

Bezugsnahmeklausel und Betriebsübergang

Wird mit einem tarifgebundenen Arbeitgeber vereinbart, dass „die Bedingungen des jeweils gültigen Tarifvertrages“ gelten sollen, stellt in der Regel nicht nur eine Gleichstellungsabrede, sondern eine „Tarifwechselklausel“ dar. Bei einem Tarifwechsel des Arbeitgebers führt diese Klausel dazu, dass anstelle der bisherigen die Tarifverträge anzuwenden sind, an die der Arbeitgeber nach dem Tarifwechsel gebunden ist. Eine entsprechende Tarifgebundenheit der Arbeitnehmer wird hierdurch ersetzt.

BAG, Urt. v. 16. 10. 2002 – 4 AZR 467/01 (LAG Sachsen)
TVG §§ 1, 3, 4; BGB § 613a Abs. 1
BAGReport 2003, 115

Das Problem: Wann liegt neben einer Gleichstellungsabrede auch eine so genannte Tarifwechselklausel vor und welche Auswirkungen hat sie?

Entscheidung des Gerichts: Vereinbaren die Parteien eines Arbeitsvertrages die Inbezugnahme eines Tarifvertrages in der Form, dass „die Bedingungen des jeweils gültigen Tarifvertrages“ zur Anwendung kommen sollen, stellt dies zunächst eine Gleichstellungsabrede dar. Diese soll keinen eigenständigen Anspruch der nicht tarifgebundenen Arbeitnehmer auf Anwendung eines Tarifvertrages begründen, da ein über die Gleichstellung aller Arbeitnehmer hinausgehender Regelungswille nicht ersichtlich ist (vgl. auch BAG v. 26. 9. 2001 – 4 AZR 544/00, ArbRB 2002, 162).

Zusätzlich liegt in dieser Formulierung jedoch auch eine Tarifwechselklausel. Diese ist gegeben, wenn die Vereinbarung, wie im vorliegenden Fall, vorsieht, dass jeweils der Tarifvertrag, an den der Arbeitgeber gebunden ist, Grundlage des Arbeitsvertrags sein soll.

Eine reine Gleichstellungsabrede führt im Fall eines Tarifwechsels des Arbeitgebers wegen des Fehlens einer entsprechenden Tarifbindung der Arbeitnehmer (wie bei einem arbeitgeberseitigen Verbandsaustritt) regelmäßig nur zur statischen Fortgeltung des bisherigen Tarifvertrages (vgl. insoweit BAG v. 26. 9. 2001 – 4 AZR 544/00, ArbRB 2002, 162). Die Gleichstellung ersetzt nur die fehlende Tarifgebundenheit hinsichtlich des in Bezug genommenen früheren Tarifvertrages und wirkt nur in dessen Geltungsbereich.

Eine Tarifwechselklausel bedeutet nach den Ausführungen des BAG demgegenüber, dass jeweils der für den Arbeitgeber geltende Tarifvertrag, also der, an den er gebunden ist, für die Arbeitnehmer Anwendung finden soll, unabhängig von einer entsprechenden Tarifbindung der Arbeitnehmer. Eine solche Tarifwechselklausel erfasst auch den Übergang von einem Firmen- zu einem Verbandstarifvertrag. Findet in einem solchen Fall ein Betriebsübergang statt, sind diese Vereinbarungen dahin zu verstehen, dass künftig der für den Betriebserwerber geltende Tarifvertrag Anwendung findet.

Abschließend bestätigt der Senat seine ständige Rechtsprechung, wonach eine betriebliche Übung nur vorliegt, wenn der Arbeitgeber einen eigenständigen Rechtsgrund für die Leistung setzen wollte. Dem Zahlungsverhalten eines Arbeitgebers sei kein solcher eigenständiger Ver-

pflichtungswille zu entnehmen, wenn dieser nur eine vermeintliche Pflicht erfüllen wollte. In einem solchen Fall ist für eine betriebliche Übung deshalb kein Raum.

Konsequenzen für die Praxis: In Fortführung der bisherigen Rechtsprechung zu Bezugnahme Klauseln (vgl. BAG v. 30.8.2000 – 4 AZR 581/99, BAGE 95, 296 ff.; v. 25.10.2000 – 4 AZR 506/99, BAGE 96, 177 ff.) verdeutlicht das Urteil, wie die seitens des Arbeitgebers regelmäßig gewünschte Tarifflexibilität erhöht werden kann.

Beraterhinweis: Für die Praxis bietet sich unter Berücksichtigung der Ausführungen des BAG an, künftig stets die im vorliegenden Fall beurteilte Formulierung zu verwenden. Zu beachten ist jedoch, dass im vorliegenden Fall der nach dem Tarifwechsel anzuwendende Tarifvertrag mit derselben Gewerkschaft abgeschlossen war wie der frühere Tarifvertrag. Obwohl das BAG seine Urteilsbegründung hierauf nicht entscheidend stützt, bleibt abzuwarten, ob es die erhöhte Tarifflexibilität auch Arbeitgebern zusprechen wird, deren Tarifwechsel eine neue Gewerkschaft ins Spiel bringt. Zudem wurde im vorliegenden Fall über einen Altvertrag aus der Zeit vor Inkrafttreten des Nachweisgesetzes entschieden. Es bleibt deshalb auch abzuwarten, ob das BAG die vorgeschlagene allgemeine Tarifwechselklausel auch für Verträge seit dem 28.7.1995 anerkennen wird, die gem. § 2 Abs. 1 Satz 2 Nr. 10 NachweisG einen Hinweis auf die auf das Arbeitsverhältnis anwendbaren Tarifverträge erfordern.