



## Nach Betriebsübergang kein Anspruch mehr auf Tariflohnerhöhung?

Bei dynamischen Bezugnahme Klauseln kündigt sich Rechtsprechungsänderung an

### **Rechtsprechung des BAG – Dynamische Bezugnahme**

Bislang geht das BAG davon aus, dass bei arbeitsvertraglichen Vereinbarungen, die auf Tarifverträge in ihrer jeweils geltenden Fassung Bezug nehmen (sogenannte dynamische Bezugnahme Klauseln) der Tarifvertrag auch nach einem Betriebsübergang dynamisch fortgilt. Arbeitnehmer, deren Arbeitsvertrag eine dynamische Bezugnahme Klausel enthalten, haben daher auch nach einem Betriebsübergang Anspruch auf Tariflohnerhöhungen.

### **Vorlage zum EuGH / Empfehlungen des Generalanwalts**

Das BAG will geklärt wissen, ob dieser Auslegung unionsrechtliche Vorschriften entgegenstehen und hat diese Frage dem EuGH zur Vorabentscheidung vorgelegt (C-680/15).

In seinen Schlussanträgen vom 19.01.2017 vertritt der Generalanwalt die Einschätzung, dass eine dynamische Weitergeltung mit EU-Recht nicht vereinbar ist, wenn ein Betriebserberwerber nicht die Möglichkeit hat, an Verhandlungen zu einem nach dem Übergang abgeschlossenen Tarifvertrag teilzunehmen. In diesem Fall könne der in Bezug genommene Tarifvertrag nur statisch fortgelten.

### **Zu erwartende Entscheidung – statische Bezugnahme**

Auch wenn eine Entscheidung des EuGH noch aussteht, ist damit zu rechnen, dass der EuGH der dynamischen Weitergeltung eine Absage erteilt. Denn eine entsprechende Sichtweise des EuGH hatte sich bereits in der „Alemo-Herron“-Entscheidung vom 18.07.2013 (Rs C-426/11) sowie der „Werhof“-Entscheidung vom 09.03.2006 (C-499/04) angedeutet. Zudem folgen die EuGH-Richter in den meisten Fällen den Empfehlungen des Generalanwalts.

In Folge einer entsprechenden Entscheidung des EuGH wird das BAG seine Einschätzung revidieren und der europäischen Rechtsprechung anpassen müssen.

Wenn der EuGH und ihm folgend das BAG wie erwartet entscheiden, gelten dynamische Bezugnahme Klauseln nach einem Betriebsübergang in der Regel nur noch statisch weiter, wenn der Erwerber keine Möglichkeit hatte, auf den Tarifvertrag Einfluss zu nehmen. Die Arbeitnehmer hätten in diesem Fall insbesondere keinen Anspruch mehr auf etwaige Tariflohnerhöhungen.

### **Empfehlung**

Betroffene Unternehmen sollten nicht nur die Entwicklung im Auge behalten, sondern auch die konkrete Rechtslage prüfen lassen - hier liegt jeder Fall anders. Um bei Verkündung der Entscheidung schnell handeln zu können, sollten sie zudem die nächsten Monate nutzen, eine Strategie zu erarbeiten. Außerdem könnten sie erwägen, etwaig anstehende Tarifierhöhungen nur unter Vorbehalt auszubehalten, um sich alle Optionen offen zu halten.

München, den 24.01.2017

Katrin Rupf  
Rechtsanwältin  
Fachanwältin für Arbeitsrecht

**E N D E M A N N . S C H M I D T**  
**Partnerschaft von Rechtsanwälten mbB**  
Arnulfstraße 56  
80335 München  
T +49.89.2000568-40  
F +49.89.2000568-99  
[katrin.rupf@es-law.de](mailto:katrin.rupf@es-law.de)