

# Tarifvertragliche Bezugnahmeklauseln – Auswirkungen auf die Praxis

In den vertraglichen Regelungen der Arbeitsverhältnisse spielen Tarifverträge immer noch eine große Rolle – auch wenn dauerhaft ein Trend zur Tariffucht der Arbeitgeber erkennbar ist. Eine besondere Bedeutung haben hier sogenannte Bezugnahmeklauseln, die sich in vielen Arbeitsverträgen finden.

Nach einer Studie des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung Nürnberg arbeitet nur noch etwa die Hälfte aller Beschäftigten bei einem tarifgebundenen Arbeitgeber. Bei Arbeitnehmern wie bei Arbeitgebern bestehen immer wieder erstaunliche Unsicherheiten, unter welchen Voraussetzungen und auf welche Weise tarifvertragliche Regelungen im Arbeitsverhältnis gelten. Diese Unsicherheiten werden spätestens dann offenbar, wenn das Arbeitsverhältnis durch einen (Teil-)Betriebsübergang vom bisherigen Arbeitgeber auf einen neuen Arbeitgeber übergeht und der neue Arbeitgeber an den beim Veräußerer angewandten Tarifvertrag bislang in keiner Weise gebunden war.

Das Tarifvertragsgesetz stellt die unmittelbare und zwingende Wirkung der Rechtsnormen eines Tarifvertrags unter die Voraussetzung, dass sowohl der Arbeitnehmer als auch der Arbeitgeber tarifgebunden sind. Tarifgebunden ist der Arbeitnehmer, wenn er Mitglied der den Tarifvertrag schließenden Gewerkschaft ist. Arbeitgeber sind tarifgebunden, wenn sie den Tarifvertrag entweder selbst als sogenannten Firmentarifvertrag geschlossen haben oder Mitglied in dem Arbeitgeberverband sind, der Partei des Tarifvertrags ist. Das heißt: Ohne Mitgliedschaft in der entsprechenden Gewerkschaft wirken tarifliche Regelungen nicht normativ und zwingend in dem Arbeitsverhältnis (es sei denn, das Bundesministerium für Arbeit und Soziales erklärt einen bestimmten Tarifvertrag für allgemein verbindlich).

## BEZUGNAHMEKLAUSEL

Nicht gewerkschaftlich organisierte Beschäftigte erwarten häufig von ihren tarifgebundenen Arbeitgebern die Anwendung der entsprechenden tariflichen Regelungen in ihrem Arbeitsverhältnis. Diese allgemeine Erwartungshaltung korrespondiert mit dem Interesse der Arbeitgeber, Spannungen innerhalb der Beleg-

schaft zwischen Gewerkschaftsmitgliedern und nicht gewerkschaftlich organisierten Arbeitnehmern wegen unterschiedlicher Arbeitsbedingungen zu vermeiden. Deshalb ist es inzwischen durchaus üblich, im Arbeitsvertrag die Anwendung beziehungsweise Geltung tariflicher Bestimmungen bei allen Arbeitnehmern zu vereinbaren. Diese arbeitsvertraglichen Regelungen nennt man Bezugnahmeklausel.

Eine solche Klausel wurde bislang vom Bundesarbeitsgericht (BAG) in aller Regel als sogenannte Gleichstellungsabrede verstanden: Damit sollte die fehlende Mitgliedschaft des Arbeitnehmers in der Gewerkschaft ersetzt werden; sie sollte den nicht gewerkschaftlich organisierten Arbeitnehmer so stellen, als wäre er tarifgebunden. Rechtstechnisch führt die Bezugnahmeklausel dazu, dass die tarifvertraglichen Regelungen schlicht zum Gegenstand des Arbeitsvertrags gemacht werden, ohne sie im Text des Arbeitsvertrags zu wiederholen. Die Bezugnahmeklausel erzeugt aber keine normative und zwingende Wirkung wie bei Gewerkschaftsmitgliedern. Vertragsänderungen auch zu Ungunsten des Arbeitnehmers sind also grundsätzlich möglich.

In der Praxis kommen verschiedene Gestaltungsformen der Bezugnahmeklausel vor. Es kann ein konkret bezeichneter Tarifvertrag in einer ganz bestimmten Fassung in Bezug genommen werden oder ein näher bezeichnetes Tarifwerk in seiner jeweils – zeitlich dynamisch – gültigen Fassung. Dann sind entsprechende Neuabschlüsse des Tarifvertrags zu berücksichtigen. Schließlich ist auch die Vereinbarung einer Bezugnahme in der Weise möglich, dass die für den jeweiligen Arbeitgeber geltenden Tarifverträge in der jeweils gültigen Fassung zur Anwendung kommen sollen, ohne dass sie näher bezeichnet werden. Je weniger präzise die Bezugnahmeklausel inhaltlich ausgestaltet ist, desto mehr Bedarf an Auslegung besteht im Fall der Unklarheit und des Zweifels.

## DER AUTOR

**TOBIAS FISCHER** ► Fachanwalt für Arbeitsrecht bei der Pflüger Rechtsanwälte GmbH in Frankfurt am Main



## NEUES RECHTSVERSTÄNDNIS

Das BAG richtete sich mit der bislang herkömmlichen Auslegung der dynamischen Bezugnahme als sogenannte Gleichstellungsabrede an dem von Arbeitnehmer und Arbeitgeber mit ihrer Vereinbarung angestrebten Zweck aus. Daraus ergab sich dann der Umfang des jeweiligen Willens zu einer Bindung an die tariflichen Regelungen. Das BAG orientiert sich nunmehr bei Bezugnahme Klauseln, die nach dem 31.12.2001 vereinbart worden sind, stärker am Wortlaut der vertraglichen Regelung. Deshalb kann nach der neueren Rechtsprechung eine einzelvertraglich vereinbarte dynamische Bezugnahme auf einen Tarifvertrag in solchen Arbeitsverträgen, die nach dem 31.12.2001 geschlossen worden sind, nicht mehr nur als eine sogenannte Gleichstellungsabrede gewertet werden.

Dieses neue Verständnis der Klausel hat erhebliche praktische Bedeutung. Entfällt die Tarifgebundenheit des Arbeitgebers, führt dies bei gewerkschaftlich organisierten Arbeitnehmern perspektivisch dazu, dass der Arbeitgeber die tariflichen Ansprüche nicht mehr zwingend erfüllen muss. Dies galt bislang auch für die nicht organisierten Arbeitnehmer bei entsprechender Bezugnahme Klausel als Gleichstellungsabrede.

Hat aber der Arbeitgeber die Tarifgebundenheit nicht in einer für den Arbeitnehmer erkennbaren Weise zur auflösenden Bedingung der Bezugnahme gemacht, muss er nunmehr – trotz entfallender Tarifgebundenheit – wegen der entsprechenden Bezugnahme Klauseln die tariflichen Ansprüche weiterhin erfüllen. Geht ein Betrieb oder ein Betriebsteil von einem veräußernden Arbeitgeber auf einen erwerbenden Arbeitgeber über, so tritt der Erwerber in die Rechte und Pflichten der übernommenen Arbeitsverhältnisse ein. Bezugnahme Klauseln sind Bestandteil des

Arbeitsvertrages. Deshalb muss der neue Inhaber des Betriebs oder Betriebsteils sie gegen sich gelten lassen. Der Erwerber muss die tariflichen Ansprüche aus Tarifverträgen erfüllen, wenn diese mit der Bezugnahme konkret bezeichnet sind – bei zeitlich dynamisierter Klauselgestaltung auch Tariflohnerhöhungen –, obwohl er bislang an diesen Tarifvertrag in keiner Weise gebunden war.

## PRÜFUNG DES ARBEITSVERTRAGS

Die grundgesetzlich abgesicherte, sogenannte negative Koalitionsfreiheit des Betriebserwerbers wird dadurch aber nicht beeinträchtigt. Diese negative Koalitionsfreiheit schützt den Arbeitgeber allenfalls davor, normativ an Tarifverträge gebunden zu werden, die von einem Verband stammen, in dem er nicht Mitglied ist. Eine normative Tarifbindung besteht bei einer Bezugnahme Klausel aber gerade nicht. Der Erwerber ist schlicht gehalten, vor der Übernahme zu prüfen, welche Arbeitsverträge mit welchem Inhalt auf ihn übergehen.

Der Gestaltung der Bezugnahme Klausel kommt deshalb erhebliche Bedeutung zu. Angesichts des generellen Trends zur Tarifrucht der Arbeitgeber und der alltäglich stattfindenden Übergänge von Arbeitsverhältnissen infolge von Betriebsübergängen ist eine sorgfältige Klauselgestaltung genauso wichtig wie die sorgfältige Prüfung des vertraglich Vereinbarten.