



Mandanteninformation:

Ablösung des BAT durch den TV-L

In vielen Arbeitsverträgen finden sich Bezugnahmeklauseln auf den BAT. Diese können dynamisch sein: „*Es gilt der BAT in seiner jeweils geltenden Fassung*“ oder statisch: „*Es gilt der BAT in der Fassung vom ...*“. Lautet die Bezugnahmeklausel: „*Auf das Arbeitsverhältnis findet der BAT Anwendung*“, so wird dies als dynamische Verweisung ausgelegt. Nach einer neuen Entscheidung des BAG erstreckt sich eine solche dynamische Bezugnahme im Zweifel auch auf einen den BAT ablösenden Tarifvertrag (BAG, Urt. v. 19.05.2010 – 4 AZR 796/08).

Für die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes im Land Berlin gilt derzeit noch der sogenannte Anwendungstarifvertrag, der den BAT nicht abgelöst, sondern nur modifiziert hatte. Das Land Berlin ist nicht Mitglied der Tarifgemeinschaft deutscher Länder und hat - anders als die meisten anderen Bundesländer - bislang den TV-L nicht eingeführt. Der TV-L hat in den anderen Bundesländern den BAT auf Landesebene abgelöst. Zurzeit wird ein neuer Tarifvertrag für das Land Berlin auf Basis des TV-L verhandelt.

Da dieser neue Tarifvertrag den bisherigen BAT bzw. den Anwendungstarifvertrag ablösen wird, hat die aktuelle Entscheidung des BAG zur Folge, dass auf die Arbeitsverhältnisse, auf die bislang der BAT Anwendung fand, dann der neue Tarifvertrag für Berlin Anwendung findet, wenn die Bezugnahmeklausel die Anwendung ablösender Tarifverträge nicht ausschließt, z. B. indem sie den BAT nur statisch in Bezug nimmt (z. B.: „*Auf das Arbeitsverhältnis findet der BAT in der am 31.12.2004 geltenden Fassung Anwendung*“).

Unerheblich ist indessen, ob im Arbeitsvertrag formuliert ist, dass die Arbeitsbedingungen „*nur*“ in „*Anlehnung*“ an den BAT geregelt sein sollen. Die Formulierung „*in Anlehnung*“ hat rechtlich keine Bedeutung.

Bei Neuabschlüssen von Arbeitsverträgen oder bei ohnehin anstehenden Vertragsänderungen sollte überlegt werden, ob eine Bezugnahme auf einen Tarifvertrag tatsächlich - weiterhin - gewollt ist, zumal der (nicht öffentliche) Arbeitgeber keinen Einfluss auf künftige Tarifabschlüsse hat. Zumindest sollte die Bezugnahmeklausel statisch sein, sich also auf einen konkreten Tarifvertrag beziehen. Sie muss auch nicht den gesamten Tarifvertrag für anwendbar erklären, sie kann z. B. nur die Entgeltregelungen eines bestimmten Tarifvertrages in Bezug nehmen.

Berlin, 07.07.2010

Sabine Feindura
Fachanwältin für Arbeitsrecht

Tobias Grambow
Fachanwalt für Arbeitsrecht