

Bundesarbeitsgericht
Vierter Senat

Urteil vom 1. Juli 2026
- 4 AZR 56/25 -
ECLI:DE:BAG:2026:010726.U.4AZR56.25.0

I. Arbeitsgericht Köln

Urteil vom 14. September 2023
- 14 Ca 2707/23 -

II. Landesarbeitsgericht Köln

Urteil vom 13. Januar 2025
- 5 Sa 574/23 -

Entscheidungsstichworte:

Gleichstellungsabrede - Abschluss eines sog. Neuvertrags - Vorliegen
einer rechtsgeschäftlichen Abrede

BUNDESARBEITSGERICHT



4 AZR 56/25

5 Sa 574/23

Landesarbeitsgericht
Köln

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
1. Juli 2026

URTEIL

Freitag, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Klägerin, Berufungsbeklagte und Revisionsklägerin,

pp.

Beklagte, Berufungsklägerin und Revisionsbeklagte,

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 1. Juli 2026 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Prof. Dr. Treber, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Dr. Rennpferdt, den Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Betz sowie die ehrenamtlichen Richterinnen Gey-Rommel und Günther für Recht erkannt:

1. Auf die Revision der Klägerin wird - unter deren Zurückweisung im Übrigen - das Urteil des Landesarbeitsgerichts Köln vom 13. Januar 2025 - 5 Sa 574/23 - im Kostenpunkt und insoweit aufgehoben, als das Landesarbeitsgericht auf die Berufung der Beklagten das Urteil des Arbeitsgerichts Köln vom 14. September 2023 - 14 Ca 2707/23 - teilweise abgeändert und die Anträge zu 1., zu 2. und zu 4. abgewiesen 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 dynamische Anwendbarkeit von Tarifverträgen sowie daraus folgende Differenzentgeltansprüche. 1

Die Klägerin ist seit dem 1. Juni 1997 bei der Beklagten, die ein Möbelhaus betreibt, und deren Rechtsvorgängerin auf Grundlage eines Arbeitsvertrags vom 24. Februar 1997 als Verkäuferin beschäftigt. In dem mit der Rechtsvorgängerin geschlossenen Arbeitsvertrag heißt es ua.: 2

„§1 Anstellung

Der Arbeitnehmer wird ab 01.06.1997 als Verkäuferin / P eingestellt.

Sein Aufgabengebiet umfaßt in erster Linie: Jugendzimmer

Auf Anforderung der Betriebsleitung sind auch andere Arbeiten zu übernehmen, gegebenenfalls ist der Arbeitnehmer bereit, sich in andere Abteilungen versetzen zu lassen.

Der jeweilige Manteltarifvertrag für den Einzelhandel sowie der Lohn- und Gehaltstarifvertrag für den Einzelhandel sind Inhalt dieses Anstellungsvertrages.

...

§4 Bezüge

Der Arbeitnehmer erhält ein monatliches Bruttogehalt in Höhe von z.Zeit: Fixum 1.100,-- DM.

Etwaige übertarifliche Lohn- und Gehaltsbestandteile einschließlich Provisionen und Prämien können jederzeit unter Einhaltung der vereinbarten Kündigungsfrist gekündigt werden.

Alle etwaigen freiwilligen Zulagen können bei Tarifänderung angerechnet werden. Einstufungen in eine höhere Beschäftigungs- oder Gehaltsgruppe werden grundsätzlich angerechnet.

Gegenüber dem Anspruch auf Zahlung einer Vergütung von Überstunden und Überstundenzuschlägen, kann mit einer übertariflichen Bezahlung, von dem Arbeitgeber jederzeit aufgerechnet werden.

...

§6 Sonstiges

Gehalt: Tarif-Gr. I/6

Es wird ein Fixum von DM 1.100,-- plus Provision und Staffelprämie gem. Betriebsvereinbarung gezahlt.

Während der Probezeit werden DM 4.400,-- garantiert.

Provisionen die DM 9.900,-- während der Probezeit übersteigen werden zusätzlich bezahlt.

Arbeitszeiten gem. Betriebsvereinbarung.

...“

Die Beklagte beendete ihre Mitgliedschaft im Arbeitgeberverband mit Ablauf des Jahres 2001. 3

Anlässlich des Wechsels der Klägerin in die Abteilung „Leuchten“ unterzeichneten die Parteien am 13. Mai 2013 ein in der Überschrift als „Arbeitsvertrag (Änderung)“ bezeichnetes Schreiben, welches ua. folgenden Inhalt hat: 4

„... wird folgende Änderung zum Arbeitsvertrag geschlossen:

I. **Tätigkeit**

1. Ab 01.06.2013 ist Frau Z in der Abteilung Leuchten tätig.

II. **Vertragsänderung**

1. Alle weiteren Bestandteile des bestehenden Arbeitsvertrages oder in späteren Vereinbarungen getroffenen Regelungen behalten ihre volle Gültigkeit.
2. Änderungen und Ergänzungen dieser Vertragsergänzung bedürfen zur Wirksamkeit der Schriftform; dies gilt auch für diese Schriftformklausel.
3. Sind oder werden einzelne Bestimmungen dieser Vertragsänderung unwirksam, so wird hierdurch die Wirksamkeit des Vertrages insgesamt nicht berührt. Die Arbeitsvertragsparteien verpflichten sich in diesem Fall, die ungültige Bestimmung durch eine ihr inhaltlich möglichst nahekommende Regelung zu ersetzen.
4. Die Änderung des Arbeitsvertrages wird in zweifacher Ausfertigung erstellt. Der Arbeitnehmer hat eine Ausfertigung erhalten.“

Für den Monat Februar 2023 erhielt die Klägerin nach der Entgeltabrechnung der Beklagten ein Gesamtbruttoentgelt iHv. 2.234,44 Euro, bestehend aus einer „Summe Garantie“ iHv. 1.986,00 Euro, einer „Inflationsausgleichspräm.“ iHv. 188,44 Euro sowie einer „Provision (Moonlight)“ iHv. 60,00 Euro.

5

Nach dem zwischen dem Handelsverband Nordrhein-Westfalen e.V. und der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft - ver.di (ver.di) geschlossenen Gehaltstarifvertrag für den Einzelhandel vom 8. Oktober 2021 (GTV) betrug das Gehalt für Angestellte der Gehaltsgruppe I (Angestellte mit einfacher kaufmännischer Tätigkeit) ab dem 6. Berufsjahr seit dem 1. Mai 2022 monatlich 2.832,00 Euro brutto.

6

Nach erfolgloser Geltendmachung des tariflichen Monatsentgelts mit Schreiben vom 5. April 2023 hat die Klägerin Klage erhoben und die Auffassung vertreten, der GTV und der zwischen denselben Tarifvertragsparteien geschlossene Manteltarifvertrag Einzelhandel Nordrhein-Westfalen (MTV) seien in ihrer jeweiligen Fassung auf ihr Arbeitsverhältnis aufgrund der zeitdynamischen Bezugnahmeklausel in § 1 Abs. 4 des Arbeitsvertrags anzuwenden. Diese sei im Änderungsvertrag vom 13. Mai 2013 erneut vereinbart worden und könne deshalb nicht mehr als Gleichstellungsabrede ausgelegt werden. Die Beklagte sei verpflichtet, die Differenz zwischen dem gezahlten Garantiebetrug und dem Tarifentgelt für die Monate Oktober 2022 bis April 2023 zu zahlen.

7

Die Klägerin hat beantragt,

8

1. festzustellen, dass der Gehaltstarifvertrag Einzelhandel Nordrhein-Westfalen, abgeschlossen zwischen dem Handelsverband Nordrhein-Westfalen e.V. und der Gewerkschaft ver.di, ab dem 1. Mai 2023 in seiner jeweils gültigen Fassung auf das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien anzuwenden ist;
2. festzustellen, dass der Manteltarifvertrag Einzelhandel Nordrhein-Westfalen, abgeschlossen zwischen dem Handelsverband Nordrhein-Westfalen e.V. und der Gewerkschaft ver.di, ab dem 1. Mai 2023 in seiner jeweils gültigen Fassung auf das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien anzuwenden ist;
3. festzustellen, dass die Beklagte verpflichtet ist, sie ab dem 1. Mai 2023 nach Gehaltsgruppe I ab dem sechsten Tätigkeitsjahr des Gehaltstarifvertrags Einzelhandel Nordrhein-Westfalen, abgeschlossen zwischen dem Handelsverband Nordrhein-Westfalen e.V. und der Gewerkschaft ver.di, zu vergüten;
4. die Beklagte zu verurteilen, an sie Differenzlohn für die Monate Oktober 2022 bis April 2023 iHv. insgesamt 5.922,00 Euro brutto zu zahlen.

Die Beklagte hat zur Begründung ihres Klageabweisungsantrags den Standpunkt eingenommen, der Arbeitsvertrag enthalte eine als Gleichstellungsabrede auszulegende Bezugnahme Klausel. Diese sei am 13. Mai 2013 nicht zum Gegenstand einer rechtsgeschäftlichen Willensbildung gemacht worden. Jedenfalls habe die Klägerin das Recht verwirkt, sich auf eine dynamische Bezugnahme zu berufen.

9

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Auf die Berufung der Beklagten hat das Landesarbeitsgericht die Klage abgewiesen. Mit ihrer Revision begehrt die Klägerin die Wiederherstellung der erstinstanzlichen Entscheidung.

10

Entscheidungsgründe

Die zulässige Revision ist hinsichtlich der Anträge zu 1., zu 2. und zu 4. begründet. Im Übrigen ist sie unbegründet.

11

- I. Die Revision der Klägerin ist entgegen der Ansicht der Beklagten zulässig. Das Rechtsmittel ist ordnungsgemäß begründet. 12
1. Zur ordnungsgemäßen Begründung der Revision müssen gemäß § 72 Abs. 5 ArbGG iVm. § 551 Abs. 3 Satz 1 Nr. 2 ZPO die Revisionsgründe angegeben werden. Bei Sachrügen sind diejenigen Umstände bestimmt zu bezeichnen, aus denen sich die Rechtsverletzung ergibt (§ 551 Abs. 3 Satz 1 Nr. 2 Buchst. a ZPO). Die Revisionsbegründung muss den Rechtsfehler des Landesarbeitsgerichts so aufzeigen, dass Gegenstand und Richtung des revisionsrechtlichen Angriffs erkennbar sind. Das erfordert eine Auseinandersetzung mit den tragenden Gründen der angefochtenen Entscheidung (*BAG 30. Oktober 2025 - 2 AZR 302/24 - Rn. 9; sh. auch 12. Januar 2021 - 4 AZR 271/20 - Rn. 10, jeweils mwN*). Hat das Berufungsgericht seine Entscheidung auf zwei voneinander unabhängige, selbstständig tragende rechtliche Erwägungen gestützt, muss die Revisionsbegründung beide Erwägungen angreifen. Andernfalls ist das Rechtsmittel insgesamt unzulässig (*BAG 3. Juli 2019 - 4 AZR 456/18 - Rn. 13 mwN*). 13
2. Diesen Anforderungen wird die Revisionsbegründung gerecht. 14
- a) Das Landesarbeitsgericht hat seine Entscheidung damit begründet, die Dynamik der vertraglichen Bezugnahme auf die Tarifverträge für den Einzelhandel Nordrhein-Westfalen habe mit Austritt der Beklagten aus dem Arbeitgeberverband am 31. Dezember 2001 geendet. Die Dynamik sei nicht aufgrund der Urkunde vom 13. Mai 2013 wiederaufgelebt. Die Parteien hätten mit dieser keine vertragliche Abrede getroffen (Erstbegründung). Selbst bei Annahme einer rechtsgeschäftlichen Vereinbarung bleibe es bei der statischen Verweisung auf die am 31. Dezember 2001 geltenden Fassungen. Mit der Bestimmung, alle weiteren Bestandteile des bestehenden Arbeitsvertrags oder in späteren Vereinbarungen getroffenen Regelungen behielten ihre volle Gültigkeit, hätten die Parteien nur den Willen zum Ausdruck gebracht, alles unverändert zu lassen. Die gegenteilige Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts berücksichtige dies nicht hinreichend und führe zu Zufallsergebnissen (Zweitbegründung). 15

b) Die Revisionsbegründung greift entgegen der Ansicht der Beklagten auch die Erstbegründung des Landesarbeitsgerichts an. Die Klägerin führt aus, eine nach Inkrafttreten der Schuldrechtsreform getroffene Regelung, alle anderen Vereinbarungen aus dem Arbeitsvertrag blieben unberührt, sei nach der höchstrichterlichen Rechtsprechung ein deutlicher Ausdruck dafür, dass eine zuvor vereinbarte Bezugnahmeklausel erneut zum Gegenstand der rechtsgeschäftlichen Willensbildung gemacht worden sei. Die streitgegenständliche Bestimmung sei vergleichbar. 16

II. Die Revision der Klägerin ist hinsichtlich der Anträge zu 1., zu 2. und zu 4. erfolgreich. Mit der Begründung des Landesarbeitsgerichts können die Anträge nicht abgewiesen werden. 17

1. Die Anträge zu 1., zu 2. und zu 4. sind zulässig. Für die begehrten Feststellungen, dass der GTV sowie der MTV seit dem 1. Mai 2023 auf das Arbeitsverhältnis der Parteien zeitdynamisch Anwendung finden, besteht das nach § 256 Abs. 1 ZPO erforderliche Feststellungsinteresse. 18

a) Nach ständiger Rechtsprechung des Senats kann die zeitdynamische Anwendbarkeit eines bestimmten Tarifvertrags Gegenstand einer Feststellungsklage sein (sog. Elementenfeststellungsklage). Eine entsprechende Feststellung ist geeignet, eine Vielzahl von Einzelfragen zu klären, die sich an dessen Anwendbarkeit knüpfen (*vgl. BAG 26. August 2015 - 4 AZR 719/13 - Rn. 10*). 19

b) Dem Feststellungsinteresse für den Antrag zu 1. steht der Streit der Parteien, ob die im Monat Februar 2023 geleistete Inflationsausgleichsprämie sowie die „Provision (Moonlight)“ auf den tariflichen Anspruch anzurechnen ist, nicht entgegen. Dieser Streit betrifft nicht den vom Feststellungsantrag erfassten Zeitraum. Es ist nicht ersichtlich, dass für die Zeit ab Mai 2023 weitere Rechtsstreitigkeiten über die zutreffende Höhe der Vergütung drohen. 20

2. Das Landesarbeitsgericht durfte die Anträge nicht mit der Begründung abweisen, § 1 Abs. 4 des Arbeitsvertrags verweise seit dem 31. Dezember 2001 statisch auf den GTV und den MTV in der zu diesem Zeitpunkt geltenden Fassung. 21

- a) Seine Annahme, die zeitliche Dynamik der vertraglichen Bezugnahme sei mit dem Austritt der Beklagten aus dem Arbeitgeberverband zum 31. Dezember 2001 entfallen, ist nicht frei von Rechtsfehlern. 22
- aa) Bei dem „Arbeitsvertrag für Angestellte“ vom 24. Februar 1997 handelt es sich bereits nach dem äußeren Erscheinungsbild um einen Formularvertrag, der nach den Regelungen über Allgemeine Geschäftsbedingungen auszulegen und dessen Auslegung durch das Landesarbeitsgericht in der Revisionsinstanz voll überprüfbar ist (*vgl. BAG 11. Dezember 2024 - 4 AZR 44/24 - Rn. 26*). 23
- bb) Die Auslegung von Verweisungsklauseln in Arbeitsverträgen hat sich in erster Linie an deren Wortlaut zu orientieren. Soweit ein Vertragspartner vom Wortlaut abweichende Regelungsziele verfolgt, können diese nur dann bei der Auslegung berücksichtigt werden, wenn sie für den anderen Vertragspartner mit hinreichender Deutlichkeit zum Ausdruck kommen. Eine einzelvertraglich vereinbarte dynamische Verweisung auf einen bestimmten Tarifvertrag ist jedenfalls dann, wenn eine Tarifgebundenheit des Arbeitgebers an den in Bezug genommenen Tarifvertrag nicht in einer für den Arbeitnehmer erkennbaren Weise zur auflösenden Bedingung der Vereinbarung gemacht worden ist, eine konstitutive Verweisungsklausel, die durch einen Verbandsaustritt des Arbeitgebers oder einen sonstigen Wegfall seiner Tarifgebundenheit nicht berührt wird - „unbedingte zeitdynamische Verweisung“ - (*BAG 18. April 2007 - 4 AZR 652/05 - Rn. 26, BAGE 122, 74*). 24
- cc) Eine Ausnahme gilt für Verweisungsklauseln in Arbeitsverträgen, die vor Inkrafttreten der Schuldrechtsreform zum 1. Januar 2002 abgeschlossen worden sind. Nach der früheren Rechtsprechung des Senats (*ausf. BAG 18. April 2007 - 4 AZR 652/05 - Rn. 29 ff., BAGE 122, 74; 14. Dezember 2005 - 4 AZR 536/04 - Rn. 24 ff., BAGE 116, 326*) galt die Auslegungsregel, dass es einem an die vertraglich in Bezug genommenen Tarifverträge tarifgebundenen Arbeitgeber nur darum ging, durch die Bezugnahme die nicht organisierten Arbeitnehmer mit den organisierten hinsichtlich der Geltung dieser Tarifverträge „gleichzustellen“. Eine solche Verweisung auf einen Tarifvertrag oder ein Tarifwerk in der jeweils geltenden Fassung wurde deshalb auch ohne weitere Anhaltspunkte im Vertragstext 25

oder den Begleitumständen bei Vertragsschluss einschränkend dahingehend ausgelegt, dass in den Inhalt der übereinstimmenden Willenserklärungen über den Wortlaut hinaus eine auflösende Bedingung hineingelesen wurde, nach der die Dynamik nur so weit reichte, wie dies bei einem tarifgebundenen Arbeitnehmer der Fall wäre; diese also dann endete, wenn der Arbeitgeber wegen Wegfalls der eigenen Tarifgebundenheit nicht mehr normativ an künftige Tarifentwicklungen gebunden war. Diese Auslegungsregel wendet der Senat aus Gründen des Vertrauensschutzes bei vor dem 1. Januar 2002 vereinbarten Bezugnahmeklauseln (sog. Altverträge) weiterhin an (*BAG 11. Dezember 2024 - 4 AZR 44/24 - Rn. 27 mwN*).

dd) Nach diesen Grundsätzen konnte das Landesarbeitsgericht nicht annehmen, die Dynamik der in § 1 Abs. 4 des Arbeitsvertrags vereinbarten Bezugnahme habe mit dem Wegfall der Tarifgebundenheit der Beklagten geendet. Seine Feststellungen rechtfertigen nicht dessen Annahme, es handele sich um eine sog. Gleichstellungsabrede iSd. früheren Rechtsprechung. 26

(1) Das Landesarbeitsgericht hat zutreffend angenommen, durch § 1 Abs. 4 des Arbeitsvertrags werde sowohl der MTV als auch der GTV zeitdynamisch in Bezug genommen. Soweit nicht auf den „jeweiligen“ Gehaltstarifvertrag verwiesen wird, führt dieser Umstand zu keinem anderen Ergebnis. Im Arbeitsvertrag wird kein konkretes Abschlussdatum hinsichtlich der in Bezug genommenen Tarifverträge genannt. In einem solchen Fall ist regelmäßig anzunehmen, dass die Tarifverträge in ihrer jeweiligen Fassung Anwendung finden sollen. Einer ausdrücklichen „Jeweiligkeits-Klausel“ bedarf es nicht (*BAG 11. Dezember 2024 - 4 AZR 44/24 - Rn. 30 mwN*). 27

(2) Der Arbeitsvertrag ist zwar vor dem 1. Januar 2002 geschlossen. Das allein führt allerdings entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts nicht zur Annahme einer sog. Gleichstellungsabrede. Das Berufungsgericht hat unberücksichtigt gelassen, dass der Arbeitsvertrag vom 24. Februar 1997 nicht von der Beklagten, sondern von deren Rechtsvorgängerin geschlossen worden ist. Es ist nicht festgestellt, dass die Rechtsvorgängerin der Beklagten im Zeitpunkt des Vertragsschlusses an die in Bezug genommenen Tarifverträge gebunden 28

war. Die Feststellung ist auch nicht deshalb entbehrlich, weil das Landesarbeitsgericht - in Übereinstimmung mit den Parteien - von einer Gleichstellungsabrede und vom Wegfall der Dynamik der Verweisung nach dem 31. Dezember 2001 ausgegangen ist. Daran ist der Senat nicht nach § 559 Abs. 2 ZPO gebunden. Es handelt sich um eine rechtliche Würdigung und nicht um eine Rechtstatsache (*vgl. dazu BAG 13. August 2019 - 1 AZR 213/18 - Rn. 31, BAGE 167, 264*).

b) Zudem haben die Parteien entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts mit dem „Arbeitsvertrag (Änderung)“ vom 13. Mai 2013 - und damit nach dem 31. Dezember 2001 - eine vertragliche Vereinbarung geschlossen und dabei zugleich die Bezugnahmeregelung in § 1 Abs. 4 des Arbeitsvertrags erneut vereinbart („Neuvertrag“). Diese verweist unabhängig davon, ob § 1 Abs. 4 des Arbeitsvertrags zunächst als Gleichstellungsabrede zu verstehen war, zeitdynamisch auf die genannten tariflichen Bestimmungen. 29

aa) Bei dem als „Arbeitsvertrag (Änderung)“ überschriebenen Dokument vom 13. Mai 2013 handelt es sich um eine vertragliche Abrede. 30

(1) Verträge kommen durch auf einen Vertragsschluss gerichtete, einander entsprechende Willenserklärungen zustande, indem ein Antrag (§ 145 BGB, „Angebot“) der einen Vertragspartei gemäß den §§ 146 bis 149 BGB von der anderen Vertragspartei angenommen wird. Eine Willenserklärung ist eine Äußerung, die auf die Herbeiführung eines rechtsgeschäftlichen Erfolgs gerichtet ist. Ob eine Äußerung oder ein Verhalten als Willenserklärung zu verstehen ist, ist durch Auslegung zu ermitteln. Nach §§ 133, 157 BGB sind Willenserklärungen und Verträge so auszulegen, wie die Parteien sie nach Treu und Glauben unter Berücksichtigung der Verkehrssitte verstehen mussten, wobei vom Wortlaut auszugehen ist. Zur Ermittlung des wirklichen Willens der Parteien sind auch die außerhalb der Vereinbarung liegenden Umstände einzubeziehen, soweit sie einen Schluss auf den Sinngehalt der Erklärung zulassen. Vor allem sind die bestehende Interessenlage und der mit dem Rechtsgeschäft verfolgte Zweck zu berücksichtigen. Diese Grundsätze sind auch anzuwenden bei der Frage, ob ein bestimmtes willentliches Verhalten eine Willenserklärung darstellt (*st. Rspr., sh.* 31

etwa BAG 3. Juli 2019 - 4 AZR 312/18 - Rn. 21 mwN; 19. März 2019 - 9 AZR 881/16 - Rn. 16).

- (2) Es kann dahinstehen, ob es sich bei den in dem „Arbeitsvertrag (Änderung)“ enthaltenen Bestimmungen um typische Erklärungen handelt, die einer uneingeschränkten revisionsgerichtlichen Kontrolle unterliegen, oder nichttypische Erklärungen vorliegen, die vom Revisionsgericht nur daraufhin überprüft werden, ob das Berufungsgericht Auslegungsregeln (§§ 133, 157 BGB) verletzt, gegen Denkgesetze und Erfahrungssätze verstoßen oder wesentliche Tatsachen unberücksichtigt gelassen hat (zum Prüfungsmaßstab vgl. st. Rspr., zB BAG 19. Dezember 2018 - 7 AZR 70/17 - Rn. 24, BAGE 164, 370). Die Auslegung des Landesarbeitsgerichts, die Parteien hätten keine vertragliche Abrede geschlossen, hält auch einer eingeschränkten revisionsrechtlichen Überprüfung nicht stand. 32
- (a) Das Landesarbeitsgericht ist nicht von den Auslegungsgrundsätzen der §§ 133, 157 BGB ausgegangen, sondern hat unzutreffend angenommen, die für die Auslegung Allgemeiner Geschäftsbedingungen iSv. §§ 305 ff. BGB geltenden Grundsätze seien für die Klärung der Frage maßgebend, ob sich die Parteien auf eine Vertragsänderung verständigt haben. 33
- (b) Die Annahme des Berufungsgerichts, die Bestimmungen unter II des „Arbeitsvertrags (Änderung)“ enthielten keine Vertragsänderung, setzt sich über den Vertragswortlaut hinweg, lässt die Gestaltung des Dokuments unberücksichtigt und beachtet nicht, dass die in II.3 vorgesehene Verpflichtung einen Vertrag erfordert. 34
- (c) Der Senat kann die Auslegung, ob das Dokument vom 13. Mai 2013 eine Willenserklärung darstellt, selbst vornehmen, wenn - wie vorliegend - das Landesarbeitsgericht den erforderlichen Sachverhalt vollständig festgestellt hat und kein weiteres tatsächliches Vorbringen der Parteien zu erwarten ist (vgl. zur Auslegung von Willenserklärungen BAG 13. Dezember 2023 - 5 AZR 168/23 - Rn. 17). 35

- (aa) Bereits die Ausgestaltung des Dokuments spricht für die Annahme, dass es sich um einen Änderungsvertrag zum Arbeitsvertrag handelt. Das mit „Arbeitsvertrag (Änderung)“ bezeichnete Schreiben war von beiden Arbeitsvertragsparteien zu unterschreiben. Weiterhin war vorgesehen, dass beide Parteien eine Ausfertigung davon erhalten. 36
- (bb) Der Wortlaut der Bestimmungen bestätigt die Annahme eines Rechtsbindungswillens der Parteien. Im Anschluss an die Überschrift heißt es, dass „folgende Änderung zum Arbeitsvertrag geschlossen“ wird. Weiterhin ist in dem „Arbeitsvertrag (Änderung)“ von „Vertragsergänzung“, „Vertragsänderung“ und der „Änderung des Arbeitsvertrages“ die Rede. 37
- bb) Die ursprüngliche Bezugnahmeklausel im Arbeitsvertrag von 1997 ist Gegenstand des Änderungsvertrags. 38
- (1) Bei einer nach dem 31. Dezember 2001 vereinbarten Änderung eines von einem Arbeitgeber vor dem 1. Januar 2002 geschlossenen „Altvertrags“ kommt es für die Beurteilung, ob die Auslegungsmaßstäbe für „Neu-“ oder für „Altverträge“ maßgebend sind, darauf an, ob die vertragliche Bezugnahmeregelung in der nachfolgenden Vertragsänderung zum Gegenstand der rechtsgeschäftlichen Willensbildung der beteiligten Vertragsparteien gemacht worden ist (*BAG 18. November 2009 - 4 AZR 514/08 - Rn. 23 bis 25, BAGE 132, 261*). Die „Wiederbelebung“ der Dynamik hängt damit entgegen der Ansicht des Landesarbeitsgerichts nicht von Ereignissen ab, die in keinem Zusammenhang mit der Bezugnahme auf Tarifverträge stehen. 39
- (2) Zwar führt allein eine Vertragsänderung nicht notwendig dazu, dass zugleich stets alle vertraglichen Regelungen des ursprünglichen Arbeitsvertrags erneut vereinbart oder bestätigt würden. Ob eine solche Abrede gewollt ist, ist anhand der konkreten Vertragsänderung unter Berücksichtigung der Umstände des Einzelfalls zu beurteilen (*BAG 19. Oktober 2011 - 4 AZR 811/09 - Rn. 27*). Allerdings ist im Grundsatz von übereinstimmenden Willenserklärungen hinsichtlich des gesamten Vertragsinhalts auszugehen. Soll einem Teil des Inhalts keine rechtsgeschäftliche Wirkung zukommen, sondern es sich nur um eine deklaratorische 40

torische Angabe in Form einer sog. Wissenserklärung handeln, muss dies im Vertrag deutlich zum Ausdruck kommen (*BAG 13. Mai 2020 - 4 AZR 528/19 - Rn. 26*).

(3) Ein deutlicher Ausdruck dafür, dass eine zuvor bestehende Verweisklausel erneut zum Gegenstand der rechtsgeschäftlichen Willensbildung der Vertragsparteien gemacht worden ist und die Parteien trotz der geänderten Gesetzeslage auch nach dem Inkrafttreten des Gesetzes zur Modernisierung des Schuldrechts am 1. Januar 2002 ausdrücklich an den zuvor getroffenen Abreden festhalten, liegt beispielsweise in der ausdrücklichen Erklärung, dass „alle anderen Vereinbarungen aus dem Anstellungsvertrag unberührt bleiben“ (*vgl. BAG 30. Juli 2008 - 10 AZR 606/07 - Rn. 49, BAGE 127, 185*). Eine solche Regelung hindert die Annahme eines „Altvertrags“ und eine Rechtsfolgenkorrektur unter dem Gesichtspunkt des Vertrauensschutzes (*BAG 18. November 2009 - 4 AZR 514/08 - Rn. 25, BAGE 132, 261*). Entsprechendes gilt für Vereinbarungen wie „[a]lle übrigen Vertragsbedingungen würden unverändert bleiben“ (*BAG 27. März 2018 - 4 AZR 208/17 - Rn. 30 f.*), „[w]eitere Paragraphen des Arbeitsvertrages ... bleiben unberührt“ (*vgl. BAG 7. Dezember 2016 - 4 AZR 414/14 - Rn. 33*) oder „[a]lle anderen Bestimmungen des Arbeitsvertrages gelten unverändert fort“ (*vgl. BAG 20. Juni 2018 - 4 AZR 371/15 - Rn. 31; 27. März 2018 - 4 AZR 151/15 - Rn. 30; 21. Oktober 2015 - 4 AZR 649/14 - Rn. 34; 13. Mai 2015 - 4 AZR 244/14 - Rn. 28*).

41

(4) Die vom Landesarbeitsgericht angeführten Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts vom 24. August 2011 (- 4 AZR 717/10 -) und 19. Oktober 2011 (- 4 AZR 811/09 -), in denen ein „Neuvertrag“ verneint wurde, stehen nicht im Widerspruch zur Rechtsprechung des Senats. In diesen waren jeweils die „bisherigen Arbeitsbedingungen“ der Bezugspunkt, bei denen es bleiben sollte. Zudem ergab sich in diesen Fällen aus weiteren Umständen, dass eine dynamische Bezugnahme nicht vereinbart werden sollte (*BAG 24. August 2011 - 4 AZR 717/10 - Rn. 39; 19. Oktober 2011 - 4 AZR 811/09 - Rn. 35*).

42

- (5) Die Parteien haben mit Abschluss des Änderungsvertrags vom 13. Mai 2013 die Bezugnahmeregelung in § 1 Abs. 4 des Arbeitsvertrags zum Gegenstand ihrer rechtsgeschäftlichen Willensbildung gemacht. 43
- (a) In dem „Arbeitsvertrag (Änderung)“ heißt es einleitend, dass „folgende Änderung zum Arbeitsvertrag geschlossen“ wird. Im Abschnitt II - „Vertragsänderung“ - wird unter 1 bestimmt, dass alle weiteren Bestandteile des bestehenden Arbeitsvertrags ihre volle Gültigkeit behalten. Damit werden alle Bestimmungen des ursprünglichen Arbeitsvertrags mit Ausnahme des unter I geregelten Tätigkeitsbereichs der Klägerin und damit auch die Bezugnahmeklausel in § 1 Abs. 4 des Arbeitsvertrags erfasst. Damit haben die Parteien diese erneut vereinbart. Soweit das Landesarbeitsgericht ausführt, es überzeuge nicht, wenn die Erklärung, es solle „alles beim Alten“ verbleiben, zur dynamischen Anwendbarkeit der Tarifverträge führe, verkennt es bereits den Inhalt des „Arbeitsvertrags (Änderung)“, der keine solche Vereinbarung („alles beim Alten“) enthält. 44
- (b) Anhaltspunkte dafür, bei der Regelung in II.1 habe es sich lediglich um eine deklaratorische Angabe in Form einer sog. Wissenserklärung gehandelt, ergeben sich weder aus dem Wortlaut der Erklärung noch aus den gesamten Begleitumständen. 45
- (aa) Den Bestimmungen unter II.2 und II.3, die Vereinbarungen betreffend den Änderungsvertrag selbst enthalten, lässt sich nicht entnehmen, dass dem Inhalt in II.1 nur deklaratorischer Charakter zukommen soll. Gleiches gilt für die Ziff. II.4, auch wenn diese selbst nur Wissenserklärungen enthält. 46
- (bb) Der Umstand, dass der Änderungsvertrag anlässlich des Wechsels der Klägerin in die Abteilung Leuchten geschlossen wurde, gebietet nicht das Verständnis, der Regelung unter II.1 komme nur deklaratorischer Charakter zu. 47
- (cc) Der Einwand der Beklagten, sie habe den Betriebsrat informiert, dass das Gehalt der Klägerin durch die Versetzung unverändert bleibe, ist ohne Erfolg. Es ist schon nicht ersichtlich, dass die Klägerin von dieser Unterrichtung Kenntnis erlangt hat. 48

(dd) Die bloße Behauptung der Beklagten, die Klägerin habe im Zeitpunkt des Zugangs des Schreibens der Beklagten deren tatsächlichen Willen gekannt, es solle nur eine Versetzungsvereinbarung getroffen werden, ist unsubstantiiert. Sie steht zudem im Widerspruch zum Inhalt des Vertrags vom 13. Mai 2013. 49

(c) Soweit die Beklagte schließlich geltend macht, die Klägerin habe angesichts des Umstands, dass sie bei Vertragsschluss seit mehreren Jahren nicht mehr an die Tarifverträge des Einzelhandels gebunden gewesen sei und diese seither nur statisch angewendet habe, nicht annehmen dürfen, nunmehr solle wieder eine dynamische Anwendung stattfinden, führt zu keinem anderen Ergebnis. Entscheidend ist, ob eine Partei aus dem Erklärungsverhalten der anderen Seite schließen durfte, dass es sich um eine vertragliche Vereinbarung und nicht um eine bloß deklaratorische Bestimmung handelt. 50

(d) Die fehlende Weitergabe von Tarifloohnerhöhungen durch die Beklagte im Anschluss an den Änderungsvertrag sowie die jahrelange unterbliebene Geltendmachung durch die Klägerin (*zur Berücksichtigung der tatsächlichen Vertragsdurchführung bei der Vertragsauslegung vgl. BAG 1. Juni 2022 - 7 AZR 151/21 - Rn. 22*) sind bloße Unterlassungen. Ein „bloßes Nichtstun“ kann vielerlei Gründe haben. Aus ihm können nicht in gleichem Maße Rückschlüsse auf den Vertragswillen gezogen werden, wie aus einer jahrelangen dynamischen Weitergabe der jeweiligen Tarifloohnerhöhungen. Der Erfüllung einer (vermeintlich) eigenen Verpflichtung durch positives Tun wird regelmäßig eine eingehendere und kritischere Prüfung des Bestehens der Verpflichtung durch den Leistenden vorangegangen sein als der fehlenden Erfüllung durch den Verpflichteten. Gerade bei zweifelhafter Vertragslage liegt die Annahme einer schlicht vertragswidrigen Nichtleistung wesentlich näher als die einer notfalls überobligatorischen Leistung. Hinsichtlich der fehlenden Geltendmachung von Ansprüchen durch die Klägerin sind außerdem - wie das Landesarbeitsgericht zutreffend erkannt hat - unterschiedliche Motive denkbar (*vgl. auch BAG 20. Juni 2018 - 4 AZR 371/15 - Rn. 36*). 51

3. Die Rechtsfehler des Landesarbeitsgerichts führen nach § 562 Abs. 1, § 563 Abs. 1 Satz 1 ZPO insoweit zur Aufhebung des Berufungsurteils. Ob die Anträge begründet sind, kann der Senat auf der Grundlage der getroffenen Fest- 52

stellungen nicht abschließend beurteilen. Dies führt insoweit zur Zurückverweisung der Sache an das Landesarbeitsgericht.

a) Das Vorbringen der Klägerin ist bisher unschlüssig. Sie hat nicht darge- 53
tan, dass der GTV und der MTV vertraglich in Bezug genommen sind. Der ver-
traglichen Bezugnahmeklausel auf den „Manteltarifvertrag für den Einzelhandel“
und auf den „Lohn- und Gehaltstarifvertrag für den Einzelhandel“ lässt sich das
nicht entnehmen.

aa) Vorliegend kann zwar auch ohne Angabe des räumlichen Geltungsbe- 54
reichs davon ausgegangen werden, dass sich die Klausel auf Flächentarifver-
träge für den Einzelhandel im Land Nordrhein-Westfalen bezieht. Der Arbeitsort
der Klägerin befindet sich in Nordrhein-Westfalen. Zudem ist gerichtsbekannt,
dass es keine bundesweiten Tarifverträge für den Einzelhandel gibt (*vgl. BAG*
11. Juli 2018 - 4 AZR 533/17 - Rn. 24, BAGE 163, 175).

bb) Der Bezugnahmeklausel lässt sich allerdings mangels Angaben zu den 55
tarifschließenden Parteien derzeit nicht entnehmen, welche Tarifverträge erfasst
werden sollen (*vgl. BAG 25. Januar 2017 - 4 AZR 522/15 - Rn. 34*). Der gerichts-
bekannte Umstand, dass die vom Einzelhandelsverband Nordrhein-Westfalen
e.V. auf der einen und der Gewerkschaft Handel, Banken und Versicherungen
im DGB, Landesbezirksleitung Nordrhein-Westfalen sowie der Deutschen Ange-
stellten-Gewerkschaft, Landesverband Nordrhein-Westfalen, auf der anderen
Seite geschlossenen Vergütungstarifverträge im Einzelhandel in Nordrhein-
Westfalen (Gehaltstarifvertrag/Lohntarifvertrag) bis zum 31. März 2000 und der
Manteltarifvertrag für den Einzelhandel in Nordrhein-Westfalen bis zum 31. März
2003 allgemeinverbindlich waren (*vgl. BAG 25. Januar 2017 - 4 AZR 522/15 -*
aaO), führt nicht zwingend zu der Annahme, die vertragliche Bezugnahme be-
ziehe sich auf von diesen Tarifvertragsparteien geschlossene Tarifverträge. Zu-
dem ist nicht dargelegt, dass es sich bei dem GTV und dem MTV um die Folge-
tarifverträge der ursprünglich in Bezug genommenen Tarifverträge handelt (*vgl.*
dazu BAG 25. Januar 2017 - 4 AZR 522/15 - Rn. 35).

Die Gerichte sind nach § 293 ZPO nicht verpflichtet, die maßgebenden 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, nicht aber, wenn die Anwendung eines Tarifvertrags - wie hier - ausschließlich auf einer individualvertraglichen Vereinbarung beruht (*BAG 12. Juni 2024 - 4 AZR 334/22 - Rn. 41*). 56

b) Dieser Umstand ist bislang weder von den Parteien erörtert worden noch hat das Landesarbeitsgericht darauf hingewiesen. Das führt im Hinblick auf die Wahrung des Anspruchs der Klägerin auf rechtliches Gehör (*Art. 103 Abs. 1 GG*) und zur Gewährleistung eines fairen Verfahrens zur Zurückverweisung der Sache an das Landesarbeitsgericht (*vgl. BAG 1. Dezember 2020 - 9 AZR 102/20 - Rn. 84, BAGE 173, 111; 7. Februar 2019 - 6 AZR 84/18 - Rn. 30*). 57

c) Das Landesarbeitsgericht wird - nachdem es den Parteien Gelegenheit zu weitergehendem Vorbringen gegeben hat - zunächst zu prüfen haben, ob der GTV und der MTV von der Bezugnahmeregelung in § 1 Abs. 4 des Arbeitsvertrags erfasst sind, und dazu die erforderlichen Feststellungen treffen müssen. 58

d) Sollte sich das Arbeitsverhältnis nach dem GTV bestimmen, wird das Landesarbeitsgericht hinsichtlich der beanspruchten Vergütung Folgendes zu beachten haben: 59

aa) Dem geltend gemachten Anspruch steht § 4 Abs. 1 Satz 1 des Arbeitsvertrags nicht entgegen. Bei dieser Bestimmung handelt es sich entgegen der Ansicht der Beklagten nicht um eine eigenständige Vergütungsregelung, sondern um eine deklaratorische Wiedergabe des wesentlichen Inhalts einer Betriebsvereinbarung. 60

(1) Während eine arbeitsvertragliche Bezugnahme auf Tarifverträge konstitutive Wirkung hat, kommt einem Hinweis auf die Geltung von Betriebsvereinbarungen wegen der Geltungsanordnung in § 77 Abs. 4 BetrVG regelmäßig nur deklaratorischer Charakter zu. Dem Umstand, dass die Arbeitsvertragsparteien die einschlägige Betriebsvereinbarung in Bezug genommen haben, kommt daher für 61

die Auslegung der Bezugnahme auf die Tarifverträge keine Bedeutung zu (BAG 11. Dezember 2024 - 4 AZR 44/24 - Rn. 34 mwN).

(2) Danach hat § 4 Abs. 1 Satz 1 des Arbeitsvertrags - ebenso wie die Verweisung auf die Betriebsvereinbarung zur Arbeitszeit in § 6 - nur deklaratorischen Charakter. 62

(a) § 4 Abs. 1 Satz 1 des Arbeitsvertrags bestimmt zwar, dass der Arbeitnehmer „ein monatliches Bruttogehalt in Höhe von z.Zeit: Fixum 1.100,-- DM“ erhält. Aus § 6 des Arbeitsvertrags ergibt sich jedoch, dass das „Fixum ... plus Provision und Staffelpremie gem. Betriebsvereinbarung“ gezahlt wird. Die von der Beklagten vorgelegte Betriebsvereinbarung 2/92 sieht für Arbeitnehmer im Verkauf, die auf Provisionsbasis arbeiten, und für Provisionsverkäufer ein Fixum iHv. 1.100,00 DM zuzüglich näher bestimmter Provisionen vor. § 4 Abs. 1 des Arbeitsvertrags gibt diesen Inhalt der Betriebsvereinbarung nur deklaratorisch wieder. 63

(b) Dieses Verständnis wird durch die weiteren Bestimmungen des Arbeitsvertrags bestätigt. Aus der Angabe „Gehalt: Tarif-Gr. I/6“ in § 6 des Arbeitsvertrags folgt, dass sich das Gehalt nach den tariflichen Regelungen bestimmen soll. § 4 Abs. 1 Satz 2 des Arbeitsvertrags, nach welchem etwaige übertarifliche Lohn- und Gehaltsbestandteile einschließlich Provisionen und Prämien jederzeit unter Einhaltung der vereinbarten Kündigungsfrist gekündigt werden können, lässt sich entnehmen, dass zumindest die tarifliche Vergütung zu zahlen ist. Die Anrechnungsregelung in § 4 Abs. 1 Satz 3 des Arbeitsvertrags ergibt nur Sinn, wenn Tarifänderungen eine Auswirkung auf die Vergütung haben können. Gleiches gilt für den nachfolgenden Satz 4. Danach werden Einstufungen in eine höhere Beschäftigungs- oder Gehaltsgruppe grundsätzlich angerechnet. 64

bb) Im Zeitraum von Oktober 2022 bis April 2023 betrug das Tabellenentgelt 2.832,00 Euro brutto. Unstreitig hat die Beklagte in diesen Monaten ein Gehalt iHv. 1.986,00 Euro brutto gezahlt. Hinsichtlich weitergehender - behaupteter - Zahlungen wird deren Erfüllungswirkung zu prüfen und dabei zu berücksichtigen sein, dass das monatliche Fixum nach § 10 Abs. 6 Satz 1 MTV mindestens dem 65

monatlichen Tarifgehalt entsprechend muss, wenn ein Arbeitnehmer verschiedene Arten von Vergütungen (Fixum und Provision) erhält (*vgl. zu einer solchen Tarifbestimmung BAG 19. Januar 2000 - 4 AZR 814/98 - zu 3 der Gründe, BAGE 93, 229*). Nach § 10 Abs. 6 Satz 2 MTV sind Einzelheiten in Betriebsvereinbarungen zu regeln. Ziff. 8 Abs. 1 der Betriebsvereinbarung 2/92 bestimmt, dass jeder Mitarbeiterin das entsprechende Tarifgehalt der Tarifgruppe G I des jeweils gültigen Tarifvertrags des Einzelhandels für Nordrhein-Westfalen zuzüglich 200,00 DM garantiert wird.

e) Dem Anspruch der Klägerin steht schließlich nicht der Einwand der Verwirkung entgegen. Soweit sich die Beklagte auf die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zur Verwirkung des Widerspruchsrechts gemäß § 613a Abs. 6 BGB nach Ablauf einer „Regelfrist von sieben Jahren“ stützt (*BAG 28. Februar 2019 - 8 AZR 201/18 - Rn. 66 ff., 82, BAGE 166, 54; 24. August 2017 - 8 AZR 265/16 - Rn. 26, 30, BAGE 160, 70*), ist diese nicht auf den vorliegenden Fall übertragbar. Bei dem Widerspruchsrecht nach § 613a Abs. 6 BGB handelt es sich um ein einseitiges - bei zutreffender Unterrichtung befristetes - Gestaltungsrecht anlässlich des Übergangs eines Arbeitsverhältnisses infolge eines Betriebsübergangs. Die vereinbarte dynamische Verweisung auf Tarifverträge ist demgegenüber Bestandteil der vertraglichen Grundlage. Es spricht viel dafür, dass nur konkrete Rechte und - konkrete, wiederkehrende - Leistungen aus einem vertraglichen Dauerschuldverhältnis verwirken können, nicht aber deren vertragliche Grundlage selbst (*sh. bereits BAG 20. Juni 2018 - 4 AZR 371/15 - Rn. 45 mwN*). Jedenfalls müssen besondere Umstände sowohl im Verhalten des Berechtigten als auch des Verpflichteten hinzutreten (Umstandsmoment), die es rechtfertigen, die späte Geltendmachung des Rechts als mit Treu und Glauben unvereinbar und für den Verpflichteten als unzumutbar anzusehen. Dafür fehlt es nach dem bisherigen Vorbringen an Anhaltspunkten. 66

III. Hinsichtlich des Antrags zu 3. ist die Revision unbegründet. Das Landesarbeitsgericht hat diesen im Ergebnis zu Recht abgewiesen. Der Feststellungsantrag ist allerdings entgegen dessen Auffassung bereits unzulässig. 67

1. Dem Antrag fehlt das nach § 256 Abs. 1 ZPO erforderliche Feststellungs- 68
interesse. Mit der Entscheidung über den Antrag zu 1. wird die zwischen den
Parteien streitige Frage geklärt, ob die Klägerin nach dem GTV in der jeweiligen
Fassung zu vergüten ist. Über die Eingruppierung der Klägerin (Gehaltsgruppe I,
6. Berufsjahr) besteht zwischen den Parteien kein Streit. Der weitergehende
Streit, welchen im Februar 2023 erbrachten Zahlungen hinsichtlich des tariflichen
Entgeltanspruchs Erfüllungswirkung zukommt, wird durch die begehrte Feststel-
lung nicht beseitigt.

2. Der Antrag ist auch nicht als Zwischenfeststellungsklage iSd. § 256 69
Abs. 2 ZPO zulässig (*zu deren Voraussetzungen vgl. etwa BAG 7. Februar 2019*
- 6 AZR 84/18 - Rn. 18). Zwar ist der Zahlungsantrag als Hauptklage anhängig.
Der Feststellungsantrag ist darauf gerichtet, die Vergütungspflicht nach Gehalts-
gruppe I, 6. Berufsjahr als Element dieser Gesamtentscheidung zu verselbstän-
digen und mit eigener Rechtskraft zu versehen. Für einen solchen Antrag besteht
jedoch aufgrund der unter III 1 (*Rn. 68*) genannten Gründe kein Rechtsschutzbe-
dürfnis.

Treber

Betz

M. Rennpferdt

S. Gey-Rommel

Günther