

Es kann wirksam auf unwirksame Tarifverträge Bezug genommen werden und der Betriebserwerber muss dies gegen sich gelten lassen



Die Inbezugnahme von Tarifverträgen, die auf ein Arbeitsverhältnis eigentlich nicht anwendbar sind, ist absolut üblich. Insbesondere aufgrund der Tatsache, dass die Bezugnahmen jedoch häufig nicht eindeutig oder nicht so formuliert sind, wie sie Arbeitgeber verstanden haben wollten, führt zu Streitigkeiten über die Auslegung solcher Klauseln und/oder die Anwendbarkeit von Regelungen, die in dem in Bezug genommenen Tarifvertrag enthalten sind. Gerade die Frage, ob wegen der Bezugnahme auf einen bestimmten Tarifvertrag ein höheres Arbeitsentgelt geschuldet wird, dürfte in diesem Zusammenhang zu den

häufigsten Streitpunkten zählen. Wenn dann noch aufgrund eines Betriebsübergangs mit einem neuen Arbeitgeber, zum Beispiel über die Höhe des Entgelts, diskutiert wird, kann es für die beteiligten Parteien schwierig sein festzustellen, wie die konkrete Rechtslage ist. Mit einem solchen Fall hatte sich das Bundesarbeitsgericht am 30. August 2017 (Az.: 4 AZR 443/15) zu befassen und es konnte in diesem Zusammenhang noch einmal einige Aspekte seiner Rechtsprechung zu Bezugnahmeklauseln und deren Weitergeltung nach einem Betriebsübergang übersichtlich darstellen.

Was war geschehen?

Der Kläger war als Rettungsassistent bei der Beklagten beschäftigt. Im Februar 2007 schloss der Kläger mit der Rechtsvorgängerin der Beklagten einen Änderungsvertrag ab. In diesem Änderungsvertrag wurde unter anderem geregelt, dass auf das Arbeitsverhältnis der DRK-Tarifvertrag Land Brandenburg sowie die für die RD gGmbH jeweils geltenden Betriebsvereinbarungen Anwendung finden. Im Dezember 2008 hat die Beklagte dem Kläger vor dem eigentlichen Betriebsübergang ein Schreiben zukommen lassen, in dem unter anderem festgehalten wurde, seit wann das Beschäftigungsverhältnis läuft, welcher Tarifvertrag maßgeblich sein soll und welcher Vergütungsgruppe der Kläger zuzuordnen ist. Am Ende des Schreibens war der Zusatz enthalten, dass der Kläger die Richtigkeit der vorgenannten Daten bestätige. Der Kläger unterschrieb dieses

Schreiben. Zum 1. Januar 2009 ging dann das Arbeitsverhältnis auf die Beklagte über.

Im Juni 2014 machte der Kläger Entgeltansprüche aus zwischenzeitlich vereinbarten Tariferhöhungen geltend. Die Beklagte hat den vom Kläger geltend gemachten Forderungen widersprochen. Nach ihrer Ansicht handelt es sich um eine statische Bezugnahme auf den vorgenannten Tarifvertrag, denn die entsprechende Regelung des Arbeitsvertrages enthalte keine sogenannte Jeweiligkeitsklausel. Unabhängig davon sei die Beklagte aufgrund des Urteils des EuGH vom 18. Juli 2013 (Az.: C-426/11) nicht an diese Bezugnahme gebunden. Außerdem bestünden ernstliche Zweifel an der Wirksamkeit des aufgrund der Bezugnahme maßgeblichen Tarifvertrags. Insofern schulde sie keine höhere Vergütung. Das Arbeitsgericht Potsdam und das Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg haben der Klage stattgegeben.

Es können durch eine Bezugnahme auch unwirksame Tarifverträge wirksam zum Gegenstand eines Arbeitsvertrags gemacht werden

Das Bundesarbeitsgericht bestätigt die Urteile der Vorinstanzen. In der Urteilsbegründung erläutert das Bundesarbeitsgericht erneut, dass nur in Ausnahmefällen von einer statischen Bezugnahme auf Tarifverträge auszugehen ist. Solche Ausnahmefälle sind regelmäßig dann anzunehmen, wenn die entsprechende Klausel im Arbeitsvertrag auf

eine nach einem Datum konkret festgelegte Fassung eines Tarifvertrags Bezug nimmt. Ist dies nicht der Fall, dann ist regelmäßig von einer dynamischen Verweisung auf den Tarifvertrag in seiner jeweiligen Fassung auszugehen. Es ist auch nicht notwendig, dass in der entsprechenden Regelung ausdrücklich auf die „jeweilige Fassung“ des Tarifvertrages Bezug genommen wird, um eine zeitdynamische Anwendung des Tarifvertrages zu bewirken. Darauf, dass Bezugnahmeklauseln, die vor dem 1. Januar 2002 vereinbart wurden, anders auszulegen sind, brauchte das Bundesarbeitsgericht nicht einzugehen (siehe hierzu Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 18. April 2007, Az.: 4 AZR 652/05).

Außerdem wiederholte das Bundesarbeitsgericht, dass die Parteien eines Arbeitsvertrags auch einen unwirksamen Tarifvertrag wirksam zu einem Bestandteil eines Arbeitsvertrags machen können. Nur wenn besondere Anhaltspunkte dafür vorliegen, dass es den Parteien wichtig war, dass ein in Bezug genommener Tarifvertrag wirksam war/ist, kann man zu einer anderen Auslegung einer solchen Vereinbarung kommen. Als Beispiel für einen solchen Fall verweist das Bundesarbeitsgericht auf einen Rechtsstreit, über den es am 13. März 2013 (Az.: 5 AZR 954/11) zu entscheiden hatte. In diesem Rechtsstreit ging es um die Frage, ob der Arbeitgeber, ein Unternehmen der Zeitarbeitsbranche, gegenüber dem Arbeitnehmer gemäß § 10 Abs. 4 AÜG verpflichtet war ein Entgelt in der Höhe zu zahlen, wie es die Entleiherin ihrem Stammpersonal

gewährte (Stichwort: equal pay). Die Arbeitgeberin wäre in diesem Rechtsstreit von der equal pay Verpflichtung befreit gewesen, wenn sie gemäß § 9 Nr. 2 AÜG wirksam arbeitsvertraglich eine wirksame tarifliche Regelung in Bezug genommen hätte, die eine Ausnahme vom equal pay Grundsatz zulässt. Eine vergleichbare Interessenlage lag in diesem Rechtsstreit jedoch nicht vor bzw. sie wurde nicht von der Beklagten behauptet.

Aus der Sicht des Bundesarbeitsgerichts führt die Tatsache, dass bereits im Zeitpunkt der Bezugnahme Zweifel an der Wirksamkeit des Tarifvertrags bestanden, zu der Vermutung, dass es den Parteien des Arbeitsvertrags (im Zweifel eher der Arbeitgeberin) egal war, ob der Tarifvertrag wirksam ist. Denn Zweifel an der Tariffähigkeit der maßgeblichen Gewerkschaft bestanden bereits seit dem Jahre 1956. In diesem Zusammenhang haben verschiedene Arbeitsgerichte in den Jahren 1956, 1995, 1997 und zuletzt im Jahre 2016 die Tariffähigkeit dieser Gewerkschaft festgestellt. Deshalb hätte die vorherige Arbeitgeberin im Zeitpunkt der Vereinbarung der Bezugnahme auf diesen Tarifvertrag wissen können, dass der Tarifvertrag für unwirksam erklärt werden kann. Sollte ihr diese Tatsache bewusst gewesen sein, dann hat es die damalige Arbeitgeberin jedoch nicht von der Vereinbarung einer entsprechenden Bezugnahme abgehalten. Deshalb kann man unterstellen, dass dieser Umstand für die damalige Arbeitgeberin keine Rolle gespielt hat.

Das Europarecht steht einer Fortgeltung von einem in Bezug genommenen Tarifvertrag nach einem Betriebsübergang nicht entgegen

Der Einwand der Beklagten, dass seit dem Urteil des EuGH vom 18. Juli 2013 (Az.: C-426/11) feststehe, dass Bezugnahmeklauseln einen Betriebserwerber nicht dauerhaft binden dürfen, war auch nicht geeignet ihrem Rechtsmittel zum Erfolg zu verhelfen. Denn das vorgenannte Urteil des EuGH hat durch dessen weitere Entscheidungen vom 27. April 2017 (C-680/15 und C-681/15) eine Konkretisierung dahingehend erfahren, dass eine dynamische Fortgeltung einer arbeitsvertraglichen Bezugnahmeklausel im Verhältnis zwischen dem Arbeitnehmer und einem Betriebserwerber immer dann unproblematisch ist, wenn das jeweils maßgebliche nationale Recht dem Betriebserwerber die Möglichkeit gibt, das Arbeitsverhältnis sowohl einvernehmlich als auch einseitig anzupassen. Nach der nicht zu beanstandenden Rechtsauffassung des Bundesarbeitsgerichts liegen in Deutschland diese Voraussetzungen vor. Denn der Betriebserwerber hat jederzeit die Möglichkeit mit den übernommenen Arbeitnehmern einvernehmlich eine Änderung der Arbeitsverträge zu vereinbaren. Hierbei handelt es sich auch nicht nur um eine theoretische Möglichkeit, denn das Bundesarbeitsgericht hat zumindest in den Jahren 2008 und 2009 über Streitigkeiten zu entscheiden gehabt, in denen es Betriebserwerbern möglich gewesen ist mit mehr als 90 % der

jeweiligen Belegschaft entsprechende Änderungsvereinbarungen abzuschließen. Darüber hinaus hat der Betriebserwerber gemäß § 2 KSchG (Kündigungsschutzgesetz) die Möglichkeit eine Änderungskündigung auszusprechen. Damit verfügt der Betriebserwerber über eine den europarechtlichen Vorgaben genügende einseitige Anpassungsmöglichkeit der Vertragsverhältnisse. Denn der EuGH fordert gerade nicht voraussetzungsfreie Änderungsmöglichkeiten zugunsten der Betriebserwerber.

Fazit

Das Urteil enthält keine neuen Aspekte für die Themen „wie ist eine Bezugnahmeklausel auszulegen“ und „in welcher Form sind Bezugnahmeklauseln von einem Betriebserwerber zu beachten“. Allerdings gewährt das Urteil dem Leser noch einmal einen guten Überblick über einige der in diesem Zusammenhang häufig entstehenden Streitpunkte.

Quelle: <http://www.karief.com/2018/02/18/tarifvertraege-bezugnahme/>

Ass. jur. Kai Riefenstahl

18.02.2018