

Aktuell: BAG ändert Rechtsprechung zur Gleichstellungsabrede

Das BAG hat in seinem Urteil vom 14.12.2005 (4 AZR 536/04) seine Rechtsprechung zur Gleichstellungsabrede (Bezugnahmeklausel in Arbeitsverträgen auf Tarifverträge) geändert:

Bislang hat das BAG übliche Klauseln wie „Im übrigen gilt der jeweils gültige Tarifvertrag der...“ als Gleichstellungsabrede qualifiziert mit der Wirkung, dass tarifgebundene Arbeitnehmer und nicht tarifgebundene Arbeitnehmer gleichgestellt waren. Dies hatte zur Folge, dass bei Austritt des Arbeitgebers aus dem Verband der Tarifvertrag in der Fassung zum Zeitpunkt des Austritts für alle Arbeitnehmer weiter zur Anwendung kam (statische Wirkung).

Nunmehr ist laut BAG durch Auslegung zu ermitteln, ob die bisher üblichen Klauseln eine statische oder eine dynamische Bezugnahme darstellen. Letzteres hätte zur Folge, dass trotz Austritt des Arbeitgebers, also Beendigung der Tarifgebundenheit des Arbeitgebers, diese Arbeitnehmer an der tariflichen Entwicklung in der Zukunft teilhaben würden.

Im theoretisch denkbaren Fall, dass tarifgebundene Arbeitnehmer über Arbeitsverträge ohne Bezugnahmeklausel verfügen, würden diese schlechter gestellt als diejenigen, die eine „bloße“ Bezugnahmeklausel in ihrem Arbeitsvertrag haben. Es handelt sich demnach nicht mehr um eine Gleichstellung, sondern um eine Besserstellung nicht tarifgebundener Arbeitnehmer.

Begründet wird diese Rechtsprechung mit der Unklarheitenregel des § 305 c Abs. II BGB. Dieser wurde im Rahmen der Schuldrechtsreform als eine der Normen zu den Allgemeinen Geschäftsbedingungen geschaffen. Zwar gab es eine ähnliche Regelung bereits zuvor im AGBGesetz, jedoch fand dieses keine Anwendung auf Formulararbeitsverträge. Diesem Umstand trägt das BAG Rechnung, indem es die neue Rechtsprechung nur auf Arbeitsverträge, die nach dem 01.01.2002 geschlossen wurden – also nach der Schuldrechtsreform – angewendet wissen will.

Bislang hat das BAG nur eine Pressemitteilung zu diesem Urteil abgegeben, das gesamte Urteil jedoch noch nicht veröffentlicht. Eine detailliertere Begründung bleibt daher abzuwarten. In jedem Fall sollten Arbeitgeber folgende **Empfehlung** berücksichtigen:

Die Vertragsinhalte müssen so geändert werden, dass keinerlei Zweifel mehr darüber besteht, dass die verwendete Klausel eine Gleichstellungsabrede ist. Beispiel:
„Auf das Arbeitsverhältnis finden zur Vermeidung einer Ungleichbehandlung der Beschäftigten, die aufgrund Tarifgebundenheit des Arbeitgebers für den Betrieb räumlich und fachlich geltenden Tarifverträge (derzeit für die...in...) in der jeweils gültigen Fassung und die jeweils gültigen Betriebsvereinbarungen Anwendung, soweit die/der Beschäftigte unter den persönlichen Geltungsbereich fällt.“

Datum des Beitrags: 31.01.2006