

Vergütungssenkung durch Firmentarifvertrag

von Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht Uwe Jahn

Aus Sicht der Verbandsdisziplin eines Unternehmer- oder Arbeitgeberverbandes ist ein Firmentarifvertrag traditionell ein Sündenfall, vergleichbar auf der Gegenseite mit einem Tarifvertrag zwischen Arbeitgeber und einer Splittergewerkschaft. In letzter Zeit wird aber ein Firmentarifvertrag mehr und mehr als Mittel entdeckt, der jeweiligen Firma eine größere Flexibilität, auch zu Lasten der Arbeitnehmer einzuräumen.

Diese ungewohnte Situation kann dazu führen, dass elementare Grundregeln des Tarifrechts aus dem Blickfeld geraten. Zum Beispiel die Kollisionsregeln zwischen verschiedenen Tarifverträgen mit Überschneidungen in den Geltungsbereichen.

Der Sachverhalt

Der Kläger war tarifgebunden durch seine Mitgliedschaft in der DAG, bei der Beklagten handelt es sich um eine Ersatzkrankenkasse. Zwischen der Tarifgemeinschaft der Ersatzkrankenkassen und der DAG bestand ein Ersatzkassentarifvertrag. Hierzu existierte noch ein "Ergänzungstarifvertrag Nr. 4 b zum Ersatzkassentarifvertrag" zwischen der DAG und der

Neumühler Straße 22
19057 Schwerin

Tel 0385 616106
Tel/Fax 0385 612680

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

einzelnen Ersatzkasse, in der der Kläger tätig war. Dieser ergänzende Tarifvertrag enthielt Regelungen, die im Vergütungsbereich zu Lasten des Klägers von dem Ersatzkassentarifvertrag abwich. Gegen diese Abweichung klagte er - vor dem Arbeitsgericht Heilbronn, vor dem Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg und vor dem Bundesarbeitsgericht - jeweils erfolglos (BAG v. 4.4.2001, 4 AZR 237/00).

Die Argumentation des Klägers

Aus der Begründung des BAG-Urteils lässt sich mittelbar die Argumentation des Klägers ableiten, die recht gut die landläufige Auffassung zu einer derartigen Situation widerspiegelt. Sie lässt sich auf verschiedene Ebenen zuordnen:

- Zunächst einmal wurde formal der Firmentarifvertrag als solcher in Abrede gestellt, weil er in Form einer Protokollnotiz abgefasst worden war und damit nicht den Erfordernissen eines Tarifvertrages nach TVG entsprach.
- Sodann wurde die Fähigkeit der beiden Vertragsparteien, Ersatzkasse und DAG, in Frage gestellt, einen solchen Firmentarifvertrag parallel zum Verbandstarifvertrag abzuschließen.
 - Die Ersatzkasse sei Mitglied ihres Verbandes und Verstoße gegen dessen internen Statuten, wenn sie einen Firmentarifvertrag abschließe (s.o., diesmal aber von einem Arbeitnehmer als Argument vorgetragen),
 - Die DAG sei an den Verbandstarifvertrag gebunden und könne keine Firmentarifverträge parallel abschließen.
- Weiter geht der Kläger von einem Vorrang des Verbandstarifvertrages aus (Stichwort höherrangiges Recht) und von dem Verbot einer verschlechternden Abweichung von einem Tarifvertrag.
- Und schließlich beruft sich der Kläger darauf, nunmehr - nach seinem Austritt - nicht mehr tarifgebunden zu sein und Anspruch auf die Anwendung des Verbandstarifvertrages aus der einzelvertraglichen Inbezugnahme in seinem Arbeitsvertrag zu haben.

Die Argumentation des Bundesarbeitsgerichts (und eine kleine Exkursion ins Tarifvertragsrecht)

- Auf der formalen Ebene reichte dem BAG der einfache Blick ins Gesetzbuch und der Hinweis darauf, dass die dortigen Kriterien erforderlich, aber auch abschließend für das Bestehen eines Tarifvertrages seien:

"§ 1 Inhalt und Form des Tarifvertrages (1) 1 Der Tarifvertrag regelt die Rechte und Pflichten der Tarifvertragsparteien und enthält Rechtsnormen, die den Inhalt, den Abschluß und die Beendigung von Arbeitsverhältnissen sowie betriebliche und betriebsverfassungsrechtliche Fragen ordnen können.
(2) 1 Tarifverträge bedürfen der Schriftform."

Die Frage der Vergütung wurde problemlos als Teil des Inhalts des Arbeitsverhältnisses angesehen, eine entsprechende Regelung ebenso problemlos als möglicher Tarifvertragsinhalt und die Schriftform in Form einer Protokollnotiz - unter Hinweis auf eine traditionsreiche BAG-Rechtsprechung - war dementsprechend auch gewahrt.

- Auch die Frage der Tariffähigkeit der einzelnen Firma ließ sich mit einem einfachen Blick ins Gesetzbuch klären:

"§ 2 Tarifvertragsparteien (1) 1 Tarifvertragsparteien sind Gewerkschaften, einzelne Arbeitgeber sowie Vereinigungen von Arbeitgebern."

Hier ist der einzelne Arbeitgeber als mögliche Tarifvertragspartei aufgeführt, ohne jegliche Einschränkung. Entsprechend der bisherigen Rechtsprechung des BAG ändert auch die Verbandszugehörigkeit und der mögliche Verstoß gegen interne Verbandsregeln nichts an dieser Tariffähigkeit - seit 1955 (BAG v. 4.5.1955 1 AZR 493/54).

Und die DAG hat den Verbandstarifvertrag zusammen mit der Tarifgemeinschaft so strukturiert, dass er mehrgliedrig aufgebaut war und den Abschluß eines Firmentarifvertrages nicht ausschloß.

- Für das Verhältnis zwischen Firmen- und Verbandstarifvertrag sind die Grundsätze der Tarifkonkurrenz ohne weiteres anzuwenden:

"Das BAG löst sowohl die Fälle der Tarifkonkurrenz als auch der Tarifpluralität nach dem Grundsatz der Tarifeinheit. Er besagt, (1) für das einzelne Arbeitsverhältnis dürfen immer nur die Bestimmungen eines Tarifvertrages derselben Tarifvertragsparteien gelten; (2) im Betrieb müsse die Tarifierhebung einheitlich erfolgen (BAG 14. 6. 1989 AP TVG § 4 Tarifkonkurrenz Nr. 16; 5. 9. 1990 AP Nr. 19; 20. 3. 1991 Nr. 20 = NZA 1991, 202). Nach dem Grundsatz der Spezialität verdrängt der betriebsnähere Tarifvertrag den entfernteren. Zu diesem Ergebnis kommt die Rechtsprechung überwiegend aus Praktikabilitätsgesichtspunkten." Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht § 4 TVG Rz. 100

Und das BAG sah keinen Grund, von seiner ausgefeilten Rechtsprechung zur Tarifpluralität und Tarifkonkurrenz in diesem Fall abzuweichen. Ein Firmentarifvertrag sei nach ständiger Rechtsprechung in aller Regel der speziellere Tarifvertrag gegenüber einem Verbandstarifvertrag. Dabei unerheblich sei im übrigen, dass der Firmentarifvertrag ungünstigere Regelungen enthalte.

- Und die Frage der beendeten Tarifbindung ? Ist an sich auch dem Gesetz zu entnehmen. § 3 Abs. 3 TVG sieht die Tarifbindung bis zum Ende des Tarifvertrages vor. Die einzelvertragliche Inbezugnahme ändert daran auch nichts. Nach Rechtsprechung des BAG handelt es sich dabei um eine Klausel zur Gleichstellung von nicht tarifgebundenen Arbeitnehmern, nicht zur Umgehung des Firmentarifvertrages.

Am Ende bleibt uns nur der Eindruck von einem Verfahren, das durch Blick in die bisherige Rechtsprechung des BAG schon vorab entschieden war. Uns bleibt ein willkommener Anlaß für eine kleine Stippvisite in die Grundlagen des Tarifvertragsrechts.

Uwe Jahn

Fachanwalt für Arbeitsrecht