

(einschlägigen) tariflichen Regelungen vor Auge, das heißt der Bezugnahme auf einen gesamten Tarifvertrag.<sup>130</sup>

Das erfasst aber nicht die Vertragspraxis in ihrer ganzen Breite. Neben der Bezugnahme im Einzelarbeitsvertrag auf alle Tarifverträge einer Branche oder zumindest einen Tarifvertrag einer Branche in seiner Gesamtheit gibt es auch Bezugnahmen nur auf Teilregelungen innerhalb eines Tarifvertrages oder auf einzelne Normen oder gar nur eine Norm eines Tarifvertrages (zum Beispiel nur auf die tarifliche Ausschlussfrist). **159**

Zu unterscheiden sind **160**

- die Globalverweisung,
- die Einzelverweisung und
- die Teilverweisung

auf tarifliche Regelungen, für die jeweils getrennt zu klären ist, ob die in Bezug genommenen Tarifnormen der Inhaltskontrolle nach dem AGB-Recht unterliegen.

## 2. Globalverweisung

### a) Keine Inhaltskontrolle der in Bezug genommenen Tarifnormen

Bei der Globalverweisung im Arbeitsvertrag wird auf einen gesamten Tarifvertrag Bezug genommen oder auf alle Tarifverträge einer bestimmten Branche oder auf alle Tarifverträge, die jeweils für den Arbeitgeber vom Geltungsbereich her Anwendung finden. Aus der Gleichstellung von Tarifverträgen mit Rechtsvorschriften im Sinne des § 307 Abs. 3 BGB folgt, dass die Tarifnormen, auf die im Einzelarbeitsvertrag verwiesen wird, keiner Inhaltskontrolle unterliegen. **161**

„Auf das Arbeitsverhältnis finden die jeweils einschlägigen Tarifverträge in der jeweils gültigen Fassung Anwendung.“

**162**  
**Beispiel**

Die Kontrollfreiheit kann indes selbst bei Globalverweisungen nicht uneingeschränkt gelten. Eine Inhaltskontrolle ist nur dann entbehrlich, wenn auf den jeweils **einschlägigen Tarifvertrag** verwiesen wird, das heißt auf einen Tarifvertrag, der bei unterstellter Tarifbindung anwendbar wäre. Aus dem Zweck des § 310 Abs. 4 Satz 3 in Verbindung mit § 307 Abs. 3 BGB folgt, dass Kontrollfreiheit nur dann bestehen soll, wenn die tariflichen Normen ihre Angemessenheit in sich tragen. **163**

Die Vermutung der Angemessenheit der in Bezug genommenen tariflichen Regelungen gilt nicht bei der Einbeziehung **branchen- oder ortsfremder Tarifverträge**, bei der Bezugnahme auf einen fachlich oder räumlich nicht einschlägigen Tarifvertrag. Einem branchen- oder ortsfremden Tarifvertrag liegen andere (ökonomische) Rahmenbedingungen zugrunde als in der Branche gelten, in der die Verweisung vorgenommen wird, weshalb bei Bezugnahmen auf branchen- oder ortsfremde Tarifverträge die Angemessenheit der in Bezug genommenen Regelungen nicht mehr vermutet werden kann, sondern wie andere vom Arbeitgeber vorformulierte Arbeitsbedingungen der Inhaltskontrolle unterlie-

<sup>130</sup> Vgl. *Thüsing* in: von Westphalen, Vertragsrecht und AGB-Klauselwerke, Stichwort: Arbeitsverträge, Rdnr. 84.

gen.<sup>131</sup> Das gilt gleichfalls, wenn nicht auf arbeitsrechtliche, sondern zum Beispiel auf beamtenrechtliche Bestimmungen Bezug genommen wird.<sup>132</sup>

### b) Transparenzkontrolle der in Bezug genommenen Tarifnormen

- 165 Wenn auch bei der einzelvertraglichen Globalverweisung auf einen einschlägigen Tarifvertrag keine Angemessenheitskontrolle der in Bezug genommenen Tarifnormen stattfindet, so unterliegen gleichwohl die einzelvertraglich geltenden Tarifbestimmungen der Transparenzkontrolle. Die Tarifnormen sollen keiner indirekten „Zensur“ über den Umweg der AGB-Kontrolle unterworfen werden. Gleichwohl darf nicht verkannt werden, dass bei der einzelvertraglichen Bezugnahme auf Tarifnormen diese eben gerade *nicht* normativ – wie Gesetze – gelten, sondern als vertragliche Bestimmungen. Die Arbeitsvertragsparteien verzichten letztlich durch die Bezugnahme auf die Tarifnormen nur auf die Ausformulierung ihrer Vertragsbestimmungen, was aber nichts an dem Umstand ändert, dass es sich bei den in Bezug genommenen Regelungen um Vertragsbestimmungen handelt, für die an sich die AGB-Kontrolle gilt.
- 166 Lediglich wegen der Regelung in § 310 Abs. 4 Satz 3 BGB, dass Tarifverträge Rechtsvorschriften im Sinne des § 307 Abs. 3 BGB gleichstehen, wird die Inhaltskontrolle der in Bezug genommenen Tarifnormen verhindert. Zu beachten ist aber, dass in § 310 Abs. 4 Satz 3 BGB ausdrücklich auf den gesamten Absatz 3 des § 307 BGB verwiesen wird. Damit wird gerade auch auf § 307 Abs. 3 Satz 2 BGB verwiesen. § 307 Abs. 3 Satz 2 BGB stellt seinerseits klar, dass Bestimmungen, für die die Inhaltskontrolle nicht gilt, gemäß § 307 Abs. 1 Satz 2 in Verbindung mit § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB unwirksam sein können. Auch für solche Bestimmungen gilt also die Transparenzkontrolle gemäß § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB (vgl. Rdrrn. 318 ff.) und damit auch für einzelvertraglich in Bezug genommene Tarifbestimmungen.
- 167 Einzelvertraglich in Bezug genommene Tarifbestimmungen können folglich daraufhin kontrolliert werden, ob sie **klar und verständlich** die Arbeitsbedingungen regeln. Das darf jedoch nicht zu einer indirekten Inhaltskontrolle der Tarifnormen führen. Da sie aber durch die Bezugnahme als Vertragsbestimmungen Anwendung finden, kann für diese nichts anderes gelten wie für sonstige Vertragsbestimmungen. Auch von Tarifbestimmungen darf erwartet werden, dass sie klar und verständlich die Rechte und Pflichten der Vertragspartner regeln. Bedeutung hat dies insbesondere, soweit tariflich einseitige Bestimmungsrechte zugunsten des Arbeitgebers geregelt werden (vgl. Rdrrn. 404 ff.).

### c) AGB-Kontrolle der Bezugnahme Klausel

- 168 Die einzelvertragliche Bezugnahme Klausel als solche unterliegt wie jede andere vorformulierte Vertragsbestimmung der AGB-Kontrolle.<sup>133</sup> Für „überraschende Klauseln“ gilt

---

131 Vgl. *Lakies* NZA 2004, 569, 571 m.w.N.; *Däubler/Dorndorf* § 310 BGB Rdrrn. 44 ff.; *Diehn* NZA 2004, 129, 130 f.; *Gotthardt* Arbeitsrecht nach der Schuldrechtsreform 2. Aufl., Rdrrn. 266 ff.; *ErfK/Preis* 6. Aufl., §§ 305 – 310 BGB Rdrrn. 17; *Witt* NZA 2004, 135 ff. *Singer* (RdA 2003, 194, 198) will eine Inhaltskontrolle bei der Bezugnahme auf branchenfremde, nicht aber bei der Bezugnahme auf ortsfremde Tarifverträge vornehmen.

132 Vgl. BAG vom 24.11.1993, 5 AZR 153/93, AP BGB § 611 Mehrarbeitsvergütung Nr. 11 = EzA BGB § 611 Mehrarbeit Nr. 1 = NZA 1994, 759 (in dem Fall hat das BAG bei einer Bezugnahme auf beamtenrechtliche Bestimmungen eine unangemessene Benachteiligung des Arbeitnehmers angenommen, weil diese zu einem Verlust des Anspruchs auf Mehrarbeitsvergütung geführt hätte).

133 Vgl. auch die Gesetzesbegründung, BT-Drucks. 14/6857, S. 54.

§ 305c Abs. 1 BGB. Ist die Reichweite und der Umfang der Bezugnahme unklar, gehen Zweifel bei der Auslegung gemäß § 305c Abs. 2 BGB zu Lasten des Arbeitgebers (vgl. RdNr. 255 ff.). Schließlich muss die Verweisung/Bezugnahme auf die tariflichen Normen hinreichend **klar** und **verständlich** sein (§ 307 Abs. 1 Satz 2 BGB).

Für den Arbeitnehmer muss erkennbar sein, auf welchen Tarifvertrag oder welche Tarifverträge konkret Bezug genommen wird. Zu unterscheiden sind

169

- die statische Bezugnahmeklausel,
- die kleine dynamische Bezugnahmeklausel und
- die große dynamische Bezugnahmeklausel („Tarifwechselklausel“<sup>134</sup>).

**Statische Bezugnahmeklausel:**

„Auf das Arbeitsverhältnis findet der Tarifvertrag xy in der Fassung vom ... Anwendung.“

**Kleine dynamische Bezugnahmeklausel:**

„Auf das Arbeitsverhältnis findet der Tarifvertrag der xy-Branche in der jeweils gültigen Fassung Anwendung.“

**Große dynamische Bezugnahmeklausel:**

„Auf das Arbeitsverhältnis finden die jeweils einschlägigen Tarifverträge in der jeweils gültigen Fassung Anwendung.“

170  
Beispiele

Dynamische Bezugnahmeklauseln auf einen oder mehrere bestimmte Tarifverträge der Branche, in der der Arbeitgeber tätig ist, werden als unproblematisch angesehen. Auch eine Bezugnahme „auf die jeweils für den Arbeitgeber gültigen Tarifverträge“ ist zulässig.

171

Nach bisherigem Verständnis werden Bezugnahmeklauseln im Zweifel als dynamisch verstanden, das heißt auch auf künftige Fassungen des Tarifvertrages bezogen. Das entspricht in der Regel auch den Interessen beider Vertragsparteien, wollen sie doch an der Tarifierwicklung ohne weiteres partizipieren. Bei Tarifierhöhungen wird der Arbeitnehmer das auch zwanglos hinnehmen. Anders mag es sein, wenn es zu tariflichen Verschlechterungen kommt.

172

Als AGB-Kontrollinstrument spielt in diesem Zusammenhang die bereits erwähnte Transparenzkontrolle eine Rolle. Die Verweisungs- oder Bezugnahmeklausel muss danach aus sich heraus klar und verständlich sein. **Dynamische Bezugnahmeklauseln**, vor allem die große dynamische Bezugnahme, sind vor diesem Hintergrund nicht unproblematisch. Es wird aber überwiegend davon ausgegangen, dass es genügt, wenn die Bezugnahmeklausel so ausgestaltet ist, dass die in Bezug genommenen Tarifverträge **im Zeitpunkt ihrer Anwendung** bestimmbar sind. Das ist nicht frei von Zweifeln, weil es für die Auslegung einer Vertragsbestimmung (hier der Bezugnahmeklausel) an sich auf den **Zeitpunkt des Vertragsschlusses** ankommt, und nicht auf den Zeitpunkt, in dem es zur Anwendung der in Bezug genommenen Norm kommt.

173

Dynamische Verweisungsklauseln finden sich freilich auch im **allgemeinen Zivilrecht**. So hat der *BGH* eine dynamische Verweisung auf bestimmte Regelungen des jeweils gültigen Rahmenvertrags gemäß § 75 SGB IX in einem vorformulierten Heimvertrag mit pflegebedürftigen Bewohnern in Ansehung des § 9 AGB-Gesetz (jetzt § 307 BGB) akzeptiert.<sup>135</sup>

174

134 Das BAG spricht statt von der großen dynamischen Bezugnahme- oder Verweisungsklausel auch von der „Tarifwechselklausel“. Inhaltlich besteht insoweit kein Unterschied. Vgl. BAG vom 16.10.2002, 4 AZR 467/01, AR-Blattei ES 500 Nr. 173 = AP TVG § 1 Bezugnahme auf Tarifvertrag Nr. 22 = NZA 2003, 390.

135 Vgl. *BGH* vom 08.11.2001, III ZR 14/01, BGHZ 149, 146 = NJW 2002, 507.

- 175 (Dynamische) Bezugnahme- oder Verweisungsklauseln weisen den Vorzug auf, dass sie den vorformulierten Vertragstext nicht überfrachten. Andererseits werfen sie jedoch durch den Bezug auf das Verweisungsobjekt (hier den Tarifvertrag) in seiner jeweils gültigen Fassung das Problem auf, dass eine nach dem Zeitpunkt des Vertragsschlusses geänderte Fassung des Tarifvertrags in seinem Inhalt nicht vorhersehbar ist. Der Arbeitnehmer kann nachteiligen Vertragsänderungen ausgesetzt sein, deren Tragweite er bei Vertragsschluss nicht abschätzen kann. Da sich sein Einverständnis auch auf zukünftige Änderungen des Tarifvertrags bezieht, die wegen der Verweisung/Bezugnahme automatisch Inhalt des Vertrags werden, wird ihm die Möglichkeit genommen, die Änderungen abzulehnen.
- 176 Gleichwohl wird eine dynamische Bezugnahme auf Tarifverträge auch unter der Ägide der AGB-Kontrolle aus Gründen der Vertragsvereinfachung hingenommen. Man muss sich aber der vertragsrechtlichen Probleme solcher dynamischen Verweisungsklauseln bewusst sein und gegebenenfalls zu einschränkenden Interpretationen kommen, sofern die undifferenzierte Klauselanwendung zu einer unangemessenen Benachteiligung des Arbeitnehmers führen würde.<sup>136</sup>

### d) Dynamische Bezugnahmeklausel als „überraschende Klausel“

- 177 Systematisch kann sich zuvor noch die Frage stellen, ob bestimmte in Bezug genommene Tarifbestimmungen überhaupt **Vertragsbestandteil** geworden sind. Bestimmungen, in einem vom Arbeitgeber vorformulierten Vertrag, die nach den Umständen, insbesondere nach dem äußeren Erscheinungsbild des Vertrags, so ungewöhnlich sind, dass der Arbeitnehmer mit ihnen nicht zu rechnen braucht, werden gemäß § 305c Abs. 1 BGB schon nicht Vertragsbestandteil. Das bedeutet, dass durch eine in diesem Sinne **überraschende Bezugnahmeklausel** die in Bezug genommenen Tarifnormen nicht Inhalt des Arbeitsvertrages werden und damit für das Arbeitsverhältnis nicht anzuwenden sind.
- 178 Eine solche überraschende Bezugnahmeklausel im Sinne des § 305c Abs. 1 BGB liegt bei der Verweisung auf einen **branchen- oder ortsfremden Tarifvertrag** vor. Hiermit braucht der Arbeitnehmer nicht zu rechnen – es sei denn, er wird hierauf ausdrücklich oder durch besondere Hervorhebung im Vertrag hingewiesen.<sup>137</sup>
- 179 Bei einer an sich zulässigen **dynamischen Bezugnahmeklausel** auf einschlägige Tarifverträge ist die Klausel wegen § 305c Abs. 1 BGB so zu verstehen, dass damit nur auf die Tarifnormen dynamisch verwiesen wird, mit denen der Arbeitnehmer üblicherweise zu rechnen braucht. Damit ist der Arbeitnehmer vor **unvorhersehbaren Tarifänderungen** geschützt. Das ist sachgerecht, weil der nicht kraft Gewerkschaftszugehörigkeit an die Tarifnormen gebundene Arbeitnehmer auch nicht über „seine“ Gewerkschaft Einfluss auf den Inhalt der Tarifnormen nehmen kann.
- 180 Nicht geklärt ist aber, unter welchen Voraussetzungen von **unvorhersehbaren** Tarifänderungen ausgegangen werden kann. Relevant ist dies vor allem bei Verdienstkürzungen durch Reduzierung des regelmäßigen Entgelts oder von Entgeltbestandteilen oder bei Kürzung oder Streichung von Sonderzuwendungen (zum Beispiel „Weihnachtsgeld“) sowie bei einer Reduzierung der Arbeitszeit einhergehend mit einer anteiligen Kürzung des Arbeitsentgelts („Zwangsteilzeit“).

---

136 Vgl. Oetker JZ 2002, 337, 339 ff.; Ziemann in: Brennpunkte des Arbeitsrechts 2003, S. 243, 279 f.

137 Vgl. Däubler/Dorndorf § 305c BGB Rdnr. 22; Thüsing in: von Westphalen, Vertragsrecht und AGB-Klauselwerke, Stichwort: Arbeitsverträge, Rdnr. 88 m.w.N.

**Verdienstminderungen** um mehr als ein Fünftel kann man als eine **unvorsehbare Tarifänderung** ansehen, die der nur durch eine einzelvertragliche Bezugnahme auf die Tarifbestimmungen gebundene Arbeitnehmer, weil nicht vorsehbar, nicht hinnehmen muss.<sup>138</sup> Das Problem ist bislang in der Rechtsprechung noch nicht hinreichend aufgearbeitet. Das BAG hat in einem Fall vor der Ausweitung der AGB-Kontrolle auf Arbeitsverträge bei einem Tarifvertrag zur „Arbeitsplatzsicherung“ eine Kürzung der Arbeitszeit und des Entgelts auf 87 % akzeptiert.<sup>139</sup> **181**

#### e) Die dynamische Bezugnahme in der Rechtsprechung des BAG

Nach der (bisherigen) Rechtsprechung des BAG ist eine dynamische Bezugnahme auf die einschlägigen Tarifverträge in einem vom tarifgebundenen Arbeitgeber vorformulierten Vertrag typischerweise eine Gleichstellungsabrede.<sup>140</sup> Was bedeutet das? Die „Gleichstellungsabrede“ soll die fehlende Gewerkschaftszugehörigkeit des Arbeitnehmers ersetzen, jedoch keinen weitergehenden Erklärungsgehalt haben. Sie soll dafür sorgen, dass für Gewerkschaftsmitglieder und Tarifaußenseiter im Unternehmen dieselben Arbeitsbedingungen gelten. Zweck der Bezugnahme-Klausel soll es nicht sein, die fehlende Tarifbindung des Arbeitgebers zu überspielen. **182**

Durch die „**Gleichstellungsabrede**“ werden die in Bezug genommenen Tarifverträge in der jeweils gültigen Fassung auf das Arbeitsverhältnis angewendet, aber nur solange der Arbeitgeber an diese Tarifverträge tarifrechtlich gebunden ist. Dagegen seien solche Tarifverträge oder Tarifvertragsfassungen nicht auf das Arbeitsverhältnis anzuwenden, die erst nach dem Ende der Tarifgebundenheit zustande gekommen sind. Wegen ihres auf Gleichstellung beschränkten Regelungszwecks sichere die „Gleichstellungsabrede“ dem Arbeitnehmer – gleichgültig, ob er aufgrund Gewerkschaftsmitgliedschaft tarifgebunden ist oder nicht – *nicht* die dauernde Teilhabe an den Tarifentwicklungen unabhängig von der Tarifgebundenheit des Arbeitgebers. **183**

Die dynamische Klausel wandelt sich so in eine statische Klausel. Ist arbeitsvertraglich die Geltung der einschlägigen Tarifverträge vereinbart, sollen diese, wenn der Arbeitgeber tarifgebunden ist, nur solange Anwendung finden, wie der Arbeitgeber kraft eigener Tarifbindung an diese gebunden ist. Endet die Tarifbindung des Arbeitgebers an den in Bezug genommenen Tarifvertrag, so soll die Bezugnahme-Klausel ihre Dynamik verlieren. Die vertragliche Anbindung an die dynamische Entwicklung der tariflich geregelten Arbeitsbedingungen soll enden, wenn sie tarifrechtlich auch für einen tarifgebundenen Arbeitnehmer endet, zum Beispiel **184**

- durch den Austritt des Arbeitgebers aus dem Arbeitgeberverband,
- den Übertritt in einen anderen Arbeitgeberverband,
- durch das Herausfallen des Betriebes aus dem Geltungsbereich des Tarifvertrages oder
- durch den Übergang des Betriebes oder Teilbetriebes, in dem die betroffenen Arbeitnehmer beschäftigt sind, auf einen nicht oder anders tarifgebundenen neuen Arbeitgeber.

<sup>138</sup> Vgl. *Thüsing* in: von Westphalen, Vertragsrecht und AGB-Klauselwerke, Stichwort: Arbeitsverträge, Rdnrn. 89 ff.; *Thüsing/Lambrich* NZA 2002, 1361, 1364 f., jeweils m.w.N., die die Grenze allerdings erst bei einer Kürzung um mehr als ein Viertel ziehen.

<sup>139</sup> BAG vom 28.06.2001, 6 AZR 114/00, AR-Blattei ES 1550.5 Nr. 20 = AP BGB § 611 Arbeitszeit Nr. 24 = NZA 2002, 331.

<sup>140</sup> Vgl. zuletzt zusammenfassend BAG vom 14.12.2005, 4 AZR 536/04, NZA 2006, 607.

- 185** Nach den einschlägigen gesetzlichen Regelungen gelten in solchen Fallkonstellationen für den tarifgebundenen Arbeitnehmer die weiteren Änderungen oder Ergänzungen der einschlägigen Tarifverträge mangels beiderseitiger Tarifgebundenheit tarifrechtlich nicht mehr (§ 3 Abs. 3, § 4 Abs. 5 TVG, § 613a Abs. 1 Satz 2 BGB). Aufgrund der Gleichstellungsabrede soll die normative Rechtslage auf die einzelvertragliche Bindung an die Tarifverträge durchschlagen. Für die nicht tarifgebundenen Arbeitnehmer soll dasselbe gelten wie für die tarifgebundenen.
- 186** Komme es für die organisierten Arbeitnehmer zur Fortgeltung und anschließenden Nachwirkung des Tarifvertrags auf dem Niveau, das zum Zeitpunkt des Wegfalls der Tarifbindung einschlägig war, soll dies für nicht organisierte Arbeitnehmer ebenfalls gelten. Über die Bezugnahme Klausel sei eine Teilnahme an der Tarifentwicklung nur soweit möglich, wie der Tarifvertrag für die organisierten Arbeitnehmer normativ gelte.<sup>141</sup> Das BAG nahm konsequenterweise an, dass eine Auslegung der Bezugnahme Klausel als bloße „Gleichstellungsabrede“ nur möglich sei, wenn der Arbeitgeber im Zeitpunkt der vertraglichen Vereinbarung an diese gemäß § 3 Abs. 1 TVG gebunden war.<sup>142</sup>
- 187** Überraschend ist der hier praktizierte Abschied von der Privatautonomie durch die Hintertür. Die Auslegung einer Bestimmung in einem Einzelvertrag wird an das Schicksal der normativen Bindung an einen Kollektivvertrag geknüpft. AGB-rechtlich bestehen dagegen im Hinblick auf die Unklarheitenregel (§ 305c Abs. 2 BGB) und vor allem das Transparenzgebot (§ 307 Abs. 1 Satz 2 BGB) Bedenken. Deswegen hat diese Rechtsprechung in der Literatur zu Recht **Kritik** erfahren.<sup>143</sup> Gleichwohl hatte das BAG zunächst seine Rechtsprechung bekräftigt.<sup>144</sup>
- 188** Neuerdings hat das BAG aber eine **Änderung seiner Rechtsprechung** angekündigt, soweit es um Bezugnahme Klauseln in Arbeitsverträgen geht, die seit 01.01.2002 (vgl. zu diesem Zeitpunkt Rdnr. 21) abgeschlossen worden sind oder werden.<sup>145</sup> Einzelvertragliche dynamische Bezugnahme Klauseln wirken in Zukunft auch dann dynamisch, wenn der Arbeitgeber tarifrechtlich nicht mehr an die Tarifnormen gebunden ist. Nicht nur die Unklarheitenregel des § 305c Abs. 2 BGB, auch das Transparenzgebot des § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB und das Verbot der geltungserhaltenden Reduktion in § 306 BGB streiten – so das BAG – als allgemeine Rechtsgrundsätze gegen eine wohlwollende Auslegung zu Gunsten des Klauselverwenders. Die Rechtsordnung verlangt von dem Verwender allgemeiner Vertragsbedingungen oder dem Unternehmer bei Abschluss eines einem Ver-

---

141 Vgl. BAG vom 26.09.2001, 4 AZR 544/00, AR-Blattei ES 1550.3 Nr. 23 = AP TVG § 1 Bezugnahme auf Tarifvertrag Nr. 21 = NZA 2002, 634; BAG vom 21.08.2002, 4 AZR 263/01, AR-Blattei ES 1550.3 Nr. 24 = AP BGB § 157 Nr. 21 = NZA 2003, 442; BAG vom 25.09.2002, 4 AZR 294/01, AR-Blattei ES 1550.3 Nr. 25 = AP TVG § 1 Bezugnahme auf Tarifvertrag Nr. 26 = NZA 2003, 807; BAG vom 16.10.2002, 4 AZR 467/01, AR-Blattei ES 500 Nr. 173 = AP TVG § 1 Bezugnahme auf Tarifvertrag Nr. 22 = NZA 2003, 390; BAG vom 27.11.2002, 4 AZR 661/01, AP TVG § 1 Bezugnahme auf Tarifvertrag Nr. 28; BAG vom 27.11.2002, 4 AZR 540/01, AP TVG § 1 Bezugnahme auf Tarifvertrag Nr. 29.

142 Vgl. BAG vom 01.12.2004, 4 AZR 50/04, AR-Blattei ES 1550.3 Nr. 29 = AP TVG § 1 Bezugnahme auf Tarifvertrag Nr. 34 = NZA 2005, 478.

143 Vgl. *Annuaire* AuR 2002, 361 ff.; *Bayreuther RdA* 2003, 306 ff.; *Hanau* NZA 2005, 489 ff.; *Lambrich* BB 2002, 1267 ff.; *Preis* in: *Festschrift 50 Jahre BAG*, S. 123, 128 ff.; *Stein* AuR 2003, 361 ff.; *Thüsing/Lambrich* NZA 2002, 1361, 1364 ff.

144 Vgl. BAG vom 19.03.2003, 4 AZR 331/02, AR-Blattei ES 1550.3 Nr. 27 = AP TVG § 1 Bezugnahme auf Tarifvertrag Nr. 33 = NZA 2003, 1207.

145 BAG vom 14.12.2005, 4 AZR 536/04, NZA 2006, 607.

braucher gestellten Vertrages, dass das jeweilige Regelungsziel für den Vertragspartner mit hinreichender Deutlichkeit zum Ausdruck kommt.<sup>146</sup>

**f) Unklarheitenregel und dynamische Verweisung auf Tarifvertrag**

Bei einer Verweisung im Arbeitsvertrag auf tarifvertragliche Regelungen kann zweifelhaft sein, ob es sich um eine statische oder dynamische Verweisung handelt. **189**

Ein Formulararbeitsvertrag enthält folgende Regelungen:

„§ 5  
 Der Arbeitnehmer erhält folgende Vergütung:  
 Vergütungsgruppe/Stufe KR II/3 = EUR 2.157,71  
 Ortszuschlag = EUR 1.540,53  
 Allgemeine Zulage = EUR 155,84  
 -----  
 EUR 3.854,08  
 ...  
 § 14  
 Für die Arbeitsbedingungen im übrigen gelten die Bestimmungen des Tarifvertrages ...“

**190  
 Beispiel**

Das BAG geht in einem solchen Fall davon aus, dass hinsichtlich der Vergütung die Regelung in § 5 des Arbeitsvertrages abschließend ist und der Verweis in § 14 auf Tarifrecht nur „für die Arbeitsbedingungen im übrigen“ gilt.<sup>147</sup> Wegen der Unklarheitenregel des § 305c Abs. 2 BGB (vgl. Rdnrn. 255 ff.) ist im Ergebnis die Regelung in § 5 des Arbeitsvertrages als dynamische Verweisung auf die entsprechenden tariflichen Vergütungsregelungen zu verstehen, so dass bei einer Erhöhung der tariflichen Vergütung der Arbeitnehmer einen arbeitsvertraglichen Anspruch auf die höhere tarifliche Vergütung hat.<sup>148</sup> **191**

Der Wortlaut der Arbeitsvertragsbestimmung ist in einem solchen Fall – so meint das BAG – nicht eindeutig. Die Formulierung „Der Arbeitnehmer erhält folgende Vergütung“ in Verbindung mit der Benennung einer bestimmten Vergütungsgruppe/Stufe kann mangels einer entgegenstehenden Bestimmung eine Verweisung auf das jeweilige Entgelt der betreffenden Entgeltgruppe darstellen. Auch der Zusammenhang der arbeitsvertraglichen Regelungen gibt keinen näheren Aufschluss. Weder ist von einer statischen Festlegung auf die seinerzeit aktuelle Tarifvergütung auszugehen noch von einer dynamischen Vereinbarung der jeweilige Tarifvergütung.<sup>149</sup> **192**

Aus der Unklarheitenregel des § 305c Abs. 2 BGB folgt in einem solchen Fall eine Auslegung zu Lasten des Arbeitgebers. Diese Auslegungsregel gilt gerade auch für den Fall, dass die Tragweite einer Verweisung auf Tarifnormen zweifelhaft ist, und führt dazu, dass von einer dynamischen Verweisung auf die entsprechende Tarifvergütung auszugehen ist. Die zeitdynamische Verweisung umfasst auch tarifliche „Einmalzahlungen“, die an die Stelle einer (prozentualen) Erhöhung der im Arbeitsvertrag genannten Vergütungsbestandteile treten. Solche Einmalzahlungen stellen nach der tariflichen Systematik keinen „neuen“ **193**

146 BAG vom 14.12.2005, 4 AZR 536/04, NZA 2006, 607.  
 147 BAG vom 09.11.2005, 5 AZR 128/05, AP BGB § 305c Nr. 4 = NZA 2006, 202.  
 148 S.o.  
 149 S.o.

Vergütungsbestandteil, sondern eine pauschale Erhöhung der laufenden Vergütungsbestandteile dar oder gleichen deren verspätete Erhöhung – aus der Sicht der Tarifvertragsparteien – einmalig aus. Sie können nicht anders behandelt werden als die Vergütungsbestandteile selbst.<sup>150</sup>

### 3. Einzelverweisung

**194** Im Gegensatz zur Globalverweisung wird bei der Einzelverweisung nicht auf ein von den Tarifvertragsparteien ausgehandeltes Tarifwerk insgesamt Bezug genommen, sondern nur auf einzelne Passagen oder gar nur eine Bestimmung eines Tarifvertrages.

**195 Beispiel** „Auf das Arbeitsverhältnis finden die Ausschlussfristen Anwendung, die sich aus dem Tarifvertrag xy in der jeweils geltenden Fassung ergeben.“

**196** Die AGB-Kontrolle soll bei der einzelvertraglichen Bezugnahme auf Tarifnormen deshalb ausgeschlossen sein, weil dem von den Tarifparteien ausgehandelten Tarifwerk eine „Richtigkeitsgewähr“ zukommt. Die Richtigkeitsgewähr folgt gerade auch aus dem Kompromisscharakter des Tarifvertrages. Es handelt sich beim Tarifvertrag um eine Gesamtheit von günstigen und belastenden Elementen, um ein in sich geschlossenes Tarifwerk. Ungünstige Regelungen (zum Beispiel kurze Kündigungsfristen, kurze Ausschlussfristen) werden durch andere Bestimmungen, die den Arbeitnehmer begünstigen, kompensiert.

**197** Dieser Gesamtzusammenhang wird bei der Verweisung nur auf *einzelne* Tarifnormen gerade auseinander gerissen. Der Arbeitgeber wird in dem von ihm vorformulierten Arbeitsvertrag gerade auf solche Tarifbestimmungen verweisen, die für ihn vorteilhaft sind. Deshalb kommt der in Bezug genommenen Tarifregelung bei einer Einzelverweisung nicht die Angemessenheits- und Richtigkeitsgewähr zu wie bei der Globalverweisung. Der „Kompromisscharakter“ eines Tarifvertrages (der Tarifvertrag als „Gesamtkunstwerk“) wird durch Einzelverweisungen entwertet. Eine solches „Rosinenpicken“, das die Gefahr einer einseitigen Benachteiligung des Arbeitnehmers in sich trägt, wird durch die bei Allgemeinen Geschäftsbedingungen übliche Inhaltskontrolle kompensiert. Die bei der Einzelverweisung in Bezug genommenen tariflichen Normen unterliegen also (wie auch sonst vom Arbeitgeber vorformulierte Vertragsbedingungen) der AGB-Kontrolle.<sup>151</sup>

### 4. Teilverweisung

**198** Die Teilverweisung steht zwischen Global- und Einzelverweisung. Im Arbeitsvertrag wird auf bestimmte (geschlossene) **Regelungskomplexe** eines Tarifvertrages oder mehrerer Tarifverträge Bezug genommen.<sup>152</sup>

**199 Beispiel** „Auf das Arbeitsverhältnis finden die Regelungen zur Zahlung von Sonderzuwendungen und Gratifikationen des Tarifvertrages xy in der jeweils geltenden Fassung Anwendung.“

---

<sup>150</sup> BAG vom 09.11.2005, 5 AZR 128/05, AP BGB § 305c Nr. 4 = NZA 2006, 202.

<sup>151</sup> Vgl. *Lakies* NZA 2004, 569, 572 m.w.N.; *Däubler* NZA 2001, 1329, 1335 f.; *Gaul* ZfA 2003, 75, 88 ff.; *ErfK/Preis* 6. Aufl., §§ 305 – 310 BGB Rdnr. 19; *Thüsing* in: von Westphalen, Vertragsrecht und AGB-Klauselwerke, Stichwort: Arbeitsverträge, Rdnr. 84.

<sup>152</sup> Vgl. *ErfK/Preis* 6. Aufl., §§ 305 – 310 BGB Rdnr. 20.