
Datum: 13.07.2015
Gericht: Landesarbeitsgericht Köln
Spruchkörper: 2. Kammer
Entscheidungsart: Urteil
Aktenzeichen: 2 Sa 1237/14
ECLI: ECLI:DE:LAGK:2015:0713.2SA1237.14.00

Vorinstanz: Arbeitsgericht Köln, 5 Ca 3724/14
Nachinstanz: Bundesarbeitsgericht, 4 AZR 523/15
Schlagworte: Tariflohn, Auslegung, Dynamische Bezugnahme
Normen: § 305 c BGB
Sachgebiet: Arbeitsrecht
Leitsätze:

Die Verwendung des Begriffes „Tariflohn“ im Arbeitsvertrag sowie die Verwendung von Anrechnungsklauseln für übertarifliche Vergütungsbestandteile lassen die Auslegung zu, dass eine dynamische Anwendung der einschlägigen Vergütungstarifverträge vereinbart ist. Jedenfalls kommt eine solche Auslegung über § 305 c BGB zur Anwendung (wie 5 AZR 2/12 gegen 4 AZR 224/10).

Tenor:

Auf die Berufung der Beklagten wird das Urteil des Arbeitsgerichts Köln vom 28.11.2014 – Az.: 5 Ca 3724/14 – im Zinsauspruch abgeändert und wie folgt zur Klarstellung neu gefasst:

1. Die Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin 675,38 € brutto (Vergütungsnachzahlung für die Monate August 2013 bis einschließlich September 2014) nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz

aus 312,41 € ab 01.01.2014

aus 17,68 € ab 01.02.2014

aus 17,68 € ab 01.03.2014

aus 17,68 € ab 01.04.2014

aus 17,68 € ab 01.05.2014

aus 56,76 € ab 01.06.2014

aus 65,21 € ab 01.07.2014

aus 56,76 € ab 01.08.2014

aus 56,76 € ab 01.09.2014

aus 56,76 € ab 01.10.2014

zu zahlen.

2. Es wird festgestellt, dass die Beklagte verpflichtet ist, die jeweils gültigen Entgelttarifverträge des Einzelhandels NRW auf das Arbeitsverhältnis anzuwenden und die sich daraus ergebende Vergütung und etwaige Erhöhungen der Vergütung an die Klägerin zu zahlen.

3. Die Kosten des Verfahrens trägt die Beklagte.

4. Gegenstandswert 2.202,84 €.

5. Die Revision wird zugelassen.

Tatbestand

1

Die Parteien streiten darüber, ob in ihrem Arbeitsverhältnis die Vergütungstarifverträge für den Einzelhandel NRW dynamisch anzuwenden sind, sowie um hieraus resultierende Vergütungsansprüche, die die Beklagte nicht erfüllt hat.

2

Die Beklagte betreibt ein Einzelhandelskaufhaus. Sie war zu keinem Zeitpunkt Mitglied des Arbeitgeberverbandes. Die Vergütungstarifverträge im Einzelhandel NRW (Gehaltstarifvertrag, Lohnstarifvertrag) waren bis zum 31.03.2000 allgemeinverbindlich. Der Manteltarifvertrag für den Einzelhandel NRW war bis zum 25.07.2003 allgemein verbindlich. Der Manteltarifvertrag sah eine Verpflichtung des Arbeitgebers zur Eingruppierung vor. Bei der Beklagten ist ein Betriebsrat gebildet. Die Beklagte hat in allen der zweiten Kammer des LAG Köln vorliegenden Parallelverfahren den gleichen Formulararbeitsvertrag angewandt, unabhängig davon, ob zum Zeitpunkt des Vertragsschlusses noch die

3

Vergütungstarifverträge und der Manteltarifvertrag, nur der Manteltarifvertrag oder keiner der Tarifverträge mehr allgemein verbindlich waren.

Die Beklagte hat auch nach Außerkrafttreten der Allgemeinverbindlichkeit die Vergütungserhöhungen aus den Vergütungstarifverträgen des Einzelhandels NRW vollständig an die Arbeitnehmer weitergegeben. Sie hat dies erst bei der Tarifierhöhung (3%), die für den Monat August 2013 rückwirkend im Dezember 2013 in Kraft getreten war, unterlassen. Zum 1. Januar 2014 erhöhte die Beklagte die Vergütung ihrer Arbeitnehmer um 2 %. Die weitere tarifvertragliche Vergütungserhöhung zum 01.05.2014 um weitere 2,1 % gab die Beklagte ebenfalls nicht weiter.

Die klagende Partei trat zum 01.07.2002 in das Arbeitsverhältnis zur Beklagten. Sie übt eine Teilzeitbeschäftigung mit 130/163 Monatsstunden aus und ist in Vergütungsgruppe G1, 6. Berufsjahr eingruppiert.

Die klagende Partei stützt ihre Forderung auf den Arbeitsvertrag. Dort finden sich auf der ersten Seite folgende Erklärungen:

Tarifliche Einstufung: G1, 6. BJ

Vergütung:	Tarifentgelt	1.481,04 EUR
------------	--------------	--------------

Freiwillige Zulage	84,57 EUR
--------------------	-----------

<u>Kassierzulage</u>	<u>20,39 EUR</u>
----------------------	------------------

Gesamtentgelt	1.586,00 EUR
---------------	--------------

In den hieran angefügten Allgemeinen Vertragsbedingungen ist weiterhin folgendes vereinbart:

„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 klagende Partei stützt sich für ihre Rechtsansicht der dynamischen Tarifgeltung auf die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 13.02.2013, 5 AZR 2/12. Danach darf ein durchschnittlicher Arbeitnehmer eine Vergütungsangabe im Arbeitsvertrag i. V. m. der

Erklärung "Tarifentgelt" als Vereinbarung einer dynamischen Tarifgeltung auffassen. Jedenfalls sei eine solche Auslegung nicht fernliegend und der Vertrag damit über § 305 c BGB, der seinem Sinngehalt nach bereits vor der Schuldrechtsreform Anwendung fand, zu Gunsten des Arbeitnehmers auszulegen.

Die Beklagte vertritt die Ansicht, dass der Arbeitsvertrag eindeutig als statische Verweisung auf den bei Arbeitsvertragsschluss anwendbaren Vergütungstarifvertrag auszulegen sei. Sie stützt sich hierfür auf die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 16.05.2012, 4 AZR 224/10. Danach wolle ein Arbeitgeber nie dynamisch an Tarifverträge gebunden sein, wenn er selber nicht Mitglied im Arbeitgeberverband sei. Dies sei so offensichtlich, dass auch Arbeitnehmer dies erkennen müssten und § 305 c BGB nicht zur Anwendung gelangen könne, da es an einem zweifelhaften Auslegungsergebnis fehle. 20

Bei den Arbeitsverträgen, die während der Allgemeinverbindlichkeit der Vergütungstarifverträge geschlossen worden seien, habe die Beklagte nur deklaratorisch auf ihre ohnehin bestehende Verpflichtung zur Zahlung von Tarifvergütung hinweisen wollen. Die Weiterverwendung der Formulare resultiere aus der ursprünglich durch Allgemeinverbindlichkeit gegebenen Tarifbindung. Deshalb habe die Klausel auch für später eingetretene Arbeitnehmer keine andere Bedeutung. Insbesondere dürfe auch die Weiterverwendung des Formulars nach Ende der Allgemeinverbindlichkeit nicht zur Auslegung der zuvor geschlossenen Arbeitsverträge herangezogen werden. Ebenso wenig dürfe die über fast 13 Jahre praktizierte Weitergabe der Tarifiergebnisse berücksichtigt werden. 21

Unter dem 14.11.2006 vereinbarten die Parteien eine befristete Änderung des Arbeitsvertrages. Auch diese Vertragsänderung enthält zur Vergütung die Angabe: 22

„Tariflohn in Tarifgruppe G1, 6. Bj.: 2.006,00 EUR“ sowie den Zusatz: „Die übrigen Bestandteile des o. a. Arbeitsvertrages bleiben unverändert.“ 23

Die Beklagte zahlte an die klagende Partei für die Monate August bis Dezember 2013 jeweils 1.792,78 EUR brutto Grundvergütung. Bei dynamischer Tarifgeltung wären 1.846,32 EUR brutto geschuldet gewesen. Im November 2013 zahlte die Beklagte eine Sonderzahlung in Höhe von zusätzlich 1.120,49 EUR brutto. Bei dynamischer Tarifierstellung hätte die Sonderzahlung 1.165,20 EUR betragen. Die Beklagte vertritt hierzu die Ansicht, die Sonderzahlung sei von der Vergütungserhöhung ausgenommen, da Stichtag für die Berechnung der Sonderzahlung der 1. November eines jeden Jahres sei. Zu diesem Zeitpunkt sei die Tarifeinigung noch nicht erfolgt gewesen. Die rückwirkende Einigung könne die Sonderzahlung nicht erhöhen. 24

Ab Januar 2014 zahlte die Beklagte an die klagende Partei einen Betrag von 1.828,64 EUR Grundvergütung. Ab Mai 2014 hätte der Tariflohn 1.885,40 EUR betragen. Im Juni zahlte die Beklagte zusätzlich eine Urlaubsvergütung i. H. v. 914,71 EUR brutto. Unter Berücksichtigung der Tariflohnerhöhung hätte ein Betrag von 923,16 EUR brutto gezahlt werden müssen. 25

Die klagende Partei macht mit der Zahlungsklage die Vergütungs differenzen geltend. Da zwischen den Parteien unstreitig ist, dass hinsichtlich der bereits abgerechneten Bruttovergütung auch Steuern und Sozialversicherungsbeiträge ordnungsgemäß abgeführt wurden, legt das Gericht die Klageanträge dahin aus, dass die klagende Partei ausschließlich die Bruttovergütungsdifferenz geltend macht, nicht aber erneut die abgeführten Steuern und Sozialabgaben auf die bereits geleistete Vergütung. 26

Weiterhin begehrt die klagende Partei die Feststellung der dynamischen Geltung der Entgelttarifverträge des Einzelhandels NRW im Arbeitsverhältnis.

Hinsichtlich der Zinsanträge hat die klagende Partei die Verzinsung der rückständigen Vergütung jeweils am Ersten des Folgemonats beantragt. Dies entspricht der Fälligkeit der Vergütungszahlung nach dem Manteltarifvertrag. Insoweit hat die Beklagte eingewandt, dass sie aufgrund der rückwirkenden Tariflohnerhöhung mit den Vergütungsbestandteilen für die Monate August bis Dezember 2013 frühestens am 01.01.2014 in Verzug geraten sein kann. 28

Das Arbeitsgericht hat der klagenden Partei folgende Ansprüche zugesprochen: 29

- 1. Die Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin als Lohn für den Monat August 2013 einen Betrag in Höhe von 1.846,32 € brutto abzüglich bereits gezahlter 1.225,64 € netto zuzüglich Zinsen in Höhe von 5 % Punkten über dem Basiszinssatz seit dem 01.09.2013 zu zahlen. 301
- 2. Die Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin als Lohn für den Monat September 2013 einen Betrag in Höhe von 1.846,32 € brutto abzüglich bereits gezahlter 1.225,64 € netto zuzüglich Zinsen in Höhe von 5 % Punkten über dem Basiszinssatz seit dem 01.10.2013 zu zahlen. 323
- 3. Die Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin als Lohn für den Monat Oktober 2013 einen Betrag in Höhe von 1.846,32 € brutto abzüglich bereits gezahlter 1.225,64 € netto zuzüglich Zinsen in Höhe von 5 % Punkten über dem Basiszinssatz seit dem 01.11.2013 zu zahlen. 335
- 4. Die Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin als Lohn für den Monat November 2013 einen Betrag in Höhe von 3.011,52 € brutto abzüglich bereits gezahlter 1.828,09 € netto zuzüglich Zinsen in Höhe von 5 % Punkten über dem Basiszinssatz seit dem 01.12.2013 zu zahlen. 367
- 5. Die Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin als Lohn für den Monat Dezember 2013 einen Betrag in Höhe von 1.846,32 € brutto abzüglich bereits gezahlter 1.225,64 € netto zuzüglich Zinsen in Höhe von 5 % Punkten über dem Basiszinssatz seit dem 01.01.2014 zu zahlen. 389
- 6. Die Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin als Lohn für den Monat Januar 2014 einen Betrag in Höhe von 1.846,32 € brutto abzüglich bereits gezahlter 1.251,32 € netto zuzüglich Zinsen in Höhe von 5 % Punkten über dem Basiszinssatz seit dem 01.02.2014 zu zahlen. 401
- 7. Die Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin als Lohn für den Monat Februar 2014 einen Betrag in Höhe von 1.846,32 € brutto abzüglich bereits gezahlter 1.251,32 € netto zuzüglich Zinsen in Höhe von 5 % Punkten über dem Basiszinssatz seit dem 01.03.2014 zu zahlen. 423

- 8. Die Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin als Lohn für den Monat März 2014 einen Betrag in Höhe von 1.846,32 € brutto abzüglich bereits gezahlter 1.251,32 € netto zuzüglich Zinsen in Höhe von 5 % Punkten über dem Basiszinssatz seit dem 01.04.2014 zu zahlen. 45

- 9. Die Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin als Lohn für den Monat April 2014 einen Betrag in Höhe von 1.846,32 € brutto abzüglich bereits gezahlter 1.251,32 € netto zuzüglich Zinsen in Höhe von 5 % Punkten über dem Basiszinssatz seit dem 01.05.2014 zu zahlen. 467

- 10. Es wird festgestellt, dass die Beklagte verpflichtet ist, die jeweils gültigen Entgelttarifverträge des Einzelhandels NRW auf das Arbeitsverhältnis anzuwenden und die sich daraus ergebende Vergütung und etwaige Erhöhungen der Vergütung an die Klägerin zu zahlen. 489

- 11. Die Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin als Lohn für den Monat Mai 2014 einen Betrag in Höhe von 1.885,40 € brutto abzüglich bereits gezahlter 1.251,32 € netto zuzüglich Zinsen in Höhe von 5 % Punkten über dem Basiszinssatz seit dem 01.06.2014 zu zahlen. 501

- 12. Die Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin als Lohn für den Monat Juni 2014 einen Betrag in Höhe von 2.808,56 € brutto abzüglich bereits gezahlter 1.746,76 € netto zuzüglich Zinsen in Höhe von 5 % Punkten über dem Basiszinssatz seit dem 01.07.2014 zu zahlen. 523

- 13. Die Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin als Lohn für den Monat Juli 2014 einen Betrag in Höhe von 1.885,40 € brutto abzüglich bereits gezahlter 1.251,32 € netto zuzüglich Zinsen in Höhe von 5 % Punkten über dem Basiszinssatz seit dem 01.08.2014 zu zahlen. 535

- 14. Die Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin als Lohn für den Monat August 2014 einen Betrag in Höhe von 1.885,40 € brutto abzüglich bereits gezahlter 1.251,32 € netto zuzüglich Zinsen in Höhe von 5 % Punkten über dem Basiszinssatz seit dem 01.09.2014 zu zahlen. 567

- 15. Die Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin als Lohn für den Monat September 2014 einen Betrag in Höhe von 1.885,40 € brutto abzüglich bereits gezahlter 1.251,32 € netto zuzüglich Zinsen in Höhe von 5 % Punkten über dem Basiszinssatz seit dem 01.10.2014 zu zahlen. 589

Hiergegen wendet sich die Beklagte mit der Berufung und beantragt, das Urteil des Arbeitsgerichts Köln vom 28.11.2014 Az. 5 Ca 3724/14 abzuändern und die Klage vollständig abzuweisen. 60

Die klagende Partei beantragt, die Berufung zurückzuweisen. 61

Beide Parteien vertiefen in der Berufung ihre Ansichten zur Auslegung des Formulararbeitsvertrages.

Entscheidungsgründe

63

Die zulässige und fristgerechte Berufung der Beklagten ist nicht begründet. Vielmehr ist der Feststellungsantrag der klagenden Partei zulässig und begründet, der Zahlungsanspruch mit Ausnahme eines geringen Teils des ausgeurteilten Zinsanspruchs ebenfalls begründet. 64

Der Feststellungsantrag ist zulässig. Nach § 256 Abs. 1 ZPO kann Klage auf Feststellung des Bestehens oder Nichtbestehens eines Rechtsverhältnisses erhoben werden, wenn die klagende Partei ein rechtliches Interesse daran hat, dass das Rechtsverhältnis durch richterliche Entscheidung alsbald festgestellt wird. Die Feststellungsklage kann sich auf einzelne Beziehungen oder Folgen aus einem Rechtsverhältnis, auf bestimmte Ansprüche oder Verpflichtungen oder auf den Umfang einer Leistungspflicht beschränken (sogenannte Elementenfeststellungsklage, BAG vom 21.04.2010, 4 AZR 755/08). 65

Der Feststellungsantrag kann dahin ausgelegt werden, dass die klagende Partei die dynamische Geltung der jeweiligen in den Vergütungstarifverträgen für den Einzelhandel in Land Nordrhein-Westfalen vereinbarten Vergütung für die von ihr durchgeführte Tätigkeit festgestellt wissen will. Hierfür besteht unzweifelhaft ein Feststellungsinteresse. Die Leistungsklage ist auch nicht geeignet, hinsichtlich der Weitergabe zukünftiger Vergütungserhöhungen Rechtsicherheit für die klagende Partei zu schaffen. 66

Die Feststellungsklage ist auch begründet. Auf das Arbeitsverhältnis sind die Vergütungstarifverträge des Einzelhandels Nordrhein-Westfalen dynamisch anwendbar. Dies ergibt sich durch Auslegung des Arbeitsvertrages nach §§ 133, 157 BGB i. V. m. § 305 c BGB, da es sich bei dem Formularvertrag um eine Allgemeine Geschäftsbedingung, die vom Arbeitgeber gestellt wurde, handelt. 67

Das Gericht folgt dabei der Auslegung des 5. Senats vom 13.02.2013, Az. 5 AZR 2/12. 68

Die Anwendung anderer Tarifverträge als derjenigen für den Einzelhandel in Nordrhein-Westfalen ist bereits deshalb fern liegend, weil die Beklagte bei der Festlegung der Vergütungsgruppe und der zum Zeitpunkt des Abschlusses des Arbeitsvertrages gegebenen Vergütungshöhe den Gehaltstarifvertrag für Arbeitnehmer im Einzelhandel NRW anwendete. Eine Unklarheit über die zu Grunde liegende Branche oder den räumlichen Anwendungsbereich eines Tarifvertrages besteht damit nicht. 69

Nach Ansicht der erkennenden Kammer enthält die Bezeichnung des Zahlbetrages als „Tarifentgelt“ einen hinreichenden Hinweis darauf, dass nicht nur zufällig der gewählte Betrag mit dem bei Vertragsabschluss gerade gültigen Tarifvertrag übereinstimmt, sondern dass die Bezeichnung „Tarifentgelt“ gewählt wurde, um zum Ausdruck zu bringen, dass „nach Tarif“ gezahlt wird, und dies auch in Zukunft (Wortlautauslegung). 70

Auch die Regelung in Nummer 2 des Arbeitsvertrages bringt zum Ausdruck, dass im Arbeitsverhältnis auf jeden Fall die richtige Eingruppierung gelten soll. Eine solche ausdrückliche Regelung spielt dann keine Rolle, wenn ein individuell statisch ausgehandeltes Entgelt geschuldet ist. Die besondere Betonung der Bedeutung der richtigen Eingruppierung, insbesondere der Hinweis darauf, dass auch eine Korrektur der Vergütung zulasten des Arbeitnehmers möglich ist, lässt einen Arbeitnehmer erwarten, dass dann auch entsprechend der gefundenen Eingruppierung jeweils die „richtige“ Vergütung gezahlt wird. Die Fixierung 71

auf eine zu Beginn des Arbeitsverhältnisses gegebene Tarifhöhe würde dazu im Widerspruch stehen. Auch soweit die Arbeitgeberin nach dem noch allgemeinverbindlichen Manteltarifvertrag zur Eingruppierung verpflichtet war und wegen des Vorhandenseins eines Betriebsrats auch bei späteren Einstellungen die Einordnung in ein im Betrieb angewendetes Vergütungssystem erforderlich war, bedingte dies nach Ende der Allgemeinverbindlichkeit der Vergütungstarifverträge keinen Gleichlauf der individuellen Vergütungshöhe mit der Vergütungshöhe aus den Tarifverträgen. Es hätte nahegelegen hierzu im Arbeitsvertrag klarzustellen, dass aus der Eingruppierung kein Anspruch auf eine konkrete Vergütungshöhe folgt. Der Wortlaut legt aber das Gegenteil nahe.

Auch der ausdrückliche Hinweis unter Nummer 2 des Arbeitsvertragsformulars, wonach übertarifliche Zulagen möglich sind, diese bei Änderung der Tarifbezüge aber angerechnet werden können, setzt nach dem Empfängerhorizont voraus, dass Änderungen der Tarifbezüge im Arbeitsverhältnis vorkommen können. Bei einer bloß individuell und statisch vereinbarten Vergütung ist eine solche Regelung überflüssig, da der Arbeitgeber in diesem Falle stets frei ist, die Gesamtvergütungshöhe festzusetzen. Die von der Arbeitgeberin angeführte Variante, dass bei einem Eintritt in den Arbeitgeberverband und beiderseitiger Tarifbindung oder bei einer erneuten Allgemeinverbindlichkeit der Vergütungstarifverträge ein Anwendungsbereich für die Klausel eröffnet sei, ist nicht überzeugend. Denn in diesem Fall handelt es sich nicht um eine Änderung der Tarifbezüge sondern eine erstmalige Geltung der Tarifbezüge. Dem Wortlaut nach erfasst die Klausel aber gerade die erstmalige Tarifierbarkeit nicht sondern setzt die Änderung in Folge einer vereinbarten Tarifynamik voraus. 72

Schon die Differenzierung zwischen Tarifentgelt und Zulagen lässt erwarten, dass die verschiedenen Entgeltbestandteile auch verschiedene Entwicklungen nehmen können. Selbst während der Allgemeinverbindlichkeit der Vergütungstarifverträge hätte die Arbeitgeberin den im Arbeitsvertrag genannten Zahlungsbetrag nicht als Tarifentgelt bezeichnen müssen. Ausreichend wäre die Bekanntgabe einer Summe gewesen, deren Höhe nicht unter der Höhe der auf Grund Allgemeinverbindlichkeit geschuldeten Vergütung lag. Tarif ist demgegenüber etwas, das seine Höhe aus der Einbindung in ein System zusammenhängender Leistungsbestimmungen herleitet und speziell im Arbeitsrecht Tarifverträge meint. 73

Auch der Hinweis unter Nummer 13 des Vertrages, dass ergänzend die tarifvertraglichen Regelungen gelten, kann vom Empfängerhorizont eines durchschnittlichen Arbeitnehmers dahin verstanden werden, dass bei Änderung der Vergütungstarifverträge die bisherigen Abreden durch die neuen Tarifverträge zu ergänzen sind. Auch dies spricht für die Auslegungsmöglichkeit einer dynamischen Tarifgeltung. 74

Als weiteres Auslegungskriterium kann zudem die sog. „Selbstinterpretation“ des Vertrags herangezogen werden. Das nachvertragliche Verhalten der Parteien ist Indiz dafür, wie die Parteien den Vertrag bei Abschluss verstanden haben (vergl. BGH 06.11.2003, III ZR 376/02; Busemann: Arbeitsvertrag, Vertragspraxis und Konkretisierung, NZA 2015, S. 705). Die Beklagte hat weder nach Ende der Allgemeinverbindlichkeit der Vergütungstarifverträge, noch nach Ende der Allgemeinverbindlichkeit des Manteltarifvertrags noch bei späteren Vertragsänderungen den Wortlaut des Arbeitsvertrages klargestellt oder geändert, sondern die Formulare lange Zeit weiter verwandt. Sie hat ohne Vorbehalt die jeweiligen Tarifierhöhungen bis zum Jahr 2013 vollständig weiter gegeben. Auch dies kann als Hinweis gewertet werden, dass sie den Vertrag zunächst selbst als dynamisch verstanden hat. 75

Bei der Auslegung ist auch zu berücksichtigen, dass Arbeitsverträge als Dauerschuldverhältnis regelmäßig von beiden Parteien auf eine lange Dauer angelegt 76

werden. Für langfristige Vertragsbindungen ist aber Flexibilität in den Vertragsbedingungen besonders bedeutsam und z.B. im Fall des § 106 GewO ausdrücklich kodifiziert. Eine dynamische Geltung von Vertragsregeln, die sich automatisch anpassen, ist deshalb auch im Hinblick auf die Vergütung nicht fernliegend. Eine nicht in die Zukunft schauende, den Anpassungsbedarf nicht antizipierende Regelung einer statisch fixen Vergütung wird den Bedürfnissen eines Dauerschuldverhältnisses auch Sicht beider Vertragsparteien eher weniger gerecht.

In Auseinandersetzung mit der Rechtsprechung des 4. Senats des BAG ist nach Ansicht der Kammer noch weiteres bei der Auslegung zu berücksichtigen: Der Anwendungsbereich des § 305 c BGB ist dann eröffnet, wenn eine Formulierung unklar ist und mehrere Auslegungsmöglichkeiten bestehen. Dies ist nach Ansicht der Kammer dann der Fall, wenn ein Arbeitgeber die von ihm gewollte Rechtsfolge mit wenigen klaren Worten eindeutig hätte formulieren können, dies aber nicht geschehen ist. So hätte sich im vorliegenden Fall angeboten, unter die Vergütungsregelung den Satz anzufügen: „Eine Tarifdynamik ist nicht vereinbart.“ Alternativ hätte die Arbeitgeberin folgenden Satz verwenden können: „Vergütungserhöhungen liegen in unserem Ermessen“ oder: „Es gelten nur die am Tag des Arbeitsvertragsschlusses anwendbaren Tarifverträge“. Mit diesen kurzen eindeutigen Sätzen hätte die Arbeitgeberin den Inhalt des Arbeitsvertrages von vorneherein klarstellen können. Dies gilt auch hinsichtlich der Arbeitnehmer, die zur Zeit der Allgemeinverbindlicherklärung der Vergütungstarifverträge eingestellt wurden. Bei diesen hätte die Arbeitgeberin wie folgt formulieren können: „Die Vergütung entspricht solange den Vergütungstarifverträgen für den Einzelhandel Nordrhein-Westfalen, solange diese allgemeinverbindlich sind. Danach erfolgt keine Weitergabe von Tarifierhöhungen“.

77

Da die Arbeitgeberin nicht tarifgebunden war, ist zudem die Rechtsprechung zur Gleichstellungsabrede nicht anwendbar. Es war ohne weiteres möglich, die Arbeitnehmer klar über die Frage, ob eine Tarifdynamik gewollt ist, in Kenntnis zu setzen. Denn dies liegt beim nicht tarifgebundenen Arbeitgeber allein in dessen Entscheidung und setzt keine „verbotene“ Frage nach der Gewerkschaftszugehörigkeit voraus.

78

Die erkennende Kammer meint auch, dass ein Arbeitgeber auf die Vergütungsvereinbarung in gleicher Weise Sorgfalt verwenden muss, wie auf Freiwilligkeits- oder Wiederrufklauseln in Arbeitsverträgen. Die gewählte Formulierung hält die Arbeitnehmer bewusst im Unklaren über die im Vertrag geltenden Regelungen.

79

Die erkennende Kammer stimmt mit dem 4. Senat des BAG aber insbesondere in der Frage, welche Vorstellungen sich Arbeitnehmer in einer Bewerbungssituation bei Abschluss des Arbeitsvertrages über die Motive ihres zukünftigen Arbeitgebers zur Verwendung von statischen oder dynamischen Vertragsklauseln machen, nicht überein. Es ist schon zweifelhaft ob Arbeitnehmer regelmäßig darüber Kenntnis haben, ob Tarifverträge allgemeinverbindlich sind oder nicht, wenn sie selber nicht Gewerkschaftsmitglied sind. Erst recht erscheint es fernliegend, dass ein Arbeitnehmer erraten kann, ob der ihm gegenüber sitzende Arbeitgeber zur Zeit in einem Arbeitgeberverband organisiert ist oder nicht. Nach Ansicht der Kammer trifft aber insbesondere die Annahme nicht zu, ein Arbeitnehmer gehe davon aus oder müsse davon ausgehen, ein Arbeitgeber wolle immer eine statische Vergütungsvereinbarung abschließen, insbesondere der nicht im Arbeitgeberverband organisierte Arbeitgeber wolle sich einer Tarifdynamik nicht unterwerfen.

80

Auch aus Sicht eines verständigen Arbeitnehmers ergeben sich durchaus Gesichtspunkte, die die Vereinbarung einer Tarifdynamik durch nicht im Arbeitgeberverband organisierte Arbeitgeber sinnvoll erscheinen lassen. Auch ein nicht im Arbeitgeberverband organisierter

81

Arbeitgeber kann ein Interesse daran haben, den gewerkschaftlichen Organisationsgrad seiner Arbeitnehmer gering zu halten, um insgesamt die Gewerkschaft aus dem Betrieb zu halten und auch den Streik um einen Haustarifvertrag zu vermeiden. Die Vereinbarung einer dynamischen Weitergabe des Ergebnisses von Tarifverhandlungen ist deshalb für einen nicht im Arbeitgeberverband organisierten Arbeitgeber die günstigste Möglichkeit, den Organisationsgrad und das gewerkschaftliche Engagement seiner Arbeitnehmer gering zu halten. Da zudem die abgeschlossenen Tarifverträge in der Regel die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit der Konkurrenz widerspiegeln, ist die Vereinbarung einer Tarifynamik die einfachste Möglichkeit, innerbetriebliche Diskussionen über die richtige Vergütungshöhe und die richtigen Vergütungsabstände zwischen Arbeitnehmergruppen im Keim zu ersticken, solange der Arbeitgeber gleich leistungsstark ist, wie seine Konkurrenz. Auch verhindert die Zahlung von Tariflohn die Abwanderung gerade der leistungsstärkeren Arbeitnehmer zur Konkurrenz. Arbeitnehmer, die sich innerhalb einer Vergütungsstruktur richtig eingeordnet sehen und gerecht bezahlt fühlen, sind zudem mit ihrem Arbeitsplatz zufriedener, erbringen bessere Leistungen und fühlen sich dem Betrieb besser verbunden und verpflichtet. Tarifvertraglich ausgehandelte Vergütungsordnungen vermitteln dieses Gefühl einer gerechten Bezahlung und beugen der inneren Kündigung vor. Eine statische Vergütungsvereinbarung hat weiter den Nachteil, dass einzelne Arbeitnehmer oder auch Arbeitnehmergruppen einzelner Abteilungen nicht gehindert sind, zu jedem beliebigen Zeitpunkt Vergütungserhöhungen zu verlangen und Gehaltsgespräche zu führen. Es ergeben sich damit auch aus Sicht eines nicht im Arbeitgeberverband gebundenen Arbeitgebers Gesichtspunkte, die die Vereinbarung einer dynamischen Tarifgeltung vorteilhaft erscheinen lassen. Erst recht können dann Arbeitnehmer annehmen, dass diese Vorteile ihren Arbeitgeber dazu bewogen haben mögen, im Arbeitsvertrag die gezahlte Vergütung als „Tarifentgelt“ zu bezeichnen und eine dynamische Vergütung zu vereinbaren.

Nach alledem ist nach Ansicht der erkennenden Kammer der Anwendungsbereich des § 305 c BGB eröffnet. Er führt im vorliegenden Fall dazu, dass der Arbeitsvertrag so auszulegen ist, dass eine dynamische Anwendung der Vergütungstarifverträge für den Einzelhandel in NRW vereinbart ist. 82

Damit ist auch der Zahlungsanspruch begründet. Die Zahlungshöhe ergibt sich aus der Differenz zwischen der Tarifvergütung der Tarifgruppe G1, 6. Berufsjahr bei einer arbeitsvertraglichen Teilzeit von 130/163 Monatsstunden und der bereits gezahlten Bruttovergütung. 83

Die Tarifierhöhung wirkte sich auch auf die Sonderzahlung im November 2013 aus. Dies ergibt sich schon aus der Regelung des Tarifvertrages vom 10.12.2013 zur Umsetzung der Tariflohnerhöhung. Danach haben die Tarifvertragsparteien für Arbeitgeber eine Pauschalierung der Nachzahlungen ermöglicht, ohne dass bereits abgerechnete Nachtarbeits-, Sonn- und Feiertagszuschläge neu berechnet werden mussten. In dieser Pauschalierungsregelung ist ausdrücklich erwähnt, dass auch die Sonderzahlung auf der Basis der erhöhten Grundvergütung neu zu berechnen ist. Dies ergibt sich aber auch aus der allgemeinen tarifvertraglichen Regelung, wonach die Höhe des Novembergehaltes der Berechnung der Sonderzahlung zu Grunde zu legen ist. Die von den Tarifvertragsparteien geregelte rückwirkende Vergütungserhöhung führt ohne weiteres nicht nur zur Neuberechnung der Monatsvergütungen sondern nach Anpassung der Berechnungsgrundlage auch zur rückwirkenden Neuberechnung der Sonderzahlung. 84

Aufgrund des Abschlusses des Tarifvertrages am 10.12.2013 und der rückwirkenden Tarifgeltung ist der Zinsanspruch für die Vergütungsnachzahlung für die Monate August bis 85

Dezember 2013 frühestens ab 01.01.2014 schlüssig. Zuvor bestand kein Annahmeverzug. Im Übrigen folgt der Zinsanspruch aus §§ 286, 288 Abs.1 BGB.

Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 Abs. 1 ZPO. Die relativ geringfügige Zuvielforderung rechtfertigt keine Kostenteilung § 92 Abs.2 ZPO. Der Gegenstandswert war neu festzusetzen, da die erste Instanz die nicht im Streit befindlichen Steuern und Sozialabgaben auf den bereits geleisteten Bruttobetrag berücksichtigt hat, obwohl hierüber kein Streit bestand. Festzusetzen war nach § 42 Abs.1 GKG die dreifache Jahresdifferenz ohne Berücksichtigung der aufgelaufenen Rückstände, d.h. ohne Berücksichtigung der Zahlungsanträge. Hierbei hat die erkennende Kammer den höchsten monatlichen Bruttodifferenzbetrag hinsichtlich der Regelvergütung 36 mal berücksichtigt und die Differenz beim Urlaubsgeld und der Sonderzahlung je dreimal berücksichtigt.

Die Revision wurde zugelassen, da angesichts der Auslegungsdifferenzen zwischen dem 4. und 5. Senat eine Klärung von allgemeiner Bedeutung erscheint.

Rechtsmittelbelehrung

Gegen dieses Urteil kann von der beklagten Partei

REVISION

eingelegt werden.

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

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

Bundesarbeitsgericht

Hugo-Preuß-Platz 1

99084 Erfurt

Fax: 0361-2636 2000

eingelegt werden.

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

Die Revisionsschrift **muss** von einem **Bevollmächtigten** unterzeichnet sein. Als **Bevollmächtigte** sind nur zugelassen:

- 1. Rechtsanwälte, **1002**

- 2. Gewerkschaften und Vereinigungen von Arbeitgebern sowie Zusammenschlüsse solcher Verbände für ihre Mitglieder oder für andere Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder, **103**

- **104**

3. Juristische Personen, deren Anteile sämtlich im wirtschaftlichen Eigentum einer der in Nummer 2 bezeichneten Organisationen stehen, wenn die juristische Person ausschließlich die Rechtsberatung und Prozessvertretung dieser Organisation und ihrer Mitglieder oder anderer Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder entsprechend deren Satzung durchführt, und wenn die Organisation für die Tätigkeit der Bevollmächtigten haftet.

In den Fällen der Ziffern 2 und 3 müssen die Personen, die die Revisionsschrift unterzeichnen, die Befähigung zum Richteramt haben.	105
Eine Partei, die als Bevollmächtigter zugelassen ist, kann sich selbst vertreten.	106
Bezüglich der Möglichkeit elektronischer Einlegung der Revision wird auf die Verordnung über den elektronischen Rechtsverkehr beim Bundesarbeitsgericht vom 09.03.2006 (BGBl. I Seite 519) verwiesen.	107
* eine Notfrist ist unabänderlich und kann nicht verlängert werden.	108
