

Bundesarbeitsgericht
Vierter Senat

Urteil vom 25. Januar 2017
- 4 AZR 523/15 -
ECLI:DE:BAG:2017:250117.U.4AZR523.15.0

I. Arbeitsgericht Köln

Urteil vom 28. November 2014
- 5 Ca 3724/14 -

II. Landesarbeitsgericht Köln

Urteil vom 13. Juli 2015
- 2 Sa 1237/14 -

Entscheidungsstichwort:

Bestimmtheit eines Feststellungsantrags

Hinweis des Senats:

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

BUNDEARBEITSGERICHT



4 AZR 523/15
2 Sa 1237/14
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 1237/14 - insoweit aufgehoben, als es die Berufung der Beklagten gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Köln vom 28. November 2014 - 5 Ca 3724/14 - 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 1. Juli 2002 bei der Beklagten, die in K ein Einzelhandelskaufhaus betreibt und zu keinem Zeitpunkt Mitglied eines Arbeitgeberverbands war, in Teilzeit (130 von 163 Monatsarbeitsstunden) beschäftigt und nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts „in Vergütungsgruppe G 1, 6. Berufsjahr eingruppiert“. 2

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

„...“	Tarifliche Einstufung:	G1, 6. BJ
Vergütung:	Tarifentgelt:	1.481,04 €
	Freiwillige Zulage	84,57 €
	Kassierzulage	20,39 €
	<u>Gesamtentgelt</u>	<u>1.586,00 €</u>

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.“

Unter dem Datum des 14. November 2006 vereinbarten die Parteien eine bis zum 31. Dezember 2006 befristete Änderung des Arbeitsvertrags, die zur Vergütung die Angabe enthält: 5

„Tariflohn in Tarifgruppe G 1, 6. Bj.: 2.006,00 €“

sowie den Zusatz:

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

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 Arbeitneh- 6

mern 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 dem Tarifabschluss vom 10. Dezember 2013, der rückwirkend ab dem Monat August 2013 eine Tarifierhöhung von 3 % und zum 1. Mai 2014 von weiteren 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 monatliche Grundvergütung iHv. jeweils 1.792,78 Euro brutto und ab Januar 2014 iHv. 1.828,64 Euro brutto. Im November 2013 zahlte sie an die Klägerin zudem eine Sonderzahlung iHv. zusätzlich 1.120,49 Euro brutto. Im Juni 2014 erhielt die Klägerin von der Beklagten zusätzlich eine Urlaubsvergütung iHv. 914,71 Euro brutto. Die Beklagte führte die in diesen Bruttobeträgen enthaltenen Steuern und Sozialversicherungsabgaben ab.

Mit ihrer der Beklagten am 27. Mai 2014 zugestellten Klage sowie einer Klageerweiterung vom 30. Oktober 2014 hat die Klägerin 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 und etwaige Erhöhungen der Vergütung an sie zu zahlen, und für den Zeitraum von August 2013 bis September 2014 Differenzvergütungsansprüche geltend gemacht. Sie hat die Ansicht vertreten, sie habe einen Anspruch auf das mit dem Tarifabschluss vom 10. Dezember 2013 erhöhte Tarifentgelt, da ihr Arbeitsvertrag die Tarifverträge des nordrhein-westfälischen Einzelhandels dynamisch in Bezug nehme. Bei dynamischer Tarifgeltung wäre für die Monate August 2013 bis April 2014 - rechnerisch unstreitig - eine monatliche Grundvergütung iHv. 1.846,32 Euro brutto geschuldet gewesen. Ab Mai 2014 hätte die monatliche

Vergütung 1.885,40 Euro brutto betragen müssen. Die Sonderzahlung im November 2013 hätte nach der Rechtsauffassung der Klägerin 1.165,20 Euro brutto betragen müssen und die im Juni 2014 gezahlte „Urlaubsvergütung“ 923,16 Euro brutto.

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

10

1. die Beklagte zu verurteilen, an sie 675,38 Euro brutto (Vergütungsnachzahlung für die Monate August 2013 bis einschließlich September 2014) nebst Zinsen iHv. 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz aus 312,41 Euro ab dem 1. Januar 2014, aus jeweils 17,68 Euro ab dem 1. Februar, dem 1. März, dem 1. April und dem 1. Mai 2014, aus jeweils 56,76 Euro ab dem 1. Juni, dem 1. August, dem 1. September und dem 1. Oktober 2014 sowie aus 65,21 Euro ab dem 1. Juli 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. Die Arbeitsverträge, die nach dem Ende der Allgemeinverbindlichkeit geschlossen wurden, seien nicht anders auszulegen. Hinsichtlich der von der Klägerin begehrten erhöhten Sonderzahlung für November 2013 hat sie zudem die Ansicht vertreten, diese sei von der später vereinbarten Vergütungserhöhung ausge-

11

nommen, da der Stichtag für deren Berechnung der 1. November eines jeden Jahres sei. Die rückwirkende Einigung könne die Sonderzahlung nicht erhöhen.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat das erstinstanzliche Urteil auf die Berufung der Beklagten lediglich im Zinsausspruch abgeändert. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision erstrebt die Beklagte weiterhin die Abweisung der Klage. 12

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. 13

A. Die Revision gegen die vom Landesarbeitsgericht getroffene Feststellung der Verpflichtung der Beklagten zur Anwendung der jeweils gültigen Entgelttarifverträge ist begründet. Der Feststellungsantrag zu 2. in der zuletzt gestellten Form ist nicht zulässig. Es mangelt an der notwendigen Bestimmtheit. 14

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*). 15

1. Wird mit der Klage die Feststellung begehrt, dass ein bestimmter Tarifvertrag auf ein Arbeitsverhältnis Anwendung findet (*vgl. zur grds. Zulässigkeit* 16

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).

2. 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. Auch wenn das Bestehen oder der Umfang eines Rechtsverhältnisses

17

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).

3. 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). 18

II. Gemessen daran fehlt es an der erforderlichen Bestimmtheit des Feststellungsantrags zu 2. 19

1. 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. 20

2. 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. 21

a) 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 schriftsätzlichlichen Vorbringen hat die Klägerin zum einen die Begriffe „Entgelttarifvertrag“, „Gehaltstarifvertrag“ 22

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.

aa) 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. 23

bb) 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. 24

b) 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. 25

aa) 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.

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

28

bb) 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.

29

c) Das Landesarbeitsgericht, das insoweit dem Feststellungsantrag stattgegeben hat, ohne die dazugehörigen Tarifvertragsparteien im Tenor oder in den Entscheidungsgründen zu benennen, hat keinerlei tatsächliche Feststellun-

30

gen 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.

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. 31

I. Dies gilt zunächst für den vom Landesarbeitsgericht allen monatsbezogenen Zahlungsanträgen zugrunde gelegten Berechnungsfaktor des Entgeltanspruchs aus dem „Entgelttarifvertrag“. Die Begründung für die Zuerkennung der Zahlungsansprüche 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. 32

1. 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 der bereits gezahlten Bruttovergütung“. Aus welchem Tarifvertrag welcher Tarifvertragsparteien sich aus welchem Grund welches Tarifentgelt für die Klägerin ergibt, wird aber nicht ausgeführt. 33

Soweit im Zusammenhang mit den Auswirkungen einer „Tariflohnerhöhung“ auf die Höhe der gleichfalls zugesprochenen Sonderzuwendung die „Regelung des Tarifvertrages vom 10.12.2013“ angesprochen wird, ist auch dies nicht ausreichend. Am 10. Dezember 2013 sind mindestens sieben Tarifverträ- 34

ge für den Bereich des Einzelhandels in Nordrhein-Westfalen geschlossen worden, darunter zwei Lohntarifverträge mit verschiedenen Gewerkschaften.

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. 35

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 Geltungsbereich für die Klägerin einschlägigen, die Höhe des monatlichen Entgelts regelnden Tarifvertrag Bezug nimmt. 36

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*). 37

bb) Nach dem vom Landesarbeitsgericht festgestellten Wortlaut der im Arbeitsvertrag getroffenen Vergütungsvereinbarung war für die Klägerin bei einer „Tarifliche[n] Einstufung: G1, 6. BJ“ als „Vergütung“ ein „Tarifentgelt“ iHv. 1.481,04 Euro vorgesehen. 38

(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 festen Entgeltbetrag und dessen Bezeichnung als Tarifgehalt idR redlicherweise davon ausgehen darf, der in der Klausel festgehaltene Betrag werde 39

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) 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.

40

cc) Zuletzt kann dieses Auslegungsergebnis auch auf die zwischen den Parteien vereinbarte befristete Vertragsänderung vom 14. November 2006 gestützt werden. Diese 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 I 2 a aa und bb*). Auch diese Regelung kann nur dahingehend verstanden werden, dass die jeweilige tarifliche Vergütung gemeint ist. 41

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 mehr als 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. 42

aa) Soweit das Landesarbeitsgericht 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 Ab- 43

schluss des Arbeitsvertrags beendet war. Sie wurde danach auch nicht ersetzt oder erneuert. Angesichts dessen hätte es für die Bestimmung der Rechtsfolge aus einer später vereinbarten Verweisungsklausel einer präzisen Auslegung bedurft, welcher (Lohn- oder Gehalts-)Tarifvertrag danach zur Anwendung kommen sollte.

bb) 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 aa*) hingewiesen worden. 44

cc) 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. 45

II. Auch hinsichtlich des vom Landesarbeitsgericht als gegeben angesehenen Anspruchs der Klägerin auf Leistung einer Sonderzahlung für die Ab- 46

rechnungsmonate November 2013 und Juni 2014 mangelt es an einer Anspruchsgrundlage.

1. Der Antrag zu 1. beinhaltet die Geltendmachung einer Sonderzahlung im Abrechnungsmonat November 2013. Diese ist vom Landesarbeitsgericht ohne hinreichende Grundlage als begründet angesehen worden. 47

a) Das Landesarbeitsgericht ist davon ausgegangen, dass der Anspruch der Klägerin dem Grunde nach besteht und hat lediglich die Höhe des Anspruchs begründet. Die „Tariferhöhung“ des Bruttomonatsentgelts wirkte sich danach „ohne weiteres“ (UA S. 17) auch auf die von der Klägerin für den Monat November 2013 zu beanspruchenden „Sonderzahlung“ aus. 48

b) Dabei ist im Ergebnis unklar geblieben, worauf der Anspruch der Klägerin dem Grunde und letztlich auch der Höhe nach beruhen soll. 49

aa) Eine Rechtsgrundlage für den der Klägerin zugesprochenen Betrag ist nicht benannt worden und auch nicht ersichtlich. Sonderzahlungen pflegen tariflich in Manteltarifverträgen oder in gesonderten Tarifverträgen geregelt zu sein. Das Landesarbeitsgericht hat keine Ausführungen dazu gemacht, welcher Manteltarifvertrag oder sonstige Tarifvertrag aufgrund welchen Tatbestands für das Arbeitsverhältnis der Parteien Anwendung finden soll. Die an anderer Stelle der getroffenen Berufungsentscheidung genannten „Entgelttarifverträge“ enthalten offenbar weder eine eigene Regelung zu einem Anspruch auf eine Sonderzahlung noch nehmen sie Bezug auf einen Manteltarifvertrag. Jedenfalls hat das Landesarbeitsgericht einen solchen nicht erwähnt. 50

bb) Soweit es sich in seiner Begründung in diesem Zusammenhang darauf beruft, dies ergebe sich „aber auch aus der allgemeinen tarifvertraglichen Regelung“ (UA S. 17), bleibt auch diese ungenannt. 51

(1) Sollte hier Bezug auf einen Manteltarifvertrag genommen worden sein, hätte zumindest auch insoweit eine Herleitung seiner Verbindlichkeit für das Arbeitsverhältnis aus der arbeitsvertraglichen Verweisungsklausel erfolgen müssen. Dabei wäre zu beachten gewesen, dass der zum Zeitpunkt des Ver- 52

tragsschlusses der Parteien noch allgemeinverbindliche Manteltarifvertrag vom 20. September 1996 seinerseits wieder von bisher nicht behandelten Tarifvertragsparteien auf Arbeitgeberseite vereinbart worden ist, nämlich dem Einzelhandelsverband Nordrhein e.V. und dem Landesverband des Westfälisch-Lippischen Einzelhandels e.V. Soweit das Berufungsgericht, ohne dies näher darzulegen oder zu begründen, von der Anwendung eines Manteltarifvertrags im Streitzeitraum ausgegangen sein sollte, hätte daher eine Begründung dafür erfolgen müssen, ob und welcher Manteltarifvertrag anderer Tarifvertragsparteien von den Arbeitsvertragsparteien als für ihr Arbeitsverhältnis verbindlich vereinbart worden sein soll. Dabei hätte auch berücksichtigt werden müssen, 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.).

(2) Sollte die Bezugnahme dagegen als Hinweis auf einen gesonderten Tarifvertrag über eine Sonderzahlung gemeint gewesen sein, wäre auch hier die Feststellung des Datums des Tarifvertrags, der tarifvertragsschließenden Parteien und der Erfassung durch die arbeitsvertragliche Verweisungsklausel sowie der Erfüllung der Tatbestandsvoraussetzungen eines Sonderzahlungsanspruchs hinsichtlich Grund und Höhe erforderlich gewesen. 53

c) Mangels Benennung einer Anspruchsgrundlage kann das Revisionsgericht nicht erkennen, welche Voraussetzungen der Anspruch auf eine Sonderzahlung hat und ob - und in welcher Höhe - diese ggf. vorliegend erfüllt sind. 54

2. Auch für den gleichfalls im Antrag zu 1. enthaltenen und vom Landesarbeitsgericht zuerkannten Anspruch auf eine Sonderzahlung für den Monat Juni 2014, bei der es sich nach seinen tatbestandlichen Feststellungen um eine „Urlaubsvergütung“ handelt, ist eine Anspruchsgrundlage nicht ersichtlich. Dieser Anspruch wird im Berufungsurteil nur zuerkannt, aber in den Entscheidungsgründen nicht erwähnt. 55

C. Der Rechtsstreit ist nicht zu Endentscheidung reif, da es noch tatrichterlicher Feststellungen bedarf. 56

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. 57

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. 58

- II. Auch über die Zahlungsansprüche kann auf der Grundlage der bisherigen Tatsachenfeststellungen nicht abschließend entschieden werden. 59
1. Wie sich aus den oa. Ausführungen (*vgl. unter B II 2*) 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 erstreckt hat. Die dort ggf. vorgesehenen Anspruchsgrundlagen sind hinsichtlich der Erfüllung ihrer Tatbestandsmerkmale sodann auf den festgestellten Sachverhalt anzuwenden. 60
2. Sodann wird das Landesarbeitsgericht ggf. zu prüfen haben, in welcher Höhe Ansprüche auf Sonderzahlungen bestehen. 61
- a) Es wird daher zunächst Feststellungen zur Anspruchsgrundlage und zu den Anspruchsvoraussetzungen für die Sonderzahlungen zu treffen haben. Soweit in den Instanzen über einen „TV Sonderzahlungen“ gestritten worden ist, ohne dass der hierzu erbrachte Parteivortrag vom Landesarbeitsgericht tatbestandlich in Bezug genommen worden ist, wird ggf. zu präzisieren sein, um welchen Tarifvertrag welcher Tarifvertragsparteien es sich dabei handelt und inwieweit er von der vertraglich vereinbarten Verweisungsklausel überhaupt einbezogen worden ist, wozu von den Parteien offenbar unterschiedliche Auffassungen vertreten werden. Hierbei kann eine Rolle spielen, auf welcher Rechtsgrundlage die von der Beklagten bisher als „Sonderzahlungen“ charakterisierten Leistungen erbracht worden sind. Von der konkreten Gestaltung einer möglichen Anspruchsgrundlage wird auch abhängen, ob eine rückwirkende tarifliche Vergütungserhöhung auch zu einer rückwirkenden Erhöhung der Sonderzuwendung für November 2013 führt. 62

b) Soweit das Landesarbeitsgericht prüfen wird, ob der Arbeitsvertrag der Klägerin einen Tarifvertrag über eine Sonderzahlung oder zumindest die in diesem Tarifvertrag maßgeblichen Regelungen in Bezug nimmt, wird es dabei in Betracht zu ziehen haben, dass Ziff. 13 der Anlage zum Arbeitsvertrag der Parteien ua. eine die arbeitsvertraglichen Vereinbarungen ergänzende, zeitdynamische Bezugnahme auf die nach ihrem fachlichen, räumlichen und persönlichen Geltungsbereich für die Klägerin einschlägigen tarifvertraglichen Regelungen enthält. Danach gelten „ergänzend [...] die gesetzlichen und tarifvertraglichen Regelungen, ebenso wie die im Betrieb geltenden Betriebsvereinbarungen“. Diese Vereinbarung ist vom Landesarbeitsgericht bislang nur ergänzend zur Begründung der Annahme einer Dynamik für die in Bezug genommenen „Entgelttarifverträge“ herangezogen worden. 63

Die Frage der Erstreckung der arbeitsvertraglichen Verweisung kann nicht ohne Kenntnis des - hier vom Landesarbeitsgericht nicht festgestellten - vollständigen Inhalts des Arbeitsvertrags der Parteien beurteilt werden. Auch diesbezüglich wird es Feststellungen zu treffen haben. Ziff. 13 der Anlage zum Arbeitsvertrag der Parteien nimmt gerade nur „ergänzend“ auf die nach ihrem fachlichen, räumlichen und persönlichen Geltungsbereich für die Klägerin einschlägigen tarifvertraglichen Regelungen Bezug, dh. soweit sich im Arbeitsvertrag keine abweichende Regelung findet. 64

Creutzfeldt

Klose

Rinck

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

Mayr

Creutzfeldt