

## Rechtsprechungsübersicht

# Tarifbindung durch Bezugnahmeklauseln

Das BAG hat in den vergangenen Jahren immer wieder Gelegenheit gehabt, seine Rechtsprechung zu arbeitsvertraglichen Bezugnahmeklauseln weiterzuentwickeln. Eine aktuelle Entscheidung des Vierten Senats soll hier zum Anlass genommen werden, die Grundzüge dieser Rechtsprechung anhand eines konkreten Falls darzulegen (BAG, Urt. v. 13.5.2020 – 4 AZR 528/19).

## TARIFBINDUNG

Nach § 4 Abs. 1 Satz 1 TVG gelten die Rechtsnormen eines Tarifvertrags unmittelbar und zwingend zwischen den beiderseits Tarifgebundenen, die unter den Geltungsbereich des Tarifvertrags fallen. Tarifgebunden sind nach § 3 Abs. 1 TVG die Mitglieder der Tarifvertragsparteien. Tarifbindung setzt danach also grundsätzlich die Mitgliedschaft der Parteien des Arbeitsvertrags in den tarifschließenden Verbänden (Arbeitgeberverband und Gewerkschaft) voraus. Neben dem Flächentarifvertrag besteht die Möglichkeit des einzelnen Arbeitgebers, selbst mit einer tarifzuständigen Gewerkschaft einen Haus- oder Firmentarifvertrag abzuschließen. Unabhängig von einer solchen Tarifbindung enthält die Mehrzahl der Arbeitsverträge allerdings vollumfängliche oder teilweise Verweisungen auf einen oder mehrere Tarifverträge (sog. Bezugnahmeklauseln). Mit der Bezugnahme nimmt der Arbeitnehmer grundsätzlich unabhängig von seiner Tarifgebundenheit an der Tarifentwicklung des in Bezug genommenen Tarifvertrags teil, als wäre er tarifgebunden (BAG, Urt. v. 26.9.2001 – 4 AZR 536/04, AuA 9/06, S. 559).

## ARBEITSVERTRAGLICHE BEZUGNAHME

Im Ausgangsfall des BAG hatten die Parteien im hier interessierenden Zusammenhang Folgendes im Arbeitsvertrag vereinbart:

„1. Neben den Regelungen dieses Vertrages gelten die für die Gesellschaft jeweils geltenden Tarifverträge in ihrer jeweils geltenden Fassung.“

„2. Der Arbeitnehmer wird auf Basis der derzeit bei der Gesellschaft zur Anwendung kommenden Tarifverträge eingestuft. Er erhält das Tarifgehalt EG 10 in Höhe von \_\_\_€.“

Bei Arbeitsvertragsschluss wandte der Arbeitgeber im Wesentlichen die jeweiligen Lohn- und Gehaltsabkommen der Metall- und Elektroindustrie NRW an, ohne zu diesem Zeitpunkt tarifgebunden zu sein.

Die arbeitsrechtliche Praxis unterscheidet nach Wirkung einer arbeitsvertraglichen Bezugnahme zwischen sog. statischen, kleinen dynamischen und großen dynamischen Verweisungsklauseln, wobei Letztere zur besseren Unterscheidung auch Tarifwechselklauseln genannt werden. Statische Verweisungsklauseln beziehen sich auf einen konkreten Tarifvertrag in einer bestimmten Fassung. Fehlt es an der Angabe einer solchen konkreten und nach Datum festgelegten Fassung des einbezogenen Tarifvertrags, ist regelmäßig von einer dynamischen Verweisung auszugehen. Dann gilt für das Arbeitsverhältnis der Tarifvertrag in seiner jeweiligen Fassung und auch künftige Entgeltentwicklungen sind erfasst (BAG, Urt. v. 12.12.2012 – 4 AZR 65/11). Tarifwechselklauseln gehen darüber hinaus und es finden die jeweils für den Betrieb des Arbeitgebers fachlich bzw. betrieblich geltenden Tarifverträge Anwendung.

Auf die vorliegende Entscheidung des Vierten Senats bezogen bedeutet dies: Die Vertragsparteien haben unter Ziff. 2 eine kleine dynamische Verweisungsklausel vereinbart. Die Gesellschaft wendete, ohne tarifgebunden zu sein, die Entgelttarifverträge der Metall- und Elektroindustrie NRW an. Auf diese „derzeit bei der Gesellschaft zur Anwendung kommenden Tarifverträge“ nimmt die Klausel zu Ziff. 2 des Arbeitsvertrags Bezug. Da die Regelung darüber hinaus einen festen Entgeltbetrag als Tarifgehalt festlegt, handelte es sich auch um eine dynamische Bezugnahme, sodass grundsätzlich auch zukünftige Entgeltentwicklungen in Bezug genommen sind.

## WIRKUNGSWEISE DYNAMISCHER VERWEISUNGEN

In Arbeitsverträgen, die nach dem 1.1.2002 abgeschlossen wurden (sog. Neuverträge), führen dynamische Verweisungsklauseln dazu, dass der Arbeitgeber grundsätzlich an den bisherigen in Bezug genommenen Tarifvertrag und dessen zukünftige (Entgelt-)Entwicklungen gebunden bleibt (unbedingte Zeit dynamische Verweisung). Kommt es also später bspw. zu einem Betriebs-

übergang oder der Arbeitgeber tritt aus einem Arbeitgeberverband aus, nimmt er bzw. der Betriebserber weiterhin an Entgelterhöhungen des arbeitsvertraglichen in Bezug genommenen Tarifvertrags teil.

Etwas anderes gilt für Bezugnahmeklauseln, die vor dem 1.1.2002 vereinbart wurden. Auf diese Konstellationen wendet das BAG seine bis zu diesem Zeitpunkt geltende Rechtsprechung an. Diese hatte angenommen, bei Tarifgebundenheit des Arbeitgebers dienen Bezugnahmeklauseln der Gleichstellung nicht tarifgebundener Mitarbeiter mit den tarifgebundenen Beschäftigten. Wie bei tarifgebundenen Arbeitnehmern endete daher die Bezugnahme auf einen Tarifvertrag in dem Moment, in dem der Arbeitgeber (etwa durch Verbandsaustritt oder Betriebsübergang) nicht mehr normativ an künftige Tarifentwicklungen gebunden war. Auch in Bezug genommenen Tarifverträge galten daher ab diesem Zeitpunkt nur noch statisch (BAG, Urt. v. 24.2.2016 – 4 AZR 990/13, AuA 8/17, S. 492).

Ändert der Arbeitgeber solche vor dem 1.1.2002 abgeschlossenen Altverträge später und bestätigt er dabei die Bezugnahmeklausel, gelten nach der Rechtsprechung die oben beschriebenen Regelungen für Neuverträge (BAG, Urt. v. 13.5.2015 – 4 AZR 244/14). Die Bezugnahmeklausel würde dann wieder dynamisch wirken.

## TARIFWECHSELKLAUSELN

In unserem Ausgangsfall des BAG hatten die Vertragsparteien neben der dynamischen Verweisungsklausel der Ziff. 2 zugleich eine Tarifwechselklausel vereinbart, die dem Arbeitgeber den Ausstieg aus der dynamischen Verweisung ermöglicht. Nach der unter Ziff. 1 wiedergegebenen Vertragsklausel sollten nämlich (auch) die für die Gesellschaft jeweils geltenden Tarifverträge in ihrer jeweils geltenden Fassung gelten. Geht der Arbeitgeber also später eine Tarifbindung ein, sollte der dann anzuwendende Tarifvertrag Anwendung finden. Die neue Tarifbindung führt dann zur Ablösung des zunächst in Bezug genommenen Tarifvertrags. Auch ein Günstigkeitsvergleich zwischen den Tarifverträgen nach § 4 Abs. 3 TVG findet nicht statt, da auch die Tarifwechselklausel auf einzelvertraglicher Ebenen wirkt und dort die ursprüngliche Verweisungsklausel ablöst.

So lag es auch in dem vom BAG entschiedenen Fall: Da der Arbeitgeber bei Vertragsschluss nicht tarifgebunden war, konnte zu diesem Zeitpunkt nur die dynamische Verweisungsklausel greifen. Die Tarifwechselklausel blieb zunächst außen vor, da sie einen anwendbaren Tarifvertrag voraussetzt. Die Verweisungsklausel der Ziff. 2 war aber ihrerseits begrenzt. Denn die dynamische Verweisung sollte ausdrücklich nur für die bei Vertragsschluss zur Anwendung gelangenden Tarifverträge gelten. Da der Arbeitgeber später eine Tarifbindung begründet hatte, hatte nunmehr die vertragliche Tarifwechselklausel in Ziff. 1 Vorrang. Der Fall zeigt damit ein anschauliches Zusammenspiel von dynamischer Verweisung und Tarifwechselklausel.

## SONDERFALL BETRIEBSÜBERGANG

Der EuGH beschäftigte sich in den vergangenen Jahren wiederholt mit der dynamischen Bindungswirkung von vertraglichen Bezugnahmeklauseln im Anschluss an einen Betriebsübergang. Hier war zunächst streitig, ob es europarechtlich überhaupt zulässig ist, dass der Betriebserber aufgrund der Verweisungsklausel an zukünftige Änderungen des Vertrags gebunden ist, obwohl er i. d. R. nicht die Möglichkeit hat, auf diese Tarifabschlüsse Einfluss zu nehmen. Der EuGH hatte daher in der Rechtsache *Alemo-Herron* zunächst für einen in UK erfolgten Betriebsübergang der Abteilung eines öffentlichen Trägers auf ein Privatunternehmen eine dynamische Bindung des Betriebserberers verneint (EuGH, Urt. v. 18.7.2013 – C-426/11). Zumindest für das deutsche Recht ist die Frage aber seit der Entscheidung des EuGH in *Sachen Asklepios* (EuGH, Urt. v. 27.4.2017 – C-680/15, AuA 9/17, S. 548) fürs Erste geklärt. Danach binden dynamische Verweisungsklauseln in Arbeitsverträgen auch einen Betriebserberer, soweit dieser einvernehmlich wie einseitig Möglichkeiten besitzt, die Arbeitsbedingungen anzupassen. Das BAG hält die dem Betriebserberer nach deutschem Recht gegebenen Möglichkeiten der Vertragsänderung für ausreichend, um eine dynamische Bindung zu bejahen (BAG, Urt. v. 30.8.2017 – 4 AZR 95/14). Kontrovers diskutiert wird seitdem die Frage, ob vertragliche Bezugnahmeklauseln im Rahmen von AGB grundsätzlich betriebsvereinbarungsoffen sind und damit ggf. auch durch Kollektivvereinbarungen abgelöst werden können (kritisch allerdings BAG, Urt. v. 11.4.2018 – 4 AZR 265/17).

In unserem Ausgangsfall profitierte der Erwerber bereits von der vertraglichen Tarifwechselklausel. Diese ermöglichte die Ablösung des in Bezug genommenen Tarifvertrags durch die neue Tarifbindung. Da neben der dynamischen Verweisungsklausel auch die Tarifwechselklausel nach § 613a Abs. 1 Satz 1 BGB auf den Erwerber übergegangen war, konnte sich der Betriebserberer bereits auf diesen Vertragsmechanismus berufen.

## FAZIT

Die Anwendung und Auslegung arbeitsvertraglicher Bezugnahmeklauseln führt in der Praxis immer wieder zu Schwierigkeiten, gelegentlich auch zu Überraschungen. Der aktuelle Fall des Vierten Senats des BAG zeigt anschaulich die in diesem Zusammenhang auftretenden Fragestellungen und gibt Hinweise zur Abgrenzung verschiedener Arten von Bezugnahmeklauseln. ■



### FEEDBACK

**Hat Ihnen der Beitrag gefallen? Sagen Sie uns Ihre Meinung! Alle Infos auf [www.auaplus.de](http://www.auaplus.de)**

## UNSER AUTOR



**Dr. Ingo Plesterninks**  
VP Human Resources International, Brühl, sowie Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht in Bonn