

1. „Tarifautomatismus“

von Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht Uwe Jahn, Schwerin

I. Allgemeine Darstellung

Der Begriff umschreibt einen Vorgang in welchem Normen, die auf der Ebene von Tarifvertragsparteien in einem Tarifvertrag begründet worden, in die individualarbeitsvertragliche Ebene der Arbeitsvertragsparteien und in die Ebene der Parteien einer Betriebsvereinbarung unmittelbar hineinwirken.

Der Tarifvertrag wird zwischen einer Gewerkschaft und einer Arbeitgebervereinigung oder einem einzelnen Arbeitgeber abgeschlossen.

Er regelt die Rechte und Pflichten der Vertragsparteien (Schuldrechtlicher Teil) und enthält als Besonderheit Rechtsnormen (Tarifautonomie Art. 9 III GG) über den Inhalt, den Abschluß und die Beendigung von Arbeitsverhältnissen, sowie betriebliche und betriebsverfassungsrechtliche Fragen (§ 1 I 1Hs. 2 TVG).

Mit diesen Normen regelt der Tarifvertrag (§ 4 I TVG) die Einzelarbeitsverhältnisse der Mitglieder von Tarifvertragsparteien, sofern sie in dem Geltungsbereich des Tarifvertrages liegen und sowohl Tarifvertrag als auch Arbeitsvertrag rechtswirksam sind, gesetzgleich unmittelbar, ohne daß es dafür einer arbeitsvertraglichen Einbeziehung bedürfte und ohne daß der Tarifvertrag Inhalt des Arbeitsvertrages würde. Die Arbeitsvertragsparteien müssen nicht einmal Wissen, daß sie einem Tarifvertrag unterworfen sind.

Somit handeln die Tarifvertragsparteien im Rahmen der Tarifautonomie, die in Art. 9 III GG grundrechtlich abgesichert ist, wie der Gesetzgeber.

Neumühler Straße 22
19057 Schwerin

Tel 0385 616106
Tel/Fax 0385 612680

e-mail:
ra-jahn@mvnet.de
www.ra-uwe-jahn.de

Das Tarifvertragsgesetz (§ 4 I TVG) ordnet weiter die zwingende Wirkung tariflicher Rechtsnormen an. Das heißt, abweichende vertragliche Abmachungen sind grundsätzlich unwirksam (134 BGB).

Dieser zwingende Charakter der Tarifnorm erfährt allerdings drei wichtige Einschränkungen:

1. Zunächst sind (§ 4 III TVG) entsprechend dem Arbeitnehmerschutzzweck des Tarifvertragssystems Abmachungen erlaubt, die eine Änderung zugunsten des Arbeitnehmers enthalten, sogenanntes Günstigkeitsprinzip. Es findet kein Gesamtvergleich statt, sondern ein Gruppenvergleich, wobei diejenigen Regelungen gegenüberzustellen sind, die in einem engen Sachzusammenhang miteinander stehen. Bei Betriebsvereinbarungen ist § 77 III BetrVG zu beachten.
2. Weiter kann im Tarifvertrag in einer sog. Öffnungsklausel eine Abweichung vom Tarifvertrag ausdrücklich erlaubt sein (§ 4 III TVG).
3. Schließlich werden mit Ablauf des Tarifvertrages die tariflichen Normen (§ 4 V TVG) dispositiv. Sie können also durch andere - auch einzelvertragliche - Abmachungen ersetzt werden.

II. BAG-Fälle

Die Wirkung und die Anwendung der „Tarifautomatik“ sollen an zwei Entscheidungen des BAG aufgezeigt werden.

In den vom BAG zu beachtenden Tarifverträgen wurde eine besondere Form der Vergütung, nämlich nach einer Vergütungsordnung, vereinbart.

Hierbei wird die vom Arbeitnehmer auszuübende Tätigkeit zu den abstrakten Tätigkeitsmerkmalen einer Lohn- oder Vergütungsgruppe der vereinbarten Vergütungsordnung zugeordnet. Der Vergütungsanspruch ergibt sich aus der tariflich vereinbarten Vergütungsgruppe, die mit der Tätigkeit des Arbeitnehmers objektiv übereinstimmt.

In beiden Fällen waren die Arbeitsverhältnisse einer solchen tariflichen Vergütungsordnung unterworfen.

Fall 1

Sachverhalt:

Die Parteien streiten über die zutreffende Eingruppierung des Klägers.

Der Kläger ist seit dem 01. 04. 1968 als Fernmeldehandwerker bei dem beklagten Landkreis, tätig.

Im September 1991 teilte der Beklagte dem Kläger mit, daß er mit Wirkung zum 01. 10. 1990 in die Lohngruppe 8a des bestehenden Tarifvertrages eingruppiert sei.

Zwei Monate später erklärte der Beklagte, daß die erfolgte Eingruppierung wahrscheinlich unrichtig sei, richtigerweise hätte eine Einstufung in die Lohngruppe 7a erfolgen müssen. Aus diesem Grunde werde eine Überprüfung der Stellenbewertung seines Arbeitsplatzes stattfinden.

Nach erfolgter Überprüfung gruppierte der Beklagte den Kläger in die niedrigere Lohngruppe 7a ein.

Der Kläger begehrt mit seiner Klage, die Feststellung, daß der Beklagte den Lohn weiter nach der Lohngruppe 8a des gültigen Tarifvertrages zu zahlen habe.

Lösung:

Das BAG hatte zu prüfen woraus sich der Vergütungsanspruch des Klägers ergibt.

Dies könnte zum einen der Arbeitsvertrag als auch der gültige Tarifvertrag sein.

Nach den Grundsätzen des „Tarifautomatismus“ entfalten die Normen des Tarifvertrages zwingende Wirkung gegenüber anderen Abmachungen. Sollte also die Tätigkeit des Klägers als Fernmeldehandwerker den Tätigkeitsmerkmalen der Lohngruppe 8a des Tarifvertrages entsprechen, ergebe sich dessen Anspruch direkt aus der Norm des Tarifvertrages.

Nur dies überprüfte das BAG in diesem Fall und kam zu dem Ergebnis, daß eine Übereinstimmung vorlag und gab der Klage statt.

Ein Rückgriff auf den Arbeitsvertrag war daher nicht mehr nötig, da die Ansprüche direkt aus der Tarifnorm herzuleiten waren und diese die arbeitsvertraglichen Abmachungen überlagern. Damit hat die im Arbeitsvertrag vorgenommene Eingruppierung nur feststellende Wirkung gehabt.

Die neue Einstufung in die Lohngruppe 7a ist unwirksam, da die Normen des Tarifvertrages zwingend sind, verdrängen sie die abweichende Regelung.

Fall 2

Sachverhalt:

Die Parteien streiten über die tarifgerechte Vergütung der Klägerin.

Die Klägerin ist seit dem 01. 07. 1991 bei dem Landkreis W und danach bei dessen Rechtsnachfolger dem beklagten Landkreis O als Sachbearbeiterin in der Wohngeldstelle beschäftigt.

Im Arbeitsvertrag heißt es:

“Die Angestellte ist in der Vergütungsgruppe Vb der Anlage 1a/1b zum BAT eingruppiert.“

Im Zuge eines Zusammenschlusses der Landkreise W und H zum Landkreis O wurde festgestellt, daß Mitarbeiter in bestimmten Bereichen, die das gleiche Aufgabengebiet zu bearbeiten hatten in den alten Landkreisen unterschiedlich vergütet wurden.

Nach einer Arbeitsplatzbewertung des Arbeitsplatzes der Klägerin, teilte der Beklagte der Klägerin mit, sie sei zu Unrecht in die Vergütungsgruppe Vb eingestuft worden und werde nunmehr in die Vergütungsgruppe VI b rückgruppiert.

Die Klägerin macht mit ihrer Klage geltend, daß der Beklagte verpflichtet sei, ihr weiterhin Vergütung nach der Vergütungsgruppe Vb zu zahlen.

Sie ist der Ansicht ohne Änderungskündigung oder Änderungsvertrag sei die Rückgruppierung nicht möglich.

Lösung:

Einer Änderungskündigung hätte es nur bedurft, wenn ein Recht oder eine Pflicht aus dem Arbeitsvertrag geändert worden wäre.

Da hier die Vergütung in einem Tarifvertrag geregelt wurde, ergibt sich nach dem Grundsatz des „Tarifautomatismus“, daß der Vergütungsanspruch der Klägerin seine Grundlage im gültigen Tarifvertrag findet und nicht im Arbeitsvertrag.

Also, überprüfte das BAG, ob die abstrakten Tätigkeitsmerkmale der Vergütungsgruppe Vb oder der Vergütungsgruppe VIb den Tätigkeiten einer Sachbearbeiterin in der Wohngeldstelle des Landkreises O entsprechen. Im Ergebnis stellte das BAG fest, daß die überwiegend ausgeübte Tätigkeit der Klägerin der niedrigeren Vergütungsgruppe VIb zuzuordnen ist.

Damit kann sie nur eine Vergütung nach der Vergütungsgruppe VIb beanspruchen.

Hier könnte jedoch eine der drei Einschränkungen der „Tarifautomatik“ eingreifen, nämlich das Günstigkeitsprinzip.

Danach sind abweichende Abmachungen zugunsten des Arbeitnehmers zulässig.

Im Arbeitsvertrag der Klägerin ist eine Eingruppierung in die Vergütungsgruppe Vb vorgenommen worden. Man könnte annehmen, daß der Landkreis O hiermit eine freiwillige übertarifliche Lohnzahlung an die Klägerin leisten wollte. Damit könnte der Klägerin ein Anspruch auf Vergütung nach der Lohngruppe Vb aus dem Arbeitsvertrag entstanden sein. Da das Günstigkeitsprinzip aber eine Ausnahme vom Grundsatz ist bedarf es hierfür einer ausdrücklichen Vereinbarung.

Dahingehend läßt sich die Formulierung „ ist ... eingruppiert“ aber nicht interpretieren. Diese besagt ausschließlich, daß die Klägerin in eine bestimmte Gruppe eingestuft wurde und nicht das der Beklagte über die der Klägerin eigentlich tariflich zustehende Vergütung hinaus leisten wollte. Zu dem gilt bei öffentlich rechtlichen Arbeitgebern die Vermutung, nur nach dem gültigen Tarifsystem vergüten zu wollen.

Eine übertarifliche Zahlung ist somit nicht vereinbart worden, so daß das Günstigkeitsprinzip nicht eingreift.

Die Korrektur einer fehlerhaften Eingruppierung bedarf also keiner Änderungskündigung, sofern nicht übertarifliche Leistungen im Arbeitsvertrag vereinbart worden.

Sie ist aber Mitbestimmungspflichtig (§ 99 I BetrVG und § 75 I Nr. 2 BPersVG), so daß eine Zustimmung des Personalrats bzw. Betriebsrats vorher eingeholt werden muß. Da die Eingruppierung zwingend nach der ausgeübten Tätigkeit erfolgt, steht dem Betriebsrat bzw. Personalrat nur ein Mitbeurteilungsrecht aber kein Gestaltungsrecht zur Verfügung (Richtigkeitskontrolle). Auch hier wirkt der „Tarifautomatismus“.

Zusammenfassung:

Durch den Grundsatz des „Tarifautomatismus“ entfalten die Rechtsnormen in einem Tarifvertrag ihre Wirkung auf alle Arbeitsverhältnisse, die diesem Tarifvertrag unterworfen sind.

Damit erfüllt der normative Teil eines Tarifvertrages die Funktion zur sinnvollen Ordnung des Arbeitslebens durch gleiche Arbeitsbedingungen für die betroffenen Arbeitnehmer