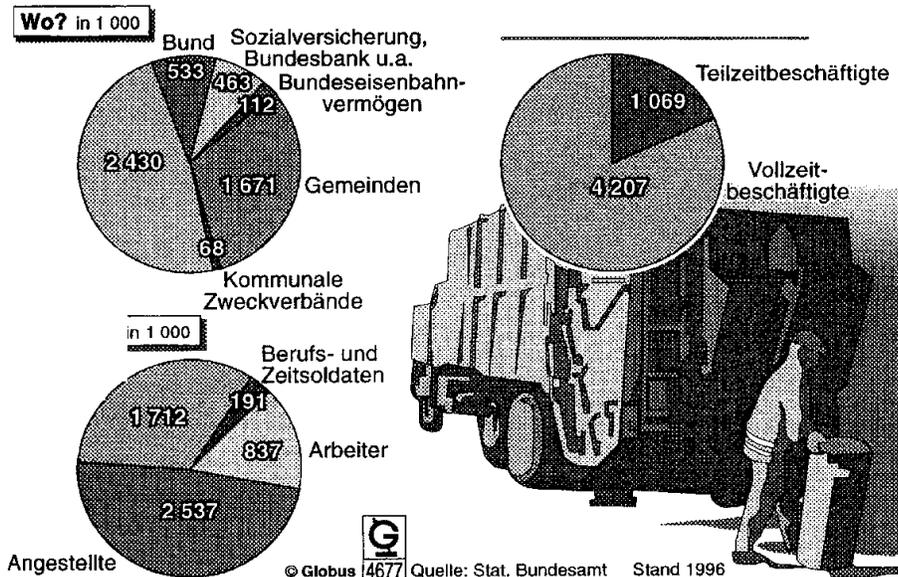


Das Tarifrecht im öffentlichen Dienst

1 EINFÜHRUNG



1.1 ENTWICKLUNG DES TARIFRECHTS

1.1.1 AUSGANGSLAGE

Der Tarifvertrag ist das Ergebnis der wirtschaftlichen und sozialen Entwicklung im 19. und 20. Jahrhundert.

Er verdankt sein Entstehen dem Streben der Arbeitnehmer nach gleichberechtigter Mitwirkung bei der Gestaltung der Arbeitsbedingungen. Aus der Erkenntnis der Arbeitnehmer, dass der Unternehmer als der wirtschaftlich stärkere Teil die Arbeitsbedingungen nach eigenem Ermessen bestimmt und die Arbeitnehmer Einfluss hierauf nur durch Zusammenschluss gewinnen können, entstanden die Gewerkschaften. Diese versuchten, durch vertragliche Festlegung mit der Arbeitgeberseite auf dem Verhandlungswege oder, wenn notwendig, durch Kampfmaßnahmen für sie tragbare Bedingungen zu erreichen und zu sichern. Den Gründungen der Gewerkschaften folgend konstituierten sich auf der Gegenseite Arbeitgeberverbände.

Die Interessengegensätze zwischen beiden Parteien führten immer wieder zur gegenseitigen Anwendung von Druckmitteln.

1.1.2 DAS BÜRGERLICHE GESETZBUCH ALS WURZEL DES TARIFRECHTS

Für das Verständnis des Tarifrechts im öffentlichen Dienst ist es hilfreich, sich die grundlegenden Bestimmungen über das allgemeine Arbeitsrecht im BGB, nämlich die §§ 611 bis 630, in Erinnerung zu rufen. Entgegen weit verbreiteter Ansicht, die Tarifverträge für den öffentlichen Dienst seien im Vergleich zu Tarifverträgen des Gewerbes, des Handels und der Industrie abstrakt zu sehen, entspringen wesentliche arbeitsvertragliche Rechte und Pflichten ebenfalls den (wenigen) BGB-Vorschriften. Der Gesetzgeber hat das allgemeine Arbeitsrecht durch die Arbeitsschutzgesetze ergänzt und damit weitere Mindestnormen aufgestellt. Vor diesem Hintergrund haben Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände die beiderseitigen Forderungen weiterentwickelt.

Dadurch ist der gegenwärtige soziale Stand der Arbeitnehmer im Arbeitsleben geprägt.

Die Tarifverträge im öffentlichen Dienst verweisen verschiedentlich auf einzelne Teilgebiete des Beamtenrechts, wodurch eine gewisse Einheitlichkeit gewährleistet sein soll. Schon das Zustandekommen der Rechtsgrundlagen Tarifrecht - Beamtenrecht (Verhandlungen - Gesetzgeber) zeigt aber die Grenzen für einheitliche Bestimmungen auf.

1.1.3 DIE ENTSTEHUNG DES TARIFVERTRAGSGESETZES

Mit einem Tarifvertrag soll die Gleichberechtigung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer herbeigeführt werden. Die Regelung der Arbeitsbedingungen ist nicht Einzelabmachungen zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber überlassen, sondern den Organisationen der Arbeitnehmer (Gewerkschaften) und den Arbeitgebern oder deren Verbänden.

In der Regel sind überall dort, wo gleiche Arbeits- und Lohnbedingungen für eine größere Gruppe von Beschäftigten in gleichartiger Arbeit maßgebend sein sollen, so genannte Kollektiv-(Sammel-)Tarifverträge abgeschlossen.

Im Gegensatz dazu steht das vom einzelnen Arbeitnehmer und Arbeitgeber im Arbeitsvertrag ausgehandelte und vereinbarte individuelle Arbeitsrecht.

Die Entwicklung des Tarifrechts wurde 1933 durch die politischen Verhältnisse unterbrochen: Die Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände mussten nach und nach weichen. Das Arbeitsordnungsgesetz von 1934 ersetzte die geltenden Tarifverträge durch sog. Tarifordnungen (Rechtsverordnungen).

Das Tarifvertragsgesetz (TVG) vom 9. 4. 1949 knüpfte an die Verhältnisse vor 1933 an und überließ die arbeitsvertraglichen Beziehungen - selbstverständlich unter Beachtung der gesetzlichen Mindestnormen - frei auszuhandelnden Tarifvereinbarungen zwischen den Tarifpartnern. -

1.1.4 ÜBERBLICK ZU FRÜHEREN UND HEUTE GÜLTIGEN TARIFRECHTLICHEN GRUNDLAGEN IM ÖFFENTLICHEN DIENST

| Frühere Tarifordnungen | Gültige Tarifverträge |
|--|---|
| TO.B Tarifordnung für Arbeiter im öffentlichen Dienst MTArb Im kommunalen Bereich: BMT-G II Bundesmanteltarifvertrag für Arbeiter gemeindlicher Verwaltungen und Betriebe | für Bund und Länder: TVöD und TVL Einheitlich auch für frühere Arbeiterinnen und Arbeiter auch für den kommunalen Bereich (TVöD) außer Hessen (TV-H) |
| ATO. Allgemeine Tarifordnung TO.A Tarifordnung für Angestellte im öffentlichen Dienst BAT Bundesangestelltentarifvertrag Daneben eigene Tarifverträge für Angestellte bei der Bundesanstalt für Arbeit und Bundesversicherungsanstalt für Angestellte | |

1.2 GRUNDSÄTZE IM TARIFRECHT

In diesem Abschnitt werden folgende Fragen geklärt:

- Wie kommt ein Tarifvertrag zustande?
- Was regelt ein Tarifvertrag?
- Welche Rechtswirkungen gehen vom Tarifvertrag aus?

Urabstimmung über Streik an, dem in der Regel 75 Prozent aller Mitglieder zustimmen müssen. Gegen den **Streik** können die Arbeitgeber das Mittel der **Aussperrung** einsetzen. Der Streik endet, wenn in neuen Verhandlungen ein Kompromiss gefunden wird und in einer zweiten Urabstimmung mindestens 25 Prozent der Gewerkschaftsmitglieder zustimmen.

Ein interessantes Urteil des BAG vom 22.03.1994:

Nachdem Tarifverhandlungen im öffentlichen Dienst gescheitert waren, wurden die Verkehrs- und Versorgungsbetriebe der beklagten Stadtwerke bestreikt.

Der öffentliche Personennah- und Schulbusverkehr ruhte deshalb für einige Tage.

Der nicht gewerkschaftlich organisierte Kläger, der im Schulbusverkehr als Busfahrertätig war, erschien an allen Streiktage pünktlich zum Dienstbeginn in Dienstkleidung auf dem Betriebsgelände und verblieb dort jeweils bis zum Dienstenende. Nachdem die Stadtwerke ihm für die Streiktage kein Arbeitsentgelt zahlten, verlangte er mit seiner Klage die Zahlung eines entsprechenden Betrages. Das BAG hat in seiner Entscheidung (Urteil vom 22. 03. 1994) - 1 AZR622/93) festgestellt, dass ein bestreikter Arbeitgeber frei darüber entscheiden kann, den bestreikten Betrieb oder Betriebsteil stillzulegen.

Mit der Entscheidung der Stadtwerke, den bestreikten Busbetrieb einzustellen, wurde die Beschäftigungspflicht suspendiert. Infolgedessen hat der Kläger während des Streikes keinen Anspruch auf Beschäftigung und konnte auch durch sein Arbeitsangebot die Stadtwerke nicht in Annahmeverzug versetzen.

Für innerbetriebliche Auseinandersetzungen im öffentlichen Dienst gilt:

Dienststelle und Personalrat haben alles zu unterlassen, was geeignet ist, die Arbeit und den Frieden der Dienststellen zu gefährden; sie dürfen insbesondere keine Maßnahmen des Arbeitskampfes gegeneinander durchführen (siehe auch HPVG).

1.2.1.3 TARIFVERTRAGSPARTEIEN

Wer kann Tarifverträge abschließen?

Bevor diese Frage zu beantworten ist, muss ein Begriff aus dem allgemeinen Tarifrecht geklärt werden:

Tariffähigkeit

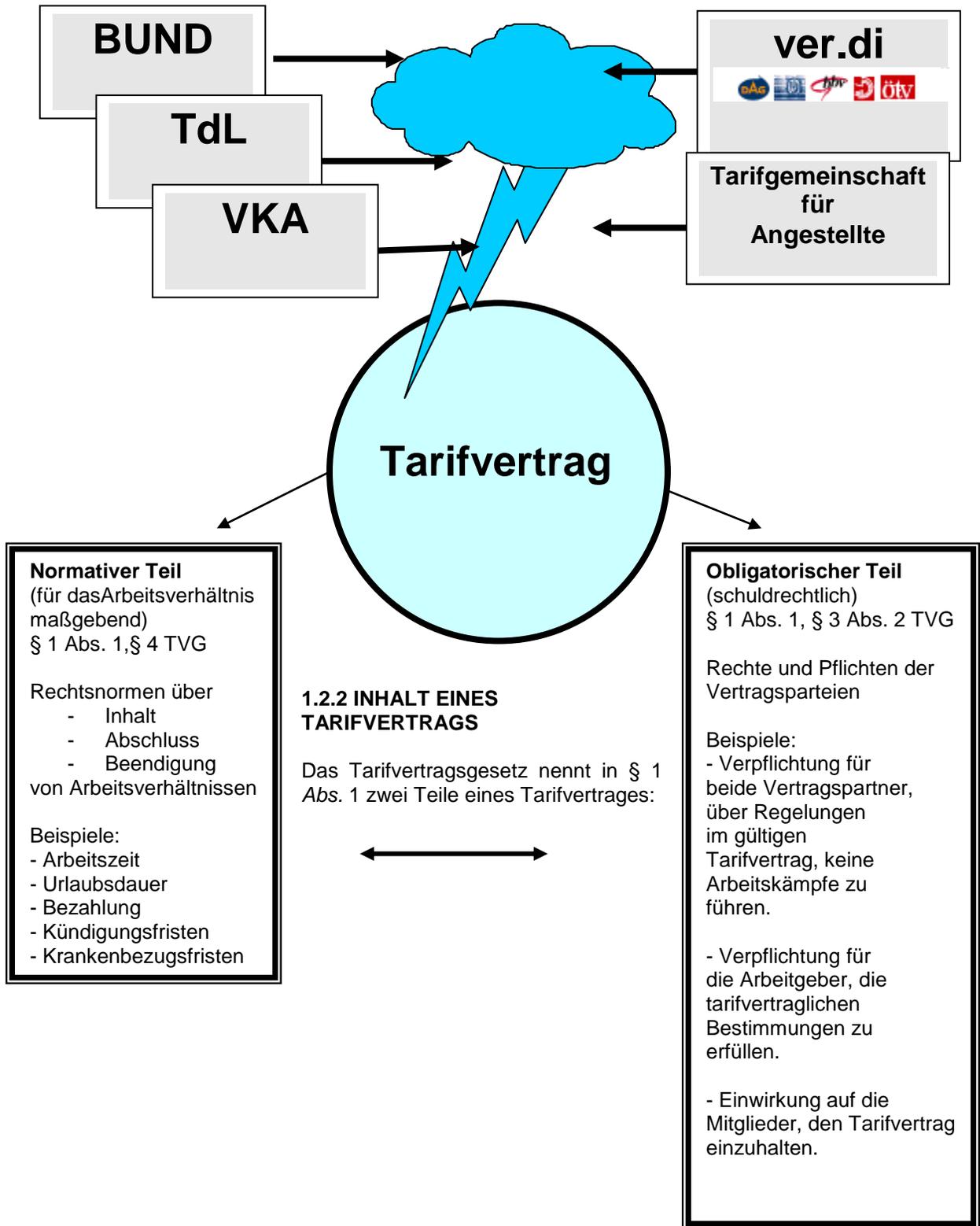
Nur tariffähige Parteien im Sinne von § 2 Abs. 1 TVG können einen Tarifvertrag abschließen. Für die Arbeitgeberseite ist der Wortlaut des Gesetzes ausreichend. Wann aber eine Vereinigung von Arbeitnehmern als Gewerkschaft anzusehen ist, hat weder das GG noch das TVG geregelt.

Das Bundesverfassungsgericht hat mit Beschluss vom 20. 10.81 zu dieser Frage festgelegt:

Gewerkschaft ist eine Arbeitnehmervereinigung, die entweder durch die Zahl oder Kraft der Stellung ihrer Mitglieder im Arbeitsleben einen besonderen Einfluss ("Druck und Gegendruck") gegenüber den Arbeitgebern ausüben kann. Es ist mit dem Grundrecht der Koalitionsfreiheit vereinbar, nur solche Koalitionen (Gewerkschaften) an der

Tarifautonomie teilnehmen zu lassen, die in der Lage sind, den von der staatlichen Rechtsordnung freigelassenen Raum des Arbeitslebens durch Tarifverträge sinnvoll zu gestalten.

Tariffähigkeit bedeutet also die Fähigkeit, eine regelungsbefugte und von der Gegenseite anerkannte Partei eines Tarifvertrages zu sein.

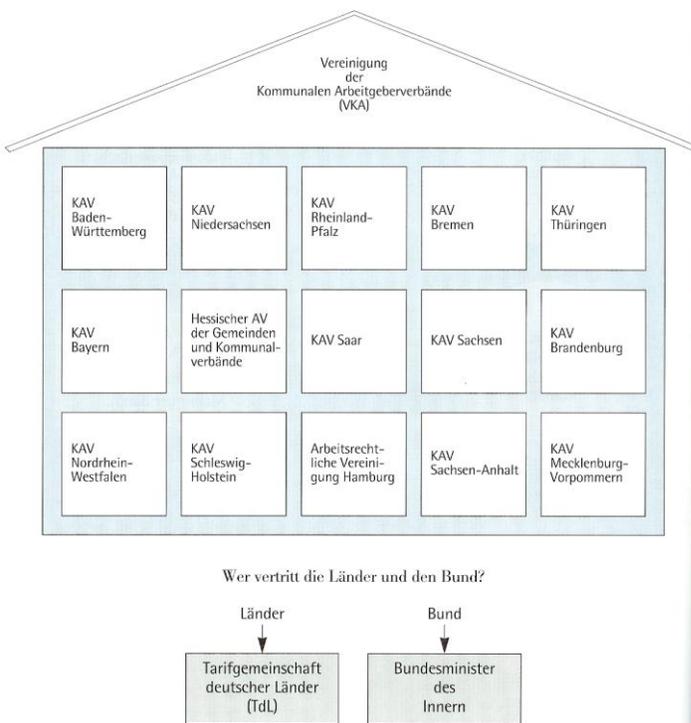


1.2.3 WIRKUNG EINES TARIFVERTRAGS

Zunächst ist ein weiterer Begriff zu klären:

TARIFBINDUNG

1.2.3.1 TARIFBINDUNG



Die jeweiligen Mitglieder der Verbände (Arbeitgeber - Gewerkschaftsmitglied) - oder falls bei einem so genannten Firmentarifvertrag der einzelne Arbeitgeber selbst Partei ist - sind nach § 3 Abs. 1 TVG tarifgebunden. Bei einem bestehenden Arbeitsverhältnis unterliegen Arbeitgeber und Arbeitnehmer den im Tarifvertrag geregelten Bedingungen, von denen sie nicht zu Ungunsten des Arbeitnehmers abweichen dürfen. Die Wirkung der Tarifbindung kraft Gesetzes tritt aber nur ein, wenn beide Arbeitsvertragspartner gleichzeitig Mitglied einer Tarifvertragspartei sind.

Anmerkung: Außer Land Hessen

1.2.3.2 GELTUNGSBEREICHE VON TARIFVERTRÄGEN

Vor Anwendung eines Tarifvertrags ist sein Geltungsbereich zu prüfen!

Folgende Geltungsbereiche, die auch nebeneinander vorliegen können, sind zu erkennen:

Tarifliche Geltungsbereiche:

Beispiele:

| | | |
|-------------|---|---|
| Räumlich | - | Gemeinde, Land, Bundesgebiet |
| betrieblich | - | Metallbetriebe, Verwaltungen und Betriebe der Deutschen Bahn AG |
| persönlich | - | Arbeiter, Angestellte |
| fachlich | - | Gaststättengewerbe, Deutsche Post AG |

1.2.3.3 VORAUSSETZUNGEN FÜR DIE WIRKUNG EINES TARIFVERTRAGES

Die Feststellung, dass ein Arbeitnehmer vom Geltungsbereich eines Tarifvertrages erfasst ist, reicht aber für die gesetzlichen Wirkungen des Tarifvertragsgesetzes nicht aus.

Ein gesetzlicher Anspruch auf die tarifvertraglich geregelten Arbeitsbedingungen, z.B. auf das tarifliche Entgelt, besteht dann, wenn

- ein rechtswirksames Arbeitsverhältnis vorliegt,
- das Arbeitsverhältnis vom Geltungsbereich des Tarifvertrages erfasst wird und
- Tarifbindung besteht, weil beide Vertragsparteien tarifgebunden sind oder der Tarifvertrag für allgemeinverbindlich erklärt worden ist.

1.2.3.4 ALLGEMEINVERBINDLICH – ERKLÄRUNG

Mit einer Allgemeinverbindlicherklärung (§ 5 TVG) werden die Rechtsnormen eines Tarifvertrages in seinem Geltungsbereich auch für die bisher nicht tarifgebundenen Arbeitgeber und Arbeitnehmer verbindlich. Der **BAT** ist – wie alle übrigen Tarifverträge des öffentlichen Dienstes – **nicht** für allgemeinverbindlich erklärt.

1.2.3.5 WIRKUNG DER TARIFLICHEN REGELUNGEN

Die tariflichen Regelungen sind unabdingbar (§ 4 Abs. 1 TVG); sie wirken - auch ohne Kenntnis der Arbeitsvertragsparteien - unmittelbar und zwingend auf das Arbeitsverhältnis ein. Von diesem Grundsatz gibt es nach § 4 Abs. 3 TVG zwei Ausnahmen:

- a) Die Tarifnorm selbst enthält eine Öffnungsklausel (z. B. Weiterbeschäftigung eines über 65jährigen zu geänderten Arbeitsbedingungen, § 60 Abs. 2 Unterabs. 1 BAT).
- b) Die abweichende Regelung ist für den Arbeitnehmer günstiger (Günstigkeitsprinzip).

Wird ein Tarifvertrag durch einen neuen (evtl. ungünstigeren) abgelöst, so tritt dieser an die Stelle des früheren. Ist bei Ablauf des Tarifvertrages - auch durch Kündigung - ein neuer Vertrag noch nicht abgeschlossen, dann gilt der bisherige bis zum Inkrafttreten des neuen weiter (sog. Nachwirkung gemäß § 4 Abs. 5 TVG).

Aus einem Urteil des BAG (04.08.93)

Die Parteien stritten letztinstanzlich darüber, ob die Klägerin im Jahre 1991 tarifliche Ansprüche geltend machen konnte, nachdem der Beklagte zum 31. Dezember 1990 aus dem tarifschließenden Arbeitgeberverband ausgetreten und die Klägerin, Mitarbeiterin des Beklagten, erst seit Februar 1991 gewerkschaftlich organisiert war.

Das BAG hat der Klage stattgegeben.

Es hat entschieden, dass die Tarifbindung des Beklagten nicht durch seinen Austritt endete; vielmehr bleibe seine Tarifgebundenheit bestehen, bis der Tarifvertrag endet (§ 3 Abs. 3 TVG). Das Gesetz unterscheidet nicht die Fälle der Tarifbindung nach § 3 Abs. TVG (aktuelle Mitgliedschaft) von der Nachwirkung gemäß § 3 Abs. 3 TVG (Tarifbindung nach Verbandsaustritt bis zum Ende des Tarifvertrages).

Sofern Arbeitgeber und Arbeitnehmer nicht tarifgebunden sind, steht es ihnen frei, die Anwendung von tariflichen Regelungen (auch nur Teile davon) zu vereinbaren. Ist die Anwendung eines Tarifvertrages betriebsüblich, kann das sog. Gleichheitsprinzip für ein neu zu begründendes Arbeitsverhältnis in Anspruch genommen werden. In all diesen Fällen gilt - durch die Bezugnahme- das im Tarifvertrag

Geregelte für den betreffenden Arbeitsvertrag. Es fehlt allerdings die zwingende Wirkung des § 4 Abs. 1 TVG.

**Der grundsätzliche Unterschied zwischen
Tarifvertrag und Einzelarbeitsvertrag:**

Der (kollektive) Tarifvertrag, abgeschlossen zwischen Arbeitgeberverband und Gewerkschaft, regelt das schuldrechtliche Verhältnis zwischen den Tarifvertragsparteien und enthält Vorschriften, die für Einzelarbeitsverträge verbindlich sind.

Im (individual-) Arbeitsvertrag werden – bei tariflosen Verhältnissen – die beiderseitigen Rechte und Pflichten zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer ausgehandelt und vereinbart.