

Betriebsübergang: BAG-Urteil vom 23. 11. 2017, AZ: 6 AZR 683/16

Dynamische Bezugnahmeklauseln gelten weiter

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat im letzten Jahr mehrere Entscheidungen zu der Wirksamkeit von Klauseln, die auf Tarifverträge bzw. kirchliche Arbeitsvertragsrichtlinien in ihrer jeweiligen Fassung Bezug nehmen, getroffen. Mit dem Verweis auf das Urteil des Europäischen Gerichtshofs vom 27. 4. 2017, zu den Rechtsachen AZ: C-680/15 und C-681/15, hat das BAG eine dynamische Bezugnahmeklausel als vertragliche Vereinbarung zwischen dem Betriebsveräußerer und dem Arbeitnehmer auf das nach dem Betriebsübergang bestehende Arbeitsverhältnis mit dem Betriebserwerber für übertragbar erklärt (BAG, Urteil 30. 8. 2017, AZ: 4 AZR 95/14). Die dynamische Bezugnahmeklausel wandelt sich mit dem Betriebsübergang nicht zu einem statischen Verweis auf tarifliche Bestimmungen, auch wenn der Betriebserwerber kein Mitglied des zuständigen Arbeitgeberverbandes und damit kein Tarifpartner ist. Gleiches gilt für eine dynamische Bezugnahme

auf kirchliche Arbeitsvertragsrichtlinien (AVR). Die Bezugnahme auf kirchliche Arbeitsvertragsrichtlinien steht nicht unter der auflösenden Bedingung der Kirchengliederung des Betriebserwerbers (BAG, Urteil vom 23. 11. 2017, AZ: 6 AZR 683/16 bzgl. AVR des Diakonischen Werkes der evangelischen Kirche; BAG, Urteil vom 23. 11. 2017, AZ: 6 AZR 739/15 bzgl. AVR des Deutschen Caritasverbandes).

Kirchliches Arbeitsrecht wird übernommen

Wird der Betrieb eines kirchlichen Arbeitgebers im Wege eines Betriebsübergangs von einem weltlichen Erwerber übernommen, tritt der Erwerber gemäß § 613a Abs. 1 Satz 1 BGB in die Rechte und Pflichten aus den im Zeitpunkt des Übergangs bestehenden Arbeitsverhältnissen ein. Teil der weitergeltenden Pflichten ist die arbeitsvertraglich vereinbarte Bindung an das in AVR geregelte kirchliche Arbeitsrecht. Wird im Arbeitsver-

trag auf die AVR in der „jeweils geltenden Fassung“ verwiesen, verpflichtet diese dynamische Inbezugnahme den weltlichen Erwerber, Änderungen der AVR wie z. B. Entgelterhöhungen im Arbeitsverhältnis umzusetzen.

Der Kläger war seit 1991 bei einem Arbeitgeber, der dem Diakonischen Werk der Evangelischen Kirche in Deutschland in der jeweils gültigen Fassung gelten sollten. Zum 1. Januar 2014 ging das Arbeitsverhältnis auf die Beklagte über, die als gemeinnützige GmbH nicht Mitglied des Diakonischen Werks ist und dies auch nicht werden kann. Sie will die AVR im Arbeitsverhältnis der Parteien nur noch statisch mit dem am 31. Dezember 2013 geltenden Stand anwenden. Sie vertritt diese Auffassung mit der Begründung, dass sie auf den Inhalt der AVR weder direkt noch mittelbar Einfluss neh-

men könne. Sie meint, sie sei an Änderungen in diesem Regelungswerk, die nach dem Betriebsübergang erfolgten, nicht gebunden. Außerdem habe sie dem Kläger die Anwendung des für sie geltenden Tarifvertrages angeboten. Nur weil der Kläger ihr Angebot abgelehnt habe, sei die Beklagte nicht verpflichtet, eine Änderungskündigung auszusprechen. Die für die AVR beschlossenen Entgelterhöhungen von 1,9 Prozent bzw. von 2,7 Prozent zum 10. Juli und 8. Dezember 2014 gab die Betriebserwerberin darum nicht an den Kläger weiter. Der Kläger begehrt die Zahlung des erhöhten Entgelts.

Die Vorinstanzen gaben der Klage statt. Die Revision der Beklagten hatte vor dem Sechsten Senat des BAG keinen Erfolg. Die dynamische Geltung der AVR hängt nicht davon ab, dass der Arbeitgeber der Kirche zugehörig ist. Die Beendigung der dynamischen Bindung an die AVR hätte die Betriebserwerberin im Wege einer Änderungskündigung erreichen können. Die Änderungskündigung hätte sie dabei auf die Störung der Geschäftsgrundlage stützen können. Die Ablehnung des Klägers hinsichtlich der Anwendung des für die Beklagte gültigen Tarifvertrages auf sein Arbeitsverhältnis macht eine Änderungskündigung nicht entbehrlich. ●

Agnes Lisowski

RAT FÜR DIE PRAXIS

- Der Betriebserwerber sollte frühzeitig die Arbeitsverträge der im Rahmen eines Betriebsübergangs auf ihn übergehenden Arbeitnehmer auf dynamische Bezugnahmeklauseln prüfen.
- Dynamische Bezugnahmeklauseln führen dazu, dass der Betriebserwerber z. B. Entgelterhöhungen, die erst nach Betriebsübergang im Rahmen eines Tarifvertrages bzw. im Rahmen der kirchlichen AVR vereinbart werden, umsetzen muss. Das gilt auch, wenn er selbst kein Tarifpartner ist bzw. der Kirche nicht zugehört.
- Die Übernahme sanierungsbedürftiger Betriebe kann dadurch teurer werden als geplant.
- Die Beendigung der dynamischen Bindung kann sowohl im Wege einer einvernehmlichen Anpassung des Arbeitsvertrages als auch einer einseitigen Änderungskündigung erfolgen.
- An die Änderungskündigung werden jedoch hohe rechtliche Anforderungen gestellt (§ 2 i. V. m. § 1 Abs. 2 Sätze 1–3 und Abs. 3 Satz 1 und 2 KSchG).
- Aus dem Umstand, dass der Arbeitnehmer die durch den Arbeitgeber unterlassene Umsetzung der dynamischen Anpassung nicht rügt, kann nicht auf einen einvernehmlichen Verzicht auf die Dynamik der Bezugnahmeklausel geschlossen werden.

MEHR ZUM THEMA

Info: Agnes Lisowski ist Rechtsanwältin bei der Beratungs- und Prüfungsgesellschaft BPG in Münster.
Kontakt: a.lisowski@bpg-muenster.de