



**LANDESARBEITSGERICHT DÜSSELDORF**

**IM NAMEN DES VOLKES**

**URTEIL**

**In dem Rechtsstreit**

der Frau S. U., T. Weg 56, F.,

**- Klägerin und Berufungsbeklagte -**

**Prozessbevollmächtigte:** Rechtsanwälte M. u. a.,  
I. Markt 15, F.,

**g e g e n**

die Bäckerei und Konditorei C. GmbH, vertreten durch den  
Geschäftsführer X. C., O. str. 65 - 69, E.,

**- Beklagte und Berufungsklägerin -**

**Prozessbevollmächtigte:** Rechtsanwälte Dr. C. u.a.,  
E.-Str. 29, E.,

hat die 12. Kammer des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf  
auf die mündliche Verhandlung vom 07.11.2007  
durch den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht Dr. Plüm als Vorsit-  
zenden sowie den ehrenamtlichen Richter Bormann und den ehrenamtlichen  
Richter Schemberg

**für R e c h t erkannt:**

**Unter teilweiser Abänderung des Urteils des Arbeitsgerichts Düs-  
seldorf vom 23.05.2007 und Klageabweisung im übrigen wird fest-  
gestellt, dass die Beklagte verpflichtet ist, an die Klägerin eine  
Stundenvergütung von € 9,86 brutto zu zahlen.**

**Die Kosten des Berufungsverfahrens tragen die Klägerin zu 2/3 und  
die Beklagte zu 1/3; die Kosten erster Instanz die Klägerin zu 3/4  
und die Beklagte zu 1/4.**

**Die Revision wird nicht zugelassen.**

**GRÜNDE:**

**A.** Die Parteien streiten im Berufungsverfahren weiter um die Höhe des Stundenlohns.

Die Klägerin ist als Verkäuferin bei der Beklagten, die in E. eine Bäckerei und Konditorei betreibt, beschäftigt.

Im Anstellungsvertrag vom 01.08.2001 vereinbarten die Parteien u.a. folgendes:

1. Als allgemeine Regelung gelten die Bestimmungen der für das Verbandsgebiet Rheinland gültigen Tarifverträge, soweit in diesem Arbeitsvertrag keine anderen Regelungen festgelegt sind.
- ...
5. Das Bruttoentgelt beträgt 9,86 Euro/Std.
6. Alle Zahlungen, die über das Tarifgehalt geleistet werden, sind freiwillig. Aus ihrer Gewährung kann kein Rechtsanspruch auf eine Zahlung für die Zukunft abgeleitet werden, auch wenn die Zahlungen wiederholt und regelmäßig geleistet worden sind. Übertarifliche Zulagen gelten als Pauschalabtretung für in angemessener Weise anfallende Mehrarbeit.

Auf das Arbeitsverhältnis der nicht tarifgebundenen Parteien fanden die bis Mitte 2006 für allgemein verbindlich erklärten Lohn- und Gehaltstarifverträge für das Bäckerhandwerk in Nordrhein-Westfalen Anwendung. Nach dem LGTV vom 19.05.2000 betrug der für die Klägerin maßgebende Stundenlohn im Jahr 2001 Euro 9,62, nach dem LGTV vom 12.07.2002 der ab dem 01.07.2002 gültigen Stundenlohn Euro 9,86 und nach dem LGTV vom 14.01.2004 der Stundenlohn ab dem 01.04.2004 Euro 10,05.

Durch (nicht allgemeinverbindlichen) Entgelttarifvertrag vom 21.08.2006 änderten die Tarifvertragsparteien mit Wirkung vom 01.10.2006 die Vergütungsstruktur: Der Stundenlohn für Bäckereifachverkäuferinnen und ungelernte Verkaufskräfte ab 5. Jahr beläuft sich auf Euro 9,22 bzw. Euro 9,36 (§ 2); die durch die neue Eingruppierung eintretende Einkommensabsenkung wird auf maximal drei Prozent begrenzt (§ 3).

Mit der vor dem Arbeitsgericht Düsseldorf erhobenen Feststellungsklage hat die Klägerin die Zahlung eines Stundenlohns von Euro 10,05, zumindest von Euro 9,86 geltend gemacht. Die Beklagte hat demgegenüber gemeint, dass der Klägerin nach § 3 i.V.m § 2 des Entgelttarifvertrages vom 21.08.2006 ein Stundenlohn von Euro 9,75 zustehe.

Das Arbeitsgericht hat durch Urteil vom 23.05.2007 der Feststellungsklage stattgegeben. Mit der form- und fristgerecht eingelegten und begründeten Berufung greift die Beklagte das Urteil, auf das hiermit zur näheren Darstellung des Sach- und Streitstandes verwiesen wird, mit Rechtsausführungen an. Die Klägerin verteidigt das Urteil und beantragt die Zurückweisung der Berufung.

Wegen der Einzelheiten des Parteivorbringens wird auf den Inhalt der gewechselten Schriftsätze verwiesen.

**B.** Die Berufung ist teilweise begründet. Die Beklagte hat die Tätigkeit der Klägerin nicht mit einem Stundensatz von Euro 10,05 sondern von Euro 9,86 zu vergüten.

**I.** Die Feststellungsklage ist zulässig.

Dem Feststellungsinteresse der Klägerin steht nicht der Grundsatz des Vorrangs der Leistungsklage entgegen. Zwar lassen sich die Differenzbeträge für die zurückliegenden Vergütungszeiträume beziffern. Die Rechtskraft einer auf Zahlung der entsprechenden Differenzbeträge gerichteten Klage klärt jedoch nicht den Streit der Parteien für die Zukunft. Da die Klage auf zukünftige Leistung nur unter Einschränkungen zulässig ist (vgl. BAG, Urteil vom 13.03.2002, 5 AZR 755/00, EzA Nr. 1 zu § 259 ZPO), im Streitfall angesichts der variierenden Zahl der Monatsarbeitsstunden praktisch ausscheidet und ohnehin nicht das Feststellungsinteresse nach § 256 ZPO beseitigt (vgl. BAG, Urteil vom 01.02.2006, 5 AZR 187/05, AP Nr. 28 zu § 77 BetrVG 1972 Betriebsvereinbarung, Urteil vom 08.06.1999, 3 AZR 113/98), ist ein Feststellungsinteresse der Klägerin gegeben. Die Feststellungsklage ist aus prozessökonomischen Gründen geeignet, den Streit der Parteien insgesamt zu beenden und das Rechtsverhältnis der Parteien für die Vergangenheit und Zukunft abschließend zu klären (vgl. BAG, 27.01.2004, 1 AZR 105/03, AP Nr. 35 zu § 64 ArbGG 1979, Urteil vom 05.06.2003, 6 AZR 277/02, AP Nr. 81 zu § 256 ZPO 1977, Urteil vom 28.09.2005, 5 AZR 181/04, n.v., Urteil vom 14.12.2005, 4 AZR 522/04, AP Nr. 94 zu § 256 ZPO 1977).

Daher kommt es nicht darauf an, dass die vom 3. Senats des Bundesarbeitsgerichts für die Klärung von Altersversorgungsrechtsstreitigkeiten zu § 256 ZPO entwickelten Grundsätze nur bedingt verallgemeinerungsfähig sind. Die „großzügige“ Bejahung eines Feststellungsinteresses ist hier von der Erwägung getragen, den Rechtsstreit nicht mit schwierigen und komplexen Rentenberechnungen zu überlasten und dem Anspruchsteller die Klärung seiner Versorgungssituation zu einem Zeitpunkt zu ermöglichen, in dem er noch in der Lage ist, etwa deutlich werdende Versorgungslücken im Alter durch private Vorsorge zu schließen (BAG, Urteil vom 18.11.2003 3 AZR 655/02, n.v., Urteil vom

18.03.2003, 3 AZR 101/02, AP Nr. 41 zu § 1 BetrAVG Ablösung, Urteil vom 08.06.1999 3 AZR 113/98, n.v.).

**II.** Die Feststellungsklage hat in der Sache nur zum Teil Erfolg.

**1.** Das Arbeitsgericht ist – zutreffend – davon ausgegangen, dass sich der Anspruch der Klägerin auf eine Stundenvergütung von Euro 10,05 brutto nur aus der nachwirkenden Anwendbarkeit des LGTV vom 14.01.2004 ergeben kann.

**a)** Denn nach dem ETV vom 21.08.2006, der mangels beiderseitiger Tarifgebundenheit und Allgemeinverbindlichkeit allein aufgrund einzelvertraglicher Inbezugnahme auf das Arbeitsverhältnis Anwendung finden könnte, ist die Arbeitsstunde der Klägerin mit Euro 9,75 brutto zu vergüten. Nach Ziffer 5 des Arbeitsvertrages steht der Klägerin eine Stundenvergütung von Euro 9,86 brutto zu.

**b)** Die Klägerin hat nicht kraft „betrieblicher Übung“ einen vertraglichen Anspruch auf die zuletzt gezahlte Stundenvergütung von Euro 10,05 erworben. Eine betriebliche oder ständige Übung kann aber nur dann entstehen, wenn es an einer entsprechenden Rechtsgrundlage für die Gewährung fehlt (BAG, 18.04.2007, 4 AZR 653/05, z.V., Urteil vom 27.06.1985, 6 AZR 392/81, AP Nr. 14 zu § 77 BetrVG 1972). Die Beklagte kam mit der Zahlung dieses Stundensatzes von Euro 10,05 dem Normbefehl des für allgemein verbindlich erklärten LGTV vom 14.01.2004 (§ 4 Abs. 1, § 5 Abs. 4 TVG) nach.

Zwar wurde die Allgemeinverbindlichkeit des LGTV vom 14.01.2004 nach dessen Kündigung zum 30.06.2005 aufgehoben (Bekanntmachung vom 14.09.2005, BAnz. 181, 14203). Dem Umstand, dass die Beklagte danach weiter einen Stundenlohn von Euro 10,05 zugrunde legte, konnte die Klägerin jedoch nichts anderes entnehmen, als dass die Beklagte sich bis zu einem

neuen Tarifabschluss an den „alten“ Tarifvertrag gebunden sah. Ob dies in der Vorstellung einer Nachwirkung nach § 4 Abs. 5 TVG oder einer arbeitsvertraglichen Inbezugnahme des jeweils gültigen Tarifvertrages geschah, bedarf in diesem Zusammenhang keiner Klärung. Die Klägerin durfte allenfalls aus der Handhabung der Beklagten folgern, dass diese sich „tarifgerecht“ verhalten wollte, nicht jedoch, dass die Beklagte in Abänderung von Ziff. 5 des Arbeitsvertrages einen höheren Stundenlohn individuellrechtlich vereinbart wissen wollte. Eine ständige Übung ist selbst dann nicht begründet worden, wenn die Beklagte auf Grund einer lediglich vermeintlichen Verpflichtung den „Tarifstundenlohn“ von Euro 10,05 weiterzahlte (vgl. BAG, Urteil vom 16.06.2004, 4 AZR 417/03, n.v.).

**c)** Das Arbeitsgericht hat im Einklang mit der höchstrichterlichen Judikatur (BAG, Urteil vom 25.10.2000, 4 AZR 212/00, AP Nr. 38 zu § 4 TVG Nachwirkung) erkannt, dass die Rechtsnormen des LGTV vom 14.01.2004 mit Aufhebung der Allgemeinverbindlichkeit gemäß § 4 Abs. 5 TVG auch gegenüber nicht tarifgebundenen Parteien nachwirken. Es ist weiter zutreffend davon ausgegangen, dass der Eintritt der Nachwirkung auch durch eine im Vorhinein getroffene „andere Abmachung“ verhindert werden kann (BAG, Urteil vom 17.01.2006, 9 AZR 41/05, AP Nr. 40 zu § 1 TVG Bezugnahme auf Tarifvertrag, 23.02.2005, 4 AZR 186/04, AP Nr. 42 zu § 4 TVG Nachwirkung).

Zwar dominiert in der Literatur die Auffassung, dass § 4 Abs. TVG grundsätzlich erfordere, dass die andere Abmachung im Nachwirkungszeitraum getroffen werde (vgl. Kempen/Zachert/Kempen, TVG, 4. Aufl., § 4 Rz. 565, Friedrich, FS-Schaub 1998, S. 197 f., Wiedemann/Wank, TVG, 7. Aufl., § 4 Rz. 354, Däubler/Bepler, TVG, 2. Aufl. § 4 Rz. 908 f.). Dieser Auffassung ist jedoch jedenfalls dann nicht zu folgen, wenn es um die Nachwirkung eines Tarifvertrages geht, der allein kraft Allgemeinverbindlichkeit auf das Arbeitsverhältnis gefunden hat, und das Arbeitsverhältnis nicht inhaltsleer ist, sondern durch die verdrängte Individualvereinbarung wieder ausgefüllt wird. Selbst wenn man den Regelungszweck des § 4 Abs. 5 TVG darin sieht, nicht nur lückenhafte Arbeitsver-

hältnisse zu verhindern, sondern das Tarifniveau aufrechtzuerhalten, ist die Ersetzungswirkung einer früheren Individualabmachung unbedenklich, wenn diese entweder durch dynamische Verweisung auf das einschlägige Tarifrecht oder durch eine höhere als die geltende tarifliche Vergütung das Tarifniveau wahrt. So verhält es sich im Streitfall. Die Klägerin verdient gem. Ziffer 5 des Anstellungsvertrages mehr als Tarif. Im übrigen bestimmt der Vertrag die Anwendbarkeit der gültigen tariflichen Vergütungsvorschriften, was die Beklagte durch den Stundensatz von Euro 9,75, der sich aus § 3 ETV ergibt, zugestanden hat.

2. Das erstinstanzliche Urteil (unter II 1 f der Entscheidungsgründe) hat im Rahmen der Auslegung des Arbeitsvertrages vom 01.08.2001 ausgeführt, dass „zwar vieles dafür spreche“, dass die Parteien mit der Vereinbarung eines Stundenlohns das Ziel verfolgt haben, diesen Stundenlohn auch dann zur Anwendung zu bringen, wenn zwingende anderweitige Stundenlöhne vorgesehen“ seien. Es verneint jedoch das Vorliegen einer „anderen Abmachung“ mit der Begründung, dass „§ 4 Abs. 5 TVG ausdrücklich eine die Nachwirkung ersetzende andere Abmachung und daher einen genau auf diese Nachwirkung abzielende Vereinbarung“ verlange.

Dieser Argumentation vermag sich die Kammer nicht anzuschließen.

a) Die Anforderungen an eine „andere Abmachung“ i.S.v. § 4 Abs. 5 TVG werden überspannt, wenn „eine ausdrücklich und genau auf diese Nachwirkung abzielende Vereinbarung“ gefordert und hierfür etwa eine vertragliche Formulierung präsumiert wird, aus der hervorgeht, dass die im Arbeitsvertrag getroffenen Abreden (auch) eine Nachwirkung für allgemeinverbindlich erklärter Tarifverträge ersetzen sollen. Vielmehr muss ausreichen, dass die vertragliche Vereinbarung dahingehend auszulegen ist, dass sie – zumindest: auch – die Nachwirkung eines beendeten oder nicht mehr allgemeinverbindlichen Tarifvertrages beseitigen soll (BAG, Urteil vom 20.09.2006, 10 AZR 770/05, AP Nr. 41 zu § 1 TVG Bezugnahme auf Tarifvertrag, Urteil vom 17.01.2006, 9 AZR 41/05,

AP Nr. 40 zu § 1 TVG Bezugnahme auf Tarifvertrag, Urteil vom 23.02.2005, 4 AZR 186/04, AP Nr. 42 zu § 4 TVG Nachwirkung). Bei diesem Ausgangspunkt kann die Auslegung einer vertraglich originären Vergütungsvereinbarung oder dortigen Verweisung auf die tariflichen Regelungen der Branche ergeben, dass die Tarifverträge nur für die Dauer ihrer Allgemeinverbindlichkeit die Vertragsvereinbarungen überlagern bzw. dass die Anwendung der bisherigen Tarifregelung erst enden soll, wenn eine tarifliche Neuregelung vorliegt.

Im einzelnen gilt Folgendes:

**b)** Der Inhalt von Willenserklärungen ist nach §§ 133, 157 BGB unter Berücksichtigung der Umstände des Einzelfalls zu bestimmen.

**(11)** Lässt sich ein übereinstimmender Parteiwille feststellen, ist er allein maßgeblich, auch wenn er in der Vereinbarung nur unvollkommen oder überhaupt nicht ausgedrückt ist. Das übereinstimmend Gewollte hat Vorrang vor dem unzutreffend oder nicht ausdrücklich Erklärten.

Die Parteien haben zu einem solchen, vom Arbeitsvertrag abweichenden Regelungswillen nichts Näheres vorgetragen.

**(22)** Geht es darum, den in der auszulegenden Erklärung erkennbar gewordenen Willen zu ermitteln, sind die Erklärungen der Vertragspartner aus der Sicht des jeweiligen Erklärungsempfängers in der Weise auszulegen, wie er sie nach Treu und Glauben unter Berücksichtigung der Verkehrssitte verstehen durfte und musste. Dabei sind die von den Parteien erkennbaren Begleitumstände, die für den Erklärungsinhalt von Bedeutung sein können, zu berücksichtigen. Zu ihnen gehören die Entstehungsgeschichte, das Verhalten der Parteien vor und nach Vertragsschluss, der Zweck der Abmachung und die bestehende Interessenlage. Es gilt das Gebot der beiderseits interessengerechten Auslegung (Kammerurteile vom 23.02.2000, AiB 2001, 365 ff., vom 25.07.2001, 12 Sa 636/01, jew. m.w.Nachw.).



Die Parteien haben keine außerhalb des Arbeitsvertrages liegende Umstände angegeben, die eine von der Textauslegung und den typischen Regelungsinteressen und -zwecken abweichenden Befund rechtfertigen könnten.

**(33)** Die Auslegung verkörperter Erklärungen richtet sich nicht darauf, festzustellen, woran die Parteien gedacht oder nicht gedacht haben. Maßgebend ist vielmehr die objektive Erklärungsbedeutung und der daraus erkennbare Regelungsplan (§ 133 BGB). Wird ein bestimmter regelungsbedürftiger Punkt nicht vom Regelungsplan erfasst und weisen daher die Vereinbarungen der Parteien eine ausfüllungsbedürftige Lücke auf, ist diese durch ergänzende Auslegung in der Weise zu schließen, wie die Parteien den Fall im Hinblick auf den mit dem Vertrag verfolgten Zweck bei sachgerechter Abwägung ihrer beiderseitigen Interessen nach Treu und Glauben und unter Berücksichtigung der Verkehrssitte geregelt hätten (§ 157 BGB).

**c)** Gemessen an diesen Grundsätzen führt die Auslegung des Arbeitsvertrages vom 01.08.2001 zu dem Befund, dass die Stundenlohnvereinbarung (Ziffer 5) und die Verweisung auf die jeweils geltenden tarifliche Vergütungsregelung (Ziffer 1 und 6) die nach § 4 Abs. 5 TVG vorgesehene Weitergeltung der Rechtsnormen des LGTV vom 14.01.2004 ersetzen.

**(11)** Der im Arbeitsvertrag getroffene Vergütungsabrede mag es insoweit an Klarheit mangeln, als einerseits der Stundenlohn betragsmäßig auf Euro 9,86 fixiert wird (Ziffer 5), andererseits die in Ziffer 6 erfolgte Anknüpfung an das „Tarifgehalt“ und die Verweisung auf die jeweils gültigen Tarifverträge (Ziffer 1) dahin verstanden werden kann, dass der Klägerin das Tarifgehalt zustehen soll. Diese Unklarheit ist im Wege der Vertragsauslegung unter Anwendung der „Unklarheitenregel“ zu beseitigen und ändert nichts daran, dass die vertragliche Vergütungsabrede eine in sich geschlossene, vollständige und beiderseits interessengerechte Regelung darstellt. Daher wird weder der Arbeitsvertrag nach Ablauf des Vergütungstarifvertrages oder Aufhebung seiner Allgemeinverbindlichkeit inhaltsleer, noch wirken sich die Rechtsfolgen aus einer anfänglichen

oder zwischenzeitlichen, auf beiderseitige Tarifgebundenheit oder Allgemeinverbindlicherklärung beruhende normative Geltung von Tarifverträgen auf den vertraglichen Regelungsplan aus. Lässt somit die Vertragsgestaltung den Bedarf an der nachwirkenden Geltung eines allgemeinverbindlichen Tarifvertrages entfallen, ist in den Vergütungsregelungen des Anstellungsvertrages eine „ersetzende andere Abmachung“ i.S.v. § 4 Abs. 5 TVG zu sehen.

In diesem Zusammenhang ist unerheblich, dass die Beklagte nach Aufhebung der Allgemeinverbindlichkeit des LGTV vom 14.01.2004 nicht zu dem niedrigeren, in Ziffer 5 des Arbeitsvertrages vereinbarten Stundenlohn zurückgekehrt ist, sondern den Abschluss des zeitlich nachfolgenden ETV vom 21.08.2006 abgewartet hat. Ihr Verhalten lässt, wie bereits ausgeführt, lediglich auf die Vorstellung schließen, dass aufgrund der Bezugnahmeklausel im Arbeitsvertrag der (für allgemeinverbindlich erklärte) LGTV so lange Geltung behält, bis er durch eine neue Tarifregelung, i.c. dem ETV, abgelöst wird. Dieses Verständnis des arbeitsvertraglich Vereinbarten ist auch nahe liegend (vgl. BAG, Urteil vom 05.06.2007 9 AZR 241/06, n.v., Urteil vom 17.01.2006 9 AZR 41/05 AP Nr. 40 zu § 1 TVG Bezugnahme auf Tarifvertrag), selbst wenn die Möglichkeit einer die Nachwirkung ablösenden, auf den Ablösungszeitraum gerichteten Abmachung über eine niedrigere Vergütung nicht prinzipiell ausgeschlossen wäre (vgl. BAG, Urteil vom 23.02.2005, 4 AZR 186/04, AP Nr. 42 zu § 4 TVG Nachwirkung) .

**3.** Die Klägerin hat nach Ziffer 5 des Arbeitsvertrages Anspruch darauf, dass der Gehaltsberechnung eine Stundenvergütung von Euro 9,86 brutto zugrunde gelegt wird.

**a)** Ohne Erfolg wendet die Beklagte ein, dass der Arbeitsvertrag sich in einer dynamischen Verweisung auf das Tarifrecht erschöpfe und deshalb der Klägerin nach § 3 ETV ein Stundensatz von Euro 9,75 zustehe.

**(11)** Bei der Vertragsklausel handelt es sich nicht um die bloß deklaratorische, informative Benennung des bei Vertragsschluss geltenden Tarifgehalts. Dagegen sprechen der Wortlaut der Klausel und der Umstand, dass der Klägerin mit dem Stundensatz von Euro 9,86 eine übertarifliche Vergütung zugesagt worden war. Nach dem LGTV vom 19.05.2000 betrug der maßgebende Tarifstundenlohn im Jahr 2001 Euro 9,62 brutto. Die Klägerin musste auch nicht annehmen, dass sie lediglich nach Tarif bezahlt wurde: Der von der Beklagten vorformulierte Arbeitsvertrag unterstellt nämlich das Arbeitsverhältnis nicht global, sondern nur partiell dem Tarifwerk für das Bäckerhandwerk (Ziff. 1). Ziff. 6 spricht überdies explizit die Möglichkeit einer übertariflichen Bezahlung an.

**(22)** Ebenso wenig berechtigt der Freiwilligkeitsvorbehalt (Ziff 6 Abs. 1) die Beklagte dazu, die Vergütung der Klägerin auf das Niveau des ETV zurückzuführen. Abgesehen davon, dass der Freiwilligkeitsvorbehalt obsolet ist (BAG, Urteil vom 25.04.2007, 5 AZR 627/06, AP Nr. 7 zu § 308 BGB), widersprechen sich einerseits der in Ziff. 5 angegebene, feste Stundensatz und andererseits die in Ziff. 6 vorgenommene Aufspaltung in Tarifgehalt und freiwillige Zahlung (vgl. BAG, Urteil vom 24.10. 2007, 10 AZR 825/06, Pressemitteilung Nr. 74/07). Hinzu kommt, dass Ziff. 6 auch in sich nicht klar und verständlich ist, wenn mit der „freiwilligen“ übertarifliche Zahlung (Zulage) vergütungspflichtige Mehrarbeit pauschal abgegolten werden soll.

Selbst wenn man den Arbeitsvertrag nach Erschöpfung aller Auslegungsmethoden für mehrdeutig hielte, müsste die Beklagte, die den Vertrag verfasste, nach der sog. Unklarheitenregel die ihr ungünstigere Auslegungsmöglichkeit hinnehmen (Kammerurteile vom 23.02.2000 und vom 25.07.2001, a.a.O.). In diesem Kontext verfängt nicht die Argumentation der Beklagten, dass bei Annahme eines vertraglich vereinbartem Stundensatzes (Euro 9,86) und Negation einer dynamischen Verweisung auf den Entgelttarifvertrag die Klägerin, sobald das Tarifgehalt höher liege, schlechter gestellt sein würde. Die Unklarheitenregel schließt nicht aus, dass die Klägerin sich auf die ihr jeweils günstigere, ebenso mögliche Auslegung beruft. Sie begäbe sich dadurch nicht in einen

unzulässigen Selbstwiderspruch (§ 242 BGB), zumal der Arbeitsvertrag durchaus der Auslegung zugänglich ist, dass der Klägerin (mindestens) ein Stundenlohn von Euro 9,86 brutto zustehen soll, solange dieser günstiger als die tarifliche Vergütung ist, und sie ansonsten aufgrund vertraglicher Inbezugnahme (Ziff. 1 und 6) die höhere Tarifvergütung bekommen soll.

**(33)** Mit einer Bezugnahmeklausel als vertragliches Gestaltungsmittel verfolgen die Vertragsparteien regelmäßig den Zweck, den Vertragstext zu verkürzen und zu vereinfachen. Das in Bezug genommene Regelwerk wird in den Vertrag einbezogen, um die Wiedergabe seiner meist komplexen Regelungen zu erübrigen. Zudem machen sich die Parteien die Umfänglichkeit sowie praktische und rechtliche Bewährtheit des Tarifwerks ebenso zunutze wie die – den vertraglichen Konsens fördernde – Einschätzung, dass das Tarifwerk einen angemessenen Ausgleich der wechselseitigen Interessen enthält. Die Verweisung auf die "einschlägigen" Tarifverträge trägt sowohl dem Bedürfnis nach einer möglichst sachnahen Regelung als auch der Absicht Rechnung, dem Arbeitsverhältnis die in der Branche üblichen Arbeitsbedingungen zugrunde zu legen. Dieselben Erwägungen streiten für die "Dynamisierung" der Verweisung. Sie entlastet die Parteien außerdem von der Mühsal, in Verhandlungen oder durch Änderungskündigung die arbeitsvertragliche Pflichtenstruktur einer Veränderung der Gegebenheiten anzupassen.

Aus Sicht des Arbeitgebers wird außerdem für den Zeitraum seiner Tarifgebundenheit mit der Bezugnahmeklausel die Gleichstellung der tarifungebundenen mit den tarifgebundenen Arbeitnehmern bewirkt. Aus der formularmäßigen Verwendung der Klausel müssen Außenseiter dann schließen, dass die Klausel ebenso in Verträgen mit tarifgebundenen Arbeitnehmern enthalten und es also Wille des Arbeitgebers ist, durch die dynamische Inbezugnahme des benannten Tarifwerks betriebseinheitlich und stabil die Arbeitsvertragsbedingungen festzulegen. Sie verlassen sich auf das, was im Vertrag steht, zumal das Tarifliche als das Branchenübliche oder – nach einem verbreiteten Irrtum – als das gesetzliche Minimum angesehen, zumindest aber für das Betriebsübliche gehalten wird. Sie dürfen davon ausgehen, dass ihnen der Arbeitgeber mit der

dynamischen Bezugnahmeklausel in dem unterbreiteten Vertrag einen Anreiz zur Eingehung bzw. Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses geben will und ihnen deshalb für das Arbeitsverhältnis die jeweils geltenden Tarifbedingungen zusagt.

Stellt man auf das beiden Parteien Erkennbare ab, sollen danach die in Bezug genommenen Tarifverträge für das Bäckerhandwerk den Standard des Arbeitsverhältnisses festlegen. Dabei lässt die Vereinbarung eines höheren Einstiegsgehalts entgegen der Auffassung der Beklagten und der Vorinstanz nicht zwingend darauf schließen, dass die Parteien eine vom Tarifgehalt unabhängige Vergütungsvereinbarung treffen wollten. Vielmehr ist ebenso die Vertragsauslegung möglich, wenn nicht näher liegend, dass der Arbeitnehmerin das jeweils geltende Tarifgehalt (Ziff. 1 und 6 des Arbeitsvertrages), aber zumindest ein Stundensatz von Euro 9,86 brutto zustehen solle (Ziff. 5).

**(44)** In keinem Fall erscheint eine Auslegung des Arbeitsvertrages angängig, die zum Ergebnis hat, dass die Vergütungsverpflichtung der Beklagten unter das Niveau des im August 2001 vereinbarten (Anfangs)Verdienstes von Euro 9,86 brutto fallen kann.

**4.** Nach allem ist das erstinstanzliche Urteil teilweise abzuändern und die Klage abzuweisen, soweit sie einen Anspruch höheren Stundenverdienst als Euro 9,86 brutto reklamiert. Soweit die Beklagte sich verpflichtet sieht, lediglich pro Stunde Euro 9,75 zu zahlen, hat ihre Berufung keinen Erfolg und unterliegt der Zurückweisung.

**C.** Die Kosten des Rechtsstreits sind gemäß § 92 Abs. 1 (§ 97 Abs. 1) ZPO zu verteilen.

Für die Zulassung der Revision an das Bundesarbeitsgericht besteht keine Veranlassung, da Zulassungsgründe i.S.v. § 72 Abs. 2 ArbGG nicht ersichtlich sind. Hinsichtlich der Einzelheiten der Nichtzulassungsbeschwerde werden die Parteien auf § 72 a ArbGG hingewiesen.

( Dr. Plüm )

( Bormann )

( Schemberg )