

Die Inbezugnahme von Tarifverträgen



Der Vierte Senat des BAG hat in drei Entscheidungen seine bisherige Rechtsprechung zur

Frage der Auslegung von Bezugnahme Klauseln grundlegend verändert. Die Entscheidungen vom 14.12.2005, 18.04.2007 sowie 29.08.2007 zwingen Arbeitgeber dazu, bisherige Formulierungen in Arbeitsverträgen anzupassen, die die Vereinbarung von Tarifverträgen zum Gegenstand haben.

Gemäß §§ 3, 4 TVG setzt die Geltung eines Tarifvertrags grundsätzlich eine beiderseitige Tarifbindung voraus. Nur im Sonderfall des § 5 TVG gilt im Fall der Allgemeinverbindlichkeitserklärung ein Tarifwerk auch ohne persönliche Mitgliedschaft. Um eine Anwendung

der Tarife für alle Beschäftigten zu erreichen – unabhängig von der einzelnen Gewerkschaftszugehörigkeit – vereinbaren Arbeitgeber in ihren Standard-Arbeitsverträgen regelmäßig sog. Bezugnahme Klauseln („Im Übrigen finden auf das Arbeitsverhältnis die jeweils gültigen Tarifverträge der ...-Industrie Anwendung“).

In seiner bisherigen Rechtsprechung vertrat der Vierte Senat die Auffassung, die Wirkung der in den Arbeitsverträgen enthaltenen Bezugnahme Klauseln gehe aufgrund ihres Gleichstellungscharakters nach einem Betriebsübergang oder einem Verbandsaustritt des Arbeitgebers nicht über das hinaus, was aufgrund einer beiderseitigen Tarifbindung gelte. Gemäß § 4 Abs. 5 TVG wirken nach einem Verbandsaustritt die bisher auf das Arbeitsverhältnis anwendbaren Tarifverträge jedoch nur noch nach. An die zukünftigen Tarifentwick-

lungen ist der Arbeitgeber also nicht mehr gebunden. Gleiches gilt im Übrigen für den Fall des Betriebsübergangs. Nach § 613a Abs. 1 Satz 2 BGB werden die Bestimmungen aus Tarifverträgen zwar Inhalt des Arbeitsverhältnisses zwischen Arbeitnehmer und Betriebserwerber, jedoch „eingefroren“ mit dem Stand zum Zeitpunkt des Betriebsübergangs. Kommen in dem Erwerb betrieblich aufgrund einer Allgemeinverbindlichkeitserklärung andere Tarifverträge zur Anwendung, fallen die bisherigen Tarifbestimmungen mit dem Betriebsübergang ad-hoc weg und werden von den womöglich schlechteren, aber für allgemeinverbindlich erklärten Tarifregelungen ohne Übergangsfrist ersetzt.

Nach der neuen Rechtsprechung des BAG gilt dies jedoch alles nicht mehr. Jetzt nehmen Arbeitnehmer mit Bezugnahme Klausel im Arbeitsvertrag an der weiteren Tarifentwicklung

teil, sprich jede Tariflohnerhöhung ist bis in alle Ewigkeit vom Arbeitgeber weiter zu zahlen. Dies gilt selbst dann, wenn der Betrieb eines Betriebserwerbers einer anderen Branche angehört und er ansonsten – wie etwa im Reinigungsgewerbe – einen für allgemeinverbindlich erklärten und für ihn wesentlich günstigeren Tarifvertrag anwendet. Abhilfe schafft hier allein die Neuformulierung bisher verwendeter Bezugnahme Klauseln. Der Gleichstellungscharakter ist deutlich hervorzuheben. Dies gilt jedenfalls für Verträge, die nach dem 31.12.2001 zustande gekommen sind (sog. Neuverträge). Nur bei Verträgen, die vor Inkrafttreten der sog. Schuldrechtsreform zustande gekommen sind, drückt der Vierte Senat ein Auge zu und belässt es bei seiner bisherigen arbeitgeberfreundlichen Sichtweise.

■ Dr. Frank Dahlbender
Fachanwalt für Arbeitsrecht

Inhalt

Seite 1

- Die Inbezugnahme von Tarifverträgen
- Der Freiwilligkeitsvorbehalt auf neuen Wegen

Seite 2

- Wirksamkeit von Widerrufsklauseln in Formulararbeitsverträgen
- Privatnutzung eines Firmenwagens – vorformulierte Widerrufsklausel

Seite 3

- Zur Wirksamkeit von Ausschlussfristen
- Rückzahlung von Ausbildungskosten

Seite 4

- Neue Rechtsprechung des BAG zur Wirksamkeit von Versetzungsklauseln
- Klauseln zur Abgeltung von Überstunden

Der Freiwilligkeitsvorbehalt auf neuen Wegen

Die Wirkung eines Freiwilligkeitsvorbehalts zielt darauf ab, einen Anspruch für die Zukunft auszuschließen. Der Arbeitgeber erhält damit ein Höchstmaß an Flexibilität. Mit seiner Entscheidung vom 25.04.2007 (5 AZR 627/06) hat das BAG sich nunmehr erstmals nach Inkrafttreten der Schuldrechtsreform eingehend mit der Wirksamkeit solcher Vorbehalte auseinandergesetzt. Der Entscheidung lag ein Formulararbeitsvertrag zugrunde, wonach der Mitarbeiter neben einem monatlichen Grundgehalt in Höhe von 1.050,00 EURO brutto

eine monatliche Leistungszulage in Höhe von 200,00 EURO brutto erhielt. Die Zahlung sollte jedoch allein als freiwillige Leistung ohne Anerkennung einer Rechtspflicht erfolgen. Das BAG hielt die Klausel für unwirksam. Ein vertraglich vereinbarter Ausschluss jeden Rechtsanspruchs bei laufendem Arbeitsentgelt benachteiligt den Arbeitnehmer unangemessen und sei gemäß § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB unwirksam. Es sei zwar anzuerkennen, dass der Arbeitgeber wegen der Ungewissheit der wirtschaftlichen Entwicklung des

Unternehmens ein Interesse daran habe, Zusatzleistungen flexibel auszugestalten. Dieses Interesse an einer Flexibilisierung könne der Arbeitgeber jedoch in hinreichender Weise auch mit der Vereinbarung von Widerrufs- und Anrechnungs- vorbehalten verwirklichen. Für laufendes, monatlich gezahltes Arbeitsentgelt ist der Freiwilligkeitsvorbehalt erledigt. Ob das Gleiche auch im Fall von Jahreseinmalzahlungen gilt, ließ der Fünfte Senat offen.

■ Dr. Frank Dahlbender
Fachanwalt für Arbeitsrecht

Wirksamkeit von Widerrufsklauseln in Formulararbeitsverträgen



In zwei Entscheidungen vom 12.01.2005 (5AZR364/04) und vom 11.10.2006 (5 AZR 721/05) hat sich das BAG mit der Rechtmäßigkeit sogenannter Widerrufsklauseln auseinandergesetzt. Die Parteien stritten in beiden Fällen über die Wirksamkeit eines formularvertraglich vorbehaltenen Widerrufs einer übertariflichen Zulage. In beiden Fällen erhielt der Kläger zusätzlich zu seinem Monatsgrundlohn eine außertarifliche Zulage. Der Arbeitgeber hatte sich

vorbehalten, übertarifliche Lohnbestandteile jederzeit unbeschränkt zu widerrufen.

Nach Auffassung des BAG sind Widerrufsvorbehalte in Formulararbeitsverträgen grundsätzlich zulässig. Allerdings darf der widerrufliche Anteil am Gesamtverdienst 25% nicht übersteigen. In Fällen, in denen Leistungen widerrufen werden, die keine unmittelbare Gegenleistung für die erbrachte Arbeit darstellen, sondern Ersatz für Aufwendungen sind, die an sich der Arbeitnehmer selbst tragen müsste, erhöht sich der widerrufliche Teil der Arbeitsvergütung auf bis zu 30% des

Gesamtverdienstes.

Das BAG hat in beiden Entscheidungen eine zusätzliche Voraussetzung für die Wirksamkeit der Widerrufsklausel aufgestellt: Aus der vertraglichen Regelung selbst muss sich ergeben, dass der Widerruf übertariflicher Gehaltsbestandteile nicht ohne Grund erfolgen darf. Vielmehr muss sich aus der Klausel selbst ergeben, unter welchen Voraussetzungen und in welchem Umfang ein Widerruf möglich sein soll. Der Arbeitnehmer muss aus der vertraglichen Regelung erkennen können, was auf ihn zukommt. Daher müssen die Gründe für den Widerruf im Vertrag angege-

ben werden. Solche Gründe können beispielsweise sein: Die wirtschaftliche Notlage des Unternehmens, ein nicht ausreichender Gewinn, der Rückgang der wirtschaftlichen Entwicklung, unterdurchschnittliche Leistungen des Arbeitnehmers oder schwerwiegende Pflichtverletzungen.

Widerrufsklauseln, die diesen Anforderungen nicht genügen, sind jedenfalls in Verträgen, die nach dem 31.12.2001 abgeschlossen wurden, nach §§ 307, 308 Nr. 4 BGB unwirksam.

■ Carolin Mirwald
Fachanwältin für Arbeitsrecht

Privatnutzung eines Firmenwagens – vorformulierte Widerrufsklausel



Das BAG hatte in seiner Entscheidung vom 19.12.2006 (9 AZR 294/06) über eine Zahlungsklage eines Arbeitnehmers zu entscheiden.

Dieser hatte Nutzungsschädigung in Höhe des zu versteuernden geldwerten Vorteils für das aus seiner Sicht unberechtigte Herausgabeverlangen des Arbeitgebers bezüglich seines Dienstwagens verlangt. Der Dienstwagen war dem Arbeitnehmer auch zur Privatnutzung überlassen. Im sogenannten Dienstwagenvertrag war vereinbart, dass dem Mitarbeiter Privatfahrten bis auf Widerruf gestattet seien. Das BAG

hat der Klage stattgegeben. Nach dem Wirksamwerden der Schuldrechtsmodernisierung am 01.01.2002 müßten vertragliche Vereinbarungen die Gründe, in denen ein Widerruf erklärt werde, in ihrem Text selbst benennen. Andernfalls sei die Vereinbarung jedenfalls bei formularmäßigen Verträgen (§§ 305 Abs. 1, 310 Abs. 3 Nr. 2 BGB) unwirksam, da den Anforderungen des § 308 Nr. 4 BGB nicht ausreichend Rechnung getragen werde. Eine Klausel, die keine Gründe für den Widerruf nenne, benachteilige den Arbeitnehmer unangemessen. Klauseln ohne Benennung der Widerrufsgründe sind daher nur vorstellbar, wenn sie in einer Betriebsvereinbarung enthalten sind, da diese einer

Inhaltskontrolle nach Maßgabe der §§ 305 ff. BGB entzogen sind. Die Entscheidung sollte Anlaß geben, betriebliche Dienstwagenregelungen kritisch zu hinterfragen. Sofern diese nicht in einer Betriebsvereinbarung enthalten sind, ist darauf zu achten, daß der Widerruf an einen Sachgrund anknüpft. Ein solcher Sachgrund könnte z.B. in einer berechtigten Freistellung des Arbeitnehmers von der Arbeitsleistung gesehen werden, sofern die private Nutzungsmöglichkeit des Firmenwagens weniger als 25 % des regelmäßigen Verdienstes des Arbeitnehmers ausmacht. Von Bedeutung ist, daß der 9. Senat in der besprochenen Entscheidung auch eine ergänzende Vertragsauslegung,

und zwar auch für Altverträge, abgelehnt hat. Ohne wirkliche Auseinandersetzung mit den entsprechenden Gedanken des 5. Senats wurden Anhaltspunkte für eine Vertrauensschutzregelung verneint: Der Arbeitgeber hätte schließlich innerhalb der (am 31.12.2002 abgelaufenen) Übergangsfrist die Möglichkeit gehabt, seine Widerrufsklausel auf ein zulässiges Maß zurückzuführen. Mit anderen Worten: Wer in der Übergangsfrist keinen Anpassungsversuch unternommen hat, kann jetzt nicht auf Hilfe durch eine ergänzende Vertragsauslegung hoffen.

■ Dr. Oliver Fröhlich
Fachanwalt für Arbeitsrecht

Zur Wirksamkeit von Ausschlussfristen



Arbeitnehmer möchten oftmals im Zuge von Kündigungsverfahren und Aufhebungsvereinbarungen die Abfindung in die Höhe treiben und bringen diverse Ansprüche (Überstunden, Boni, Urlaub, Gratifikationen, etc.) in die Verhandlungen ein. Rechtssicherheit, nur mit jüngeren Ansprüchen konfrontiert zu werden, erhalten Arbeitgeber allein durch die einzelvertragliche Vereinbarung einer Ausschlussfrist.

Am 25.05.2005 (5 AZR 572/04) hat das BAG dazu entschieden, dass die Mindestfrist einer Ausschlussklausel für die gerichtliche Geltendmachung von Ansprüchen drei Monate für jede Stufe betragen muss. Wegen des Verbots der geltungserhaltenden Reduktion führt eine zu kurz definierte Ausschlussfrist nicht dazu, dass die Ausschlussfrist auf die zulässige Dauer verlängert wird. Vielmehr fällt die unwirksame Ausschlussfrist ersatzlos weg, so dass allein das gesetzliche Verjährungsrecht gilt. Diese Rechtsprechung hat das BAG am 28.09.2005

(5 AZR 52/05) noch einmal bestätigt. Zusätzlich hat das BAG in einer Entscheidung vom 01.03.2006 (5 AZR 511/05) präzisiert, dass für den Beginn einer Ausschlussfrist stets die Fälligkeit eines Anspruchs maßgeblich sei und nicht der Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Denn zu diesem Zeitpunkt kann ein Arbeitnehmer oftmals einen Anspruch mangels Fälligkeit noch gar nicht beziffern. Das LAG Köln hat am 16.01.2007 (9 Sa 1011/06) ergänzend entschieden, dass die Unwirksamkeit der zwei-

ten Stufe einer vertraglichen Ausschlussfrist (Frist zur gerichtlichen Geltendmachung) nicht die Unwirksamkeit der ersten Stufe (Frist zur außergerichtlichen Geltendmachung) nach sich zieht. Auch wenn die zweite Stufe der Ausschlussfrist unwirksam ist, muss der Arbeitnehmer zur Wahrung seiner Ansprüche die erste – wirksame – Frist einhalten. Sicherheit hat im Ergebnis nur der Arbeitgeber, der seine Ausschlussklauseln dieser Rechtsprechung anpasst.
■ Dr. Martin Römermann
 Rechtsanwalt

Rückzahlung von Ausbildungskosten

Wenn Arbeitgeber Ausbildungskosten finanzieren, möchten sie von den Früchten dieser Ausbildung profitieren. Bislang wurden in diesen Fällen Rückzahlungsklauseln vereinbart, wonach die Ausbildungskosten bei vorzeitiger Beendigung des Arbeitsverhältnisses anteilig zu erstatten waren. Diese Klauseln müssen nach der Entscheidung des BAG vom 11.04.2006 (9 AZR 610/05) angepasst werden.

Der beklagte Arbeitnehmer wurde als Sachverständiger ausgebildet. Der Arbeitsvertrag enthielt eine Klausel, wonach die Ausbildungskosten bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses innerhalb von zwei Jahren ab Ausbildungsende anteilig zurückzuzahlen waren. Für jeden Monat nach Abschluss der Ausbildung war dem Arbeitnehmer 1/24 hiervon zu erlassen. Die Ausbildung endete im August 2002. Im Mai 2003 kündigte der Arbeitnehmer sein Arbeits-

verhältnis. Die Arbeitgeberin klagte die anteiligen Ausbildungskosten ein, das BAG wies die Klage ab.

Die Rückzahlungsklausel sei unwirksam, da sie den Arbeitnehmer entgegen den Geboten von Treu und Glauben unangemessen benachteilige. Die Klausel dürfe keine Rückzahlungsverpflichtung regeln, ohne den Grund der Beendigung zu berücksichtigen. Treuwidrig sei, Arbeitnehmer auch im Fall einer betriebsbedingten Kündigung zur Rückzahlung zu verpflichten. Der Rückzahlungsgrund der arbeitnehmerseitigen Kündigung erscheint dem BAG hingegen vertretbar. Die Rückzahlungsdauer ist nach der ständigen Rechtsprechung des BAG unter anderem an der Höhe der Ausbildungskosten und Vergütung des Arbeitnehmers auszurichten.

■ Dr. Martin Römermann
 Rechtsanwalt

AS **Arbeitsrechtliche Praktiker SEMINARE GmbH**
 in Kooperation mit den Rechtsanwälten der Ulrich Weber & Partner GbR

Seminare 2007/2008

- Mitbestimmung in sozialen und personellen Angelegenheiten
- Die einseitige Änderung von Arbeitsbedingungen
- Aufhebungsvertrag und professionelles Trennungsmangement
- Die Restrukturierung von Unternehmen aus arbeitsrechtlicher Sicht
 1. Tag: Betriebsübergang nach § 613a BGB
 2. Tag: Interessenausgleich, Sozialplan und Transfergesellschaft
- Abmahnung, verhaltens- sowie personenbedingte Kündigung („Low-Performer“)

Anmeldung & weitere Infos: www.aps-seminare.de

Neue Rechtsprechung des BAG zur Wirksamkeit von Versetzungsklauseln



Arbeitgeber verwenden in ihren Standardarbeitsverträgen meist Versetzungsklauseln, mit denen sie sich die Möglichkeit vorbehalten, Art und Ort der vom Arbeitnehmer geschuldeten Arbeitsleistung flexibel zu gestalten. Aufgrund der neuesten Rechtsprechung des BAG zur Wirksamkeit von Versetzungsklauseln sollten Arbeitgeber ihre Arbeitsverträge – und das gilt auch für die so genannten Altverträge – überprüfen.

Mit der Verwendung einer Versetzungsklausel im Arbeitsvertrag erweitert der Arbeitgeber sein Direktionsrecht oft in erheblichem Maße. Dies bedeutet nicht per se, dass aufgrund dessen der Arbeitnehmer unangemessen benachteiligt wird und die Klausel unwirksam ist. Für den Arbeitnehmer hat eine Versetzungsklausel nämlich den Vorteil, dass im Falle einer Kündigung der Kreis der im Rahmen der Sozialauswahl zu berücksichtigen Arbeitnehmer erweitert wird.

Das BAG hat allerdings mit zwei Entscheidungen im Jahr 2006

die formalen Anforderungen an den Wortlaut solcher Klauseln deutlich höher gehängt. In materieller Hinsicht wird eine Klausel verlangt, aus der hervorgeht, dass der Arbeitgeber einen angemessenen Ausgleich der beiderseitigen Interessen vornehmen muss (BAG 11.04.2006 – 9 AZR 557/05). Die Klausel muss beinhalten, dass die Versetzung unter Wahrung der Interessen des Arbeitnehmers bzw. nach billigem Ermessen erfolgen soll. Ferner hat das BAG für Versetzungsklauseln, die eine andere Art der Tätigkeit ermöglichen, entschieden, dass diese eine ausdrückliche

Einschränkung dahingehend enthalten müssen, dass eine einseitige Änderung der Art der Tätigkeit nur dann zulässig ist, wenn diese in der Zuweisung einer gleichwertigen Tätigkeit besteht (BAG 09.05.2006 – 9 AZR 424/05).

Die Konsequenzen sind gravierend. So ist eine Versetzung z.B. selbst dann unwirksam, wenn die Klausel keine Gleichwertigkeitsgarantie enthält, die Versetzung aber gleichwohl auf eine gleichwertige Position erfolgt ist.

■ Annette Rölz
Rechtsanwältin

Klauseln zur Abgeltung von Überstunden Wirksam oder unangemessene Benachteiligung?

In vorformulierten Musterarbeitsverträgen finden sich oft Regelungen zur Abgeltung von Überstunden. Es gibt Klauseln, nach denen jede Art von Mehrarbeit mit dem Gehalt abgegolten ist. Ferner gibt es Regelungen, die eine monatliche Pauschale als Abgeltung für etwaige Überstunden festlegen. Mit Blick auf die neue Rechtslage und der damit nunmehr auch für so genannte Alt-Arbeitsverträge geltenden AGB-Kontrolle stellt sich die Frage der Wirksamkeit solcher Klauseln. Eine gesicherte Rechtsprechung

gibt es zu diesem Thema bislang noch nicht. Das LAG Köln hat – allerdings noch auf Grundlage der alten Rechtslage – entschieden, dass eine Klausel, die alle Ansprüche auf Vergütung von Mehrarbeit mit der Gehaltszahlung als abgegolten ansieht, unwirksam ist (LAG Köln 20.12.2001 – 6 Sa 965/01). Begründet hat das LAG Köln seine Entscheidung damit, dass dem Arbeitgeber durch die Klausel die Möglichkeit gegeben werde, das Gegenleistungsverhältnis durch die Anordnung von Überstunden bis zur erlaubten Obergrenze nach dem Arbeitszeitgesetz unangemessen zu

verschieben. Eine solche Klausel dürfte auch unter Berücksichtigung der neuen Rechtslage als unwirksam erachtet werden. Gleiches wird wohl auch für eine Klausel gelten, die eine monatliche Pauschale für sämtliche geleistete Überstunden festlegt. Wird allerdings der Umfang der Mehrarbeit, die mit dieser Pauschale abgegolten werden soll, klar festgelegt, ist eine solche Klausel unter Umständen wirksam. Unklar sind die Folgen einer unwirksamen Überstundenabgeltungsklausel. Das LAG Köln hat entschieden, dass für die

Vergütung der tatsächlich geleisteten Überstunden der Stundensatz für die regelmäßige Arbeitszeit anzusetzen ist. Das BAG nahm hingegen in einer Entscheidung vom 03.09.1997 (5 AZR 428/96) eine Einzelfallbetrachtung dahingehend vor, ob erwartet werden kann, dass eine bestimmte Leistung durch den Arbeitnehmer ohne zusätzliche Vergütung erbracht wird. Dies kann insbesondere bei Leitenden Angestellten in Betracht kommen.

■ Annette Rölz
Rechtsanwältin

Impressum

Gürzenichstraße 16 · 50667 Köln
Tel. 02 21-94 36 87-0 · Fax -94 36 87-27
buero-koeln@ra-weber-partner.de

Arndtstraße 39 · 60325 Frankfurt/M.
Tel. 0 69-97 40 36-0 · Fax -97 40 36-66
buero-frankfurt@ra-weber-partner.de

Urheberrechte: Der Newsletter und alle darin veröffentlichten Beiträge und Abbildungen sind urheberrechtlich geschützt. Das alleinige Nutzungsrecht liegt bei der Ulrich Weber & Partner GbR.



ULRICH WEBER & PARTNER GbR

RECHTSANWÄLTE – FACHANWÄLTE FÜR ARBEITSRECHT

KÖLN · FRANKFURT/MAIN · BERLIN · STUTTGART

Weitere Informationen über die Sozietät Ulrich Weber & Partner GbR erhalten Sie unter www.ra-weber-partner.de

Die rechtlichen Ausführungen in diesem Newsletter beinhalten keinen Rechtsrat im Einzelfall. Sie sollen lediglich Anhaltspunkte bieten. Die erteilten Informationen sind sorgfältig recherchiert, geben die Rechtslage, die Rechtsprechung und die Rechtsentwicklung jedoch nur auszugsweise und in verkürzter Form wieder. Sie können eine den Besonderheiten des Einzelfalles gerecht werdende, individuelle Rechtsberatung nicht ersetzen. Eine Haftung kann daher nicht übernommen werden.

Friedrichstraße 82 · 10117 Berlin
Tel. 0 30-20 62 98-0 · Fax -20 62 98-10
buero-berlin@ra-weber-partner.de

Wilhelmsplatz 11 · 70182 Stuttgart
Tel. 07 11-49 07 08-0 · Fax -49 07 08-10
buero-stuttgart@ra-weber-partner.de

Verbreitungsform: Zusendung per E-mail oder als kostenloser Internetdownload als PDF-Datei unter www.ra-weber-partner.de

Design & Layout: I-Motion Communication
56218 Mülheim-Kärlich, Tel. 02 61-921 584-0