

Bundesarbeitsgericht  
Vierter Senat

Urteil vom 25. Januar 2017  
- 4 AZR 521/15 -  
ECLI:DE:BAG:2017:250117.U.4AZR521.15.0

I. Arbeitsgericht Köln

Urteil vom 10. Dezember 2014  
- 20 Ca 3952/14 -

II. Landesarbeitsgericht Köln

Urteil vom 13. Juli 2015  
- 2 Sa 441/15 -

---

Entscheidungsstichwort:

Bestimmtheit eines Feststellungsantrags

Hinweis des Senats:

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

# BUNDESARBEITSGERICHT



4 AZR 521/15  
2 Sa 441/15  
Landesarbeitsgericht  
Köln

**Im Namen des Volkes!**

Verkündet am  
25. Januar 2017

## URTEIL

Kaufhold, Urkundsbeamtin  
der Geschäftsstelle

In Sachen

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsklägerin,

pp.

Klägerin, Berufungsklägerin 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 441/15 - insoweit aufgehoben, als es der Berufung der Klägerin gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Köln vom 10. Dezember 2014 - 20 Ca 3952/14 - stattgegeben 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 1. April 1999 bei der Beklagten, die in K ein Einzelhandelskaufhaus betreibt und zu keinem Zeitpunkt Mitglied eines Arbeitgeberverbands war, in Teilzeit (108 von 163 Monatsarbeitsstunden) beschäftigt und nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts „in Vergütungsgruppe G1, 6. Berufsjahr“ eingruppiert. 2

Der Arbeitsvertrag der Klägerin enthält auf der ersten Seite auszugsweise folgende Regelungen: 3

„...“	<b>Tarifliche Einstufung:</b>	<i>G 1, 6. Berufsjahr</i>
<b>Vergütung:</b>	Tarifentgelt	2.218,97 DM
	<b><u>= Gesamtentgelt</u></b>	<b><u>2.218,97 DM</u></b>

In den hieran angefügten Allgemeinen Vertragsbedingungen ist Folgendes vereinbart: 4

„...“

## **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.“

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) bis 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. 5

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 dem Tarifabschluss vom 10. Dezember 2013, der rückwirkend ab dem Monat August 2013 eine Ta- 6

riferhöhung 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 %.

An die Klägerin zahlte die Beklagte für die Monate August bis Dezember 2013 eine Grundvergütung iHv. jeweils 1.498,52 Euro brutto und ab Januar 2014 iHv. 1.519,31 Euro brutto und führte die in den gezahlten Bruttobeträgen enthaltenen Steuern und Sozialversicherungsabgaben ab. 7

Mit ihrer der Beklagten am 6. Juni 2014 zugestellten Klage sowie ihren Klageerweiterungen aus den Schriftsätzen vom 31. Oktober 2014 und vom 23. März 2015 hat die Klägerin zuletzt die Feststellung begehrt, dass die Beklagte verpflichtet ist, die jeweils gültigen Entgelttarifverträge des Einzelhandels in Nordrhein-Westfalen auf das Arbeitsverhältnis anzuwenden und die sich daraus ergebende Vergütung zu zahlen. Für den Zeitraum von August 2013 bis Oktober 2014 hat sie Differenzvergütungsansprüche - in den Vorinstanzen auch noch hinsichtlich der von der Beklagten im November 2013 und Juni 2014 gezahlten Jahressonderzahlungen - geltend gemacht. Sie hat dazu die Ansicht vertreten, sie habe einen Anspruch auf das jeweilige Tarifentgelt, da ihr Arbeitsvertrag die Entgelttarifverträge des nordrhein-westfälischen Einzelhandels dynamisch in Bezug nehme. Bei dynamischer Tarifgeltung hätte ihre monatliche Grundvergütung ab August 2013 1.533,86 Euro brutto betragen und ab Mai 2014 1.566,33 Euro brutto. 8

Die Klägerin hat, soweit für die Revision von Bedeutung, beantragt, 9

1. die Beklagte zu verurteilen, an sie 562,07 Euro brutto (Vergütungsnachzahlung für die Monate August 2013 bis einschließlich Oktober 2014) nebst Zinsen iHv. fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz aus 221,75 Euro ab dem 1. Januar 2014, aus jeweils 14,55 Euro ab dem 1. Februar, dem 1. März, dem 1. April und dem 1. Mai 2014 sowie aus jeweils 47,02 Euro ab dem 1. Juni, dem 1. Juli, dem 1. August, dem 1. September, dem 1. Oktober sowie dem 1. November 2014 zu zahlen,

2. festzustellen, dass die Beklagte verpflichtet ist, die jeweils gültigen Entgelttarifverträge des Einzelhandels NRW auf das Arbeitsverhältnis anzuwenden.

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. 10

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat das erstinstanzliche Urteil auf die Berufung der Klägerin teilweise abgeändert und der Klage insoweit stattgegeben. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision erstrebt die Beklagte die Wiederherstellung der erstinstanzlichen Entscheidung. 11

## **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 Klägerin mit ihrer Berufung erfolgreich 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. 12

I. Die Revision gegen die vom Landesarbeitsgericht getroffene Feststellung der Verpflichtung der Beklagten zur Anwendung der jeweils gültigen Ent- 13

gelttarifverträge ist begründet. Der Feststellungsantrag zu 2. in der zuletzt gestellten Form ist nicht zulässig. Es mangelt an der notwendigen Bestimmtheit.

1. 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*). 14

a) 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 - 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*). 15

b) Es ist grundsätzlich nicht die Aufgabe des Gerichts, von sich aus zu ermitteln, welche Gewerkschaften und welche Arbeitgeberverbände das Entgelt 16

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. 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 (vgl. BAG 23. März 2016 - 5 AZR 758/13 - Rn. 21 mwN).

c) 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). 17

2. Gemessen daran fehlt es an der erforderlichen Bestimmtheit des Feststellungsantrags zu 2. 18

a) Die Klägerin hat im Klageantrag lediglich pauschal „die jeweils gültigen Entgelttarifverträge des Einzelhandels NRW“, deren Anwendbarkeit auf das Arbeitsverhältnis der Parteien festgestellt werden soll, benannt. Weder aus dem Antrag noch aus der Klagebegründung bzw. den späteren Ausführungen der Klägerin ergibt sich mit der gebotenen Klarheit, welche Tarifverträge damit konkret gemeint sind. 19



- b) Der Antrag lässt auch bei gebotener, auf die Ermöglichung einer Sachentscheidung gerichteter Auslegung (*vgl. zu den Auslegungsgrundsätzen BAG 23. März 2016 - 5 AZR 758/13 - Rn. 26 mwN, BAGE 154, 337; 6. Juli 2011 - 4 AZR 568/09 - Rn. 25 mwN*) den Inhalt der von der Klägerin begehrten Entscheidung nicht hinreichend deutlich erkennen. 20
- aa) Es ist schon unklar, ob die Klägerin tatsächlich - entsprechend dem Antragswortlaut - die Anwendbarkeit mehrerer jeweils gültiger „Entgelttarifverträge“ festgestellt wissen will oder nur des jeweils gültigen und nach seinem - von der Klägerin allerdings nicht näher bezeichneten - persönlichen Geltungsbereich für sie einschlägigen Tarifvertrags. Denn in ihrem schriftsätzlichen Vorbringen hat die Klägerin zum einen die Begriffe „Vergütungstarifvertrag“, „Entgelttarifvertrag“, „Gehaltstarifvertrag“ und „Lohntarifvertrag“ offenkundig synonym und damit unspezifisch verwendet und zum anderen hat sie im Laufe des Rechtsstreits hinsichtlich aller dieser Begriffe uneinheitlich sowohl den Singular als auch den Plural gebraucht. 21
- (1) Dabei ist es einerseits möglich, dass die Verwendung des Plurals im Klageantrag 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. 22
- (2) Andererseits kann der Verwendung des Plurals auch ein weites Verständnis des Begriffs „Entgelttarifverträge“ zugrunde liegen, weil die Klägerin evtl. auch andere Tarifverträge mit Regelungen von Leistungen an die Arbeitnehmer, etwa über Sonderzahlungen, Urlaubsentgelt, Krankengeldzuschuss usw. als „Entgelttarifvertrag“ ansieht. 23

bb) Es fehlen aber vor allem jegliche Angaben zu den Tarifvertragsparteien des „jeweils gültigen Entgelttarifvertrags“ oder der „jeweils gültigen Entgelttarifverträge“, deren Anwendbarkeit die Klägerin 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. 24

(1) Soweit die Klägerin in den Vorinstanzen gelegentlich die bis zum Jahr 2000 für allgemeinverbindlich erklärten Lohn- und Gehaltstarifverträge des Einzelhandels in Nordrhein-Westfalen erwähnt hat, was auch im Tatbestand des Berufungsurteils aufgegriffen worden ist, 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. 25

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 26

gab und gibt. Neben der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft ver.di, die 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.

27

Das begründet nicht, aber verdeutlicht, dass es sich bei den oa. Anforderungen an die Bezeichnung des oder der das Arbeitsverhältnis in der Zukunft bestimmenden Tarifvertrags/Tarifverträge um zwingende Maßgaben handelt.

(2) Auch der konkrete Tarifvertrag, an dem sich die Beklagte in der Vergangenheit bei ihrer jeweiligen Entgeltzahlung an die Klägerin - wohl - orientiert hat, ist von keiner Partei und von keiner der beiden Vorinstanzen nach Bezeichnung und/oder jeweiligen Tarifvertragsparteien auch nur benannt worden. Erst recht fehlt es an einer Begründung für eine evtl. Einbeziehung des jeweiligen Tarifvertrags aufgrund der Verweisungsklausel. 28

cc) Das Landesarbeitsgericht, das insoweit dem Feststellungsantrag stattgegeben hat, ohne die dazugehörigen Tarifvertragsparteien im Tenor oder in den Entscheidungsgründen zu benennen, hat keinerlei tatsächliche Feststellungen über die von der Klägerin im Antrag gemeinten oder über die von ihr selbst als zutreffend angesehenen Tarifvertragsparteien getroffen. Selbst eine - im Streitfall nicht vorliegende - Bezugnahme des Berufungsurteils auf die von den Parteien gewechselten Schriftsätze wäre vorliegend nicht weiterführend, da auch von diesen keine Angaben hierzu gemacht worden sind. Es sind auch keine Tarifverträge oder Auszüge davon zu den Akten gereicht worden. 29

II. 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. 30

1. Das Landesarbeitsgericht legt allen Ansprüchen, die es der Klägerin zuerkennt, offenbar aktuelle tarifliche Regelungen über Entgelte zugrunde. Der 31

Anspruch ergebe sich „aus der Differenz zwischen der Tarifvergütung ... und der bereits gezahlten Bruttovergütung“. Aus welchem Tarifvertrag welcher Tarifvertragsparteien sich aus welchem Grund welches Tarifentgelt für die Klägerin ergibt, wird aber nicht ausgeführt.

2. 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. 32

a) 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 Geltungsbe- reich für die Klägerin einschlägigen, die Höhe des monatlichen Entgelts regelnden Tarifvertrag Bezug nimmt. 33

aa) 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*). 34

bb) Nach dem vom Landesarbeitsgericht festgestellten Wortlaut der im Arbeitsvertrag getroffenen Vergütungsvereinbarung war für die Klägerin bei einer „Tarifliche[n] Einstufung: G 1, 6. Berufsjahr“ als „Vergütung“ ein „Tarifentgelt“ iHv. 2.218,97 DM vorgesehen. 35

(1) 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 36

festen Entgeltbetrag und dessen Bezeichnung als Tarifgehalt idR redlicherweise 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.*).

(2) Es bedarf hier keiner abschließenden Klärung, ob das ohne weiteres auch dann gilt, wenn - wie im Streitfall - der Tarifvertrag, dem sich die im Vertrag genannte Entgeltgruppe und Entgelthöhe entnehmen lassen, zum Zeitpunkt des Vertragsschlusses nach § 5 TVG für allgemeinverbindlich erklärt war. Denn wie das Landesarbeitsgericht zutreffend ausgeführt hat, folgt im Streitfall der Wille der Beklagten zur dynamischen Inbezugnahme der für die Klägerin maßgeblichen tariflichen Entgeltregelungen bereits 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 nicht lediglich auf die aus der Allgemeinverbindlichkeit des Lohntarifvertrags folgenden Pflicht zur Zahlung des Tarifentgelts verweisen, sondern sich auch unabhängig von der 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

37

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 sein kann, sondern jede künftige tarifliche Entgeltsteigerung.

b) 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 an koppeln 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 14 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.

38

aa) Der von den Arbeitsvertragsparteien zum Zeitpunkt der Vereinbarung der dynamischen Anbindung gemeinte „Entgelttarifvertrag“ mag sich bei der Klägerin noch aus dem Datum des Arbeitsvertragsschlusses, dem 3. März 1999, ergeben, zu dem im Einzelhandel in Nordrhein-Westfalen einige Tarifverträge für allgemeinverbindlich erklärt worden waren. Dabei handelte es sich - neben dem Manteltarifvertrag vom 20. September 1996 - um den Lohntarifvertrag vom 29. Juni 1998 und den Gehaltstarifvertrag vom gleichen Tage. Dementsprechend begründet das Landesarbeitsgericht, warum aus seiner Sicht mit dem Arbeitsvertrag die dynamische Anwendung der „Vergütungstarifverträge“ - an anderer Stelle „Entgelttarifverträge“ -, worunter wohl der Lohntarifvertrag und der Gehaltstarifvertrag zu verstehen sind, nicht nur für die Dauer der

39

Allgemeinverbindlichkeit, sondern auch über deren Ende hinaus vereinbart worden sind. Dabei kann hier noch dahinstehen, ob die Parteien des Arbeitsvertrags tatsächlich beide Tarifverträge dynamisch vereinbaren wollten.

bb) Die Allgemeinverbindlichkeit dieser Tarifverträge endete am 31. März 1999. Die Folgetarifverträge wurden zwischen denselben Tarifvertragsparteien vereinbart und auch für allgemeinverbindlich erklärt, so dass auch der Zeitraum ab dem 1. April 1999, dem Beginn des Arbeitsverhältnisses, von der Allgemeinverbindlicherklärung erfasst worden ist. Diese erneute Allgemeinverbindlicherklärung endete am 31. März 2000 und wurde auch nicht ersetzt oder erneuert. Angesichts dessen hätte es für die Bestimmung der Rechtsfolge aus der Verweisungsklausel ab diesem Zeitpunkt zu einem Rückgriff auf die im Arbeitsvertrag vereinbarte Dynamik kommen müssen, anhand derer zu bestimmen gewesen wäre, ob ein anderer und ggf. welcher (Lohn- oder Gehalts-)Tarifvertrag danach zur Anwendung kommen sollte. Dies wäre insbesondere vor dem Hintergrund erforderlich gewesen, dass nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ein allgemeinverbindlicher Tarifvertrag nach seinem Ablauf eine Nachwirkung gem. § 4 Abs. 5 TVG auch in denjenigen Arbeitsverhältnissen entfaltet, die vorher nicht durch Mitgliedschaft gem. § 3 Abs. 1, § 4 Abs. 1 TVG, sondern durch Allgemeinverbindlichkeit gem. § 5 Abs. 4 Satz 1 TVG der zwingenden Wirkung unterworfen waren (*vgl. nur BAG 11. Februar 2009 - 5 AZR 168/08 - Rn. 16; 17. Januar 2006 - 9 AZR 41/05 - Rn. 22, BAGE 116, 366; ausf. 25. Oktober 2000 - 4 AZR 212/00 - zu 1 der Gründe; ebenso Wiedemann/Wank TVG 7. Aufl. § 5 Rn. 125; Däubler/Bepler TVG 4. Aufl. § 4 Rn. 961; ErfK/Franzen 17. Aufl. TVG § 5 Rn. 26; HWK/Henssler 7. Aufl. TVG § 5 Rn. 37; krit. Sittard Tarifnormerstreckung S. 289; Creutzfeldt FS Bepler S. 45, 48 ff.*). Selbst wenn man davon ausginge, dass eine vor dem Ende der Allgemeinverbindlichkeit vereinbarte dynamische Verweisungsklausel eine andere Abmachung iSv. § 4 Abs. 5 TVG wäre, oder dass eine solche individuelle Vereinbarung von vorneherein die Verdrängung einer Nachwirkung zur Folge hätte, wäre es erforderlich gewesen, die Erfassung eines Folgetarifvertrags durch die arbeitsvertragliche Verweisungsklausel - ggf. durch ergänzende Vertragsauslegung - festzustellen und zu begründen (*vgl. zur Frage der Anwendung des*

40



TVöD oder des TV-Ärzte nach Ende des BAT aufgrund einer auf diesen verweisenden Klausel im Arbeitsvertrag eines Arztes BAG 18. April 2012 - 4 AZR 392/10 - Rn. 13 ff., BAGE 141, 150). Dies hat das Landesarbeitsgericht sowohl für den von ihm offenbar als zutreffend angesehenen, aber nicht benannten Folgetarifvertrag als auch für die danach anzuwendenden „Entgelttarifverträge“ versäumt.

cc) Das Landesarbeitsgericht wendet im Ergebnis dann einen nicht näher bezeichneten Lohn- oder Gehaltstarifvertrag an, von dessen Erfassung durch die arbeitsvertragliche Verweisklausel 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- und Gehaltstarifverträge jedoch vom „Handelsverband Nordrhein-Westfalen e.V.“ geschlossen wurde. 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 I 2 b bb*) hingewiesen worden.

41

dd) 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.

42

III. Der Rechtsstreit ist nicht zur Endentscheidung reif, da es noch tatrichterlicher Feststellungen bedarf.

43

1. 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. 44

a) 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. 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. 45

b) Erforderlichenfalls hat das Landesarbeitsgericht den von beiden Parteien in das Verfahren eingebrachten Änderungsvertrag vom 25. Juli 2014 mit Wirkung ab dem 1. August 2014 daraufhin auszulegen, ob er - wie die Beklagte in ihrer Revisionsbegründung vorträgt - eine statische Vergütungsabrede ohne jeden Bezug auf ein „Tarifentgelt“ enthält. Dies kann ggf. bei der Frage des Zeitraums, für den die von der Klägerin begehrte Feststellung ausgesprochen würde, von Bedeutung sein. 46

2. Auch über die Zahlungsansprüche kann auf der Grundlage der bisherigen Tatsachenfeststellungen nicht abschließend entschieden werden. 47

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 - auch unter Berücksichtigung des Änderungsvertrags vom 25. Juli 2014 - bis zum Ende des Streitzeitraums nicht geendet, wird festzustellen sein, auf welchen konkreten Tarifvertrag sie sich im August 2013 und danach erstreckt hat. Die dort ggf. vorgesehenen Anspruchsgrundlagen sind sodann hinsichtlich der Erfüllung ihrer Tatbestandsmerkmale auf den festgestellten Sachverhalt anzuwenden. 48

Creutzfeldt

Klose

Rinck

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

Mayr