



Kanzlei-Newsletter Nr. 6 vom 02.02.2011

Aktuelle Sonderausgabe „*Bezugnahme auf Gehalts- oder Versorgungsordnungen im Arbeitsvertrag*“

Im Rahmen unseres Arbeitsschwerpunktes Arbeitsrecht betreuen wir eine Vielzahl von Einrichtungen bei der Gestaltung von Arbeitsverträgen. Häufig wird dort Bezug auf von der Einrichtung selbst verabschiedete Gehaltsordnungen oder Versorgungsordnungen in der jeweiligen Fassung genommen. Das stellt sich jetzt als problematisch heraus; zumindest wenn die Einrichtung keinen Betriebsrat besitzt.

In unserem Kanzlei-Newsletter Nr.1 vom 01.10.2009 hatten wir auf die Entscheidung des [BAG vom 11.02.2009](#) (10 AZR 222/08) hingewiesen, welche sich mit der angedeuteten Frage auseinandersetzt und eine Änderung des bisherigen Praxis erzwingt. Aus gegebenem Anlass möchten wir unsere Mandanten auf Folgendes hinweisen:

Vor dem Hintergrund der Anwendbarkeit der §§ 305 c, 307 I Satz 2 ff. BGB, die gem. § 310 Abs. 3 Ziff. 2 auch für Arbeitsverträge Anwendung finden, empfehlen wir im Anschluss an die Entscheidung des BAG,

- die Arbeitsverträge und die Gehaltsordnungen derartig zu überarbeiten, dass auch für Dritte die getroffenen Regelungen eindeutig, transparent und widerspruchsfrei sind. Eine Vielzahl der uns bekannten Gehaltsordnungen erfüllen diese Voraussetzungen nicht.
- auf eine dynamische Anpassung („in der jeweiligen Fassung“) ggf. zu verzichten und die Gehalts- oder Versorgungsordnung nur „statisch“ in Bezug zu nehmen (in der Fassung bei Vertragsschluss) oder zu prüfen, ob die Änderungsgründe so eindeutig und nachvollziehbar gefasst werden können, dass sie der Rechtsprechung standhalten.
- Fraglich ist zudem, ob etwa eine Bemessung der Vergütung nach Lebensalterstufen mit Blick auf das AGG (§ 10 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz) noch zulässig ist oder insoweit diskriminierungsfrei auf eine Vergütung nach Beschäftigungszeiten (Dienstalter, Berufserfahrung) Bezug zu nehmen ist.

Das BAG hatte in dem o.g. Urteil den Fall einer sozialen Einrichtung zu entscheiden, die in ihrem Arbeitsvertrag auf die jeweilige Fassung (dynamischer Bezug) ihrer Sozialordnung verwies. Die Ordnung war - ohne Beteiligung eines Betriebsrates- von der Einrichtung verabschiedet worden und enthielt eine ganze Reihe von Gehalts-, Arbeitszeit- und Versorgungsregelungen.

Das BAG hat vor allem auf Folgendes hingewiesen:

Die getroffenen Regeln müssen klar, widerspruchsfrei und verständlich sein (§§ 305 c, 307 I 2 BGB). Dies gilt zunächst für den Arbeitsvertrag selbst. Enthält dieser aber eine Bezugnahme-klausel auf weitere Ordnungen, so erstreckt sich dies Gebot auch auf die in Bezug genommene (Gehalts-) Ordnung. Auch diese muss verständlich, eindeutig und auch im Verhältnis zum Arbeitsvertrag widerspruchsfrei sein. In dem vom BAG zu entscheidenden Fall ist gerade ein Widerspruch zwischen der Gehaltsordnung und dem Arbeitsvertrag selbst aufgetreten, der zu Unwirksamkeit der entsprechenden (Freiwilligkeits-)Klausel geführt hat.

Das BAG geht weiter davon aus, dass wegen § 308 Ziff. 4 BGB jede Änderungsvorbehalt unwirksam ist, wenn nicht die Gründe, unter denen die Änderung durchgeführt werden kann, genau beschrieben sind. Eine dynamische Bezugnahme-klausel ermögliche eine Vertragsänderung, weil die in Bezug genommene Ordnung jeder Zeit geändert werden kann. Sie sei daher nur wirksam, wenn die Änderungsgründe genau bezeichnet seien.

Wenn hier im Arbeitsvertrag nicht ganz genau beschrieben ist, unter welchen Voraussetzungen die Änderung zulässig ist und unter welchen nicht, ist diese Verweisklausel unzulässig, weil durch sie der Mitarbeiter unangemessen benachteiligt wird.

Anders ist es bei statischen Verweisen. Diese verweisen auf eine separate Gehaltsordnung in einer bestimmten und nicht in der jeweiligen Fassung. Hier ist der Vertragsinhalt eindeutig, da eine spätere Änderung nur einvernehmlich erfolgen kann.

Praktisch bedeutet dies, dass auf Gehaltsordnungen statisch verwiesen werden kann. Damit sind zunächst die Struktur der Gehaltsordnung und auch die Gehaltshöhe festgeschrieben. Jede spätere Änderung muss einvernehmlich erfolgen. Das wird bei Gehaltsverbesserungen unproblematisch sein. Jede dynamische Verweisung muss sehr gut durchdacht werden.

Das Risiko der unwirksamen Klauseln ergibt sich aus § 306 BGB. Dort ist nämlich bestimmt, dass derartige Klauseln nicht durch Auslegung angepasst werden können, sondern nichtig sind.

Im vorliegenden Fall hatte das BAG über einen Freiwilligkeitsvorbehalt beim Weihnachtsgeld zu entscheiden. Da hier Unklarheiten aufgetreten sind, war die Klausel, die den Freiwilligkeitsvorbehalt beinhaltete nichtig. Deshalb war das Weihnachtsgeld fester Gehaltsbestandteil geworden und konnte nicht mehr widerrufen werden. Ähnliche Probleme ergeben sich, wenn z.B. die Voraussetzungen für Sozial- oder Kinderzulagen nicht eindeutig geregelt sind.

Sofern sie diesbezüglich Fragen haben, setzen Sie sich bitte mit **RA Thomas Rüter**, email: rueter@hohage-may.de, tel. 0511/89 88 14-0 oder **RA Timo Priess**, email: priess @hohage-may.de, Tel. 040/414601-17 in Verbindung

Thomas Rüter

Hamburg



RA Stephan May
040 41 46 01-14
may@hohage-may.de



RA Timo Priess
040 41 46 01-17
priess@hohage-may.de



StB Fritz Rasche-Mader
040 41 46 01-13
rasche-mader@hohage-may.de

Hannover



RA Reinhold Hohage
040 41 46 01-16
hohage@hohage-may.de



RA Thomas Rüter
0511 89 88 14-12,
rueter@hohage-may.de

München



RA Raimund Blattmann
089 18 90 47-0
blattmann@hohage-may.de