

Bodo Lindena

Wer gibt Auskunft über Tarifvertragsinhalte?

Tarifverträge bestimmen die Arbeitsbedingungen von rund 20 Mio. Arbeitnehmern; um ihre entsprechende Publizität zu sichern, bestehen weitgehende Auslege- und Verbreitungspflichten, die unterschiedlichsten Interessen gerecht werden.

In der Praxis bestehen Unsicherheiten über die Anwendung der gesetzlichen Vorschriften zur Publizität von Tarifverträgen. Es ist recht häufig nicht bekannt, wo und in welchen Fällen Tarifverträge verlangt werden können. Während tarifgebundene Arbeitgeber und Arbeitnehmer im allgemeinen die Texte der für sie maßgeblichen Tarifverträge kennen bzw. die Möglichkeiten zur Kenntnisnahme haben, bestehen offenbar bei nichtorganisierten Arbeitnehmern und Arbeitgebern schwerwiegende Unklarheiten über die Rechtslage. Insbesondere Rechtsanwälte, Wirtschaftsprüfer und Steuerberater beklagen immer wieder, Tarifvertragstexte, die sie für die Vertretung ihrer Mandanten benötigen, nicht oder nur mit erheblichem Aufwand beschaffen zu können. In der Tat können diese Bemühungen im Einzelfall problematisch werden, da die Publizitätspflichten der in Frage kommenden Auskunftspflichtigen durchaus unterschiedlich sind und vor allem entscheidend davon abhängen, ob der Tarifvertrag allgemeinverbindlich ist oder nicht.

Geltende Publizitätsvorschriften

Tarifverträge mit Tarifbindung gemäß § 4 Abs. 1 TVG (nicht allgemeinverbindlich)

Der Tarifvertrag gilt bekanntlich nicht für jedermann, sondern gemäß § 4 Abs. 1 Tarifvertragsgesetz (TVG) unmittelbar und zwingend nur zwischen den beiderseits Tarifgebundenen, die unter den Geltungsbereich

RA Bodo Lindena, Abt. Lohn- und Tarifpolitik, Bundesvereinigung

Eine ausführliche Darstellung wurde veröffentlicht in: *Der Betrieb* 1988, Seiten 1114 ff.

des Tarifvertrages fallen. Gemeint sind damit die Mitglieder der Tarifvertragsparteien und der Arbeitgeber, der selbst Partei des Tarifvertrages ist (§ 3 Abs. 1 TVG).

Diese nur beschränkte Bindungswirkung des Tarifvertrages hat konsequenterweise Einfluß auf das Bedürfnis zur Bekanntmachung des Tarifvertrages. Während Gesetze und Verordnungen verkündet und allgemein zugänglich bekanntgemacht werden müssen, werden Tarifverträge grundsätzlich nur denjenigen zur Kenntnis gegeben, die von ihnen betroffen sein können; die Verpflichtung zur Bekanntmachung trifft vor allem die Arbeitgeber und die Tarifvertragsparteien.

Daher haben die Arbeitgeber die für ihren Betrieb maßgebenden Tarifverträge an geeigneter Stelle im Betrieb auszulegen. Die Tarifvertragsparteien sind nach dem Tarifvertragsgesetz verpflichtet, dem Bundesminister für Arbeit drei Exemplare des Tarifvertrages innerhalb eines Monats nach Abschluß kostenlos zu übersenden; außerdem haben sie ihm in derselben Frist auch das Außerkrafttreten eines jeden Tarifvertrages mitzuteilen. Dieselbe Pflicht besteht gemäß § 7 Abs. 1 Satz 2 TVG auch gegenüber den obersten Landesbehörden der Länder, auf deren Bereich sich der Tarifvertrag erstreckt. Bei bundesweit geltenden Tarifverträgen sind danach sowohl dem Bundesarbeitsministerium wie auch den entsprechenden Behörden aller Länder Tarifvertragstexte zu überlassen.

Allgemeinverbindlich erklärte Tarifverträge

Hiervon abweichend sind die Publizitätsanforderungen bei allgemeinverbindlich erklärten Tarifverträgen. Nach § 5 Abs. 1 TVG kann der Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung im Einvernehmen mit den Arbeitgeber- und Arbeitnehmerspitzenorganisationen einen Tarifvertrag auf Antrag einer Tarifvertragspartei für allgemeinverbindlich erklären. Voraussetzung dafür ist zudem, daß die tarifgebundenen Arbeitgeber

mindestens 50% der unter den Geltungsbereich des Tarifvertrages fallenden Arbeitnehmer beschäftigen und die Allgemeinverbindlichkeit im öffentlichen Interesse geboten erscheint.

Aufgrund der Allgemeinverbindlichkeitsklärung gelten die Rechtsnormen des Tarifvertrages nicht mehr nur allein für die beiderseits Tarifgebundenen, sie erfassen gemäß § 5 Abs. 4 TVG auch die bisher nicht tarifgebundenen Arbeitgeber und Arbeitnehmer im Geltungsbereich, also auch nichtorganisierte Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Die Allgemeinverbindlichkeitsklärung dehnt also nicht etwa den Geltungsbereich des Tarifvertrages aus, sondern beeinflusst die Tarifgebundenheit (vgl. § 3 Abs. 1 TVG) der nichtorganisierten Außenseiter, für die der Tarifvertrag jetzt gleichermaßen gilt.

Während bei nicht allgemeinverbindlichen Tarifverträgen deren Wirksamkeit in keiner Weise von ihrer Bekanntmachung abhängt, ist nach § 5 Abs. 7 TVG die öffentliche Bekanntmachung eine wesentliche Wirksamkeitsvoraussetzung der Allgemeinverbindlichkeitsklärung, da die Außenseiter nur durch sie von ihr Kenntnis erhalten können. Die Pflicht zur Bekanntmachung trifft jedoch nicht die Tarifvertragsparteien, sondern den Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung. Dieser hat die Allgemeinverbindlichkeitsklärung (und andere diesbezüglich relevante Tatsachen wie deren Aufhebung oder Änderungen des Tarifvertrages) im Bundesanzeiger bekanntzugeben. Die Bekanntmachung beschränkt sich jedoch auf die bloße Tatsache, daß ein bestimmter, näher bezeichneter Tarifvertrag aufgrund des gesetzlich festgelegten Verfahrens allgemeinverbindlich erklärt wurde. Der Tarifvertrag selbst wird jedoch nicht veröffentlicht.

Tarifregister

Nach § 6 TVG hat der Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung ein Tarifregister zu führen, in das der Abschluß, die Ände-

rung und die Aufhebung der Tarifverträge sowie der Beginn und die Beendigung der Allgemeinverbindlichkeit eingetragen werden.

Das Tarifregister gewährt damit einerseits dem Gesetzgeber, der trotz Tarifautonomie nicht gänzlich aus der Verantwortung für die Regelung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingung entlassen ist, einen Überblick über die tarifvertragliche Situation. Da das Register öffentlich ist, bietet es darüber hinaus aber auch jedermann die Möglichkeit, sich über Bestehen, Inhalt und Geltungsbereich aller Tarifverträge sowie sämtlicher Allgemeinverbindlicherklärungen zu informieren.

Diese Eintragungen im Tarifregister*) haben keinen konstitutiven Charakter, d. h. die Rechtswirksamkeit des Tarifvertrages hängt davon nicht ab. Das Tarifregister genießt auch keine positive Publizitätswirkung, so daß Auskunftssuchende nicht etwa wie nach Einsicht in das Grundbuch (§ 892 BGB) oder das Handelsregister (§ 15 HGB) auf die Richtigkeit der Eintragung positiv vertrauen dürfen. Der Tarifvertragstext selbst unterliegt dagegen nicht der Eintragungspflicht. Dennoch müssen die Texte im Wortlaut aufbewahrt werden, weil ansonsten naturgemäß ein Einsichtsrecht auch in die Tarifvertragstexte nicht durchführbar wäre.

Auskunftsverlangen

Allein die o. g. Rechtsvorschriften bestimmen, mit welchen Erfolgsaussichten Auskunftssuchende tarifvertragliche Regelungsinhalte erfahren. Mögliche Adressaten eines Auskunftsbegehrens sind die Tarifvertragsparteien, der Arbeitgeber sowie das Tarifregister beim Bundesarbeitsministerium. Die Beurteilung hängt entscheidend davon ab, ob der Auskunftssuchende tarifgebunden ist und, falls ja, ob die Tarifbindung auf der Mitgliedschaft in einer Tarifvertragspartei oder aufgrund einer Allgemeinverbindlicherklärung beruht.

Tarifgebundene Arbeitgeber sind gemäß § 8 TVG verpflichtet, die in ihrem Betrieb maßgeblichen Tarifverträge an geeigneter Stelle auszulegen. Die Vorschrift will den Arbeitnehmern die Möglichkeit verschaffen, sich über die für sie relevanten Tarifverträge informieren zu können. Es ist unerheblich, ob die Tarifbindung aus § 3 Abs. 1 TVG (Mitgliedschaft in der Tarifvertragspartei) oder aus § 5 Abs. 4 TVG (Allgemeinverbindlicherklärung) folgt.

Trotz des eine engere Auslegung zulassenden Wortlauts der Vorschrift ist die Bekanntmachungspflicht sehr weitgehend, weil der Zweck der Vorschrift, die Publizität des Tarifvertrages zu erhöhen, nur so erreicht werden kann. Ein tarifgebundener Arbeitgeber

ist schon dann zur Auslegung des Tarifvertrages verpflichtet, wenn der Tarifvertrag für nur einen tarifgebundenen Arbeitnehmer des Betriebes gilt. Es kommt also nicht darauf an, daß der Tarifvertrag für den Betrieb maßgebend i. S. v. bestimmend ist, sondern es reicht, wenn er überhaupt im Betrieb Geltung beansprucht.

Umfassende Bekanntmachungspflicht

Ist jedoch kein einziger Arbeitnehmer organisiert, muß ein nicht allgemeinverbindlicher Tarifvertrag grundsätzlich auch dann nicht ausgelegt werden, wenn sein Geltungsbereich ansonsten den Betrieb erfaßt. Auch in diesem Fall besteht jedoch ausnahmsweise eine Auslegungspflicht, wenn ein Tarifvertrag betriebliche oder betriebsverfassungsrechtliche Fragen regelt. Hierzu zählen Vorschriften über den Arbeitnehmerschutz, betriebliche Sozialeinrichtungen und sanitäre Anlagen für die Belegschaft sowie Fragen des Verhaltens der Arbeitnehmer im Betrieb und die Regelungen zur Organisation eines Betriebes in bezug auf die Personalstruktur. Hinzu kommen Normen, die die Rechte der Arbeitnehmervertretungen regeln, z. B. über zusätzliche Freistellungen von Betriebsräten über die Mindestzahlen gemäß § 38 BetrVG hinaus. Alle diese Normen gelten nach § 4 Abs. 1 Satz 2 i. V. m. § 3 Abs. 2 TVG unabhängig von der Tarifgebundenheit des Arbeitnehmers immer schon dann, wenn der Arbeitgeber tarifgebunden ist. Im Ergebnis führt das dazu, daß Rahmen- oder Manteltarifverträge, die i. d. R. solche Regelungen enthalten, von tarifgebundenen Arbeitgebern immer auszulegen sind.

Auch wenn bei beiderseitiger Tarifbindung tarifvertragliche Regelungen aus sachlichen Gründen im Betrieb keine konkrete Anwendung finden, ist die Auslegungspflicht zu bejahen. Es ist z. B. eine Tarifvereinbarung über die Einführung eines Prämienlohnes auszulegen, obwohl im Betrieb nur im Zeitlohn gearbeitet wird; das gleiche gilt für ein Rationalisierungsschutzabkommen, selbst wenn im Betrieb derzeit nicht rationalisiert wird.

Tarifverträge, die ohne Tarifbindung nur durch Übernahme in den Einzelarbeitsvertrag gelten, sind nicht auszulegen, da die Auslegungspflicht auf die tarifrechtliche Tarifbindung i. S. v. § 4 Abs. 1, 5 Abs. 4 TVG aufbaut. In diesem speziellen Fall ist jedoch der Arbeitgeber aus der arbeitsvertraglichen Fürsorgepflicht gehalten, dem Arbeitnehmer die Möglichkeit zur Kenntnisnahme in die für sein Arbeitsverhältnis relevanten Vorschriften zu verschaffen. Denn hier kann der Arbeitnehmer zumutbar nur über den

Arbeitgeber, der den Tarifvertrag anwenden will, Kenntnis der Normen erhalten. Eine Ignorierung dieser Pflicht verstößt damit gegen den Arbeitsvertrag.

Wegen dieser umfassenden Bekanntmachungspflicht in § 8 TVG ist das Wort „auslegen“ nicht wörtlich zu nehmen. Hinsichtlich der i. d. R. besonders interessierenden Vergütungs-, Eingruppierungs- und Manteltarifverträge wird ein Aushang an einer allgemein zugänglichen Stelle im Betrieb häufig zweckmäßig sein. Ansonsten ist es ausreichend, wenn die Tarifverträge z. B. in der Personalabteilung zugänglich sind (BAG AP Nr. 1 zu § 1 TVG Bezugnahme auf Tarifvertrag (Herschel); LAG Düsseldorf, DB 1962, S. 1147; Wiedemann-Stumpf, TVG, Kommentar, § 8, Anm. 5).

Es besteht gegen den Arbeitgeber kein Anspruch auf Beachtung der Vorschrift, da sie eine reine Ordnungsvorschrift ist (BAG AP Nr. 1 zu § 8 TVG 1969; Wiedemann-Stumpf, a. a. O., § 8, Anm. 1). Jedoch zählt die Erfüllung des § 8 TVG zu den Durchführungspflichten des Tarifvertrages, so daß ggf. die Gewerkschaften die Verletzung bei dem Vertragspartner anmahnen und dieser im gleichen Sinne auf den Arbeitgeber einwirken kann. Eine Ordnungswidrigkeit folgt nicht aus der Verletzung des § 8 TVG (im Gegensatz zu vergleichbaren Publizitätsvorschriften – § 24 Arbeitszeitordnung, § 18 Mutterschutzgesetz, § 47 Jugendarbeitsschutzgesetz).

A

*) Da auch die Länder gemäß § 7 Abs. 1 Satz 2 TVG von den Tarifvertragsparteien Tarifverträge, deren Geltungsbereich die Länder berühren, erhalten, haben viele Länder ohne ausdrücklichen gesetzlichen oder auf Gesetz beruhenden Auftrag ebenfalls Tarifregister und Archive angelegt. Die Eintragung eines Tarifvertrages in ein solches Landestarifregister kann nicht die allein gesetzlich vorgeschriebene Registrierung im Tarifregister beim Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung ersetzen. Die Einrichtung eines Landestarifregisters geschieht ohne gesetzliche Verpflichtung auf Grund eigener Organisationsgewalt des Landes. Einsichtsrechte in diese Archive bestehen nicht.