeitsvertraglich ist keine von der Tarifbindung der Arbeitgeberin unabhängige dynamische Bezugnahme auf die jeweils aktuellen Tarifverträge erfolgt.

**aa)** Wie die erkennende Kammer bereits in einem Parallelverfahren zu einer identischen Vertragsklausel entschieden hat, ist Ziffer 3. des Anstellungsvertrages als sog. Gleichstellungsabrede auszulegen (vgl. LAG Düsseldorf v.

11.11.2016 – 6 Sa 110/16 – juris; dem folgend die 14. Kammer des LAG Düsseldorf: Urteil v. 28.02.2017 – 14 Sa 852/16 – n.v.).

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

Diese Rechtsprechung hat das Bundesarbeitsgericht aufgegeben und wendet die Auslegungsregel der Gleichstellungsabrede für vertragliche Verweisungsklauseln, die nach dem Inkrafttreten der Schuldrechtsreform am 1. Januar 2002 vereinbart worden sind, nicht an (vgl. BAG v. 18.11.2009 – 4 AZR 514/08 – Rn. 22, AP Nr. 70 zu § 1 TVG Bezugnahme auf Tarifvertrag; BAG v. 18.04.2007 – 4 AZR 652/05 – Rn. 26, 28, AP Nr. 53 zu § 1 TVG Bezugnahme auf Tarifvertrag). Die Auslegung von Verweisungsklauseln in diesen Arbeitsverträgen habe sich in erster Linie an deren Wortlaut zu orientieren. Soweit ein Vertragspartner vom Wortlaut abweichende Regelungsziele verfolge, könnten diese danach nur in die Auslegung eingehen, wenn sie für den anderen Vertragspartner mit hinreichender Deutlichkeit zum Ausdruck kämen. Eine einzelvertraglich vereinbarte dynamische Verweisung auf einen bestimmten Tarifvertrag sei jedenfalls dann, wenn eine Tarifgebundenheit des Arbeitgebers nicht in einer für den Arbeitnehmer erkennbaren Weise zur auflösenden Bedingung der Vereinbarung gemacht worden ist, eine konstitutive Verweisungsklausel, die durch einen Verbandsaustritt des Arbeitgebers oder einen sonstigen Wegfall seiner Tarifgebundenheit nicht berührt wird - „unbedingte zeitdynamische Verweisung“ - (BAG v. 18.11.2009 Rn. 22 und v. 18.04.2007 Rn.26,28, jeweils aaO).

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

Komme es in Arbeitsverhältnissen mit einer Bezugnahmeklausel, die vor dem 1. Januar 2002 vereinbart worden ist („Altvertrag“), nach dem 31. Dezember 2001 zu einer Arbeitsvertragsänderung, hänge die Beurteilung, ob es sich hinsichtlich dieser Klausel um einen Alt- oder Neuvertrag handle, davon ab, ob die Klausel zum Gegenstand der rechtsgeschäftlichen Willensbildung der Parteien des Änderungsvertrages gemacht worden sei (BAG v. 19.10.2011 – 4 AZR 811/09 – Rn. 25, 27, AP Nr. 93 zu § 1 TVG Bezugnahme auf Tarifvertrag; BAG v. 24.02.2010 – 4 AZR 691/08 – Rn. 25, AP Nr. 75 zu § 1 TVG Bezugnahme auf Tarifvertrag; BAG v. 18.11.2009 – 4 AZR 514/08 – Rn. 23 – 25, BAG 24. Februar 2010 - 4 AZR 691/08 - Rn. 25, AP TVG § 1 Bezugnahme auf Tarifvertrag Nr. 75 = EzA TVG § 3 Bezugnahme auf Tarifvertrag Nr. 47; 18. November 2009 - 4 AZR 514/08 - Rn. 23 bis 25, AP Nr. 70 zu § 1 TVG Bezugnahme auf Tarifver-

trag). Ein deutlicher Ausdruck dafür, dass eine zuvor bestehende Verweisklausel erneut zum Gegenstand der rechtsgeschäftlichen Willensbildung der Vertragsparteien gemacht worden sei und die Parteien trotz der geänderten Gesetzeslage auch nach dem Inkrafttreten des Gesetzes zur Modernisierung des Schuldrechts am 1. Januar 2002 ausdrücklich an den zuvor getroffenen Abreden festhielten, liege beispielsweise in der ausdrücklichen Erklärung, dass „alle anderen Vereinbarungen aus dem Anstellungsvertrag unberührt bleiben“ (BAG v. 19.10.2011 Rn. 25 aaO; BAG v. 30.07.2008 – 10 AZR 606/07 – Rn. 49, AP Nr. 274 zu § 611 BGB Gratifikation). Allerdings führe allein der Umstand einer Vertragsänderung nicht dazu, dass zugleich stets alle vertraglichen Regelungen des ursprünglichen Arbeitsvertrages erneut vereinbart oder bestätigt würden. Ob eine solche Abrede gewollt sei, müsse anhand der konkreten Vertragsänderung unter Berücksichtigung der Umstände des Einzelfalls beurteilt werden (BAG v. 19.10.2011 Rn. 27 aaO).

**bbb)** Ziffer 3. des Anstellungsvertrages ist so zu verstehen, dass im Falle einer fehlenden Tarifbindung des Arbeitgebers die Verweisung auf die einschlägigen Tarifverträge in ihrer jeweiligen Fassung endet. Dabei kann es dahingestellt bleiben, ob aus Vertrauens Gesichtspunkten die Vermutung gemäß der früheren Rechtsprechung Anwendung findet – wie es die Beklagte vertritt – oder aber – wie die Klägerin meint – im Hinblick auf die Änderungskündigung vom 15.12.2009 die Auslegungsgrundsätze für „Neuverträge“ gelten (hiergegen mit guten Gründen: LAG Düsseldorf v. 28.02.2017 – 14 Sa 852/16 – n.v.). 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 mit Fettdruck ergänzt worden. Die Vertragsbedingungen sind für eine Vielzahl von Verträgen vorformuliert worden, wie bereits aus den zahlreichen Parallelverfahren hervorgeht.

Allgemeine Geschäftsbedingungen sind nach ihrem objektiven Inhalt und typischen Sinn einheitlich so auszulegen, wie sie von verständigen und redlichen Vertragspartnern unter Abwägung der Interessen der normalerweise beteiligten Verkehrskreise verstanden werden. Dabei sind nicht die Verständnismöglichkeiten des konkreten, sondern die des durchschnittlichen Vertragspartners des Verwenders zugrunde zu legen. Maßgebend sind insoweit die Verständnismöglichkeiten des typischerweise bei Verträgen der geregelten Art zu erwartenden nicht rechtskundigen Vertragspartners (vgl. etwa BAG v. 17.03.2016 – 8 AZR 665/14 – Rn. 17, NZA 2016, 945; BAG v. 04.08.2015 – 3 AZR 137/13 – Rn. 31, AP Nr. 33 zu § 1 BetrAVG Hinterbliebenenversorgung; BAG v. 23.01.2014 – 8 AZR 130/13 – Rn. 18, AP Nr. 5 zu § 309 BGB; BAG v. 19.03.2008 – 5 AZR 429/07 – Rn. 23, AP Nr. 11 zu § 305 BGB).

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

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

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

Die vertragliche Bindung an die Tarifverträge kann hingegen nicht gemeint sein, weil dies einen Zirkelschluss beinhalten würde. Wenn die in Ziffer 3. geregelte arbeitsvertragliche Verweisung auf die Tarifverträge des Einzelhandels zugleich die Verbindlichkeit für I. im Sinne des in Parenthese eingeschobenen Halbsatzes begründen sollte, bedürfte es der darin enthaltenen Einschränkung gar nicht.

Sinngemäß würde die Regelung dann bedeuten, dass die Verweisung auf die genannten Tarifverträge gelten soll, solange arbeitsvertraglich auf diese verwiesen wird. Da die Verweisung ihrerseits in Ziffer 3. selbst geregelt ist, wäre eine solche Regelung völlig sinnfrei.

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

**(c)** Die Regelung ist schließlich nicht wegen Intransparenz unwirksam (§ 307 Abs. 1 S. 2 BGB). Sie ist – wie aufgezeigt – klar und verständlich.

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

**(1)** Als „Verkäuferin“ fiel sie unmittelbar in die unter der Gehaltsgruppe I genannte entsprechende Fallgruppe. Hinsichtlich der weiteren Aufgabe als Kassiererin wurde weder arbeitsvertraglich eine gehobene Tätigkeit vereinbart noch hat eine der Parteien vorgetragen, die Klägerin habe eine solche gehobene Tätigkeit ausgeübt oder ausüben sollen. Beide Parteien gehen vielmehr davon aus, dass die Klägerin eigentlich in die Gehaltsgruppe I einzugruppieren gewesen wäre, wie auch der Änderungskündigung vom 15.12.2009 zu entnehmen ist.

Diese Eingruppierung in die höhere Vergütungsgruppe ist bewusst erfolgt. Ein Irrtum kann schon aufgrund der eindeutigen Tätigkeitsbezeichnung in Ziffer 1. des Anstellungsvertrages ausgeschlossen werden. Dementsprechend fehlt es 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 sowie der erkennenden Kammer v. 11.11.2016 – 6 Sa 110/16 – juris [vgl. dort Rn. 99: danach vermochte die Beklagte keinen Fall aus dem streitgegenständlichen Zeitraum zu benennen, in dem ihre Rechtsvorgängerin eine anderweitige Eingruppierung vorgenommen hat]).

**(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 im Fettdruck vorgenommenen Ergänzungen 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.

**(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 1.905,- nicht fix bleiben sollte. Ob allerdings eine Anpassung nur solange erfolgen sollte, wie eine Tarifbindung besteht, oder unabhängig davon auf

Dauer zugesagt werden sollte, kann dieser Formulierung nicht entnommen werden. Die Antwort hierauf lässt sich vielmehr der Formulierung „des **geltenden** Gehaltstarifvertrages“ (Hervorhebung durch Unterzeichner) entnehmen. Daraus geht eindeutig hervor, dass die Anwendbarkeit des einschlägigen Gehaltstarifvertrages nicht über Ziffer 6. vereinbart, sondern vorausgesetzt wird.

Bestätigt wird dies durch die Systematik der arbeitsvertraglichen Bestimmungen. In anderen arbeitsvertraglichen Regelungen wird in der Regel pauschal auf nicht näher genannte Tarifnormen verwiesen, ohne den Tarifvertrag zu spezifizieren (etwa Ziffer 4. „gemäß Tarif“ oder Ziffer 8. „es gelten die tariflichen Bestimmungen“). Die Festlegung des einschlägigen Tarifvertrages erfolgt vielmehr für den Arbeitsvertrag insgesamt 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 solange teilnehmen wie 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.

**(c)** Insoweit wurde auch durch die Änderungskündigung nichts anderes vereinbart.

Wie dem Schreiben vom 15.12.2009 zu entnehmen ist, sollte die Klägerin mit der Eingruppierung in die Entgeltgruppe G II wieder so gestellt werden wie sie vor ihrer Beförderung zur Supervisorin stand. Die Klägerin als Empfängerin des entsprechenden Änderungsangebots hatte keinen Anlass, dieses so zu verstehen, es habe eine Besserstellung in der Form erfolgen sollen, dass der einschlägige Gehaltstarifvertrag zukünftig unabhängig von der Tarifbindung der Arbeitgeberin zur Anwendung gebracht werden sollte. Dem steht neben dem im Kündigungsschreiben selbst zum Ausdruck gekommenen Zweck der Eingruppierung in G II entgegen, dass die übrigen Bedingungen des Anstellungsvertrages – und damit auch die Gleichstellungsabrede in Ziffer 3. – fortgelten sollten.

**ddd)** Ein abweichendes Ergebnis ist schließlich nicht durch die spätere Handhabung gerechtfertigt.

Mit der Weitergabe der Tarifierhöhung zum 01.07.2012 trotz des zwischenzeitlich zum 31.12.2011 erfolgten Verbandsaustritts hat die Rechtsvorgängerin der Beklagten nicht zum Ausdruck gebracht, dass sie von einer unabhängig von Tarifbindungen bestehenden dynamischen Bezugnahme ausgeht. Ein solcher Schluss wäre nur dann möglich, wenn die Tarifierhöhung nach dem Verbandsaustritt vereinbart worden wäre. Tatsächlich ist sie aber bereits im Gehaltstarifvertrag vom 29.06.2011 und damit zu einem Zeitpunkt vereinbart worden, an dem die Arbeitgeberin unstreitig noch an die Tarifverträge des Einzelhandels NRW gebunden war. Folglich ist die Rechtsvorgängerin der Beklagten mit der Zahlung des erhöhten Gehalts ab dem 01.07.2012 lediglich ihrer sich aus der Bindung an den Tarifvertrag vom 29.06.2011 folgenden Verpflichtung nachgekommen.

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

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

dann endet, wenn der Arbeitgeber wegen Wegfalls der eigenen Tarifgebundenheit nicht mehr normativ an künftige Tarifentwicklungen gebunden ist. Ab diesem Zeitpunkt sind die in Bezug genommenen Tarifverträge nur noch statisch anzuwenden (vgl. BAG v. 13.05.2015 – 4 AZR 244/14 – Rn. 20, AP Nr. 130 zu § 1 TVG Bezugnahme auf Tarifvertrag; BAG v. 11.12.2013 – 4 AZR 473/12 – Rn. 14 f., AP Nr. 125 zu § 1 TVG Bezugnahme auf Tarifvertrag). Diese statische Wirkung wurde durch den Austritt der Gebr. 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.

**b)** Folglich sind auch die Anträge zu 1. und 3. unbegründet.

Aufgrund der statischen Weitergeltung des Gehaltstarifvertrages vom 29.06.2011 steht der Klägerin folgendes monatliches Gehalt zu:

Tarifgehalt für Angestellte in Vollzeit G II (nach d. 5. Tätigkeitsj.): 2.641,- €  
Tarifliche Monatsarbeitszeit: 163 Stunden.  
2641,-- : 163 x 81,5 = 1.320,50 €.

Darüber hinausgehende Zahlungsansprüche bestehen – abgesehen von den unstrittigen sonstigen Entgeltbestandteilen wie Zuschlägen etc. – nicht.

## **B.**

**I.** Die Klägerin hat gemäß § 97 ZPO die Kosten des ohne Erfolg eingelegten Rechtsmittels zu tragen.

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

## **RECHTSMITTELBELEHRUNG**

Gegen dieses Urteil kann von der Klägerin

## REVISION

eingelegt werden.

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

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

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

eingelegt werden.

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

Die 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.

Barth

Sentker

Jedinski

Beglaubigt

Esser  
Regierungsbeschäftigte

