



*Rechtsanwalt Bernd Pirpamer – Fachanwalt für Arbeitsrecht,  
Eversheds Sutherland (Germany) LLP*

## **„Arbeitsrechtliche Öffnungsklauseln – Bedeutung, Gestaltung, Reichweite“**

Vortrag am 15. März 2018

*Bernd Pirpamer* gab in seinem Vortrag einen Überblick über arbeitsrechtliche Öffnungsklauseln, aktuelle Entscheidungen und gesetzliche Entwicklungen. Seinen Vortrag leitete er damit ein, dass es sich nicht um ein neues Thema handle, es aber dennoch aktuelle Entwicklungen gebe. Insgesamt handle es sich um ein weites Feld. Zu den aktuellen Entwicklungen zähle, dass die Anzahl der Öffnungsklauseln im Gesetz und in Tarifverträgen stetig zunehme. Es gebe immer mehr Möglichkeiten zur flexiblen Gestaltung, was auch dem betrieblichen Bedarf entspreche. Die gesetzgeberische Zielsetzung habe die Öffnungsklausel aufgenommen, was man bei der Zeitarbeit oder der beabsichtigten Teilzeitregelung sehen könne. Die Tarifbindung gehe zurück, die IG Metall nutze das Thema zurecht, um Flächen-tarifmodelle attraktiv zu gestalten. Die Definition von Öffnungsklauseln sei nicht einfach, es sei die ganze Normenhierarchie im Arbeitsrecht erfasst. Als Beispiel nannte der Referent die Datenschutzgrundverordnung, welche zahlreiche Öffnungsklauseln enthalte. Man könne zweifeln, ob diese noch transparent sei.

Als Abgrenzungsfragen für Öffnungsklauseln zeigte der Referent zweierlei auf: Eine Öffnungsklausel bedeute eine bewusste Regelung von Öffnungen, ohne die Öffnungsklausel gelte die Ausgangslage; eine Öffnungsklausel sei keine Bezugnahmeklausel, sie verschaffe Platz bzw. lasse eine gezielte Lücke. Es handle sich damit um ein bewusstes Regeln von bedingten Öffnungen, mithin könnten auch Ermessensspielräume eingebaut werden. Es gehe von der „kompletten Freiheit“ bis hin zu vorgegebenen Parametern. Dies habe eine Folge für § 77 III BetrVG.

Ferner stellte der Referent die Möglichkeiten der gesetzlichen Öffnung vor, beispielsweise werde „durch“ oder „aufgrund“ eines Tarifvertrages geöffnet. Exemplarisch wurde dies anhand des neuen Teilzeit- und Befristungsgesetzes aufgezeigt. § 3 I Nr. 3 BetrVG sei ein schönes Beispiel für eine komplexe Öffnungsklausel. Als Sonderthema erörterte der Referent, dass das Vorhandensein einer tariflichen Schlichtungsstelle statt einer Einigungsstelle meist effektiver sei. Strittig sei hier, ob die tarifliche Schlichtungsstelle eingeführt werden könne, wenn gar kein Gewerkschaftsmitglied vorhanden sei. Ein Problem stelle sich beim Gemeinschaftsbetrieb mit und ohne Tarifbindung, welche Stelle letztlich zuständig sei. Hinsichtlich tarifvertraglicher Öffnungsklauseln sei erwähnenswert, dass eine rückwirkende Heilung einer unwirksamen Betriebsvereinbarung durch Tarifvertrag möglich sei. Fraglich sei, ob man einen Tarifvertrag so auslegen könne, dass er eine Öffnungsklausel enthält. Als Tarifvertragspartei könne man stets nur für das eigene Tarifwerk wirken, daher müsse der Gegenstand und der

Umfang deutlich bestimmt sein. Am Tarifvertrag hinge auch die Öffnungsklausel. Bei der Wirkungsweise von Öffnungsklauseln sei zwischen Delegation und Öffnung zu unterscheiden. Ein Beispiel aus der aktuellen Rechtsprechung in diesem Kontext sei, dass die Tarifvertragspartei berechtigt seien, einen Tarifvertrag über eine Betriebsvereinbarung auf alle Mitarbeiter anzuwenden, wenn der Tarifvertrag dieses Recht einräume.

Bei einer arbeitsvertraglichen Öffnung sei die AGB-Kontrolle kompliziert. Das Ziel sei, im Arbeitsvertrag Öffnungsklauseln einzubauen, damit man kollektivrechtlich abweichen könne. Es könne sich die Frage stellen, ob eine Öffnungsklausel oder ein Änderungsvorbehalt vorliege. Ein wichtiger Punkt sei, die Reichweite, welche zu einer Unangemessenheit führen könne. Es bleibe ungeklärt, was der maßgebliche Zeitpunkt der Beurteilung sei und was sich durch die Unangemessenheit ändere.

Die Bedeutung der Öffnungsklauseln in der Krise sei hoch. Vor allem in der Funktion als sog. Ausstiegsklausel aus Beschäftigungssicherung und Standortsicherung. Bedeutsam seien Öffnungsklauseln auch für das Machtgefüge der arbeitsrechtlichen Akteure und bei der Flexibilisierung. Weiterhin erklärte der Referent die Durchsetzungsinstrumente auf Tarif- oder Betriebsebene. Die gesetzliche Öffnungsklausel auf Tarifebene eröffne neue Arbeitskampfbereiche. Bei der Gestaltung von Öffnungsklauseln sei die betriebliche und tarifliche Ausgangslage ausschlaggebend. Relevant sei, in welchen Rechtsbereich eingegriffen werde. Der Referent sprach darüber hinaus über die Struktur der Öffnungsklauseln. Es stellen sich insbesondere die Fragen, was das Ende der Öffnungsklausel bewirke und welche Gestaltungsreichweite eine Klausel haben solle. Der Referent wies auf die Berücksichtigung des allgemeinen Gleichbehandlungsgrundsatzes bei Differenzierungen innerhalb des Geltungsbereichs hin. Besonderheiten ergeben sich beim Tarifausstieg.

Die meisten Risiken entstünden bei der Reichweite und den Grenzen der Öffnungsklauseln durch eine nicht saubere Auslegung. Es sei zu differenzieren, ob die Öffnungsklausel normativen Charakter oder einen schuldrechtlichen Ansatz habe. Die Auslegung erfolge wie bei einer gesetzlichen Auslegung. Das entscheidendste Kriterium sei der Wortlaut, dieser stünde erstmal im absoluten Fokus. *Herr Pirpamer* erläuterte weiterhin zu beachtende Regelungsbereiche und zudem Auslegungsfragen und deren Risiken. Ein Beispiel sei die Bedeutung des Verbs „sollen“, hier können Unklarheiten durch genaue Formulierung vermieden werden. Schließlich wurden Gestaltungsmöglichkeiten für den Geltungsbereich einer Öffnungsklausel genannt. Eine offene Frage sei die Auswirkung der Friedenspflicht auf Öffnungsklauseln, wie auch, ob eine Öffnungsklausel zur Nachwirkung von Tarifverträgen führe.

Die abschließende Diskussion behandelte unter anderem die Auswirkung von Öffnungsklauseln auf betriebliche Konflikte und die Folgen für eine Öffnungsklausel, wenn diese nachträglich geschlossen wird. Diskutiert wurde des Weiteren über die Friedenspflicht und deren Auswirkungen.

Elisabeth Müller  
Wissenschaftliche Mitarbeiterin