

Tarifvertragsverweis – zwingend dynamisch ?

„Auf das Arbeitsverhältnis gelten die Bestimmungen des Manteltarifvertrages und des jeweils gültigen Lohnabkommens für

Derartige Klauseln sind in Arbeitsverhältnissen sehr verbreitet, vor allem, wenn der Arbeitgeber tarifgebunden ist. Mit solchen Regelungen will er nämlich verhindern, dass nicht tarifgebundene Arbeitnehmer nur deswegen in die Gewerkschaft eintreten, um in den Genuss der Tarifvertragsregelungen zu kommen. Daher stellt er den nicht tarifgebundenen Mitarbeiter mit einem tarifgebundenen Arbeitnehmer gleich, weswegen diese Klausel – jedenfalls mit diesem Hintergrund – als „Gleichstellungsklauseln“ bezeichnet wird. Anders ist die Situation, wenn der diese Klausel verwendende Arbeitgeber nicht tarifgebunden ist und die Bezugnahme auf den Tarifvertrag aus Opportunitätsgründen erfolgt, z.B. weil die Regelungen sinnvoll sind oder die Konkurrenz auf dem Arbeitsmarkt es erfordert, derartige Konditionen zu bieten. Regelmäßig allerdings wird dann diese Klausel um den wichtigen Zusatz „im übrigen“ ergänzt werden, die im Falle einer Kollision zwischen tarifvertraglichen und individualvertraglichen Regelungen der individualvertraglichen Regelung den Vorrang überlässt.

In jedem Fall wird sich aber die Frage stellen, ob es sich bei dieser Klausel um eine so genannte dynamische oder um eine statische Verweisung handelt. Und für die Auslegung ist, neben dem Wortlaut, – an sich ausschließlich – die Situation bei Vertragsschluss ausschlaggebend. Schließt also ein tarifgebundener Arbeitgeber einen Arbeitsvertrag mit dieser Klausel ab, hat er regelmäßig ein Interesse an einer dynamischen Verweisung – schließlich will er nicht bei jeder Änderung des Tarifvertrages den Arbeitsvertrag anpassen müssen. Für einen nicht tarifgebundenen Arbeitgeber ist die Interessenlage nicht so eindeutig zu definieren. Er hat zum einen möglicherweise das gleiche Interesse, weil er sich beim Wettbewerb um qualifizierte Mitarbeiter eine statische Verweisung gar nicht leisten kann. Sehr viel häufiger möchte er sich aber bei einem neuen Tarifabschluss

UWE JAHN
RECHTSANWALT

ARBEITSRECHT
FACHANWALT

WIRTSCHAFTSRECHT
TÄTIGKEITSSCHWERPUNKT

MEDIZINRECHT
TÄTIGKEITSSCHWERPUNKT

Neumühler Straße 22
19057 Schwerin

Tel 0385 616106
Tel/Fax 0385 612680

e-mail:
ra-jahn@mvnet.de
www.ra-uwe-jahn.de

die Option offen halten, die Tarifierfassung anders zu vollziehen.

Wird nun ein Betriebsteil von einem tarifgebundenen Arbeitgeber auf einen tarifungebundenen Erwerber übertragen, stellt sich die Frage nach dem Charakter der Verweisungsklausel eigentlich nicht. Denn der Vertrag geht grundsätzlich so auf den Erwerber über, wie es abgeschlossen wurde – und wenn dies mit einer dynamischen Verweisungsklausel geschehen ist, geht er auch so über.... ? Als Arbeitsrechtler geht man mit den Jahren von so vielen Besonderheiten wie selbstverständlich aus. Das ist in der praktischen Arbeit auch richtig, man sollte aber im Blick behalten, dass es sich um Besonderheiten handelt.

Warum eigentlich übernimmt der Erwerber eines Betriebsteils auch die dort beschäftigten Arbeitnehmer? Und warum geschieht dies dann auch noch zu den bisherigen Konditionen? Weil es der Gesetzgeber – der europäische übrigens – zum Schutz der Arbeitnehmer so geregelt hat.

Nur wenn man diese Fragen und deren Antwort im Auge hat, versteht man die Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofes zum Charakter einer Verweisungsklausel, wenn der Veräußerer tarifgebunden ist, der Erwerber jedoch nicht (v. 9.3.2006 C 499/04).

Der Arbeitnehmer hatte geltend gemacht, zum Schutz der Arbeitnehmerrechte müsse die Richtlinie 77/187/EWG Art. 3 dahingehend angewandt werden, dass derartige Verweisungsklauseln zwingend auch für den Erwerber dynamisch zur Anwendung kämen.

Demgegenüber wandte die Arbeitgeberseite – und die Bundesrepublik Deutschland – ein, eine derartige zwingende Auslegung der Verweisung stelle für den Erwerber eine Beeinträchtigung der Vertragsfreiheit mit der Intensität eines enteignenden Eingriffs dar, außerdem werde seine Vereinigungsfreiheit – in diesem Falle die negative Vereinigungsfreiheit – unangemessen eingeschränkt. Außerdem ergebe sich aus der Richtlinie bei teleologischer Auslegung des Art. 3, dass nur der status quo bei Übergang gesichert werden solle, nicht jedoch ein zukünftiger status.

Und der EuGH gab dem Arbeitgeber Recht.

Er nähert sich der Problematik über die Vereinigungsfreiheit, vor allem die negative.

Da auch für einen Unternehmer das Prinzip der Privatautonomie gelte, Verträge abzuschließen, oder es sein zu lassen, könnten Ansprüche aus tarifvertraglichen Regelungen gegenüber einem nicht tarifgebundenen Arbeitgeber nicht geltend gemacht werden – so jedenfalls der Grundsatz.

Von diesem weicht die Richtlinie 77/187 zu Gunsten des Arbeitnehmers ab – aber nur so weit, dass der status quo bei Betriebsübergang für eine gewisse Zeit gesichert wird.

Denn wie sich aus Art 3 Abs. 3 der Richtlinie (bzw. § 613 a Abs. 1 Satz 4 BGB) ergibt, gilt diese quasi übernommene Tarifbindung nur solange, wie der konkrete bei Übergang wirksame Tarifvertrag gilt. Und der EuGH sieht in dieser gesetzgeberischen Regelung auch die Grenze für die Geltung einer einzelvertraglichen Inbezugnahme. Diese könnte jedenfalls nicht über die Regelungen der Richtlinie hinausgehen, die ja selbst eine Abweichung des Gesetzgebers von der Privatautonomie bzw.

Vereinigungsfreiheit darstellt.

Diese durchaus plausible Sichtweise des EuGH dürfte auch für dynamische Verweisungsklauseln gelten, die ursprünglich von einem nicht tarifgebundenen Arbeitgeber abgeschlossen wurden.

Jedenfalls ist aus der Argumentation des EuGH kein Aspekt ersichtlich, der eine andere Behandlung rechtfertigen könnte.

Darauf deutet auch die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes hin. Wenn der Erwerber sich nicht gegenüber dem Veräußerer zur Anwendung des Tarifvertrages auch in der Zukunft verpflichtet, was das BAG als Vertrag zu Gunsten Dritter sieht (Urteil vom 20. April 2005 - 4 AZR 292/04), sieht auch das BAG das Ziel einer Gleichstellungsklausel im Betriebsübergang dann erreicht, wenn der nicht tarifgebundene Arbeitnehmer wie ein tarifgebundener steht. Und letzterer hat von seiner Tarifbindung nach spätestens einem Jahr nichts mehr, wenn der Erwerber nicht tarifgebunden ist (Urteil vom 14. Dezember 2005 - 4 AZR 536/04).

Uwe Jahn

Rechtsanwalt

Fachanwalt für Arbeitsrecht

© Rechtsanwalt Uwe Jahn, Schwerin