



**ZAAR**

Zentrum für Arbeitsbeziehungen  
und Arbeitsrecht

## **VORTRAGSREIHE**

Donnerstag, 16. Februar 2012  
18.30 Uhr

Rechtsanwalt Dr. Christopher Melms  
Beiten Burkhardt Rechtsanwälts-gesellschaft mbH

# **Modifikation des Günstigkeitsprinzips oder Kein Rosinenpicken**

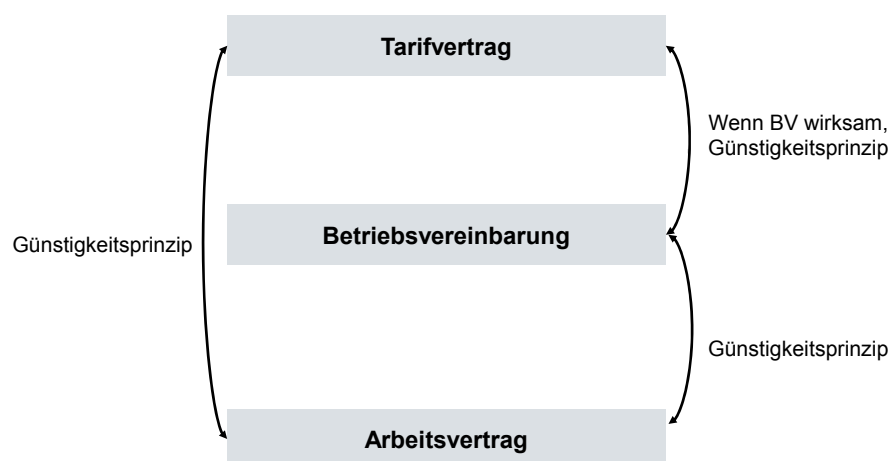
# Die Modifikation des Günstigkeitsprinzips oder „Kein Rosinenpicken“

Dr. Christopher Melms  
Rechtsanwalt und Fachanwalt  
für Arbeitsrecht

BEITEN BURKHARDT

Seite 2

## Einleitung



BEITEN BURKHARDT

## Problemgruppe 1: Ablösung / Verdrängung des alten Tarifvertrag durch einen neuen Tarifvertrag

Auf der tarifliche Ebene verdrängt / löst der neue Tarifvertrag natürlich den alten Tarifvertrag ab, das Problem entsteht durch

- Bezugnahmeklauseln
- Erwähnung konkreter Leistungen des alten Tarifvertrages im Arbeitsvertrag
- Anwendung des alten Tarifvertrages ohne Bezugnahmeklausel im Arbeitsvertrag

### Beispiele:

- BAT → TV-L / TVöD: Im AV steht Weihnachtsgeld 82% eines Bruttomonatsgehalts, also die BAT-Regelung - der TVöD in der konkreten EG - sieht nur 60% vor. Oder aber im AV steht eine konstitutive Bezugnahmeklausel auf BAT, der z.B. Bewährungsaufstiege, Lebensaltersstufen enthält, die es im TVöD nicht mehr gibt.
- ...
- ...

## BAT → TV-L / TVöD – ausgewählte Rechtsprechung

- BAG 19.05.2010 – 4 AZR 796/08 „Erzieherfall“

Sachverhalt:

- Inbezugnahmeklausel: *„2. Soweit nachstehend nichts anderes vereinbart ist, gelten für das Arbeitsverhältnis die Bestimmungen des Bundes-Angestelltentarifvertrages (BAT) in der jeweils gültigen Fassung und die dazu abgeschlossenen Zusatzverträge.“*
- TV-L wird abgeschlossen
- Unternehmen wendet TV-L nicht an
- Erzieher klagt auf Leistung aus TV-L

BAG:

- Inbezugnahmeklausel erfasst TV-L nicht
- ergänzende Vertragsauslegung da Regelungslücke, Stichwort „Tarifsukzession“
- Anspruch gegeben

## BAT → TV-L / TVöD – ausgewählte Rechtsprechung

- BAG 29.06.2011 – 5 AZR 651/09 und 5 AZR 135/09 „Chefarztfälle“

Sachverhalt:

- Inbezugnahmeklausel: „Vergütung entsprechend der Vergütungsgruppe I BAG der Anlage 1 a zum BAT (VKA), d. h. ... wird der BAT oder der maßgebliche Vergütungstarif im Bereich der VKA durch einen anderen Tarifvertrag ersetzt, so tritt an die Stelle der vereinbarten BAT-Vergütungsgruppe die entsprechende Vergütungsgruppe des neuen Tarifvertrages unter Berücksichtigung etwaiger Überleitungsbestimmungen.“

BAG:

- Inbezugnahmeklausel erfasst TVöD nicht
- ergänzende Vertragsauslegung siehe oben
  - auf TVöD + TVÜ → Vergütungsgruppe 15 Ü
  - aber nicht auf TV-Ärzte VKA

BEITEN BURKHARDT

## BAT → TV-L / TVöD – ausgewählte Rechtsprechung

- BAG 10.11.2010 – 5 AZR 633/09 „Hausmeisterfall“

Sachverhalt:

- Inbezugnahmeklausel: „In Anlehnung an den BAT (Bund / Länder) nach VerGr. VII an“

BAG:

- Inbezugnahmeklausel erfasst TVöD nicht
- ergänzende Vertragsauslegung siehe oben
- Anspruch gegeben

In allen Fällen hat das BAG mit dem Mittel der ergänzenden Vertragsauslegung den TVöD / TVL eröffnet und Ansprüche auf Leistungen aus diesen (Ausnahme Chefarzt, TV-Ärzte) zugesprochen.



Frage: Greift das BAG auch dann zum Mittel der ergänzenden Vertragsauslegung, wenn der Arbeitgeber eine Leistung aus dem BAT nicht mehr gewährt, um zu verhindern, dass der Arbeitnehmer sich aus beiden „Welten“ das jeweils für ihn Günstigere holt?

BEITEN BURKHARDT

## Problemgruppe 1: Ablösung /Verdrängung eines „alten“ Tarifvertrags durch einen neuen Tarifvertrag

Auf der tarifliche Ebene verdrängt / löst der neue Tarifvertrag natürlich den alten Tarifvertrag ab, das Problem entsteht durch

- Bezugnahmeklauseln
- Erwähnung konkreter Leistungen des alten Tarifvertrages im Arbeitsvertrag
- Anwendung des alten Tarifvertrages ohne Bezugnahmeklausel im Arbeitsvertrag

### Beispiele:

- BAT → TV-L / TVöD: Im AV steht Weihnachtsgeld 82% eines Bruttomonatsgehalts, also die BAT-Regelung - der TVöD in der konkreten EG - sieht nur 60% vor. Oder aber im AV steht eine konstitutive Bezugnahmeklausel auf BAT, der z.B. Bewährungsaufstiege, Lebensaltersstufen enthält, die es im TVöD nicht mehr gibt.
- FlächenTV → HTV: Im AV steht eine konstitutive dynamische Bezugnahmeklausel auf FlächenTV oder aber bestimmte Leistungen des FlächenTV sind konkret genannt; der nachfolgende HTV enthält diese ganz oder teilweise nicht, enthält aber im Falle des Sanierungstarifvertrages Gegenleistungen des Unternehmens.
- ...

BEITEN BURKHARDT

## FlächenTV → HTV – ausgewählte Rechtsprechung

- BAG 22.10.2003 – 10 AZR 152/03

Sachverhalt:

- Manteltarifvertrag und nachfolgender Sanierungstarifvertrag
- Inbezugnahmeklausel im Urteil nicht problematisiert

BAG:

- „... tragen tarifvertragliche Regelungen auch während der Laufzeit des Tarifvertrags den immanenten Vorbehalt ihrer rückwirkenden Abänderbarkeit durch Tarifvertrag in sich...“
- Gestaltungsfreiheit der Tarifvertragsparteien zur rückwirkenden Änderung nur durch den Grundsatz des Vertrauensschutzes der Normunterworfenen begrenzt ≙ Rechtsprechung zur Rückwirkung von Gesetzen
- Ob und wann die Tarifunterworfenen mit einer tariflichen Neuregelung rechnen müssen, ist eine Frage des Einzelfalls

BEITEN BURKHARDT

## FlächenTV → HTV – ausgewählte Rechtsprechung

- BAG 23.01.2008 – 4 AZR 602/06 – (vgl. auch BAG 14.12.2005 – 10 AZR 296/05 –

Sachverhalt:

- Inbezugnahme Klausel: „Alle übrigen Rechte und Pflichten richten sich nach den Tarifverträgen für Angestellte der Bayerischen Metall- und Elektroindustrie und unseren Betriebsvereinbarungen in der jeweils gültigen Fassung.“ vor dem 01.01.2002 abgeschlossener Arbeitsvertrag.

- Flächentarifvertrag und nachfolgender „Standortsicherungsvertrag“

BAG:

- Da der Arbeitsvertrag vor dem 01.01.2002 abgeschlossen wurde, ist Inbezugnahme Klausel als Gleichstellungsabrede i. S. d. früheren Rechtsprechung des BAG anzusehen.
- Da Gleichstellungsabrede, erfasst die Inbezugnahme Klausel auch den Sanierungstarifvertrag.
- Da Gleichstellungsabrede gleiche Kollisionsregel wie bei Gewerkschaftsmitgliedern – es gilt der speziellere Tarifvertrag, hier der Sanierungstarifvertrag.

- ⌈ ➤ Nachfolgender § 613 a BGB, Gleichstellungsabrede → Sanierungstarifvertrag gilt doch nicht. ⌋

Fragen:

In welchen Fällen greift beim späteren verschlechternden Tarifvertrag der Vertrauensschutz für den Arbeitnehmer?

Was passiert bei Nichtgewerkschaftsmitgliedern, bei denen der Arbeitsvertrag nach dem 01.01.2002 abgeschlossen wurde, also die alte Rechtsprechung zur Gleichstellungsabrede nicht anwendbar ist?

BEITEN BURKHARDT

## Problemgruppe 1: Ablösung /Verdrängung eines „alten“ Tarifvertrags durch einen neuen Tarifvertrag

Auf der tarifliche Ebene verdrängt / löst der neue Tarifvertrag natürlich den alten Tarifvertrag ab, das Problem entsteht durch

- Bezugnahme Klauseln
- Erwähnung konkreter Leistungen des alten Tarifvertrages im Arbeitsvertrag
- Anwendung des alten Tarifvertrages ohne Bezugnahme Klausel im Arbeitsvertrag

Beispiele:

- BAT → TVöD: Im AV steht Weihnachtsgeld 82% eines Bruttomonatsgehalts, also die BAT-Regelung - der TVöD in der konkreten EG - sieht nur 60% vor. Oder aber im AV steht eine konstitutive Bezugnahme Klausel auf BAT, der z.B. Bewährungsaufstiege, Lebensaltersstufen enthält, die es im TVöD nicht mehr gibt.
- FlächenTV → HTV: Im AV steht eine konstitutive dynamische Bezugnahme Klausel auf FlächenTV oder aber bestimmte Leistungen des FlächenTV sind konkret genannt; der nachfolgende HTV enthält diese ganz oder teilweise nicht, enthält aber im Falle des Sanierungstarifvertrages Gegenleistungen des Unternehmens.
- Tarifvertrag Druck → Herauswachsen zu Papier, Pappe, Kunststoff. Die Inhalte der beiden Tarifverträge unterscheiden sich und / oder einzelne Bestandteile stehen im Arbeitsvertrag oder eine konstitutive (dynamische) Bezugnahme Klausel liegt vor

Auslegung der Bezugnahme Klausel als den neuen TV erfassende Klausel ist von Risiko und Zufall geprägt

- ⇒ - **Günstigkeitsprinzip = Risiko „Rosinenpicken“**
- **dauerhaft zwei Klassen: Alt- und Neubeschäftigte, § 2 KSchG nutzlos**

BEITEN BURKHARDT

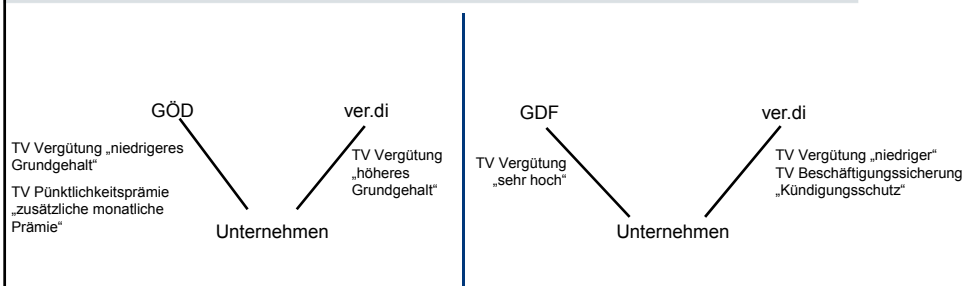
## Problemgruppe 2: Tarifkonkurrenz mehrerer Tarifverträge in einem Unternehmen

### Beispiele:

- Die mit der GÖD verhandelten TV'e legen ein niedrigeres Grundgehalt fest; es gibt aber zusätzlich einen TV Pünktlichkeitsprämie. Der mit ver.di verhandelte Tarifvertrag enthält ein höheres Grundgehalt aber keine Pünktlichkeitsprämie.
- Der mit ver.di abgeschlossene TV enthält wesentlich niedrigere Vergütungen aber einen Kündigungsschutz – der mit der GdF verhandelte TV für eine ganze spezifische Berufsgruppe enthält wesentlich höhere Leistungen, aber keinen Kündigungsschutz.

BEITEN BURKHARDT

## Problemgruppe 2: Tarifkonkurrenz mehrerer Tarifverträge in einem Unternehmen



Arbeitnehmer ist Mitglied in der Gewerkschaft verdi und / oder hat aus historischen Gründen eine Bezugnahmeklausel auf den ver.di-Tarifvertrag und begehrt das Grundgehalt bzw. den Kündigungsschutz aus dem ver.di-Tarifvertrag und die Pünktlichkeitsprämie aus dem GÖD-Tarifvertrag bzw. die höheren Leistungen aus dem GdF-Tarifvertrag, der Arbeitnehmer ist der GÖD bzw. GdF beigetreten.

⇒ **Risiko „Rosinenpicken“**

BEITEN BURKHARDT

### Problemgruppe 3: Ablösung Tarifvertrag „durch“ Betriebsvereinbarung

- OT-Mitgliedschaft mit anschließender BV Vergütungsordnung

#### Beispiel:

Der Zeitungsverlag XY ist bisher tarifgebunden. Im Zeitpunkt der Nachwirkung der FlächenTV wechselt das Unternehmen in die OT-Mitgliedschaft und verhandelt mit dem Betriebsrat im Rahmen einer Einigungsstelle eine neue BV Vergütungsordnung für Neueinstellungen. Diese BV Vergütungsordnung wird, um für Altbeschäftigte einen Anreiz zum Wechsel zu bieten, durch eine BV Erfolgsbeteiligung angereichert, die in „guten Jahren“ Einmalzahlungen vorsieht, die der nachwirkende Tarif nicht vorsieht.

➡ Risiko: Altbeschäftigter wechselt in neue Vergütungsordnung und begehrt die Leistung aus der BV Erfolgsbeteiligung, will aber sein Grundentgelt behalten.

⇒ **Risiko Rosinenpicken**

BEITEN BURKHARDT

### Problemgruppe 4: Bisher keine kollektivrechtlichen Regelungen bzw. Arbeitgeberrichtlinien, anschließend Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung

#### Beispiele:

- Bisher gelten im Unternehmen einseitig vom Arbeitgeber erlassene Richtlinien, z.B. AVR, auf die im Arbeitsvertrag Bezug genommen wird. Außerdem stehen einzelne Leistungen im AV.
- In Zukunft gilt eine BV Vergütungsordnung oder ein TV. Die Leistungen in der BV Vergütungsordnung bzw. im TV unterscheiden sich von den bisherigen.

➡ Auslegung der Bezugnahme Klausel auf z. B. AVR als den neuen TV erfassende Klausel ist von Risiko und Zufall geprägt.

- ⇒
- **Günstigkeitsprinzip = Risiko Rosinenpicken**
  - **dauerhaft zwei Klassen Alt- und Neubeschäftigte, § 2 KSchG nutzlos**

BEITEN BURKHARDT



### Prämissen einer Lösung sind:

1. Da man wegen des Günstigkeitsprinzips über kollektivrechtliche Regelungen (TV / BV) nicht in individualrechtliche Positionen zum Nachteil des AN eingreifen kann, muss in der neuen Regelung in TV/BV das entstehende Risiko („Rosinenpicken“) behandelt werden.
2. Da Verträge zu Lasten Dritter auch bei TV nicht zulässig sind, muss idealerweise in beiden TV das entstehende Risiko („Rosinenpicken“) behandelt werden.
3. Zusätzlich sollten auf der individualrechtlichen Ebene Absicherungsmaßnahmen - soweit als möglich vermeiden - erfolgen.

BEITEN BURKHARDT

### Thesen:

Mit folgenden „Werkzeugen“ lassen sich die Problemgruppen lösen und damit das Günstigkeitsprinzip modifizieren:

- (1) „Geltungsbereichsklausel“
  - Die neue Regelung gilt nur, wenn der Arbeitnehmer einen Änderungsvertrag zum Arbeitsvertrag unterzeichnet, nach dem die neue Regelung hinsichtlich der Themen Vergütung, Arbeitszeit, ... und ... dem Arbeitsvertrag vorgeht, auch wenn der Arbeitsvertrag den Arbeitnehmer besser stellen würde.
- (2) „Alles- oder Nichtsklausel“
  - Wenn ein AN Leistungen aus dem konkurrierenden Tarifvertrag geltend macht, findet der andere Tarifvertrag keine Anwendung mehr.
  - Wer sich darauf beruft, dass altes Tarifrecht nicht durch neues abgelöst wird und konstitutive Bezugnahmeklauseln geltend macht, für den gilt das neue Tarifrecht insgesamt nicht.
- (3) Individualrechtliche Absicherung
  - Gedanke der „tariflichen“ Übung oder konkludente Änderung der Bezugnahmeklausel
  - Ausschlussfrist als Absicherung

BEITEN BURKHARDT

## Lösung Problemgruppe 1: Ablösung / Verdrängung eines „alten“ Tarifvertrages durch einen neuen Tarifvertrag.

### Beispiel:

- In dem den BAT ablösenden TV ist folgende Klausel enthalten:

„Günstigkeitsvergleich

*Wenn in Arbeitsverhältnissen aufgrund individualrechtlicher Vereinbarung (konstitutive Bezugnahme Klauseln etc.) das bisherige Tarifrecht oder Teile davon nicht durch diesen Tarifvertrag und die ihn ergänzenden Tarifverträge abgelöst werden und der Mitarbeiter sich hierauf beruft, gelten dieser Tarifvertrag und die ihn ergänzenden Tarifverträge insgesamt nicht. In diesem Fall wird für diesen Mitarbeiter der Rechtszustand zum 31.12.20xx eingefroren, d. h. es verbleibt bei den Regelungen auf dem Niveau 20xx.“*

Gedanken zur Wirksamkeit der Klausel: Maßregelungsverbot ? Negative Koalitionsfreiheit ?

- Individualrechtliche Absicherung durch:

Ausschlussfristen

Konkludente Änderung der Inbezugnahme Klausel bzw. des Arbeitsvertrages, wenn der AN Leistungen aus neuer Regelung entgegennimmt und gleichzeitig die Nachteile der neuen Regelung gegen sich gelten lässt. Problem: Schriftformklausel.

BEITEN BURKHARDT

## Lösung Problemgruppe 1: Ablösung / Verdrängung eines „alten“ Tarifvertrages durch einen neuen Tarifvertrag.

### Beispiel:

- Der FlächenTV wird durch SanierungsHTV abgeändert, der Geltungsbereich des SanierungsHTV ist wie folgt zu fassen:

*„Dieser Sanierungstarifvertrag gilt für alle Arbeitnehmer der ... GmbH, die einen Fortsetzungsvertrag zu ihrem Arbeitsvertrag unterzeichnen, nach dem dieser Sanierungstarifvertrag hinsichtlich der Gegenstände ..., ... und ... dem Arbeitsvertrag vorgeht, auch wenn der Arbeitsvertrag den Arbeitnehmer besser stellen würde.“*

Gedanken zur Klausel: Bei nachfolgenden Restrukturierungen: Änderung der Sozialauswahl, da Arbeitnehmer nach SanierungsHTV nicht kündbar ?

- In dem Beispiel des Herauswachens aus dem Geltungsbereich des einen TV und des Hineinwachens in den anderen TV ist idealerweise ein Überleitungstarifvertrag zu verhandeln, der entweder die Geltungsbereichsklausel oder die Alles- oder Nichtsklausel enthält.

BEITEN BURKHARDT

## Lösung Problemgruppe 1: Tarifkonkurrenz mehrerer Tarifverträge in einem Unternehmen

### Beispiel:

In den konkurrierenden Tarifverträgen ist jeweils folgende Klausel enthalten:

#### **„§ ... Regelung zur Tarifkonkurrenz**

*(1) Im Betrieb der XY GmbH bestehen neben diesem Tarifvertrag derzeit die nachfolgend aufgeführten Tarifverträge:*

...

*Sollten nach Abschluss dieses Tarifvertrages für den Betrieb der XY GmbH weitere Tarifverträge zur Anwendung gelangen, so gelten die Regelungen dieses Tarifvertrages für diese Tarifverträge entsprechend.*

*(2) Jedem Arbeitnehmer steht es frei, für sich den jeweils gewünschten Tarifvertrag zur Anwendung zu bringen, indem er entweder der jeweiligen Gewerkschaft beiträgt und damit die Regelungen des jeweils gewünschten Tarifvertrages normativ zur Anwendung bringt und/oder indem er sich auf die Anwendung der gewünschten tarifvertraglichen Regelungen auf sein Arbeitsverhältnis aufgrund seiner individualvertraglichen Inbezugnahme Klausel beruft (sog. Tarifwahlrecht).*

BEITEN BURKHARDT

## Lösung Problemgruppe 2: Tarifkonkurrenz mehrerer Tarifverträge in einem Unternehmen

*(3) Hat ein Arbeitnehmer von diesem Tarifwahlrecht dahingehend Gebrauch gemacht und/oder macht er von diesem zukünftig dahingehend Gebrauch,*

*dass er sich als jeweiliges Gewerkschafts - Mitglied auf die normative Anwendung des entsprechenden Tarifvertrages auf sein Arbeitsverhältnis beruft bzw. berufen hat oder dass er, ohne Gewerkschafts-Mitglied zu sein, der individualrechtlichen Anwendung eines Tarifvertrages auf sein Arbeitsverhältnis zustimmt bzw. zugestimmt hat oder dass er sich auf die Anwendung eines Tarifvertrages auf sein Arbeitsverhältnis aufgrund seiner individualvertraglichen Inbezugnahme Klausel beruft bzw. berufen hat,*

*so sind die Regelungen der übrigen im Betrieb der XY GmbH derzeit oder zukünftig geltenden Tarifverträge für die Dauer von ... Monaten, gerechnet ab dem Zeitpunkt der Ausübung des Wahlrechts, weder normativ noch individualvertraglich auf ihn anwendbar. Es gilt der Grundsatz „ein Arbeitnehmer, ein Tarifvertrag“.*

BEITEN BURKHARDT

## Lösung Personengruppe 2: Tarifkonkurrenz mehrerer Tarifverträge in einem Unternehmen

*(4) Nach Ablauf von ... Monaten gerechnet ab dem Zeitpunkt der Ausübung des Wahlrechts steht es dem Arbeitnehmer offen, sich für die Anwendung eines der übrigen im Betrieb der XY GmbH derzeit oder zukünftig geltenden Tarifverträge auf sein Arbeitsverhältnis zu entscheiden. Übt er das Tarifwahlrecht nicht aus, finden die Regelungen der übrigen im Betrieb der XY GmbH derzeit oder zukünftig geltenden Tarifverträge weitere ... Monate, gerechnet ab dem Zeitpunkt des Ablaufs der sechs Monate seit Ausübung des Wahlrechts, auf ihn keine Anwendung. Hiernach steht dem Arbeitnehmer wiederum sein Tarifwahlrecht offen. Der ...-Monats-Turnus setzt sich fort.“*

Alle Gewerkschaften, die für das Unternehmen Tarifverträge abgeschlossen haben, müssten diesen Tarifvertrag unterzeichnen. Die Alternative ist wenigstens in einem der konkurrierenden TV folgende Klausel aufzunehmen:

*„Sollte ein Arbeitnehmer, der vom Geltungsbereich dieses Tarifvertrages erfasst ist, sich zukünftig erfolgreich auf die Anwendbarkeit eines anderen Tarifvertrages (z. B. TVöD, Haus-TV) berufen, der in der XY GmbH normativ gilt, so findet ab diesem Zeitpunkt dieser Tarifvertrag (konkrete Bezeichnung) auf diesen Arbeitnehmer keine Anwendung mehr.“*

Gedanken zur Klausel: ver.di Clearingstelle? Negative Koalitionsfreiheit?

BEITEN BURKHARDT

## Lösung: Ablösung Tarifvertrag „durch“ Betriebsvereinbarung

### **Beispiel:**

Bei einem Wechsel in die OT-Mitgliedschaft mit anschließender BV Vergütungsordnung, gilt die BV Vergütungsordnung, nur für Neueinstellungen, Altbeschäftigte können freiwillig in die BV Vergütungsordnung wechseln. Für diesen Fall empfiehlt sich folgende Klausel:

*„(1) Diese Betriebsvereinbarung gilt für alle Arbeitnehmer, Auszubildenden und Volontäre der XY GmbH, die nach Inkrafttreten dieser Betriebsvereinbarung eingestellt werden, alle Arbeitnehmer der XY GmbH, die vor Inkrafttreten dieser Betriebsvereinbarung eingestellt wurden und einen Fortsetzungsvertrag zu ihrem Arbeitsvertrag unterzeichnen. Die Muster dieser Fortsetzungsverträge liegen dieser Vereinbarung als Anlage 1 (Angestellte) und Anlage 2 (Redakteure) bei. ....*

Inhalt des „Fortsetzungsvertrages“ ist, dass die Betriebsvereinbarung Vergütung hinsichtlich der Themen Vergütung, Arbeitszeit, ... und ... dem Arbeitsvertrag vorgehen, auch wenn der Arbeitsvertrag den Arbeitnehmer besser stellen würde.

BEITEN BURKHARDT




**Lösung:**  
**Bisher nichts bzw. Arbeitgeberrichtlinien und anschließend  
Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung**

**Beispiel:**

In diesen Fällen ist die Geltungsbereichsklausel, wenn sich die bisherigen Leistungen von den zukünftigen Leistungen erheblich unterscheiden, die einzig akzeptable Lösung. In der Regel wird man allerdings sicherheitshalber nicht nur einen Fortsetzungs- oder Änderungsvertrag anbieten, sondern einen neuen Arbeitsvertrag abschließen, der den bisherigen vollständig verdrängt und die BV oder den TV über eine Bezugnahmeklausel in Bezug nimmt.

BEITEN BURKHARDT

**Ergebnis:**

-  Mit letztlich nur zwei unterschiedlichen Klauseltypen (Geltungsbereichsklausel / Alles- oder Nichtsklausel), lassen sich die entstehenden Probleme in den Griff kriegen; in jedem Fall verbessert man die Ausgangssituation ganz erheblich.
-  Wenn sich die Gewerkschaften nicht nur als Gegenüber der Arbeitgeber begreifen, sondern auch den multilateralen Interessenkonflikt der Arbeitnehmer untereinander ausgleichen wollen, dürften die Gewerkschaften mit derartigen Klauseln kein Problem haben.
-  Inwieweit diese Gedanken auf die bei § 613 a BGB entstehenden Problemfälle übertragen werden können, bleibt zu prüfen.

BEITEN BURKHARDT

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit.

An einem Aufsatz schreibe ich schon, Nachahmung bis Erscheinen verboten.

BEITEN BURKHARDT