

Arbeitsvertragsrecht/Tarifvertragsrecht

»DB1258090

## Bezugnahme auf Tarifvertrag im Arbeitsvertrag

Bedingte zeitdynamische Verweisungsklausel

Die Auslegung des Inhalts von Bezugnahme Klauseln auf Tarifverträge wird in der praktischen Beratung insbesondere unter zwei Gesichtspunkten relevant: Welche Folgen hat ein möglicher Verbandsaustritt? Was gilt bei einem Betriebsübergang? Von der Beantwortung dieser Fragen hängt ab, ob sich ein Verbandsaustritt lohnt oder wie eine Harmonisierung von Arbeitsvertragsbedingungen nach Betriebsübergang bewerkstelligt werden kann. Mit dem vorliegenden Urteil hat das BAG eine überzeugende Antwort für eine häufig anzutreffende Formulierung einer Bezugnahme Klausel gegeben.

BAG, Urteil vom 05.07.2017 – 4 AZR 867/16

**RA/FAArbR Dr. Matthias Köhler, LL.M. (Sydney)** ist tätig bei Baker & McKenzie in Berlin.

**Kontakt:** [autor@der-betrieb.de](mailto:autor@der-betrieb.de)

### I. Sachverhalt

In dem im Jahr 1992 abgeschlossenen Arbeitsvertrag findet sich u.a. folgende Regelung:

*„Es gelten die Bestimmungen der für den Einsatzort einschlägigen Tarifverträge für die Beschäftigten im Einzelhandel – soweit sie für H verbindlich sind – sowie etwaige Betriebsvereinbarungen/-ordnungen in ihrer jeweils geltenden Fassung.“*

In den folgenden Jahren, zuletzt in 2006, schlossen die Arbeitsvertragsparteien Änderungsvereinbarungen zum bestehenden Arbeitsvertrag. Die Bezugnahme Klausel blieb allerdings unverändert. Die Rechtsvorgängerin der Beklagten trat zum 31.12.2011 aus dem Arbeitgeberverband „Rheinischer Einzelhandels- und Dienstleistungsverband“ aus. Mit Wirkung zum 01.01.2013 ging das Arbeitsverhältnis der Klägerin im Rahmen eines Betriebsübergangs auf die Beklagte über. Diese war nicht tarifgebundenes Mitglied eines Arbeitgeberverbands.

Die Arbeitnehmerin machte mit der Klage Ansprüche aus einem in 2013 abgeschlossenen Tarifvertrag für die Beschäftigten im Einzelhandel geltend. Sie hatte vor dem Arbeitsgericht Erfolg, das LAG wies ihre Klage dagegen ab.

### II. Entscheidung

Das BAG folgte mit seiner Entscheidung dem Urteil des LAG. Dieses habe die Klausel zu Recht als bedingte zeitdynamische Verweisung ausgelegt, weshalb mit dem Austritt der früheren Arbeitgeberin zum 31.12.2011 über die Nachbindung (§ 3 Abs. 3 TVG) nur noch die zum 31.12.2011 geltenden Tarifverträge auf das Arbeitsverhältnis anwendbar gewesen wären. Nach diesem Zeitpunkt abgeschlossene Tarifverträge fänden auf das Arbeitsverhältnis dagegen keine Anwendung. Der Gleichstellungszweck komme in einer Bezugnahme Klausel jedenfalls dann ausreichend zum Ausdruck, wenn der Zweck und die Folgen in der Regelung eindeutig beschrieben seien. Die Aufnahme der Normen des TVG zur Tarifbindung seien dagegen für die Vereinbarung einer Gleichstellungsabrede nicht zwingend erforderlich. Durch das Wort „verbindlich“ werde hinreichend deutlich zum Ausdruck gebracht, dass für die Anwendung der einschlägigen tarifvertraglichen Regelungen Voraussetzung eine unabhängig vom Arbeitsvertrag bestehende Bindung der Arbeitgeberin an den fraglichen Tarifvertrag sei.

### III. Praxishinweise

Die Begründung des BAG überzeugt absolut. Der Arbeitgeber hat mit vorliegender Klausel zum Ausdruck gebracht, dass mit dieser nur die Gleichstellung nicht tarifgebundener Arbeitnehmer mit Gewerkschaftsmitgliedern bezweckt werden soll. Zur Vermeidung langwieriger gerichtlicher Auseinandersetzungen und unter Berücksichtigung der Tatsache, dass es sich jeweils um Kollektivtatbestände handelt, weshalb regelmäßig mehr als nur ein Arbeitsverhältnis von der Auslegung einer Bezugnahme Klausel betroffen ist, empfiehlt sich die Aufnahme einer ausführlicheren Regelung in den Arbeitsvertrag, auch wenn dieser dadurch (noch) umfangreicher wird. Eine transparente Regelung könnte in etwa wie folgt formuliert werden:

#### Musterformulierung

„Auf das Arbeitsverhältnis finden die Tarifverträge der ... [Industriezweig] in der jeweils gültigen Fassung Anwendung. Es besteht Einigkeit darüber, dass die Bezugnahme nur so lange gilt, wie der Arbeitgeber unmittelbar und zwingend an diese Tarifverträge gebunden ist. Entfällt die unmittelbare und zwingende Wirkung, gelten die Tarifverträge statisch in der zuletzt unmittelbar und zwingend beim Arbeitgeber geltenden Fassung fort, soweit sie nicht durch andere Abmachungen ersetzt werden.“

Die in den Arbeitsverträgen im Unternehmen existierenden Bezugnahme Klauseln sollten regelmäßig überprüft und nach Möglichkeit vereinheitlicht werden. Damit sollte nicht erst vor einem geplanten Verbandsaustritt, Betriebsübergang o.ä. begonnen werden. Nur so lässt sich die notwendige Flexibilität erhalten bzw. herstellen. Im Rahmen von Transaktionen kommt es nicht selten vor, dass ein (potenzieller) Erwerber in einem Unternehmen drei Bezugnahme Klauseln mit unterschiedlicher Wirkung gegenübersteht, die eine Harmonisierung von Arbeitsvertragsbedingungen deutlich erschweren. Es ist dabei zu unterscheiden zwischen der statischen Bezugnahme Klausel und der kleinen bzw. großen Bezugnahme Klausel. Bei der statischen Bezugnahme Klausel wird auf einen Tarifvertrag in einer ganz bestimmten Fassung verwiesen. Änderungen des jeweiligen Tarifvertrags finden auf das Arbeitsverhältnis keine Anwendung. Als kleine dynamische Bezugnahme Klausel wird die Bezugnahme auf einen bestimmten Tarifvertrag in seiner jeweiligen Fassung bezeichnet und bei der großen dynamischen Bezugnahme Klausel wird die jeweilige Fassung der einschlägigen Tarifverträge der jeweiligen Branche in Bezug genommen. Die aus unterschiedlichen Bezugnahme Klauseln folgende Ungleichbehandlung von Arbeitnehmern kann nicht nur Einfluss auf die Mitarbeitermotivation haben, es bereitet auch Schwierigkeiten bei der Abrechnung der Arbeitsverhältnisse, weil jeweils genau geprüft werden muss, an welche Arbeitnehmer tarifvertragliche Veränderungen weitergegeben werden müssen. Freilich wird der Arbeitgeber häufig Überzeugungsarbeit zur Änderung der Bezugnahme Klausel leisten müssen, weil eine einseitige Änderung durch Änderungskündigung regelmäßig ausscheidet. Allerdings lohnt sich der Aufwand in aller Regel, und zwar selbst dann, wenn der Arbeitgeber im Gegenzug arbeitnehmerfreundlichere Arbeitsvertragsbedingungen anbietet.

#### Redaktioneller Hinweis:

Volltext-Entscheidung online unter RS1257349.