

## Auslegung von Bezugnahmeklauseln in Altverträgen

§§ 133, 157, 305c Abs. 2 BGB

**Eine arbeitsvertragliche Bezugnahmeklausel in einem Altvertrag, nach der sich das Anstellungsverhältnis nach den jeweils geltenden Tarifverträgen der infrage kommenden Sparte richtet, ist als Gleichstellungsabrede i. S. d. Vertrauensrechtsprechung auszulegen.**

(Leitsatz des Bearbeiters)

**BAG, Urteil vom 14. Dezember 2011 – 4 AZR 79/10**

### Problempunkt

Im Rahmen einer Zahlungsklage stritten die Parteien darüber, wie eine zwischen ihnen formularmäßig vereinbarte Bezugnahmeklausel auszulegen ist.

Die Klägerin schloss mit der Beklagten 1992 einen Formulararbeitsvertrag. Dieser sah vor, dass sich das Arbeitsverhältnis „nach den jeweils geltenden Tarifverträgen der infrage kommenden Sparte“ richtet. Bei Abschluss des Arbeitsvertrags war die Beklagte Mitglied eines Arbeitgeberverbands. Dieser hatte einen Mantel- sowie einen Lohn tariffvertrag abgeschlossen. Die Klägerin war nicht Mitglied der tarifschließenden Gewerkschaft. Im Jahr 1997 trat die Beklagte aus dem Arbeitgeberverband aus und wandte die Tarifverträge nur noch statisch an. Mit ihrer Klage begehrte die Klägerin Zahlung der zwischenzeitlich erhöhten tariflichen Vergütung für die Vergangenheit und die Feststellung, dass ihr die jeweilige tarifliche Vergütung auch in Zukunft zusteht. Das Arbeitsgericht gab der Klage statt. Das LAG wies sie im Wesentlichen ab.

### Entscheidung

Die Revision der Klägerin blieb ohne Erfolg. Das BAG bestätigte nochmals seine gefestigte Rechtsprechung zur Auslegung von Bezugnahmeklauseln in Altverträgen. Danach sind Bezugnahmeklauseln in Verträgen, die die Parteien nach der Schuldrechtsreform zum 1.1.2002 vereinbart haben, bei tarifgebundenen Arbeitgebern nicht mehr grundsätzlich als Gleichstellungsabrede auszulegen. Dies gilt jedoch aus Gründen des Vertrauensschutzes nicht für Bezugnahmeklauseln, die vor dem 1.1.2002 vereinbart wurden.

Die vorliegende Bezugnahmeklausel ist daher weiterhin als Gleichstellungsabrede auszulegen. Dies hat zur Folge, dass tarifliche Änderungen nach Austritt aus dem Arbeitgeberverband nicht mehr auf das Arbeitsverhältnis der Klägerin einwirken. Vielmehr gelten die in Bezug genommenen Tarifverträge lediglich statisch weiter. Einen Wertungswiderspruch zwischen dem zeitlich unbegrenzten Vertrauensschutz für Bezugnahmeklauseln aus Altverträgen und der Überleitungsvorschrift zur Schuldrechtsreform in Art. 229 § 5 EGBGB vermochte das BAG nicht zu erkennen. Art. 229 § 5 EGBGB ändert die materielle Rechtslage, indem er auf Dauer-schuldverhältnisse die alten Gesetzesfassungen für weiter anwendbar erklärt. Dagegen bezieht sich die Rechtsprechungsänderung zu Bezugnahmeklauseln nicht unmittelbar auf materielles Recht, sondern beruht auf einer geänderten Auslegung.

### Konsequenzen

Mit seiner Entscheidung bestätigte das BAG nochmals seine Rechtsprechung zu Bezugnahmeklauseln in Altverträgen, die vor dem 1.1.2002 abgeschlossen wurden. Derartige Klauseln sind weiterhin als Gleichstellungsabreden auszulegen. Bei einer Änderung von Altverträgen ist jedoch Vorsicht geboten. Nach dem BAG endet der Vertrauensschutz, wenn die Bezugnahmeklausel nach dem 1.1.2002 Gegenstand einer rechtsgeschäftlichen Willensbildung der Parteien wurde. Dafür reicht es bereits, dass ein Änderungsvertrag eine Bestimmung enthält, nach der alle übrigen Vereinbarungen des Arbeitsvertrags unberührt bleiben.

### Praxistipp

Ist eine Vertragsänderung notwendig, empfiehlt es sich, alte Bezugnahmeklauseln stets durch neue zu ersetzen, die den Vorgaben der geänderten Rechtsprechung des BAG entsprechen. Nur so lässt sich in jedem Fall sicherstellen, dass durch die Vertragsänderung aus einer Klausel, die ursprünglich als Gleichstellungsabrede auszulegen war, keine dynamische Bezugnahmeklausel wird. Dies hätte insbesondere Tariflohn erhöhungen unabhängig von der Tarifgebundenheit des Arbeitgebers zur Folge.

RA Nico Jänicke,  
Squire Sanders (US) LLP, Berlin