

Inhaltsverzeichnis

§ 1 Einleitung.....	1
A. Problemstellung	1
B. Gang der Untersuchung	2
Erster Teil.....	5
§ 2 Der Grundsatz der Tarifeinheit im Betrieb	5
A. Tarifpluralität	6
I. Begriff der Tarifpluralität	6
II. Auflösung nach dem Grundsatz der Tarifeinheit	8
B. Einwände der herrschenden Meinung.....	10
C. Anzeichen für eine Aufgabe der Tarifeinheit im Betrieb.....	12
I. Rechtsprechung des BAG	13
1. Entscheidungen des Zehnten Senats	13
2. Entscheidungen des Ersten Senats.....	16
3. Entscheidungen des Vierten Senats.....	19
II. Abrückende Rechtsprechung der Landesarbeitsgerichte.....	24
III. Äußerungen des Vorsitzenden des „Tarifsenats“ beim BAG.....	28
D. Zusammenfassung	32
§ 3 Die arbeitsvertragliche Bezugnahme auf Tarifverträge	33
A. Allgemeines	33
B. Rechtliche Einordnung der arbeitsvertraglichen Bezugnahmeklausel.....	35
I. Normative Tarifbindung durch arbeitsvertragliche Inbezugnahme?	36

1. Besondere Form normativer Tarifbindung	37
2. Individualvertragliche Geltung	38
3. Diskussion	39
a. Entstehungsgeschichte des TVG	40
b. Aussagegehalt der gesetzlichen Zulassungsnormen.....	43
c. Erfordernis einer gesetzlicher Legitimation	45
d. Abschließende Regelung der normativen Tarifbindung im TVG?	46
e. Anforderungen nach § 4 Abs. 1 TVG.....	49
aa. Unmittelbare Wirkung arbeitsvertraglich in Bezug genomener Tarifregelungen?	50
bb. Zwingende Wirkung arbeitsvertraglich in Bezug genomener Tarifregelungen?	52
4. Ergebnis zur Frage nach einer normativen Tarifbindung durch arbeitsvertragliche Inbezugnahme	54
II. Rechtsnatur der Bezugnahme Klausel	54
1. Vergleich mit der „Rechtswahl“ im Internationalen Privatrecht.....	55
2. Schuldrechtliche Abrede	57
3. Diskussion	58
a. Eignung der Ansätze zur Erklärung einer lediglich individualvertraglichen Geltung	58
b. Eignung des herrschenden Ansatzes zur Erklärung der eine Bezugnahme kennzeichnenden Besonderheiten	59
aa. Besonderheiten bei der Inhaltskontrolle in Bezug genomener Tarifnormen	60

bb. Abweichung in Bezug genommener Tarifnormen von gesetzlichen Vorschriften zu Ungunsten des Arbeitnehmers	62
cc. Besonderheiten bei der Auslegung in Bezug genommener Tarifnormen	63
(1) Objektive Auslegung	63
(2) Kritik an objektiver Auslegung.....	64
(3) Stellungnahme.....	65
4. Ergebnis zur Rechtsnatur der Bezugnahmeklausel	67
III. Zusammenfassung der rechtlichen Einordnung der arbeitsvertraglichen Bezugnahmeklausel	68
C. Grundsätze zur Auslegung von Bezugnahmeklauseln.....	68
I. Individualabreden	69
II. Formularvertragliche Klauseln	70
1. AGB-spezifische Auslegungsgrundsätze	70
a. Objektive Auslegung.....	70
aa. Meinungsstand	70
(1) Rechtsprechung und Teil der Literatur	70
(2) Abweichende Literaturstimmen.....	73
bb. Stellungnahme.....	75
b. Einzelne Auslegungsmethoden im Rahmen einer objektiven Auslegung.....	77
aa. Standpunkt der Rechtsprechung.....	77
bb. Zustimmungende Literaturstimmen.....	78
cc. Die Auffassung Ulmers.....	79
dd. Zwischenergebnis	80
c. Unklarheitenregel des § 305c Abs. 2 BGB.....	80

2. Folgerungen für die Auslegung formularvertraglicher Bezugnahmeklauseln	82
III. Zusammenfassung der Grundsätze einer Auslegung arbeitsvertraglicher Bezugnahmeklauseln	83
D. Typologie der Bezugnahmeklauseln	83
I. Statische Bezugnahmeklauseln	84
II. Dynamische Bezugnahmeklauseln	85
1. „Kleine“ dynamische Bezugnahmeklausel	86
2. „Große“ dynamische Bezugnahmeklausel	86
3. Gleichstellungsabrede	87
E. Zusammenfassung	89
Zweiter Teil	91
§ 4 Nicht-tarifgebundene Arbeitnehmer bei fortbestehender Tarifpluralität	91
A. Arbeitsverträge mit einer statischen oder einer „kleinen“ dynamischen Bezugnahmeklausel	92
I. Eindeutigkeit des Bezugsobjekts	92
II. Auswirkungen auf die Auslegung „kleiner“ dynamischer Bezugnahmeklauseln als Gleichstellungsabrede	94
1. Gleichstellungsrechtsprechung des BAG	94
a. Frühere Sichtweise des BAG	94
b. Kritik der Literatur an der früheren Rechtsprechung	97
c. Änderung der Gleichstellungsrechtsprechung	100
d. Bewertung der geänderten Gleichstellungsrechtsprechung	102
aa. Ausgleich zwischen richterrechtlicher Rechtsfortbildung und individuellem Vertrauensschutz	103

bb. Anwendung AGB-spezifischer Auslegungsgrundsätze	106
e. Europarechtskonformität der aktuellen Gleichstellungsrechtsprechung	109
aa. Die Entscheidung des EuGH vom 9. März 2006	109
bb. Verhältnis der Werhof-Entscheidung des EuGH zu den Entscheidungen des BAG vom 14. Dezember 2005 und 18. April 2007	111
cc. Keine erneute Rechtsprechungsänderung durch Entscheidung des BAG vom 29. August 2007	114
dd. Zusammenfassung	115
2. Übertragbarkeit der aktuellen Gleichstellungs- rechtsprechung auf Bezugnahmeklauseln bei fortbestehender Tarifpluralität	115
III. Ergebnis	118
B. Arbeitsverträge mit einer „großen“ dynamischen Bezugnahmeklausel	118
I. Schwierigkeiten bei der Ermittlung des Bezugsobjekts	119
II. Ansätze zur Wiederherstellung der Bestimmbarkeit des Bezugsobjekts	121
1. Lösung über die Unklarheitenregel des § 305c Abs. 2 BGB	122
a. Befürwortende Literaturstimmen	122
b. Rechtliche Bedenken einer Anwendung von § 305c Abs. 2 BGB	125
aa. Anwendungsverhältnis von Unklarheitenregel und Transparenzgebot	125

(1) Objektive Mehrdeutigkeit und Auslegungsunfähigkeit.....	127
(2) Abgrenzung nach Intensität der Unklarheit.....	128
(3) Unklarheiten im Rand- oder Kernbereich einer Klausel	129
(4) Zusammenfassung des Anwendungsverhältnisses von Unklarheitenregel und Transparenzgebot.....	131
bb. Bezugsobjekt als Kernbereich einer Bezugnahmeklausel	131
cc. Zusammenfassung der rechtlichen Bedenken gegen eine Anwendung der Unklarheitenregel.....	132
c. Praktische Bedenken einer Anwendung von § 305c Abs. 2 BGB	132
d. Ergebnis zur Anwendung der Unklarheitenregel	136
2. Lösung über die ergänzende Vertragsauslegung	136
a. Vorliegen einer Regelungslücke.....	137
aa. Anfängliche Regelungslücke in der Bezugnahmeklausel	138
bb. Regelungslücke durch Klauselwegfall	140
(1) Unwirksamkeit der Bezugnahmeklausel aufgrund eines Transparenzverstößes.....	140
(a) Verstoß gegen § 307 Abs. 1 S. 2 BGB	141
(b) Keine automatische Unwirksamkeit durch Intransparenz.....	145
(c) Unangemessene Benachteiligung durch Intransparenz.....	147
(aa) Im Allgemeinen	148

(bb) Im Besonderen bei Bezugnahmeklauseln	149
(d) Berücksichtigung arbeitsrechtlicher Besonderheiten i.S.v. § 310 Abs. 4 S. 2 BGB	153
(2) Ergebnis	156
cc. Zusammenfassung zum Vorliegen einer Regelungslücke	156
b. Zulässigkeit der ergänzenden Vertragsauslegung	156
aa. Vereinbarkeit mit der Rechtsfolgenanordnung des § 306 Abs. 2 BGB	158
bb. Abgrenzung zur geltungserhaltenden Reduktion	160
cc. Vertrauensschutzgesichtspunkte	163
dd. Folgerungen	164
(1) Vorrang dispositiven Rechts	164
(2) Vertragssituation bei ersatzloser Streichung der Bezugnahmeklausel	166
ee. Ergebnis der Zulässigkeit	167
c. Ausfüllung der Regelungslücke	168
aa. Leistungsbestimmungsrecht des Arbeitgebers	170
bb. Wahlrecht des Arbeitnehmers	171
cc. Verweis auf den zuletzt bestimmten Tarifvertrag	172
dd. Verweis auf den spezielleren Tarifvertrag	173
ee. Verweis auf den mehrheitlich im Betrieb normativ geltenden Tarifvertrag	174
ff. Ergebnis der Ausfüllung der Regelungslücke	177

Inhaltsverzeichnis

d. Ausschluss aufgrund verschiedener Gestaltungsmöglichkeiten	177
aa. Meinungsstand	178
(1) Ständige Rechtsprechung des BGH	178
(2) Abweichende Rechtsprechung des Vierten Senats des BGH	178
(3) Literaturstimmen	179
bb. Stellungnahme.....	180
e. Durchführbarkeit des Verweises auf den „Mehrheits“-Tarifvertrag	182
aa. Fragerecht des Arbeitgebers im laufenden Arbeitsverhältnis	182
(1) Meinungsstand	182
(2) Stellungnahme.....	184
(3) Ergebnis.....	186
bb. Zeitliche Beschränkung.....	186
cc. Kein normativ geltender Tarifvertrag im Betrieb.....	188
f. Ergebnis der ergänzenden Vertragsauslegung.....	188
3. Lösung über eine Vertragsanpassung nach § 313 BGB	189
a. Wegfall der Geschäftsgrundlage mit Aufgabe der Tarifeinheit im Betrieb	189
b. Grundsatz der Subsidiarität.....	190
c. Kriterium der Zumutbarkeit	192
d. Zwischenergebnis.....	193
III. Ergebnis.....	194
C. Zusammenfassung	194

D.	Abweichende Ergebnisse für individuellvereinbarte Bezugnahmeklauseln.....	196
§ 5	Normativ tarifgebundene Arbeitnehmer bei fortbestehender Tarifpluralität	197
A.	Arbeitsverträge mit einer statischen oder einer „kleinen“ dynamischen Bezugnahmeklausel.....	198
I.	Verweis auf divergierenden Tarifvertrag	198
1.	Anwendung des tarifrechtlichen Günstigkeitsprinzips	198
a.	Schrifttum	198
b.	Entwicklung der Rechtsprechung des BAG.....	199
aa.	Die Entscheidung vom 20. März 1991.....	200
bb.	Die Entscheidung vom 23. März 2005.....	201
cc.	Die Entscheidung vom 29. August 2007.....	202
c.	Kritische Würdigung.....	203
2.	Schwierigkeiten bei der Durchführung des Günstigkeitsvergleichs	205
3.	Ergebnis	208
II.	Verweis auf übereinstimmenden Tarifvertrag	208
III.	Zusammenfassung.....	210
B.	Arbeitsverträge mit einer „großen“ dynamischen Bezugnahmeklausel.....	210
I.	Bestimmbarkeit des Bezugsobjekts	211
II.	Unwirksamkeit der Bezugnahmeklausel.....	212
1.	Verstoß gegen das Transparenzgebot	212
2.	Unangemessene Benachteiligung durch Transparenzverstoß	212
a.	Generalisierende und typisierende Betrachtungsweise	213

Inhaltsverzeichnis

b. Berücksichtigung der den Vertragsschluss begleitenden Umstände	214
III. Lückenfüllung im Wege ergänzender Vertragsauslegung.....	217
C. Zusammenfassung	219
D. Abweichende Ergebnisse für individuell vereinbarte Bezugnahmeklauseln.....	220
D r i t t e r T e i l	221
§ 6 Anforderungen an eine künftige Klauselgestaltung.....	221
§ 7 Wesentliche Ergebnisse	229
Literaturverzeichnis	233
Sachverzeichnis	255