

Bundesarbeitsgericht
Vierter Senat

Urteil vom 25. Januar 2017
- 4 AZR 520/15 -
ECLI:DE:BAG:2017:250117.U.4AZR520.15.0

I. Arbeitsgericht Köln

Urteil vom 6. November 2014
- 11 Ca 4126/14 -

II. Landesarbeitsgericht Köln

Urteil vom 13. Juli 2015
- 2 Sa 438/15 -

Entscheidungsstichwort:

Bestimmtheit eines Feststellungsantrags

Hinweis des Senats:

Teilweise Parallelentscheidung zu führender Sache - 4 AZR 517/15 -

BUNDEARBEITSGERICHT



4 AZR 520/15
2 Sa 438/15
Landesarbeitsgericht
Köln

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
25. Januar 2017

URTEIL

Kaufhold, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Beklagte, Berufungsklägerin und Revisionsklägerin,

pp.

Klägerin, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 25. Januar 2017 durch den Richter am Bundesarbeitsgericht Creutzfeldt als Vorsitzenden, den Richter am Bundesarbeitsgericht Klose, die

Richterin am Bundesarbeitsgericht Dr. Rinck sowie die ehrenamtlichen Richterinnen Pfeil und Mayr für Recht erkannt:

1. Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Köln vom 13. Juli 2015 - 2 Sa 438/15 - insoweit aufgehoben, als es die Berufung der Beklagten gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Köln vom 6. November 2014 - 11 Ca 4126/14 - zurückgewiesen hat.
2. Im Umfang der Aufhebung wird die Sache zur neuen Verhandlung und Entscheidung - auch über die Kosten der Revision - an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über die Anwendbarkeit von Tarifverträgen des Einzelhandels Nordrhein-Westfalen auf ihr Arbeitsverhältnis und damit zusammenhängende Vergütungsdifferenzen. 1

Die Klägerin ist seit dem 15. November 2002 bei der Beklagten, die in K ein Einzelhandelskaufhaus betreibt und zu keinem Zeitpunkt Mitglied eines Arbeitgeberverbands war, beschäftigt. Der Arbeitsvertrag der Klägerin enthält auf der ersten Seite auszugsweise folgende Regelungen: 2

„...“	Tarifliche Einstufung:	L II b
Vergütung:	Tarifentgelt:	1.364,60 €
	<u>Gesamtentgelt</u>	<u>1.364,60 €</u>

In den hieran angefügten Allgemeinen Vertragsbedingungen ist Folgendes vereinbart: 3

„...“

2. Vergütung

Die arbeitsvertraglich vorgesehene Eingruppierung des Mitarbeiters erfolgt vorbehaltlich einer späteren Überprüfung. Sollte sich hierbei eine fehlerhafte Eingruppierung herausstellen, erklärt sich der Mitarbeiter damit einverstanden, dass mit Wirkung ab dem auf die Feststellung folgenden Monats eine Neugruppierung herbeigeführt wird. Über-/Unterzahlungen werden mit der nächsten Vergütungsabrechnung verrechnet, wobei auf die sozialen Belange des Mitarbeiters Rücksicht zu nehmen ist und ggf. Überzahlungen auf mehrere Monate zu verteilen sind.

...

Freiwillige übertarifliche Zulagen sonstiger Art können bei Änderung der Tarifbezüge, gleich aus welchem Anlass auf die tariflichen Erhöhungen angerechnet werden.

...

13. Schlussbestimmung

Ergänzend gelten die gesetzlichen und tarifvertraglichen Regelungen, ebenso wie die im Betrieb geltenden Betriebsvereinbarungen.“

Unter dem Datum des 13. Oktober 2005 vereinbarten die Parteien eine Änderung des Arbeitsvertrags, die zur Vergütung die Angabe enthält: 4

„Tariflohn in Tarifgruppe G 1; 6. Bj: 1.410,78 €“

sowie den Zusatz:

„Die übrigen Bestandteile des o.a. Arbeitsvertrages bleiben unverändert.“

Zuletzt war die Klägerin in Teilzeit (130 Stunden pro Monat) beschäftigt und nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts wieder „in Vergütungsgruppe L II b eingruppiert“. 5

Die Vergütungstarifverträge im Einzelhandel in Nordrhein-Westfalen (Gehaltstarifvertrag/Lohntarifvertrag) waren bis zum 31. März 2000 und der Manteltarifvertrag für den Einzelhandel in Nordrhein-Westfalen (MTV) war bis 6

zum 31. März 2003 allgemeinverbindlich. Der MTV sah eine Verpflichtung des Arbeitgebers zur Eingruppierung vor. Die Beklagte wandte bei vielen Arbeitnehmern den gleichen Formulararbeitsvertrag an, unabhängig davon, ob zum Zeitpunkt des Vertragsschlusses noch die Vergütungstarifverträge und der MTV, nur der MTV oder keiner der Tarifverträge mehr allgemeinverbindlich waren.

Die Beklagte gab nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts auch nach Außerkrafttreten der Allgemeinverbindlichkeit Vergütungserhöhungen aus den Vergütungstarifverträgen des Einzelhandels in Nordrhein-Westfalen vollständig an die Arbeitnehmer weiter. Erst nach einem Tarifabschluss vom 10. Dezember 2013, der rückwirkend ab dem Monat August 2013 eine Tarifierhöhung von 3 % und zum 1. Mai 2014 um weitere 2,1 % vorsah, erhöhte die Beklagte die Vergütung ihrer Arbeitnehmer zum 1. Januar 2014 lediglich um 2 %.

Mit Schreiben vom 23. Januar 2014 teilte ein Mitarbeiter der Beklagten der Klägerin mit, sie erhalte rückwirkend ab dem 1. August 2013 eine Zulage iHv. 47,85 Euro brutto. Mit Schreiben vom 19. Februar 2014 wurde diese Zusage widerrufen.

Die Beklagte zahlte an die Klägerin für die Monate August bis Dezember 2013 eine Grundvergütung iHv. jeweils 1.597,39 Euro brutto und ab Januar 2014 iHv. 1.629,34 Euro brutto.

Mit ihrer der Beklagten am 12. Juni 2014 zugestellten Klage sowie ihrer der Beklagten am 9. August 2014 zugestellten Klageerweiterung hat die Klägerin zuletzt für den Zeitraum von August 2013 bis Oktober 2014 Differenzvergütungsansprüche iHv. insgesamt 605,49 Euro brutto geltend gemacht. Zudem hat sie die Feststellung begehrt, dass es sich bei der Lohnerhöhung ab dem 1. August 2013 (hilfsweise ab dem 1. Januar 2014) iHv. 47,91 Euro brutto (hilfsweise 31,95 Euro brutto) nicht um eine freiwillige Zulage der Beklagten handelt, da sie auf „Tarifgeltung“ beruhe. Sie hat dazu die Ansicht vertreten, ihr Arbeitsvertrag nehme die tariflichen Vergütungsregelungen des nordrhein-westfälischen Einzelhandels dynamisch in Bezug. Bei dynamischer Tarifgeltung

hätte ihre monatliche Grundvergütung ab August 2013 1.645,34 Euro brutto und ab Mai 2014 1.679,63 Euro brutto betragen.

Die Klägerin hat, soweit für die Revision von Bedeutung, beantragt,

11

1. die Beklagte zu verurteilen, an sie 605,49 Euro brutto zu zahlen nebst Zinsen iHv. 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz aus 239,75 Euro seit dem 1. Januar 2014, aus weiteren 64,00 Euro seit dem 16. März 2014 sowie aus weiteren 301,74 Euro seit dem 16. August 2014;
2. festzustellen, dass die Klägerin aufgrund der Lohnerhöhung zum 1. August 2013 ab dem 1. November 2014 einen um 47,91 Euro brutto höheren Vergütungsanspruch hat und es sich nicht um eine freiwillige Zulage handelt.

Die Beklagte hat zur Begründung ihres Klageabweisungsantrags die Auffassung vertreten, der Arbeitsvertrag sei als statische Verweisung auf den bei Arbeitsvertragsschluss anwendbaren Vergütungstarifvertrag auszulegen. Ein Arbeitgeber wolle nie dynamisch an Tarifverträge gebunden sein, wenn er selber nicht Mitglied im Arbeitgeberverband ist. Dies sei so offensichtlich, dass auch Arbeitnehmer dies erkennen müssten. § 305c BGB komme nicht zur Anwendung, da es an einem zweifelhaften Auslegungsergebnis fehle. Bei den Arbeitsverträgen, die während der Allgemeinverbindlichkeit der Vergütungstarifverträge geschlossen wurden, habe sie nur deklaratorisch auf die ohnehin bestehende Verpflichtung zur Zahlung von Tarifvergütung hinweisen wollen. Die Arbeitsverträge, die nach dem Ende der Allgemeinverbindlichkeit geschlossen wurden, seien nicht anders auszulegen. Zudem sei der Anspruch für August 2013 nach § 24 MTV verfallen.

12

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat das erstinstanzliche Urteil auf die Berufung der Beklagten lediglich in der Entscheidung über die Zinsforderung teilweise abgeändert und die Berufung im Übrigen zurückgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision erstrebt die Beklagte weiterhin die Abweisung der Klage.

13

Entscheidungsgründe

Die Revision der Beklagten ist begründet. Das Urteil des Landesarbeitsgerichts ist nicht rechtsfehlerfrei; insbesondere wird die Begründung der Entscheidung von den festgestellten Tatsachen nicht getragen. Das führt zur Aufhebung des Berufungsurteils (§ 562 Abs. 1 ZPO), soweit die Beklagte mit ihrer Berufung unterlegen war, und insoweit zur Zurückverweisung der Sache an das Landesarbeitsgericht (§ 563 Abs. 1 ZPO), da es für eine abschließende Entscheidung an den notwendigen Tatsachenfeststellungen fehlt. 14

A. Die Revision gegen die vom Landesarbeitsgericht getroffene Feststellung eines ab dem 1. November 2014 um 47,91 Euro höheren Vergütungsanspruchs ist begründet. Der Feststellungsantrag zu 2. in der zuletzt gestellten Form ist nicht zulässig. Es mangelt an der notwendigen Bestimmtheit und an dem erforderlichen Feststellungsinteresse. 15

I. Die allgemeinen und besonderen prozessualen Voraussetzungen eines Feststellungsantrags sind in jeder Lage des Verfahrens von Amts wegen zu prüfen. Bei ungenügender Bestimmtheit eines Feststellungsantrags ist er als unzulässig abzuweisen. Auch ein Feststellungsantrag muss gem. § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO hinreichend bestimmt sein. Bei einer dem Antrag entsprechenden Entscheidung darf keine Unklarheit über den Umfang der Rechtskraft bestehen (*BAG 23. Januar 2002 - 4 AZR 461/99 - zu I 1 a der Gründe*). Ferner bedarf ein Feststellungsantrag nach § 256 Abs. 1 ZPO eines besonderen Feststellungsinteresses. Dessen Vorliegen ist auch in der Revisionsinstanz zu überprüfen. 16

II. In der zuletzt gestellten Form ist der Feststellungsantrag zu 2. nicht hinreichend bestimmt (§ 253 Abs. 2 ZPO). 17

1. Nach § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO muss die Klageschrift die bestimmte Angabe des Gegenstands und des Grundes des erhobenen Anspruchs sowie einen bestimmten Antrag enthalten. Die Klagepartei muss eindeutig festlegen, 18

welche Entscheidung sie begehrt. Dazu hat sie den Streitgegenstand so genau zu bezeichnen, dass der Rahmen der gerichtlichen Entscheidungsbefugnis (§ 308 ZPO) keinem Zweifel unterliegt und die eigentliche Streitfrage mit Rechtskraftwirkung zwischen den Parteien entschieden werden kann (§ 322 ZPO). Sowohl bei einer der Klage stattgebenden als auch bei einer sie abweisenden Sachentscheidung muss zuverlässig feststellbar sein, worüber das Gericht entschieden hat. An die Bestimmtheit eines Feststellungsantrags sind keine geringeren Anforderungen zu stellen als an die eines Leistungsantrags. Auch wenn das Bestehen oder der Umfang eines Rechtsverhältnisses oder eines Anspruchs zur gerichtlichen Entscheidung gestellt wird, muss zuverlässig erkennbar sein, worüber das Gericht eine Sachentscheidung treffen soll (*BAG 23. März 2016 - 5 AZR 758/13 - Rn. 21 mwN; vgl. auch 22. Oktober 2008 - 4 AZR 735/07 - Rn. 52 ff.*).

- 2. Diese Voraussetzungen liegen im Streitfall nicht vor. 19
- a) Das gilt zunächst für das wortlautgetreue Verständnis des Antrags zu 2. 20
 - aa) Danach begehrt die Klägerin die Feststellung, dass sie ab dem 1. November 2014, also für den Zeitraum nach dem Ende der durch den Zahlungsantrag zu 1. abgedeckten monatlichen Bruttoentgelt differenzansprüche, „einen um 47,91 Euro brutto höheren Vergütungsanspruch“ hat. 21
 - bb) Diese Feststellung ist nicht hinreichend bestimmt. Es fehlt an der Angabe des Ausgangswertes für den „höheren“ Vergütungsanspruch. Eines solchen bedarf es aber, wenn das festgestellte materielle Rechtsverhältnis zur Grundlage eines vollstreckbaren Leistungsanspruchs gemacht werden soll. Im Streitfall wird dies schon dadurch deutlich, dass die Klägerin auf der Grundlage ihrer Rechtsauffassung, die Beklagte sei verpflichtet, ihre Vergütung entsprechend bestimmten tariflichen Erhöhungen gleichfalls zu erhöhen, für den Zeitraum bis einschließlich Oktober 2014 das erhöhte (Tarif-)Entgelt eingeklagt hat und in diesem eine weitere (Tarif-)Erhöhung ab dem 1. Mai 2014 enthalten ist. Das sich daraus ergebende erhöhte (Tarif-)Entgelt ist von der Klägerin jedoch nicht 22

als Ausgangswert genannt worden, obwohl es erkennbar ihrem Rechtsschutzziel entspricht.

cc) Im Übrigen wäre für diesen Antrag auch das Feststellungsinteresse gem. § 256 Abs. 1 ZPO nicht gegeben, weil die Rechtskraft der Entscheidung weitere gerichtliche Auseinandersetzungen über die zwischen den Parteien strittigen Fragen um denselben Fragenkomplex nicht ausschließen würde (*vgl. dazu BAG 15. Juni 2016 - 4 AZR 805/14 - Rn. 29, BAGE 155, 280*). Es geht der Klägerin bei dem Feststellungsantrag erkennbar darum, die von ihr begehrte Leistung von 47,91 Euro monatlich als arbeitsvertraglich geschuldete (Tarif-) Leistung zu kennzeichnen. Durch die vom Landesarbeitsgericht getroffene Feststellung gem. Antrag zu 2. bliebe jedoch weiterhin hinsichtlich eines Teilbetrags offen, ob es sich um einen solchen vertraglich geschuldeten Teil der (Grund-)Vergütung oder um eine von der Beklagten erbrachte Zulage handelt. 23

b) Allerdings ist der Antrag zu 2. auch in der Auslegung des Landesarbeitsgerichts unzulässig. 24

aa) Das Landesarbeitsgericht hat den Antrag der Klägerin dahingehend ausgelegt, dass sie „die dynamische Geltung der jeweiligen in den Vergütungstarifverträgen für den Einzelhandel im Land Nordrhein-Westfalen vereinbarten Vergütung für die von ihr durchgeführte Tätigkeit feststellen lassen will“ (*UA S. 8*), ohne jedoch auf eine entsprechende Antragsformulierung hinzuwirken. In dieser Auslegung hat das Landesarbeitsgericht den Antrag als zulässig angesehen. 25

bb) Dies ist rechtsfehlerhaft. Auch in dieser Auslegung wäre der Antrag - ungeachtet bestehender Zweifel an der Möglichkeit einer sich so weit vom Wortlaut des Antrags entfernenden Auslegung - unzulässig gewesen, weil er nicht hinreichend bestimmt gewesen wäre (§ 253 Abs. 2 ZPO). 26

(1) Wird mit der Klage die Feststellung begehrt, dass ein bestimmter Tarifvertrag auf ein Arbeitsverhältnis Anwendung findet (*vgl. zur grds. Zulässigkeit solcher Elementenfeststellungsklagen BAG 1. Juli 2009 - 4 AZR 261/08 -* 27

Rn. 26 ff., BAGE 131, 176; 22. Oktober 2008 - 4 AZR 784/07 - Rn. 11 mwN, BAGE 128, 165), ist dieser Tarifvertrag so im Antrag zu benennen, dass keine Zweifel darüber bestehen, welcher Tarifvertrag gemeint ist (als Bsp. für einen zulässigen Antrag BAG 8. Juli 2015 - 4 AZR 51/14 - Rn. 18), da nur dann zuverlässig erkennbar ist, worüber das Gericht eine Sachentscheidung erlassen soll. Dies gilt insbesondere dann, wenn die Verbindlichkeit eines Tarifvertrags in der „jeweils gültigen“ Fassung festgestellt werden soll. Es muss zweifelsfrei feststehen, welchem Tarifvertrag welcher Tarifvertragsparteien nach dem in der Vereinbarung einer vertraglichen Verweisungsklausel zum Ausdruck kommenden Willen der Arbeitsvertragsparteien die Arbeitsbedingungen folgen sollen. Diese Zuweisung erfolgt tarifvertragsbezogen und damit bei einer dynamischen Verweisungsklausel auch auf die Folgetarifverträge, die die jeweiligen konkreten Tarifvertragsparteien - und nur diese - vereinbaren. An die Tarifverträge anderer Tarifvertragsparteien wollten die Arbeitsvertragsparteien sich mit einer dynamischen Verweisungsklausel nicht binden, wenn es hierfür nicht besondere Anhaltspunkte gibt (vgl. zB BAG 6. Juli 2011 - 4 AZR 706/09 - Rn. 39, BAGE 138, 269).

Es ist grundsätzlich nicht die Aufgabe des Gerichts, von sich aus zu ermitteln, welche Gewerkschaften und welche Arbeitgeberverbände das Entgelt von Arbeitnehmern - hier: im Einzelhandel in Nordrhein-Westfalen - regelnde Tarifverträge abgeschlossen haben und welcher der in Betracht kommenden Tarifverträge nach seinem persönlichen Geltungsbereich der für die Klägerin einschlägige ist, dh. welchen die Klägerin richtigerweise gemeint haben könnte (vgl. BAG 23. Januar 2002 - 4 AZR 461/99 - zu I 1 b der Gründe). Allein die Klägerin hat das Recht, aber auch die Pflicht, den Streitgegenstand durch Antrag und Begründung zu bestimmen (vgl. BAG 25. Februar 2009 - 4 AZR 41/08 - Rn. 34, BAGE 129, 355; 6. Juni 2007 - 4 AZR 505/06 - Rn. 17 mwN). Dabei obliegt es ihr, dies so genau zu tun, dass der Rahmen der gerichtlichen Entscheidungsbefugnis (§ 308 ZPO) abgesteckt und Inhalt und Umfang der materiellen Rechtskraft der begehrten Entscheidung (§ 322 ZPO) eindeutig festgelegt sind (vgl. zum Feststellungsantrag BAG 23. März 2016 - 5 AZR 758/13 - Rn. 21 mwN).

28

Auch § 293 ZPO verpflichtet das Gericht nicht, die in Frage kommenden Tarifverträge von Amts wegen zu ermitteln. Dies ist nur dann der Fall, wenn es um die normative Wirkung eines Tarifvertrags nach § 4 Abs. 1, § 5 Abs. 4 TVG geht (*BAG 19. November 1996 - 9 AZR 376/95 - zu I 1 b aa der Gründe, BAGE 84, 325*), nicht aber wenn - wie hier - die Anwendung eines Tarifvertrags ausschließlich auf einer individualvertraglichen Vereinbarung beruht (*BAG 8. Juli 2015 - 4 AZR 51/14 - Rn. 25*). 29

(2) Gemessen daran fehlte es auch bei der genannten Auslegung des Feststellungsantrags zu 2. an der erforderlichen Bestimmtheit. 30

(a) Es ist schon unklar, ob die Klägerin tatsächlich - entsprechend der Auslegung des Landesarbeitsgerichts - die Anwendbarkeit mehrerer jeweils gültiger „Vergütungstarifverträge“ festgestellt wissen will oder nur des jeweils gültigen und nach seinem - von der Klägerin allerdings nicht näher bezeichneten - persönlichen Geltungsbereich für sie einschlägigen Tarifvertrags. 31

(aa) Dabei ist es einerseits möglich, dass die Verwendung des Plurals durch das Landesarbeitsgericht nur zusätzlich - wenn auch sprachlich fehlerhaft - zum Ausdruck bringen sollte, dass es nicht nur um die Feststellung der Anwendbarkeit des derzeit geltenden, sondern auch der künftigen Fassungen des einschlägigen Tarifvertrags geht. Es ist jedenfalls nicht erkennbar, dass die Klägerin festgestellt wissen will, dass die Beklagte auf ihr Arbeitsverhältnis gleichzeitig mehrere die monatliche Vergütung regelnde Tarifverträge, deren Anwendungsbereiche sich gegenseitig ausschließen, anzuwenden und sie danach zu vergüten hat. 32

(bb) Andererseits kann der Verwendung des Plurals auch ein weites Verständnis des Begriffs „Entgelttarifverträge“ zugrunde liegen, weil das Landesarbeitsgericht evtl. auch andere Tarifverträge mit Regelungen von Leistungen an die Arbeitnehmer, etwa über Sonderzahlungen, Urlaubsentgelt, Krankengeldzuschuss usw. als „Entgelttarifvertrag“ ansieht. 33

(b) Es fehlen aber vor allem jegliche Angaben zu den Tarifvertragsparteien der „Vergütungstarifverträge“, deren Anwendbarkeit die Klägerin nach der Auslegung des Landesarbeitsgerichts festgestellt wissen will. Diese Anforderung gilt grundsätzlich ungeachtet einer möglicherweise vorherrschenden oder - regional - besonders bedeutungsvollen Praxis bestimmter Tarifvertragsparteien. Eine solche kann nur dann zur Bestimmung der im Feststellungsantrag nicht ausdrücklich genannten Tarifvertragsparteien herangezogen werden, wenn die praktischen Verhältnisse vom Landesarbeitsgericht tatsächlich festgestellt sind, und wenn diese so gestaltet sind, dass sie die Beteiligung jeder anderen möglichen Tarifvertragspartei nach den Umständen ausschließen. Dies ist mangels klägerischen Vortrags bzw. landesarbeitsgerichtlicher Tatsachenfeststellungen vorliegend nicht gegeben. 34

(aa) Soweit das Landesarbeitsgericht im Berufungsurteil gelegentlich die bis zum Jahr 2000 für allgemeinverbindlich erklärten Lohn- und Gehaltstarifverträge des Einzelhandels in Nordrhein-Westfalen erwähnt hat, ist zwar bekannt, dass diese Tarifverträge vom Einzelhandelsverband Nordrhein-Westfalen e.V. auf der einen und der Gewerkschaft Handel, Banken und Versicherungen im DGB, Landesbezirksleitung Nordrhein-Westfalen sowie der Deutschen Angestellten-Gewerkschaft, Landesverband Nordrhein-Westfalen, auf der anderen Seite geschlossen wurden. Für evtl. Folgetarifverträge in der Zeit ab dem Ende der Allgemeinverbindlichkeit im Jahr 2000 fehlt es an tatsächlichen Feststellungen über die Identität der jeweiligen Tarifvertragsparteien im Einzelhandel des Landes Nordrhein-Westfalen. So ist keiner der Folgetarifverträge, die von der dynamischen Verweisungsklausel erfasst sein sollten, durch die Bezeichnung der sie abschließenden Tarifvertragsparteien und - mit einer Ausnahme (*dazu unten*) - nach Abschlussdatum oder dem Zeitpunkt des Inkrafttretens gekennzeichnet worden. 35

Es soll deshalb nur ergänzend und zur Verdeutlichung darauf hingewiesen werden, dass es im Einzelhandel des Landes Nordrhein-Westfalen auf beiden Seiten der Sozialpartner verschiedene tarifvertragsschließende Parteien gab und gibt. Neben der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft ver.di, die 36

Rechtsnachfolgerin ua. der Gewerkschaft HBV und der DAG geworden ist (vgl. dazu BAG 4. Juli 2007 - 4 AZR 491/06 - Rn. 48 ff., BAGE 123, 213), dem Deutschen Gewerkschaftsbund als Dachverband angehört und (wohl) regelmäßig auf Arbeitnehmerseite Tarifverträge vereinbart, hat in der Vergangenheit nach der Tarifsammlung des Bundesarbeitsgerichts am 10. Dezember 2013 die „DHV - Die Berufsgewerkschaft e.V.“, die nach dem - nicht rechtskräftigen - Beschluss des Landesarbeitsgerichts Hamburg vom 4. Mai 2016 (- 5 TaBV 8/15 -; *Rechtsbeschwerde beim Bundesarbeitsgericht anhängig*) eine tariffähige Gewerkschaft ist, einen Lohntarifvertrag für den Einzelhandel in Nordrhein-Westfalen geschlossen, ebenso wie bereits am 25. Juli 2008 einen Manteltarifvertrag. Tarifvertragspartner auf Arbeitgeberseite war ua. dabei der „Handelsverband BAG Nordrhein-Westfalen“, der allerdings auch mit der Gewerkschaft ver.di Tarifverträge vereinbart hat. Ferner ist der Vorgängertarifvertrag zum Manteltarifvertrag der Gewerkschaft ver.di vom 10. Dezember 2013 im Jahre 2008 sowohl vom „Handelsverband BAG Nordrhein-Westfalen - Landesarbeitsgemeinschaft der Mittel- und Großbetriebe des Einzelhandels in Nordrhein-Westfalen e.V.“ als auch vom „Einzelhandelsverband Nordrhein-Westfalen“ geschlossen worden. Ein ausdrücklich hierzu vereinbarter „Ergänzungstarifvertrag“ vom 29. Juni 2011 dagegen wurde auf der Arbeitgeberseite (nur) vom „Handelsverband Nordrhein-Westfalen e.V.“ mit der Gewerkschaft ver.di vereinbart. Die zum Zeitpunkt des Vertragsschlusses der Parteien nicht mehr allgemeinverbindlichen Lohn- und Gehaltstarifverträge waren 1999 auf Arbeitgeberseite jeweils allein vom „Einzelhandelsverband Nordrhein-Westfalen e.V.“ geschlossen worden. Der bis zum Jahre 2003 allgemeinverbindliche Manteltarifvertrag ist dagegen 1996 auf Arbeitgeberseite vom „Einzelhandelsverband Nordrhein e.V.“ und dem „Landesverband des Westfälisch-Lippischen Einzelhandels e.V.“ vereinbart worden.

Damit sind in der Zeit vom Abschluss des Arbeitsvertrags bis zu dem hier maßgebenden Zeitraum allein auf Arbeitnehmerseite mindestens zwei Gewerkschaften und auf Arbeitgeberseite mindestens fünf verschiedene Tarifvertragsparteien im Einzelhandel für das Land Nordrhein-Westfalen aufgetreten. Das begründet nicht, aber verdeutlicht, dass es sich bei den oa. Anforderungen

37

an die Bezeichnung des oder der das Arbeitsverhältnis in der Zukunft bestimmenden Tarifvertrags/Tarifverträge um zwingende Maßgaben handelt.

(bb) Soweit das Berufungsgericht in den Entscheidungsgründen in diesem Zusammenhang ausführt, die Beklagte habe zum Zeitpunkt des Arbeitsvertragsschlusses „den Gehaltstarifvertrag für Arbeitnehmer im Einzelhandel NRW“ angewandt, ist bereits dieser nicht präzise bezeichnet. Ein Rückgriff auf die vorherigen allgemeinverbindlichen Entgelttarifverträge ist schon deshalb nicht möglich, weil deren Allgemeinverbindlichkeit und damit die - unabhängig von einer vertraglichen Vereinbarung bestehende - normative Wirkung bereits seit dem 31. März 2000, mithin vor Abschluss des Arbeitsvertrags beendet war. Sie wurde danach auch nicht ersetzt oder erneuert. 38

(cc) Auch der konkrete Tarifvertrag, an dem sich die Beklagte in der Vergangenheit bei ihrer jeweiligen Entgeltzahlung an die Klägerin - wohl - orientiert hat, ist vom Landesarbeitsgericht nach Bezeichnung und/oder jeweiligen Tarifvertragsparteien nicht benannt worden. Erst recht fehlt es an einer Begründung für eine evtl. Einbeziehung des jeweiligen Tarifvertrags aufgrund der Verweisklausel. 39

B. Hinsichtlich des als Leistungsantrag ohne weiteres zulässigen Zahlungsantrags zu 1. ist die Revision der Beklagten ebenfalls begründet. Die vom Landesarbeitsgericht bei den Zahlungsansprüchen der Klägerin zugrunde gelegten Berechnungsfaktoren der im Zahlungsantrag zusammengefassten monatlichen Bruttoentgeltbeträge halten einer revisionsrechtlichen Kontrolle nicht stand. Die Begründung für die Zuerkennung der Zahlungsansprüche als „Tarifentgelt“ ist rechtsfehlerhaft, weil sie von den Tatsachenfeststellungen nicht getragen ist. Eine Anspruchsgrundlage für die zuerkannten Ansprüche auf die monatlichen Bruttoentgelte nach dem „Entgelttarifvertrag“ ist derzeit nicht ersichtlich. 40

I. Das Landesarbeitsgericht legt allen Ansprüchen, die es der Klägerin zuerkennt, offenbar aktuelle tarifliche Regelungen über Entgelte zugrunde. Der Anspruch ergebe sich „aus der Differenz zwischen der Tarifvergütung ... und 41

der bereits gezahlten Bruttovergütung“. Aus welchem Tarifvertrag welcher Tarifvertragsparteien sich aus welchem Grund welches Tarifentgelt für die Klägerin ergibt, wird aber nicht ausgeführt.

II. Das Landesarbeitsgericht hat aber vor allem nicht begründet, warum es davon ausgeht, der oder die von ihm für anwendbar gehaltene(n) Tarifvertrag/Tarifverträge sei(en) der/diejenige(n), auf den/die der Arbeitsvertrag der Parteien verweise. 42

1. Die Auslegung des Arbeitsvertrags durch das Berufungsgericht befasst sich zunächst gründlich und überzeugend mit der Frage, ob dort eine dynamische Anwendung von Tarifverträgen vereinbart worden ist. Es kommt im Ergebnis zutreffend zu dem Schluss, dass der Arbeitsvertrag der Klägerin hinsichtlich der Höhe des vereinbarten monatlichen Arbeitsentgelts zeitdynamisch auf einen nach seinem räumlichen, fachlichen und persönlichen Geltungsbereich für die Klägerin einschlägigen, die Höhe des monatlichen Entgelts regelnden Tarifvertrag Bezug nimmt. 43

a) Bei dem zwischen den Parteien bestehenden Arbeitsvertrag handelt es sich um einen Formularvertrag, dessen Auslegung durch das Landesarbeitsgericht vom Revisionsgericht ohne Einschränkung überprüft werden kann (*st. Rspr., vgl. nur BAG 19. Mai 2010 - 4 AZR 796/08 - Rn. 15 mwN, BAGE 134, 283*). 44

b) Nach dem vom Landesarbeitsgericht festgestellten Wortlaut der im Arbeitsvertrag getroffenen Vergütungsvereinbarung war für die Klägerin bei einer „Tarifliche[n] Einstufung: L II b“ als „Vergütung“ ein „Tarifentgelt“ iHv. 1.364,60 Euro vorgesehen. 45

aa) Der Senat hat - im Anschluss an die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 13. Februar 2013 (- 5 AZR 2/12 -) - hinsichtlich vergleichbarer Formulierungen in Allgemeinen Geschäftsbedingungen entschieden, dass der durchschnittliche Arbeitnehmer bei einer derartigen Verknüpfung von einem festen Entgeltbetrag und dessen Bezeichnung als Tarifgehalt idR redlicher- 46

weise davon ausgehen darf, der in der Klausel festgehaltene Betrag werde nicht für die Dauer des Arbeitsverhältnisses statisch sein, sondern solle sich entsprechend den tariflichen Entwicklungen des maßgebenden Tarifvertrags verändern. Ein redlicher Arbeitgeber würde - wenn er die von ihm gestellte Klausel nicht so verstanden wissen wollte - die Bezeichnung als Tarifentgelt unterlassen, um klar und deutlich zum Ausdruck zu bringen (*vgl. § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB*), dass er nicht „nach Tarif“ zahlen will, sondern sich das vereinbarte Entgelt ausschließlich nach den konkret bezifferten Parteivereinbarungen richten soll (*vgl. nur BAG 8. Juli 2015 - 4 AZR 51/14 - Rn. 16; 13. Mai 2015 - 4 AZR 244/14 - Rn. 17 ff.*).

bb) Der Wille der Beklagten zur dynamischen Inbezugnahme von tariflichen Entgeltregelungen folgt nach der zutreffenden Ansicht des Landesarbeitsgerichts ferner aus Ziff. 2 der Allgemeinen Vertragsbedingungen. Die dortige Anrechnungsregelung - „Freiwillige übertarifliche Zulagen sonstiger Art können bei Änderung der Tarifbezüge, gleich aus welchem Anlass auf die tariflichen Erhöhungen angerechnet werden“ - darf ein durchschnittlicher Arbeitnehmer so verstehen, dass die Beklagte sich auch unabhängig von der - ohnehin vor Vertragsschluss beendeten - Allgemeinverbindlichkeit dieses Tarifvertrags zur Zahlung des jeweiligen Tarifentgelts verpflichten wollte. Zwar hat der Anrechnungsvorbehalt nicht ausschließlich bei einer dynamischen Inbezugnahme der tariflichen Entgeltbestimmungen einen Anwendungsbereich (*anders aber bei nicht allgemeinverbindlichen Tarifverträgen BAG 8. Juli 2015 - 4 AZR 51/14 - Rn. 17; 13. Mai 2015 - 4 AZR 244/14 - Rn. 18; 20. April 2012 - 9 AZR 504/10 - Rn. 29*), sondern auch dann, wenn künftig Tarifvertragsänderungen für allgemeinverbindlich erklärt werden. Allerdings hat die Beklagte den Anrechnungsvorbehalt nicht auf diese Fallkonstellation beschränkt. Zudem hat sie durch den Zusatz „gleich aus welchem Anlass“ zum Ausdruck gebracht, dass Anlass für eine Erhöhung des tariflichen Entgelts der Klägerin nicht ausschließlich ein künftiger für allgemeinverbindlich erklärter Tarifvertrag, sondern jede künftige tarifliche Entgeltsteigerung sein kann. Die Klausel setzt daher eine Änderung des Entgelts in der Folge einer tariflichen Dynamik voraus und erfasst gerade nicht die erstmalige Anwendbarkeit oder Geltung eines Tarifvertrags.

47

c) Zuletzt kann dieses Auslegungsergebnis auch auf die zwischen den Parteien vereinbarte Vertragsänderung vom 13. Oktober 2005 gestützt werden. Dieser sieht eine Vergütung der Klägerin nach „Tariflohn in Tarifgruppe G 1, 6. Bj“ vor und enthält überdies den Zusatz, dass die übrigen Bestandteile des Arbeitsvertrags unverändert bleiben sollten. Hierin liegt eine bekräftigende Vereinbarung, die in ihrer Reichweite der ursprünglichen vertraglichen Vereinbarung entspricht (*vgl. dazu B II 1*). Auch diese Regelung kann nur dahingehend verstanden werden, dass die jeweilige tarifliche Vergütung gemeint ist. 48

2. Das Landesarbeitsgericht hat es aber versäumt, festzustellen, an welche (Entgelt-)Tarifverträge welcher Tarifvertragsparteien diese arbeitsvertragliche Anbindung erfolgt ist. Ohne eine - Zweifel ausschließende - Identität des oder der Tarifvertrags/Tarifverträge zu benennen, an die die Arbeitsvertragsparteien den Inhalt ihres Arbeitsverhältnisses (hier: die Vergütung) dynamisch anknüpfen wollten, und ohne die nach Beendigung des hiervon ursprünglich erfassten Tarifvertrags als gleichfalls von der Verweisungsklausel erfassten „Folgetarifverträge“ zu benennen, ist eine Bestimmung des zu einem Jahre später nach dieser vertraglichen Verweisungsklausel maßgebenden Tarifvertrags nicht möglich. Das Landesarbeitsgericht hat sich darauf beschränkt, die Dynamik der Verweisungsklausel zu begründen; auf welchen Tarifvertrag sie sich aus welchen Gründen 11 Jahre später beziehen sollte, auf welche Anspruchsgrundlage sich also die Klägerin berufen kann, und inwieweit die dort - mutmaßlich - genannten Tatbestandsvoraussetzungen erfüllt sind, hat das Landesarbeitsgericht nicht angesprochen. 49

a) Soweit das Landesarbeitsgericht in diesem Zusammenhang ausführt, die Beklagte habe zum Zeitpunkt des Arbeitsvertragsschlusses „den Gehaltstarifvertrag für Arbeitnehmer im Einzelhandel NRW“ angewandt, reicht dies nicht aus (*vgl. dazu A II 2 b bb (2) (b) (bb)*). Für die Bestimmung der Rechtsfolge aus einer nach dem Ende der Allgemeinverbindlichkeit vereinbarten Verweisungsklausel hätte es einer präzisen Auslegung bedurft, welcher (Lohn- oder Gehalts-)Tarifvertrag danach zur Anwendung kommen sollte. 50

- b) Das Landesarbeitsgericht wendet im Ergebnis dann einen nicht näher bezeichneten Lohn- oder Gehaltstarifvertrag an, von dessen Erfassung durch die arbeitsvertragliche Verweisungsklausel es offenbar ausgeht. Auch dies hätte einer Begründung bedurft, insbesondere vor dem Hintergrund, dass die früher allgemeinverbindlichen Lohn- bzw. Gehaltstarifverträge auf Arbeitgeberseite von dem „Einzelhandelsverband Nordrhein-Westfalen e.V.“ die letzten, dem Revisionsgericht vorliegenden Lohn- bzw. Gehaltstarifverträge jedoch vom „Handelsverband Nordrhein-Westfalen e.V.“ geschlossen wurden. In der dazwischen liegenden Zeit haben auch andere Verbände mit den Gewerkschaften Deutsche Angestellten-Gewerkschaft (DAG) und Handel, Banken und Versicherungen (HBV) bzw. der Gewerkschaft ver.di Gehalts- und Lohntarifverträge abgeschlossen. Aber auch die bereits oben genannte „DHV - Die Berufsgewerkschaft e.V.“ ist insoweit tätig geworden, zum Beispiel durch den Abschluss eines Lohntarifvertrags vom 10. Dezember 2013, eines Manteltarifvertrags oder schon im Jahre 2003 durch den Abschluss eines Lohntarifvertrags mit der „Landesarbeitsgemeinschaft der Mittel- und Großbetriebe des Einzelhandels in Nordrhein-Westfalen e.V.“ Auf weitere Unklarheiten ist bereits oben (*unter A II 2 b bb (2) (b)*) hingewiesen worden. 51
- c) Auf die Tatsache, dass zum persönlichen Geltungsbereich des vom Landesarbeitsgericht „angewandten“ Tarifvertrags sowie zur Tätigkeit der Klägerin und damit zu der Erfüllung der Anforderungen des Tätigkeitsmerkmals der von ihr geltend gemachten Gehaltsgruppe keinerlei Ausführungen im Berufungsurteil gemacht worden sind, kommt es danach nicht mehr an. 52
- C. Der Rechtsstreit ist nicht zur Endentscheidung reif, da es noch tatrichterlicher Feststellungen bedarf. 53
- I. Der Senat kann über die Zulässigkeit des Feststellungsantrags zu 2. nicht abschließend entscheiden. Der Anspruch der Parteien, insbesondere der Klägerin, auf Gewährung rechtlichen Gehörs gebietet die Zurückverweisung der Sache zur neuen Verhandlung und Entscheidung. 54

Das Landesarbeitsgericht hätte die Klage hinsichtlich dieses Antrags nicht ohne vorherigen Hinweis auf dessen Unzulässigkeit abweisen dürfen. Die Parteien haben die Anforderungen an die Bestimmtheit des Klageantrags nach § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO erkennbar übersehen oder falsch beurteilt, ebenso wie die beiden Vorinstanzen. Das löst nach § 139 Abs. 2 ZPO, der den verfassungsrechtlichen Anspruch der Parteien auf Gewährung rechtlichen Gehörs nach Art. 103 Abs. 1 GG konkretisiert (*BGH 4. Mai 2011 - XII ZR 86/10 - Rn. 12; 15. März 2006 - IV ZR 32/05 - Rn. 4*), die richterliche Hinweispflicht aus. Das Gericht ist zwar nicht berechtigt oder verpflichtet, eigene Untersuchungen oder Nachforschungen anzustellen und auf der Grundlage der dadurch gewonnenen Erkenntnisse einem unzulässigen, weil unbestimmten Klageantrag einen zulässigen Inhalt zu geben. Es darf jedoch seine Entscheidung auf diesen Gesichtspunkt nicht stützen, ohne die Gelegenheit zu vorheriger Äußerung dazu zu geben (§ 139 Abs. 2 ZPO). Die betroffene Partei muss Gelegenheit erhalten, ihren Sachantrag den Zulässigkeitsbedenken des erkennenden Gerichts anzupassen (*BAG 27. Juli 2016 - 7 ABR 16/14 - Rn. 21; vgl. auch 20. April 2016 - 10 AZR 111/15 - Rn. 16, BAGE 155, 44; BGH 10. März 2016 - VII ZR 47/13 - Rn. 11 mwN*). Demgemäß ist es den Parteien zu ermöglichen, zur Frage der Bestimmtheit des klägerischen Antrags zu 2. ergänzend Stellung zu nehmen.

55

II. Auch über die Zahlungsansprüche kann auf der Grundlage der bisherigen Tatsachenfeststellungen nicht abschließend entschieden werden.

56

Wie sich aus den oa. Ausführungen ergibt, bedarf es auch insoweit weiteren Vortrags der Parteien, zu dessen Erbringung ihnen nach Maßgabe des Art. 103 Abs. 1 GG Gelegenheit zu geben ist. Es wird dabei darauf ankommen, den Arbeitsvertrag der Parteien auszulegen und zu überprüfen, hinsichtlich welchen Tarifvertrags welcher Tarifvertragsparteien die Parteien zum Entgelt eine dynamische Vereinbarung getroffen haben und welcher jeweils neue Tarifvertrag nach dem Ende des vorherigen von dieser Verweisungsklausel erfasst war. Hat die Dynamik bis zum Streitzeitraum nicht geendet, wird festzustellen sein, auf welchen konkreten Tarifvertrag sie sich im August 2013 und danach er-

57

streckt hat. Die dort ggf. vorgesehenen Anspruchsgrundlagen sind hinsichtlich der Erfüllung ihrer Tatbestandsmerkmale sodann auf den festgestellten Sachverhalt anzuwenden.

Creutzfeldt

Klose

Rinck

Die ehrenamtliche Richterin Pfeil ist wegen Ablaufs ihrer Amtszeit an der Unterschriftsleistung verhindert.

Mayr

Creutzfeldt