

Bezugnahmeklauseln

Der Arbeitnehmer hat mit dem Arbeitgeber einen Arbeitsvertrag ausgehandelt, in dem auf einen Tarifvertrag Bezug genommen wird. Dies ist eine Bezugnahmeklausel. Doch - welche Rechtsfolge ergibt sich daraus?

Rechtsgrundlage

Nach § 4 Tarifvertragsgesetz (TVG) kann sich auf einen Tarifvertrag nur beziehen, wer Mitglied der Tarifvertragsparteien ist (sog. Tarifgebundenheit). **ABER** in meinem Arbeitsvertrag steht doch was von Tarifvertrag!

1. Bezugnahmeklausel

Ja man kann ausdrücklich in Einzelabrede oder in einem Formulararbeitsvertrag einen Verweis auf einen Tarifvertrag vornehmen oder vorsehen. Man spricht dann oft von einer Bezugnahmeklausel oder Verweisungsklausel. Die Begriffe sind austauschbar.

ABER was gilt wann?

2. Große und kleine, dynamische und statische etc.

Im Dschungel der durch die Rechtsprechung entwickelten Kriterien unterscheidet man zunächst zwischen statischen und dynamischen Bezugnahmeklauseln.

Statische Bezugnahmeklauseln nehmen Bezug auf einen konkreten Tarifvertrag in einer konkreten Fassung (Datum des XYZ-Tarifvertrages) und nehmen im Arbeitsvertrag alleine hierauf Bezug. Manchmal wird noch ausdrücklich darauf hingewiesen, dass der Arbeitnehmer keinen Anspruch auf Teilhabe an zukünftigen Tarifentwicklungen hat.

Im Zweifel nimmt die Rechtsprechung bei tarifgebundenen Arbeitgebern, wenn nicht eindeutig die statische Bezugnahme festgestellt werden kann, eine dynamische Bezugnahmeklausel an (BAG v. 22.01.2002 in NZA 2002, S. 1041).

Bei **Dynamischen Bezugnahmeklauseln** unterscheidet man zwischen **großer** und **kleiner** Form. In der großen dynamischen Bezugnahmeklausel wird auf eine Mehrheit von Tarif-

verträgen (Mantel, Tarifvertrag über vermögenswirksame Leistungen, Tarifvertrag über 13. Monatsgehalt etc., oft auch als Tarifwerke bezeichnet) Bezug genommen.

Branchenfremdheit

Eine Formulierung, nach der für das Arbeitsverhältnis die jeweils gültige Fassung eines oder der Tarifverträge, die betrieblich und fachlich einschlägig sind, bestimmt werden reicht aus. Die Rechtsprechung hält dies selbst dann für wirksam, wenn auf einen fremden für den Betrieb nicht einschlägigen Tarifvertrag Bezug genommen wird (BAG v. 10.06.1965). Bei der kleinen Bezugnahmeklausel wird nur die Anwendbarkeit eines bestimmten Tarifvertrages in seiner jeweils gültigen Fassung vereinbart.



Wie ist es im Arbeitsvertrag formuliert?

Dynamik nur halb?

Die voraussichtliche Dauer der Dynamik kann auch an die Tarifbindung des Arbeitgebers geknüpft werden. Als „halbdynamisch“ wird eine Bezugnahme bezeichnet, wenn die Klausel die Geltung an die Verbandszugehörigkeit des Arbeitgebers anhängt. Die Dynamik endet mit der gesetzlichen Tarifbindung des Arbeitgebers (Ende von Verbandszugehörigkeit oder Allgemeinverbindlichkeit, Übertragung eines Betriebes oder Betriebsteils an einen nicht tarifgebundenen Arbeitgeber, Geltung eines spezielleren Tarifvertrages, Herauswach-



sen des Betriebes aus dem Geltungsbereich z.B. durch Outsourcing). Hier kommt es dann oft zur statischen Nachwirkung (siehe unser Info-Blatt „Nachwirkung“).

Eine volldynamische Bezugnahme liegt somit vor, wenn der Arbeitgeber bei der Bezugnahme nicht oder anders tarifgebunden war. Dies gilt auch bei teilweisem Bezug, d.h. es wird nur auf ein Element eines Tarifvertrages verwiesen (z.B. die Höhe des Gehalts und nicht der ganze Gehaltstarifvertrag). Man spricht dann von einer **Teilverweisung**.

3. Tarifwechselklausel

Durch Formulierungen wie „Es gilt der jeweils einschlägige Tarifvertrag in der jeweils gültigen Fassung“ kann eventuell ein Wechsel im Tarif vorgesehen sein. Wenn ein Arbeitgeber jedoch ausdrücklich von einem Tarifvertrag spricht und dies ohne zeitliche Einschränkung macht, dann bleibt er trotz Veränderungen daran gebunden.

4. Gleichstellungsabrede

Gleichzeitig kann eine Gleichstellungsabrede beinhaltet sein. Dies kann sowohl über eine statische als auch eine dynamische Bezugsklausel realisiert werden. Gleichstellungsabreden verfolgen den Zweck, die Gleichstellung der nicht oder anders organisierten Arbeitnehmer mit denjenigen herbeizuführen, für die die in Bezug genommenen Tarifbestimmungen Kraft beiderseitiger Tarifbindung gelten.

Fazit:

Auf der sicheren Seite sind Sie also immer nur durch eine Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft.