

Entscheidungen kommentiert



Bundesarbeitsgericht,
Erfurt

Auslegung einer dynamischen Verweisklausel

§ 613a BGB

1. Im Fall des Betriebsübergangs gilt eine arbeitsvertragliche Bezugnahme-Klausel nach § 613a Abs. 1 Satz 1 BGB beim Erwerber unverändert.
2. Eine dynamische Verweisung lässt sich nur als Bezugnahme auf den jeweils für den Betrieb fachlich/betrieblich geltenden Tarifvertrag (sog. große dynamische Verweisung) auslegen, wenn sich dies deutlich aus der Klauselformulierung oder besonderen Begleitumständen bei Vertragsschluss ergibt.

(Leitsätze des Bearbeiters)

BAG, Urteil vom 17. November 2010 – 4 AZR 391/09

Problempunkt

Der Anstellungsvertrag der Klägerin mit einer Stadtgemeinde nahm Bezug auf konkret bezeichnete Tarifverträge (BAT) in der jeweils geltenden Fassung. Darüber hinaus fand sich am Schluss der Bezugnahme-Klausel folgender Satz: „Daneben finden die für den Bereich des Arbeitgebers jeweils in Kraft befindlichen sonstigen Tarifverträge Anwendung.“ Als das Arbeitsverhältnis mittels zweier (Teil-)Betriebsübergänge auf die Beklagte überging, gab es Streit um die Auslegung der Bezugnahme-Klausel. Die Beklagte ist im Gebäudereinigungsbereich tätig. Für sie gilt räumlich wie fachlich ein allgemeinverbindlicher Tarifvertrag. Die Klägerin machte die höhere Vergütung nach dem ursprünglich ausdrücklich vereinbarten BAT-Tarifwerk und dem dieses ersetzenden TVöD geltend. Die Beklagte verweigerte die Zahlung unter Hinweis darauf, dass der Gebäudereiniger-Tarifvertrag für die Klägerin gelte. Die Bezugnahme-Klausel sei als Gleichstellungsabrede auszulegen, weshalb die Klägerin wie eine tarifgebundene Arbeitnehmerin zu behandeln sei. Der ursprünglich in Bezug genommene Tarifvertrag werde gemäß § 613a Abs. 1 Satz 3 BetrVG durch den allgemeinverbindlichen Gebäudereiniger-Tarifvertrag verdrängt. Überdies sei der Schlusssatz der Bezugnahme-Klausel jedenfalls als „große dynamische Bezugnahme-

klausel“, also als Tarifwechselklausel i. S. d. § 613a Abs. 1 Satz 4 BGB, auszulegen. Das Arbeitsgericht gab der Klage statt. Das LAG wies sie ab.

Entscheidung

Das BAG hob die Entscheidung des LAG auf und stellte die Entscheidung des Arbeitsgerichts im Großen und Ganzen wieder her. Es bestätigte zunächst, dass für die vertraglich vereinbarte Bezugnahme-Klausel aus Vertrauensschutzgründen in der Tat die Auslegungsmaxime der früheren Rechtsprechung gilt, wonach die Klausel als Gleichstellungsabrede zu verstehen ist. Ebenso deutlich machte das BAG allerdings, dass eine Gleichstellungsabrede gerade nicht dafür sorgt, dass – insbesondere im Zusammenhang mit einem Betriebsübergang – der nichttarifgebundene Arbeitnehmer automatisch genauso zu behandeln ist wie der tarifgebundene. Als Begründung führte es zum einen aus, dass auch ein in Bezug genommener Tarifvertrag letztlich eine arbeitsvertragliche Abrede darstellt, die nach zwingendem europäischen Recht ohne Wenn und Aber und insbesondere ohne inhaltliche Veränderung auf den Erwerber übergeht. Damit bestätigte das Gericht letztlich seine eigene Rechtsprechung, die schon vor der Abkehr von der „Gleichstellungsabrede“ die beidseitige Tarifbindung für die Ablösung tariflicher Normen nach § 613a Abs. 1 Satz 3 BGB forderte.

Insgesamt lässt sich die vertraglich vereinbarte Bezugnahme-Klausel auch nicht als Tarifwechselklausel i. S. d. § 613a Abs. 1 Satz 4 BGB („große dynamische Bezugnahme-Klausel“) interpretieren, wonach für den Arbeitnehmer jeweils der fachlich/räumlich für den Betrieb geltende Tarifvertrag – also selbst nach einem Branchenwechsel – gelten soll. Diese Auslegung überzeugt und ist zutreffend. Augenscheinlich zielte der oben zitierte Schlusssatz der Bezugnahme-Klausel darauf ab, weitere, nicht explizit benannte Tarifverträge ebenfalls in das Arbeitsverhältnis einzubeziehen. Nicht beabsichtigt war es hingegen, die ausdrücklich in den Arbeitsvertrag einbezogenen Tarifverträge im Falle eines Branchenwechsels durch andere zu ersetzen.

Konsequenzen

Die Konsequenzen der Rechtsprechungsänderung zur Gleichstellungsabrede sind und bleiben dramatisch. Nach wie vor lauern in zahl-

losen Unternehmen – gerade für Erwerber – tickende Zeitbomben. Arbeitgeber bleiben, jedenfalls statisch, an einmal in Bezug genommene Tarifverträge gebunden, wenn es ihnen nicht gelingt, Änderungsvereinbarungen abzuschließen. Dies kann insbesondere im Zusammenhang mit der Akquisition von (Teil-)Betrieben zum Problem werden. Die mit einem Outsourcing verbundenen wirtschaftlichen Ziele, insbesondere die mit einem Branchenwechsel erhoffte Personalkostenreduzierung, könnten an der verwendeten Bezugnahme-Klausel scheitern.

Praxistipp

Die mit Bezugnahme-Klauseln verfolgten Ziele lassen sich auch ohne die damit verbundenen rechtlichen Risiken erreichen. Arbeitgeber, die trotzdem Bezugnahme-Klauseln verwenden, sollten zumindest wissen, bei welchem Arbeitnehmer welche Klausel gilt – längst keine Selbstverständlichkeit. Jedem Unternehmen ist daher zu empfehlen, spätestens bei der Due Diligence im Rahmen eines beabsichtigten Unternehmenskaufs die Mühe auf sich zu nehmen, dies zu erfassen. Darüber hinaus ist es sinnvoll, zu versuchen, sich über eine Änderungsvereinbarung auf eine große dynamische Bezugnahme-Klausel zu einigen. Angesichts der Anforderungen der Rechtsprechung lohnt dabei eine sorgfältige Prüfung.

RA und FA für Arbeitsrecht Bernd Weller,
Partner bei Heuking Kühn Lüer Woitek,
Frankfurt am Main

Schadensersatz bei fehlerhafter Unterrichtung

§§ 280 Abs. 1, 249, 613a Abs. 6 BGB

1. Der Arbeitnehmer hat bei fehlerhafter Unterrichtung über einen Übergang seines Arbeitsverhältnisses auf einen Betriebs-erwerber ein unbefristetes Widerspruchsrecht, das verwirken kann.
2. Aus einer fehlerhaften Unterrichtung kann ein Schadensersatzanspruch aus § 280 Abs. 1 BGB folgen. Dem Arbeit-