

**Arbeitsvertragliche Verweisung auf Tarifverträge oder  
Anschlussstarif?**

**Vorzüge und Nachteile für die Arbeitsvertragsparteien, insbesondere  
Bindungswirkung für die Zukunft**

**Gutachtliche Stellungnahme**

von

Prof. Dr. Wolfgang Däubler, Bremen

## A.) Sachverhalt

Die dm-Unternehmensgruppe ist weder Mitglied im Einzelhandelsverband noch in einem anderen Arbeitgeberverband. Auch wurden bislang keine Anerkennungstarife oder sonstige Firmentarife abgeschlossen.

Der in den einzelnen Betrieben verwendete Standardarbeitsvertrag verweist auf die Tarifverträge des Einzelhandels, die in dem Gebiet gelten, wo der Mitarbeiter jeweils tätig ist. In dem Standardarbeitsvertrag, der dem Gutachter vorliegt, heißt es unter Ziffer 6:

„Soweit in diesem Vertrag keine anderen Regelungen vereinbart sind, gelten die jeweils aktuellen Mantel- und Gehaltstarifverträge des Einzelhandels.“

Durch diese Formulierung erfolgt eine „Ankoppelung“ an die jeweils geltenden Tarifverträge, die Verweisung ist eine dynamische.

Derzeit wird zumindest in einem Verteilzentrum der Abschluss eines Anschlussstarifvertrags verlangt. Die Arbeitgeberseite möchte wissen, inwieweit sich durch den Abschluss des Tarifvertrags die Situation des einzelnen Mitarbeiters verändern würde. Im Einzelnen fragt sie:

„1. Wo liegen die Unterschiede (Vor- und Nachteile) aus Sicht des Mitarbeiters im Hinblick auf die Bindungswirkung und die Rechtsicherheit bei der Anwendung des Tarifs durch

- a) die bei dm praktizierte einzelvertragliche Inbezugnahme im Vergleich zu
- b) des Abschlusses eines Anerkennungstarifvertrags.

Neben den aktuellen Mitarbeitern mit bestehendem Arbeitsvertrag soll die Frage auch für Neueintritte in die Arbeitsgemeinschaft bzw. für aktuelle Mitarbeiter, die aufgrund eines Aufgabenwechsels im Rahmen einer Versetzung einen neuen Vertrag erhalten, beantwortet werden.

2. Existiert eine Gesamtzusage zur Anwendung des Tarifvertrags? Wie wirkt sich diese auf die Bindungswirkung speziell für Neueintritte/neue Arbeitsverträge bestehender Mitarbeiter im Unternehmen aus?“

Dem Gutachter liegen weiter Betriebsvereinbarungen aus drei unterschiedlichen Betrieben vor, die jeweils auf die arbeitsvertragliche Verweisung auf die Tarifverträge Bezug nehmen.

(1) Die „BV betriebliches Entgeltsystem“ für das Kombi-VZ Weilerswist vom 25. Oktober 2017 bestimmt im § 1 ihren Geltungsbereich. Dort heißt es in Abs. 3:

„Sachlich umfasst diese Betriebsvereinbarung die Ausgestaltung und Regelung des betrieblichen Entgeltsystems im dm Kombi-VZ WS gem. § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG einschließlich der Definition und Behandlung von übertariflichen Zulagen, die individualvertraglich vereinbart werden können und Regelungen über mögliche Veränderungen der Bestandteile von einzelvertraglich vereinbarten Gesamtvergütungen durch Anrechnung, Verrechnung und/oder Wegfall übertariflicher Entgeltbestandteile; also solcher Entgeltbestandteile, die über die Vergütung des durch den einzelarbeitsvertraglich in Bezug genommenen Lohn- und Gehaltstarif EH NRW hinaus gehen.“

§ 2 beschreibt in Abs. 1 den Rahmen für das betriebliche Entgeltsystem im dm Kombi-VZ WS, wobei nach der „Einkommensordnung (EO)“ genannt wird „die einzelarbeitsvertragliche Bezugnahme des Lohn- und Gehaltstarifvertrages EH NW...oder diesen ersetzende tarifvertragliche Regelungen in der jeweils gültigen Fassung“.

Von Interesse könnte weiter § 9 Abs. 2 der Betriebsvereinbarung sein, wo der Begriff „Gesamtzusage“ benutzt wird und wo es heißt;

„Die im Zuge der kollektiven Gesamtzusage seitens des Arbeitgebers den MA auf Dauer zugesicherten ÜT(EO)-Beträge, die zum Zeitpunkt 31.08.2009 bereits bestanden, sind den MA zeitnah individuell schriftlich zu dokumentieren. Der BR enthält eine entsprechende Gesamtaufstellung.“

(2) Die „Betriebsvereinbarung betriebliches Entgeltsystem im Rahmen von § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG“ vom 4. August 2017 gilt für das Verteilzentrum Waghäusel und enthält gleichfalls Bezugnahmen auf die hier interessierende arbeitsvertragliche Klausel. In § 1 „Einführung“ heißt es in Abs. 1:

„Grundlage für die vorliegende Betriebsvereinbarung sind die Einkommensordnung der Arbeitsgemeinschaft dm-drogerie markt Gruppe Deutschland (EO), der einzelarbeitsvertraglich in Bezug genommene Tarifvertrag über Gehälter, Löhne, Ausbildungsvergütungen und Sozialzulagen für den Einzelhandel in Baden-Württemberg... in der jeweils gültigen Fassung und das Verzeichnis der Tätigkeitsprofile aller Arbeitsplätze im Betrieb VZ Waghäusel.“

Auch der in § 2 geregelte „Geltungsbereich“ bezieht in Abs. 3 die Verweisungsklauseln auf den Tarifvertrag ein. Dort heißt es :

„Sachlich umfasst diese Betriebsvereinbarung auch die Definition und Behandlung von Zulagen, die individualvertraglich vereinbart werden können, und Regelungen über mögliche Veränderungen der Bestandteile von einzelvertraglich vereinbarten Gesamtvergütungen durch Anrechnung, Verrechnung und/oder Wegfall übertarifliche Entgeltbestandteile, also solcher Entgeltbestandteile, die über die Vergütung des durch den einzelarbeitsvertraglich in Bezug genommenen Entgelttarifvertrag EH BW hinaus gehen.“

Schließlich ist Abs. 1 von „§ 3 Grundsätze“ von Interesse, wo festgelegt ist:

„Innerhalb des Rahmens gem. § 1 ergibt sich das „individuelle MA-Einkommen“ regelmäßig nicht nur aus dem in Bezug genommenen tariflichen Entgelt gem. Tätigkeitsprofil, sondern im Rahmen der Bandbreite des jeweiligen Bandes gem. EO auch durch die Gewährung einer oder mehrerer übertariflicher Zulagen.“

(3) Die für den Betriebsratsbereich „Zentrale“ geltende Betriebsvereinbarung „Umgang mit der Einkommensordnung“ vom 17.3.2018 nimmt an verschiedenen Stellen auf die arbeitsvertragliche Verweisung auf Tarifverträge Bezug. In der die Ziffer 1 tragenden „Präambel“ heißt es:

„Es ist das gemeinsame Anliegen der Unternehmensleitung und des Betriebsrats Zentrale, die Philosophie der Einkommensordnung zu fördern und zu verankern, da sie elementarer Baustein der dm-Unternehmensphilosophie ist. Die Vertragsparteien gehen davon aus, dass aufgrund einzelvertraglicher Bezugnahme die geltenden Lohn-/Gehaltstarifverträge sowie der jeweils geltende Manteltarifvertrag im Einzelhandel Anwendung finden. Das jeweilige

Gesamteinkommen eines Mitarbeiters setzt sich daher zusammen aus dem jeweiligen Tarifgehalt bzw. Tariflohn und ggf. einer übertariflichen Zulage.“

Bei den unter Nr. 2 genannten „Zielen“ der Betriebsvereinbarung wird als erster Punkt bekräftigt:

„Jedem Mitarbeiter sollen die Bestandteile, aus denen sich sein Einkommen zusammensetzt, und die Möglichkeiten im Umgang mit Tarifierhöhungen, Berufsjahressteigerungen sowie tariflichen Einmalzahlungen und die jeweiligen Auswirkungen transparent werden, um sich auf Grundlage dieses Wissens aktiv in den Einkommensfindungsprozess einbringen zu können.“

Die tariflichen Einmalzahlungen werden gemäß Nr. 4.2.2 wie Tarifierhöhungen behandelt.

Zu erwähnen ist schließlich die Nr. 4.2.1, wo der Umgang mit Tarifierhöhungen und Berufsjahressteigerungen geregelt ist. Dort heißt es in Abs. 1, dass Änderungen der tariflichen Einkommensbestandteile durch Tarifierhöhungen und Berufsjahressteigerungen in Einkommensgesprächen inhaltlich berücksichtigt werden. In diesen Gesprächen geht es insbesondere auch um die Frage, ob Tarifsteigerungen zu einer Anrechnung auf übertarifliche Zulagen führen oder nicht (Abs. 2).

## **B.) Rechtsprobleme**

### **I. Überblick**

Der hier dargestellte Sachverhalt legt die Behandlung verschiedener Rechtsfragen nahe. Zunächst ist zu untersuchen, welche Tragweite die Bezugnahmeklauseln in den Standardarbeitsverträgen haben und welche Änderungen sich durch den Abschluss eines Anschlussstarifvertrags für die heute bereits Beschäftigten ergeben würden. Dabei spielt der durch den jeweiligen Weg vermittelte Bestandsschutz eine zentrale Rolle (unten II). Einzubeziehen ist auch der Tarifvorrang des Einleitungssatzes von § 87 Abs. 1 BetrVG, der ggf. zu einer Reduzierung von Mitbestimmungsrechten führt (unten III).

Zweifel können sich ergeben, wenn es um die Bindungswirkung der Tarifverträge bei Neueinstellungen oder allgemeiner: beim Neuabschluss von Arbeitsverträgen geht. Besteht eine Verpflichtung des Arbeitgebers, auf der Grundlage der bestehenden Abmachungen auch in solche Arbeitsverträge Bezugnahmeklauseln auf Tarifverträge aufzunehmen? Wie wäre die Situation nach Abschluss eines Anschlussstarifvertrags? Dabei ist jeweils auch das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG und das Zustimmungsverweigerungsrecht nach § 99 BetrVG in die Betrachtung einzubeziehen (unten IV).

Die Bindungswirkung ist weiter dann von Bedeutung, wenn ein Betriebsübergang oder ein Betriebsteilübergang stattfindet. Eine solche Maßnahme steht zwar derzeit nicht zur Debatte, doch lässt sich ein entsprechender Vorgang nicht für alle Zukunft ausschließen. Auch insoweit ist also eine vergleichende Betrachtung „Arbeitsvertragliche Bezugnahme“ und „Anschlussstarif“ geboten (unten V).

Schließlich soll der Frage nachgegangen werden, ob die Bezugnahme auf die Tarifverträge des Einzelhandels Gegenstand einer Gesamtzusage ist, was den Bestandsschutz möglicherweise erweitern würde. Dabei stellt sich das Problem, ob Gesamtzusagen für alle Zeiten gelten oder ob sie für die Zukunft verändert oder rückgängig gemacht werden können (unten VI).

## **II. Bezugnahmeklauseln und Anschlussstarifvertrag – die unmittelbaren Wirkungen auf die Beschäftigten**

### **1. Gültigkeit und Gegenstandsbereich der Bezugnahmeklausel**

Die in den Standardarbeitsverträgen enthaltene Verweisung auf die „jeweils aktuellen Mantel- und Gehaltstarifverträge des Einzelhandels“ kann in zweierlei Hinsicht Bedenken aufwerfen.

#### **a) Gültigkeit**

Zum einen enthält der Standardarbeitsvertrag zwei Klauseln, die im Hinblick auf die AGB-Kontrolle nach §§ 305 ff. BGB ungültig sein könnten. Dies betrifft einmal die in Ziffer 5 Absatz 4 enthaltene Vertragsstrafenklausel, die an das Vorliegen eines Grundes zur fristlosen Kündigung nach § 626 BGB anknüpft und die von daher Bedenken im Hinblick auf fehlende Transparenz nach § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB aufwirft. Zum andern geht es um Ziffer 7 Abs. 3, der die Geheimhaltungspflicht auf alle geschäftlichen Vorgänge erstreckt, und damit auch auf solche, die kein Betriebs- oder Geschäftsgeheimnis betreffen und die auch keinen vertraulichen Charakter haben. Von daher könnte ein übermäßiger Eingriff in die Persönlichkeitssphäre der Arbeitnehmer vorliegen, weil es ihnen untersagt ist, auch über relativ bekannte geschäftliche Vorgänge wie eine Weihnachtsfeier mit anderen zu sprechen. Auch ist es etwas verwirrend, dass unter Ziffer 11 Satz 4 die Betriebs—und Geschäftsgeheimnisse ausdrücklich erwähnt und in durchaus berechtigter Weise mit einer Pflicht zum „strengsten Stillschweigen“ versehen werden. Diese Doppelung könnte unter Transparenzgründen Bedenken hervorrufen.

Eine nähere Betrachtung erscheint jedoch überflüssig, da Ziffer 11 Satz 5 ausdrücklich anordnet, die etwaige Unwirksamkeit einzelner Vertragsbestimmungen würde die Wirksamkeit der übrigen Vereinbarungen nicht berühren. Dies entspricht der Vorschrift des § 306 Abs. 1 BGB sowie der (früheren) Rechtsprechung des BAG, wonach § 139 BGB im Arbeitsverhältnis keine Anwendung findet, die Unwirksamkeit einzelner arbeitsvertraglicher Klauseln also die übrigen Klauseln bestehen lässt.

BAG 21.10.1954 – 2 AZ 40/53 – AP Nr. 1 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag; die Vorschrift des § 306 Abs. 1 BGB ist auch auf das Arbeitsverhältnis anwendbar: BAG

4.3.2004 – 8 AZR 196/03 –NZA 2004, 727; BAG 11.10.2006 – 5 AZR 721//05 – NZA 2007, 87.

### **b) Gegenstand der Bezugnahme**

Die Verweisung erstreckt sich auf die jeweiligen „Mantel - und Gehaltstarife“. Damit werden vom Wortlaut her die bei weitem wichtigsten, aber nicht alle tarifvertraglichen Inhalte abgedeckt. So kann es beispielsweise Rationalisierungsschutzabkommen geben, die sich weder als Manteltarif noch als Gehaltstarif qualifizieren lassen. Auch kennt die Tarifpraxis Abkommen, die wie z. B. ein Sanierungstarif Bestimmungen enthalten, die die Entgelteinbußen durch verstärkte Einwirkungsmöglichkeiten der Arbeitnehmerseite kompensieren, was eine Einordnung als „Gehaltstarif“ problematisch macht.

Zu Standortsicherungsverträgen s. Däubler, Tarifverträge zur Unternehmenspolitik? Rechtliche Zulässigkeit und faktische Bedeutung, Frankfurt/Main 2016, S. 22 ff.

Fälle dieser Art, in denen eine Verweisung nicht alle denkbaren Tarifverträge erfasste, haben auch die Rechtsprechung beschäftigt. Ist der Arbeitgeber tarifgebunden, so neigt die Rechtsprechung zu einer weiten Auslegung der Bezugnahme Klausel und will im Prinzip alle tariflichen Regelungen einschließlich der Ausschlussfristen einbeziehen.

BAG 19.1.1999 – 1 AZR 606/98 – NZA 1999, 879, auch zum Folgenden

Bei nicht tarifgebundenen Unternehmen wird demgegenüber differenziert. So betont etwa das Gericht (a.a.O. S. 882):

„Ist der Arbeitgeber nicht tarifgebunden, so kommt eine eingeschränkte Bezugnahme von Tarifverträgen eher in Betracht. Es fehlt dann nämlich die Notwendigkeit einer Vereinheitlichung der Arbeitsbedingungen von organisierten und nichtorganisierten Arbeitnehmern. Die Reichweite der Verweisung auf Tarifverträge ist anhand der Umstände des Einzelfalls zu ermitteln. Dabei spricht es für eine umfassende Bezugnahme, wenn sich bei der Durchführung des Arbeitsverhältnisses die wesentlichen Arbeitsbedingungen (Entgelt, Arbeitszeit, Urlaub) nach den tariflichen Regelungen richten, ohne dass hinsichtlich anderer



Arbeitsbedingungen zum Nachteil des Arbeitnehmers von den tariflichen Regelungen abgewichen würde.“

Zustimmend Oetker, in: Jacobs/Krause/Oetker/Schubert, Tarifvertragsrecht, 2. Aufl., München 2013, § 6 Rn. 238

Dieser zuletzt genannte Fall liegt hier vor: Die wesentlichen Arbeitsbedingungen richten sich nach den Tarifverträgen des Einzelhandels. Dies legt den Schluss auf eine umfassende Verweisung nahe, da nicht ersichtlich ist, dass irgendwo zum Nachteil der Arbeitnehmer von den Tarifverträgen abgewichen wurde. Außerdem zeigen die hier in ihren einschlägigen Bestimmungen wiedergegebenen Betriebsvereinbarungen, dass die Betriebsparteien von einer generellen Verweisung auf Tarifverträge ausgehen. Schließlich ist nicht ersichtlich, dass es derzeit im Bereich Einzelhandel Flächentarife gibt, die sich nicht als Lohn- bzw. Gehaltstarife oder als Manteltarife qualifizieren lassen.

## **2. Vereinbarung eines Anschlussstarifs**

Der Gewerkschaft ver.di und der Unternehmensgruppe dm steht es frei, einen Anschlussstarif zu vereinbaren. Der konkrete Vorschlag der Arbeitnehmerseite ist dem Gutachter nicht bekannt, doch wird üblicherweise vereinbart, dass der Flächentarif mit allen seinen Bestimmungen und auch seiner Laufzeit auf das Unternehmen übertragen wird. Dies kann sich auf einen konkreten Tarif (sog. statische Verweisung), aber auch – wie hier – auf die Tarifverträge in ihrer jeweils geltenden Fassung beziehen (sog. dynamische Verweisung).

Zum Begriff des Anschlussstarifs Heilmann/Schoof, in: Berg/Kocher/Schumann (Hrsg.), Tarifvertragsgesetz und Arbeitskampfrecht, Kompaktcommentar, 5. Aufl., Frankfurt/Main 2015, § 1 TVG Rn. 26; Thüsing, in: Wiedemann (Hrsg.), Tarifvertragsgesetz. Kommentar, 7. Aufl., München 2007, § 1 Rn. 72

## **3. Die Wirkung der Bezugnahmeklausel und des Anschlussstarifs im Vergleich**

### **a) Bezugnahmeklauseln**

Durch eine Bezugnahme Klausel werden die Tarifnormen ähnlich wie Allgemeine Geschäftsbedingungen Bestandteil des Einzelvertrags. Sie haben keine andere Qualität als die übrigen Bestimmungen des Arbeitsvertrags. Die Verweisung auf den Tarif ist gewissermaßen nichts anderes als eine verkürzte Ansprache über den Vertragsinhalt.

S. statt aller Brecht-Heitzmann, in: Kempen/Zachert, Tarifvertragsgesetz, 5. Aufl., Frankfurt/Main 2014, § 3 Rn. 234; Oetker, in: Jacobs/Krause/Oetker/Schubert, a.a.O., § 6 Rn. 265

Eine Änderung durch Abmachung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer ist rechtlich jederzeit möglich. Soweit es um eine Absenkung des Niveaus geht, wird eine solche Abmachung allerdings nur in Ausnahmefällen die Zustimmung der Arbeitnehmerseite finden. Dass alle zustimmen, um etwa in einer Sanierungsphase die Löhne im Vergleich zum Tarifvertrag um 15 % zu senken, ist denkbar unwahrscheinlich: Es wird immer einige geben, die kein Opfer erbringen wollen oder die – etwa wegen ihrer guten Position auf dem Arbeitsmarkt oder wegen bevorstehender Verrentung – dafür keinen Anlass sehen. Insoweit müssten die Lasten einer Sanierung von den „Gutwilligen“ getragen werden, was innerbetriebliche Konflikte vorprogrammiert.

Eine Absenkung durch Änderungskündigung ist rechtlich denkbar, jedoch von Bedingungen abhängig, die in der Realität nur ausnahmsweise vorliegen und beweisbar sind. Nach der Rechtsprechung des BAG ist eine Änderungskündigung mit dem Ziel einer Absenkung des Entgelts nur zulässig, wenn andernfalls der Verlust von Arbeitsplätzen oder gar die Schließung des Betriebs drohen würde.

So zuletzt BAG 20.6.2013 – 2 AZR 396/12 – NZA 2013,1409 Orientierungssatz 2: „Will der Arbeitgeber die dem Arbeitnehmer zugesagte Vergütung insgesamt und grundlegend umgestalten, ist der Eingriff in das vereinbarte Verhältnis von Leistung und Gegenleistung allenfalls gerechtfertigt, wenn bei Aufrechterhaltung der bestehenden Gehaltsstruktur nicht mehr auffangbare Verluste entstünden, die absehbar zu einer Reduzierung der Belegschaft oder sogar zu einer Schließung des Betriebs führen müssten.“ Ebenso im Ergebnis BAG 20.1.2000 – 2 ABR 40/99 – AP Nr. 40 zu § 103 BetrVG 1972

Die Literatur teilt grundsätzlich diese Auffassung.

Kreft, in: Etzel/Bader u. a., Gemeinschaftskommentar zum Kündigungsschutzgesetz und zu sonstigen kündigungsschutzrechtlichen Vorschriften, 11. Aufl., Köln 2016 (im Folgenden: KR-Bearbeiter), § 2 KSchG Rn. 181 ff.; KR-Fischermeier, § 626 BGB Rn. 217; Deinert, in: Däubler/Deinert/Zwanziger (Hrsg.), Kündigungsschutzrecht, 10. Aufl., Frankfurt/Main 2017 (im Folgenden: DDZ-Bearbeiter), § 1 KSchG Rn. 362 ff.

Ob nun die unmittelbar im Arbeitsvertrag festgelegte Vergütung abgesenkt wird oder ob dies in der Weise geschieht, dass die Bezugnahme auf den Tarifvertrag entfernt und ein niedrigeres Entgelt festgelegt wird, macht keinen Unterschied.

Im Ergebnis vermittelt die Bezugnahmeklausel ein hohes Maß an Bestandsschutz, der nur in Fällen gravierender Unternehmenskrisen versagt.

#### **b) Anschlussstarifvertrag**

Der Anschlussstarif entfaltet nach § 4 Abs. 1 TVG unmittelbare und zwingende Wirkung zwischen den beiderseits Tarifgebundenen. Da der Arbeitgeber als Partei des Anschlussstarifs automatisch tarifgebunden ist, wirkt der Tarifvertrag zwischen ihm und den Mitgliedern der tarifschließenden Gewerkschaft, konkret: ver.di. Diese Wirkung entspricht der eines Gesetzes. Würden arbeitsvertraglich untertarifliche Arbeitsbedingungen vereinbart, so wäre eine solche Abmachung unwirksam. Zulässig ist lediglich eine vertragliche Abweichung zugunsten des Arbeitnehmers (§ 4 Abs. 3 TVG – Günstigkeitsprinzip).

S. statt aller Löwisch/Rieble, Tarifvertragsgesetz, 4. Aufl., München 2017, § 4 Rn. 34

Wird ein Anschlussstarif geschlossen, so ändert dies nichts an den bestehenden Bezugnahmeklauseln. Die tariflichen Rechte der tarifgebundenen Arbeitnehmer beruhen dann auf einer doppelten Rechtsgrundlage, nämlich dem unmittelbar wirkenden Tarifvertrag und der arbeitsvertraglichen Bezugnahmeklausel. Dies wird auch von der Rechtsprechung des BAG so gesehen.

So insbesondere BAG 24.2.2010 – 4 AZR 691/08 – AP Nr. 75 zu § 1 TVG Bezugnahme auf Tarifvertrag = NZA-RR 2010, 530 Leitsatz 3; zustimmend Oetker, in: Jacobs/Krause/Oetker/Schubert, a.a.O., § 6 Rn. 267

Praktische Bedeutung hat dies insbesondere dann, wenn eine der beiden Rechtsgrundlagen wegfällt, beispielsweise die Voraussetzungen für die Anwendung des Tarifvertrags entfallen.

Für Arbeitnehmer, die nicht Mitglied der tarifschließenden Gewerkschaft sind, ändert sich grundsätzlich nichts. Die unmittelbare und zwingende Wirkung des Tarifvertrags greift bei ihnen nicht ein, da sie nicht an den Tarifvertrag gebunden sind. Eine Ausnahme gilt für sog. Betriebsnormen, also Vorschriften über Gegenstände, die wie z. B. ein Rauchverbot im Betrieb notwendigerweise einheitlich zu regeln sind: Nach § 3 Abs. 2 TVG wirken sie für und gegen alle Arbeitnehmer des Betriebs, sofern nur der Arbeitnehmer tarifgebunden ist. Eine weitere Ausnahme existiert für betriebsverfassungsrechtliche Normen, beispielsweise für eine tarifliche Erweiterung von Betriebsratsbefugnissen. Ob die Tarifverträge des Einzelhandels solche Normen enthalten, kann hier nicht im Einzelnen geklärt werden.

Während seiner Laufzeit ist der Tarifvertrag für beide Seiten verbindlich. Nur in schweren Notsituationen des Unternehmens wird sich die Gewerkschaft bereitfinden, über eine Absenkung zu verhandeln. Ist der Tarifvertrag wirksam gekündigt, so kann von Arbeitgeberseite bei den Verhandlungen eine Absenkung ins Spiel gebracht werden. Dies dürfte nur in Fällen Aussicht auf Erfolg haben, in denen ohne eine Absenkung mit hinreichender Sicherheit Arbeitsplätze verloren gehen. Insoweit sind die Bedingungen ähnliche wie im Rahmen einer Änderungskündigung zur Entgeltherabsetzung. Allerdings fehlt es insoweit an der gerichtlichen Kontrolle. Es ist daher nicht auszuschließen, dass die Tarifverhandlungen auch unter weniger gravierenden Umständen zu einer Absenkung führen. Dies kann nur situationsabhängig eingeschätzt werden.

Kommt es zu einem solchen Sanierungstarif, stellt sich das Problem, ob die auf den Flächentarif bezogene Bezugnahmeklausel als solche bestehen bleibt, so dass die Sanierung leer laufen würde. Man könnte versuchen, sie im Sinne einer Verweisung auf alle „einschlägigen“ Tarifverträge umzuinterpretieren, doch erscheint es zweifelhaft, ob dies von den Gerichten gebilligt und nachvollzogen würde. Insoweit würde sich vermutlich nichts

daran ändern, dass eine tarifliche Sanierung nur möglich wäre, wenn auch die Voraussetzungen für eine Kündigung zum Zwecke der Entgeltabsenkung gegeben wären.

In dieselbe Richtung Oetker, in: Wiedemann (Hrsg.), a.a.O., § 3 Rn. 319

### **c) Zwischenergebnis**

Im wirtschaftlichen Ergebnis ist im vorliegenden Fall kein relevanter Unterschied zwischen der Geltung von Tarifverträgen kraft Bezugnahmeklauseln und der Geltung kraft unmittelbarer und zwingender Tarifwirkung erkennbar.

## **III. Auswirkungen auf Mitbestimmungsrechte**

### **1. Bezugnahmeklauseln**

Nach dem Einleitungssatz von § 87 Abs. 1 BetrVG greift die Mitbestimmung in sozialen Angelegenheiten nur Platz, soweit keine tarifliche Regelung besteht. Diese muss zwingenden Charakter und eine inhaltliche Regelung in Bezug auf den Mitbestimmungstatbestand enthalten, da sie nur dann ein Äquivalent für die Mitbestimmung darstellt.

Klebe, in: Däubler/Kittner/Klebe/Wedde (Hrg.), Kommentar zum BetrVG, 16. Aufl., Frankfurt/Main 2018, (im Folgenden: DKKW-Bearbeiter) § 87 Rn. 36

So ist beispielsweise ein nachwirkender Tarifvertrag nicht in der Lage, das Mitbestimmungsrecht zu verdrängen.

BAG 27.11.2002 – 4 AZR 660/01 – AP Nr. 34 zu § 87 BetrVG 1972 Tarifvorrang; ebenso Wiese, in: Wiese/Kreutz/Oetker u. a., Gemeinschaftskommentar zum BetrVG, 11. Aufl., Köln 2018 (im Folgenden: GK-BetrVG-Bearbeiter), § 87 Rn. 64 m. w. N.

Enthält ein Standardarbeitsvertrag lediglich Verweisungen auf Tarifverträge, kann dies einem zwingenden Tarifvertrag erst recht nicht gleichgestellt werden. Von daher erfahren die

Mitbestimmungsrechte keinerlei Einschränkung; sie kommen – nicht anders als bei AT-Angestellten – voll zur Geltung.

## **2. Anschlussstarifvertrag**

Wird ein Anschlussstarifvertrag abgeschlossen, so müssen Mitbestimmungsrechte überall dort zurücktreten, wo der in Bezug genommene Flächentarif eine bestimmte Sachmaterie abschließend regelt. Dies könnte im vorliegenden Fall insbesondere bei Lohnfragen von Bedeutung sein. Greifen keine Tarifverträge ein, sind beispielsweise die Vergütungsgruppen und die finanziellen Abstände zwischen ihnen der Mitbestimmung unterworfen, wie am Beispiel der AT-Angestellten entschieden wurde.

So BAG 28.9.1994 – 1 AZR 870/93 – NZA 1995, 277

Lediglich das vom Arbeitgeber aufzubringende Gesamtvolumen bleibt mitbestimmungsfrei, soweit es nicht um eine Leistungsentlohnung nach § 87 Abs. 1 Nr. 11 BetrVG geht.

Dazu eingehend Fitting, Kommentar zum BetrVG, 29. Aufl., München 2018, § 87 Rn. 489 (AT-Angestellte) und Rn. 411 (allgemein)

So kann man sich im vorliegenden Zusammenhang die Frage stellen, ob die Einkommensordnung mit den Tätigkeitsprofilen als Ausgangspunkt auch nach den Maßstäben der Flächentarife des Einzelhandels weiter Bestand hätte. Eine nähere Analyse muss einer gesonderten Untersuchung vorbehalten bleiben.

Für die Arbeitnehmerseite stellt sich die Frage, wo beim Abschluss eines Anschlussstarifs der Ausgleich für den Verlust von Mitbestimmungsrechten liegen könnte.

## IV. Neuabschluss von Arbeitsverträgen

Ist die Arbeitgeberseite daran interessiert, die Lohnkosten zu senken und deshalb die Lohn- und Arbeitsbedingungen zu verschlechtern, so erfolgt dies in einem ersten Schritt dadurch, dass mit Neueingestellten nur noch bescheidenere Bedingungen ausgehandelt werden. Dies ist insbesondere in Betrieben von Interesse, in denen es eine relativ hohe Fluktuation gibt. Auch wenn bei der dm—Unternehmensgruppe weder die Absicht besteht, die Arbeitsbedingungen zu verschlechtern, noch von einer hohen Fluktuation auszugehen ist, soll hier kurz der Frage nachgegangen werden, wie ein solches „Abbauprogramm“ auf der Grundlage von Bezugnahme Klauseln und auf der Grundlage eines Anschlussstarifs realisiert werden könnte.

### 1. Modell Bezugnahme Klauseln

Der Arbeitgeberseite steht es rechtlich frei, von der bisherigen Praxis der Bezugnahme Klauseln abzugehen und in neue Arbeitsverträge keinen Verweis auf Tarifverträge mehr aufzunehmen. Der Gleichbehandlungsgrundsatz verbietet es nicht, die nach einem bestimmten Zeitpunkt Eingestellten mit schlechteren (oder besseren) Bedingungen zu versehen.

BAG 18.3.2004 – 6 AZR 4/03 – NZA 2005, 54; ebenso Schmidt, in: Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 18. Aufl., München 2018 (im Folgenden: ErfK-Bearbeiter), Art. 3 GG Rn. 46; Linck, in: Schaub (Begr.), Arbeitsrecht Handbuch, 17. Aufl., München 2017, (im Folgenden: Schaub-Bearbeiter) § 112 Rn. 16; Zwanziger, in: Kittner/Zwanziger/Deinert/Heuschmid (Hrsg.), Arbeitsrecht. Handbuch für die Praxis, 9. Aufl. Frankfurt/Main 2017, § 93 Rn. 35

Ob überhaupt ein sachlicher Grund für eine Änderung der Praxis erforderlich ist, erscheint zweifelhaft,

dagegen wohl BAG, a.a.O.

doch würden wirtschaftliche Probleme des Arbeitgeberunternehmens auf jeden Fall ausreichen.

Ob eine Gesamtzusage mehr Bestandsschutz für die Bezugnahmeklausel vermitteln könnte, soll an späterer Stelle (unten VI) erörtert werden.

Eine veränderte Vertragspraxis würde in der Regel die Voraussetzungen des § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG erfüllen, so dass der Betriebsrat mitbestimmen könnte. Allerdings wäre er nicht in der Lage, das vom Arbeitgeber bestimmte Volumen insgesamt zu vergrößern; es geht im Rahmen des § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG allein um die Verteilungskriterien. Soweit andere Vergütungsgruppen geschaffen würden, fällt dies gleichfalls unter § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG. Die Einordnung einzelner Personen unter bestimmte Gruppen einer betrieblichen Vergütungsordnung würde das Zustimmungsverweigerungsrecht nach § 99 BetrVG auslösen.

## **2. Modell Anschlussstarif**

Besteht ein Anschlussstarif, so sind während seiner Laufzeit die Bedingungen des Flächentarifs auch bei Einstellungen zugrunde zu legen. Für Gewerkschaftsmitglieder ergibt sich dies aus der unmittelbaren und zwingenden Wirkung des Tarifvertrags, die spätestens dann eintritt, wenn der Arbeitsvertrag abgeschlossen ist. Bei Nichtgewerkschaftsmitgliedern könnten allerdings untertarifliche Bedingungen vereinbart werden. Dem könnte sich auch der Betriebsrat nicht erfolgreich widersetzen, da sein Zustimmungsverweigerungsrecht nach § 99 BetrVG insoweit nicht eingreift..

BAG 9.7.1996 – 1 ABR 55/95 – NZA 1997, 447; GK-BetrVG-Raab, § 99 Rn. 185  
m. w. N.

Dennoch wäre ein solches Vorgehen während der Laufzeit des Tarifvertrags wenig wahrscheinlich, da die zu schlechteren Bedingungen eingestellten Beschäftigten jederzeit die Möglichkeit hätten, der Gewerkschaft beizutreten und so in den Genuss der besseren tariflichen Bedingungen zu kommen. In extrem gelagerten Fällen kann ein solches Verhalten dennoch in Betracht kommen, wenn beispielsweise ein Gewerkschaftsbeitritt nicht ernsthaft erwogen wird, weil dieser aus Sicht des Beschäftigten den Arbeitsplatz gefährden könnte.

Ist der Anschlussstarif gekündigt, so wirkt er nach § 4 Abs. 5 TVG nur noch nach. Bei Neueinstellungen könnte daher gegenüber allen Bewerbern, auch den Gewerkschaftsmitgliedern, ein untertarifliches Niveau vereinbart werden. Würde kein neuer



Anschlussstarif abgeschlossen, gäbe es auch keinen Anreiz, der Gewerkschaft beizutreten, da dies keinerlei stärkere Rechtsstellung zur Folge hätte. Es bliebe bei dem niedrigeren Niveau. Käme es zu einem neuen Anschlussstarif, wäre die Absenkungsstrategie gescheitert, weil dann der in Bezug genommene Tarif wieder gelten und auch auf die Nichtmitglieder der Gewerkschaft erstreckt würde, um so eine „Beitrittschwelle“ zu verhindern.

## **V. Bindungswirkung bei Betriebsübergang oder Teilbetriebsübergang nach § 613a BGB**

### **1. Bezugnahme Klauseln**

Klauseln, die auf Tarifverträge verweisen, sind Teil des Arbeitsvertrags. Kommt es zum Übergang eines Betriebs oder Betriebsteils auf einen neuen Inhaber, so gehen die Arbeitsverträge der Beschäftigten nach § 613a Abs. 1 Satz 1 mit ihrem bisherigen Inhalt auf den Erwerber über. Dies betrifft auch die Bezugnahme Klauseln.

BAG 29.8.2007 – 4 AZR 767/06 – NZA 2008, 364; ErfK-Preis § 613a BGB Rn. 79

Beziehen sie sich – wie hier – auf die Tarifverträge einer bestimmten Branche, so kann der einzelne Arbeitnehmer verlangen, weiter nach Maßgabe dieser Tarifverträge behandelt zu werden. Er nimmt an der weiteren Tarifentwicklung teil. Unterliegt der Erwerber einem anderen Tarifvertrag, ist dieser ohne Interesse, wenn kein Arbeitnehmer Mitglied der Gewerkschaft ist, die diesen Tarifvertrag abgeschlossen hat. Ist dies ausnahmsweise der Fall oder ist der andere Tarifvertrag für allgemeinverbindlich erklärt, so liegt nicht etwa ein Fall der Tarifkonkurrenz vor. Vielmehr bestimmt sich das Verhältnis zwischen dem anwendbaren Tarifvertrag und der Bezugnahme Klausel nach dem Günstigkeitsprinzip des § 4 Abs. 3 TVG.

BAG 29.8.2007 – 4 AZR 767/06 – NZA 2008, 364

Die Bezugnahme Klausel erweist sich so als Mittel für einen verlässlichen Bestandsschutz. Dies war lediglich anders, wenn der Arbeitsvertrag samt Bezugnahme Klausel vor dem 1.1.2002 abgeschlossen und der Arbeitgeber tarifgebunden war, weil die Bezugnahme Klausel dann als bloße Gleichstellungsabrede mit den Organisierten angesehen wurde. Da die dm-Unternehmensgruppe auch vor 2002 keinem Arbeitgeberverband angehörte, muss diese

Variante nicht weiter verfolgt werden. Die Bezugnahmeklauseln hatten auch nach der früheren Rechtsprechung konstitutiven Charakter.

## **2. Anschlussstarif**

Besteht ein Anschlussstarifvertrag, so geht dieser im Fall des Betriebsübergangs und des Betriebsteilübergangs grundsätzlich nicht auf den Erwerber über. Dies wäre allenfalls dann anzunehmen, wenn das ganze Unternehmen übertragen würde. Im vorliegenden Zusammenhang würde § 613a Abs. 1 Satz 2 BGB eingreifen, wonach die Tarifnormen Inhalt des Arbeitsverhältnisses werden und vor Ablauf eines Jahres nicht abgebaut werden dürfen. Dies bedeutet, dass nach Ablauf eines Jahres abweichende Vereinbarungen durchaus möglich sind. Widersetzen sich die Arbeitnehmer gegenüber verschlechternden Änderungsverträgen, so kommen Änderungskündigungen in Betracht. Soweit sie eine Entgeltherabsetzung zum Ziel haben, sind sie nur nach allgemeinen Grundsätzen möglich.

### Oben II 3 a

Für die Arbeitnehmer entsteht jedoch der gravierende Nachteil, dass die bisherigen tariflichen Bedingungen „eingefroren“ werden: Die weitere Tarifentwicklung geht an ihnen vorbei. Außerdem werden Vereinbarungen mit Personen, die der Erwerber neu einstellt, in keiner Weise mehr durch den Tarifvertrag beeinflusst.

Eine rein tarifliche Absicherung vermittelt daher im Falle des Betriebsübergangs sehr viel weniger Bestandschutz als eine Bezugnahmeklausel. Im konkreten Fall ist dies ohne größere Bedeutung, da auch bei Abschluss eines Anschlussstarifs die Bezugnahmeklauseln erhalten bleiben.

## **VI. Bezugnahme kraft Gesamtzusage**

### **1. Voraussetzungen für das Vorliegen einer Gesamtzusage**

Von einer Gesamtzusage spricht man dann, wenn der Arbeitgeber durch ausdrückliche Erklärung gegenüber der Belegschaft oder Teilen von ihr eine bestimmte Leistung verspricht.

BAG 23.9.2009 – 5 AZR 628/08 – AP Nr. 36 zu § 157 BGB; Schaub-Ahrendt, § 111 Rn. 2; ErfK-Preis § 611a BGB Rn. 218 m. w. N.

Dieses Angebot bedarf keiner ausdrücklichen oder konkludenten Annahme; nach § 151 BGB reicht es, wenn der Arbeitnehmer nicht reagiert („Annahme durch Schweigen“). Nicht erforderlich ist, dass jeder Arbeitnehmer von der Zusage effektiv Kenntnis erlangt; es genügt, wenn er die Möglichkeit zur Kenntnisnahme hat. Auch solche Arbeitnehmer, die im Augenblick der Zusage noch nicht dem Betrieb angehörten, werden von der Gesamtzusage erfasst.

BAG 23.9.2009 – 5 AZR 628/08 – AP Nr. 36 zu § 157 BGB; Schaub-Ahrendt, § 111 Rn. 2; ErfK-Preis § 611a BGB Rn. 218 m. w. N.

Die Gesamtzusage wird Bestandteil des Arbeitsvertrags und kann deshalb nur durch Änderungsvertrag oder durch Änderungskündigung wieder beseitigt werden. Richtet sich die Änderungskündigung – wie in der Regel – auf einen Abbau von Leistungen, sind die qualifizierten Anforderungen zu beachten, die bei einer Kündigung zur Entgeltabsenkung bestehen.

Dazu oben II 3 a

Anders ist die Situation dann, wenn der Arbeitgeber einen Widerrufsvorbehalt in die Zusage aufgenommen hat. In diesem Fall ist aus Gründen, die im Einzelnen benannt werden müssen und die unter Berücksichtigung der beiderseitigen Interessen für den Arbeitnehmer zumutbar sind,

S. die Rechtsprechung zu § 308 Nr. 4 BGB, Nachweise bei Bonin, in: Däubler/Bonin/Deinert, AGB-Kontrolle im Arbeitsrecht, 4. Aufl., München 2014, § 308 Nr. 4 Rn. 30 ff.

eine Rückgängigmachung auch aus weniger gravierenden Gründen möglich.

Davon zu unterscheiden ist die Frage, ob gegenüber Neueingestellten im Arbeitsvertrag von der Gesamtzusage abgewichen werden kann. Nach Auffassung des BAG gilt die Zusage auch gegenüber Neueingestellten „bis zu einer gegenteiligen Erklärung“.

BAG 23.9.2009 – 5 AZR 628/08 – AP Nr. 36 zu § 157 BGB, Leitsatz 2

In einer späteren Entscheidung hat dies das BAG noch einmal betont und in Bezug auf Neueingestellte im Einzelnen ausgeführt:

BAG 20.8.2014 – 10 AZR 453/13 – NZA 2014, 1333 Tz. 15: „Eine Gesamtzusage ist typischerweise nicht auf die im Zeitpunkt ihrer erstmaligen Erklärung beschäftigten Arbeitnehmer beschränkt. Sie wird regelmäßig auch gegenüber nachträglich in den Betrieb eintretenden Mitarbeitern abgegeben und diesen bekannt. Auch sie können deshalb das in ihr liegende Vertragsangebot gemäß § 151 BGB annehmen. Gemäß § 151 Satz 2 BGB bestimmt sich der Zeitpunkt, in welchem der Antrag erlischt, nach dem aus dem Antrag oder den Umständen zu entnehmenden Willen des Antragenden. Geht es nicht um eine einmalige Leistung an bestimmte Arbeitnehmer, sondern erklärt sich der Arbeitgeber zu einer Regelung im Sinne einer auf Dauer angelegten Handhabung bei Erfüllung der Anspruchsvoraussetzungen bereit, spricht das für die Fortgeltung des Antrags *bis zu einer gegenteiligen Erklärung*. Wegen der Verpflichtung des Arbeitgebers gegenüber jedem Arbeitnehmer, der die Anspruchsvoraussetzungen erfüllt, ist auf die Erteilung der Gesamtzusage und nicht auf den Beginn des einzelnen Arbeitsverhältnisses abzustellen. Die Zusage hat für alle Arbeitnehmer den gleichen Inhalt und die gleiche Bedeutung, sofern es nicht zwischenzeitlich zu einer Veränderung des Inhalts der Zusage durch den Arbeitgeber gekommen *oder diese für die Zukunft aufgehoben worden ist* (BAG 23. September 2009 - 5 AZR 628/08 - Rn. 22 f., 28).“ (kursiv vom Verf.)

Daraus lässt sich der eindeutige Schluss ziehen, dass der Arbeitgeber die Möglichkeit hat, bei künftigen Einstellungen von der Gesamtzusage abzusehen und andere Vereinbarungen zu treffen. Insoweit ist auch der durch eine Gesamtzusage vermittelte Bestandsschutz beschränkt.

## 2. Anwendung im konkreten Fall

Als Gegenstand einer Gesamtzusage wird in der Literatur beispielsweise eine betriebliche Altersversorgung und eine übertarifliche Zulage genannt. Ein ausdrücklicher Hinweis auf „Behandlung nach Tarif“ findet sich nirgends. Gleichwohl bestehen keine Bedenken dagegen, auch eine Bezugnahme auf Tarifverträge einer bestimmten Branche zum Gegenstand einer Gesamtzusage zu machen: Es geht um eine Ergänzung des Arbeitsvertrags, insoweit kann sich der Arbeitgeber auf die Vertragsfreiheit berufen und jede Leistung vorsehen, die sich im Rahmen der Gesetze bewegt.

Ob eine solche Gesamtzusage im konkreten Fall vorliegt, lässt sich aus den vorgelegten Betriebsvereinbarungen nicht rückschließen. Diese gehen vielmehr – wie sich aus den unter A dargelegten Auszügen ergibt – von der Bezugnahme auf die Flächentarife des Einzelhandels als Faktum, gewissermaßen als Selbstverständlichkeit aus. Sie enthalten selbst jedoch keine Verpflichtungserklärung des Arbeitgebers. Insoweit kann die zweite Gutachtenfrage nicht endgültig beantwortet werden.

Der Arbeitgeberseite steht es frei, jederzeit eine Gesamtzusage des Inhalts abzugeben, dass alle Arbeitnehmer der dm-Unternehmen nach den von ver.di abgeschlossenen Tarifverträgen des Einzelhandels behandelt werden. Damit wäre allerdings kein höherer Bestandsschutz als durch die Bezugnahmeklauseln gegeben: Auch diese können für die bereits Beschäftigten nur unter sehr schwer zu erfüllenden Voraussetzungen wieder beseitigt werden. Der Arbeitgeber hat jedoch bei der Gesamtzusage wie bei den Bezugnahmeklauseln die Möglichkeit, bei künftigen Neueinstellungen anders zu verfahren. Denkbar (wenn auch ungewöhnlich) wäre es, die Gesamtzusage in der Weise auszudehnen, dass die Behandlung nach Tarif auch für die Zukunft verbindlich zugesagt wird: Man könnte insoweit in Anlehnung an § 624 BGB an eine Fünfjahresfrist denken. Dabei könnte man etwa formulieren:

„Der Arbeitgeber verpflichtet sich, allen Arbeitnehmern, auch denjenigen, die bis zum (31.12.2023) einen Arbeitsvertrag schließen, mindestens diejenigen Rechte zu gewähren, die in den jeweiligen Tarifverträgen für den Einzelhandel am Arbeitsort vorgesehen sind.“

Dies würde über die Bindungswirkung der Bezugnahmeklauseln hinausgehen, da auch künftige Beschäftigte erfasst wären.

## VII. Zusammenfassung

1. Die Bezugnahme Klauseln in den Standardarbeitsverträgen beziehen sich auf sämtliche Flächentarife des Einzelhandels in ihrer jeweiligen Fassung, die am Arbeitsort gelten.
2. Eine die Bezugnahme Klausel ändernde oder beseitigende Änderungskündigung mit dem Ziel einer Absenkung des Entgelts unter das Tarifniveau ist nur zulässig, wenn andernfalls der Verlust von Arbeitsplätzen oder gar die Schließung des Betriebs drohen würde. Insoweit besteht ein hohes Maß an Bestandsschutz.
3. Der Abschluss eines Anschlussstarifvertrags bringt für die bereits Beschäftigten keine weitergehende Absicherung.
4. Ein Anschlussstarif schließt die Mitbestimmung des Betriebsrats über alle Gegenstände aus, die in den in Bezug genommenen Tarifverträgen geregelt sind. Eine Bezugnahme Klausel lässt die Mitbestimmungsrechte in vollem Umfang bestehen.
5. Besteht ein ungekündigter Anschlussstarif, so können mit gewerkschaftlich organisierten Bewerbern keine untertariflichen Bedingungen vereinbart werden. Gegenüber Nichtorganisierten gilt dies zwar nicht, doch wird der Arbeitgeber keinen Anreiz zum Gewerkschaftsbeitritt setzen wollen und deshalb ebenfalls tarifliche Bedingungen gewähren. Insoweit vermittelt der Anschlussstarif einen etwas höheren Bestandsschutz. Ist der Anschlussstarif wirksam gekündigt worden und wirkt er deshalb nur noch nach, so ist die arbeitsvertragliche Vereinbarung schlechterer Bedingungen möglich.
6. Kommt es zu einem Betriebsübergang oder einem Betriebsteilübergang nach § 613a BGB, so gelten die Bezugnahme Klauseln fort mit der Folge, dass die Arbeitnehmer an der weiteren Tarifentwicklung partizipieren. Tarifverträge vermitteln insoweit einen beschränkteren Schutz, da sie zu einer Vertragsbestimmung werden, die spätestens nach einem Jahr abgeändert werden kann. Im konkreten Fall ist dies ohne Bedeutung, da die Bezugnahme Klauseln auch bei Abschluss eines Anschlussstarifvertrags fortbestehen.

7. Die Bezugnahme Klausel kann Gegenstand einer Gesamtzusage sein. Sie kann sich auch auf den künftigen Abschluss von Arbeitsverträgen erstrecken, wenn dies vom Arbeitgeber gewollt ist. Damit wäre der einzige Fall, in dem ein Anschlussstarifvertrag einen etwas höheren Bestandsschutz vermittelt, gegenstandslos gemacht und eine stärkere Absicherung geschaffen.