

Rechtsanwältin *Dr. Andrea Nicolai*  
**„Neues Verständnis von Bezugnahmeklauseln“**

Vortrag vom 6. April 2006

Die Änderungsankündigung des BAG zu arbeitsvertraglichen Bezugnahmeklauseln läßt für die Zukunft viel Unsicherheit erwarten. Das Gericht hat in mehreren Parallelentscheidungen vom 14. Dezember verlauten lassen, daß es künftig Bezugnahmeklauseln in Verträgen, die nach dem 1. Januar 2002 abgeschlossen wurden, streng nach ihrem Wortlaut auslegen und gemäß § 305c Abs. 2 BGB Auslegungszweifel stets zu Lasten des Arbeitgebers wirken lassen werde. Es gilt also nicht mehr der Grundsatz der alten Rechtsprechung, daß Bezugnahmeklauseln in ihrer Funktion als Gleichstellungsabreden ab dem Zeitpunkt des Wegfalls der normativen Bindung des Tarifvertrags künftige Tarifentwicklungen nicht mehr erfassen, sondern lediglich den Status im Moment der Bezugnahme bzw. des tarifrechtlich relevanten Änderungsvorgangs sichern.

Bei der Gestaltung von vorformulierten Arbeitsvertragsklauseln rückt für Rechtsberater damit für die Zukunft die sehr sorgfältige Formulierung der Bezugnahmeklauseln in den Mittelpunkt. Es gilt, jede Unklarheit und damit jeglichen Ansatzpunkt für eine „dynamische“ Interpretation zu vermeiden. Hier ist auch zu beachten, daß das Gericht lediglich zur Auslegung von Bezugnahmeklauseln Stellung genommen hat – die Inhaltskontrolle ist davon noch unberührt. Für nicht tarifgebundene Arbeitgeber sind die Auswirkungen der Ankündigung nicht gravierend. Bei tarifgebundenen Arbeitgebern hingegen kann die neue Rechtsprechung zukünftig zu ungewollten dynamischen Tarifierhöhungen und damit zu höheren Kosten und zu einer Erschwerung der Vereinheitlichung von Arbeitsbedingungen nach Umstrukturierungen führen. Vier Schritte sind im Rahmen der Gestaltung der Vertragsbedingungen künftiger Arbeitsverhältnisse zu unterscheiden: Es muß klar sein, was das Ziel der Gestaltung ist. Hier steht im Vordergrund, durch präzise Formulierung zu verdeutlichen, daß künftige Tarifierhöhungen nur so lange einbezogen werden sollen, wie der Arbeitgeber selbst tarifgebunden ist. Wenn das Ziel feststeht, muß zunächst gefragt werden, ob eine Klauselgestaltung überhaupt notwendig ist. Möglicherweise ist es vorzuziehen, den Inhalt des alten Tarifvertrags in den Arbeitsvertrag zu übernehmen. Dieses Vorgehen hat allerdings den Nachteil, daß die Kontrollfreiheit von Tarifverträgen nach § 310 Abs. 4 BGB verloren geht.

Sodann ist die Zulässigkeit einer Klausel zu prüfen. Bei der Formulierung ist besonders darauf zu achten, daß alle Tarifverträge, deren Anwendung gewünscht ist, exakt benannt werden; dies schließt Branche, Datum des Abschlusses und Zeitpunkt des Inkrafttretens ein. Die die dynamische Verweisung ausschließende Bezugnahmeklausel kann von einem Freiwilligkeitsvorbehalt und einer Tarifwechselklausel flankiert werden. Die Tarifwechselklausel empfiehlt sich, wenn ein Tarifwechsel bereits geplant ist. Besondere Probleme bereiten die Arbeitsverhältnisse, die seit dem 1. Januar 2002 begründet wurden: Hier kann sich der Arbeitgeber von einer dauerhaften Bindung nur befreien, wenn er mit dem Arbeitnehmer neue Bedingungen aushandelt.