

GPA-Mitteilung 10/2005

Az. 050.21

01.12.2005

Überleitung in den TVöD hier: Behandlung von Tarifabweichungen

Der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) hat mit In-Kraft-Treten zum 01.10.2005 die bisher für den öffentlichen Dienst gültigen Tarifverträge (BAT/BMT-G) ersetzt. Die Überleitung der Beschäftigten erfolgt durch den TVÜ-VKA¹.

Bei der Umstellung sind, abhängig von der Bindung an den Tarifvertrag, verschiedene Fallkonstellationen zu unterscheiden:

1. Gesetzliche Tarifbindung

Wenn Arbeitgeber und -nehmer Mitglied ihrer jeweiligen Tarifvertragspartei sind, liegt eine Tarifbindung i.S. von § 3 des Tarifvertragsgesetzes vor, sodass die abgeschlossenen Tarifverträge kraft Gesetzes gelten und der TVöD automatisch die bisherigen Tarifregelungen ersetzt. Die Überleitung erfolgt bei den Betroffenen tarifautomatisch.

2. Arbeitsvertragliche Tarifbindung

Davon ist auszugehen, wenn Arbeitgeber und -nehmer im Arbeitsvertrag die (vollinhaltliche) Geltung des jeweiligen Tarifrechts vereinbart haben (Formulierung im Arbeitsvertrag z.B. „BAT sowie die diesen ergänzenden und ersetzenden Tarifverträge“). Diese Fallkonstellation ist bei den Kommunen am häufigsten anzutreffen. Auch in diesem Fall gilt der TVöD automatisch, weil er die bisherigen Tarifregelungen ersetzt. Die Umstellung richtet sich ebenfalls nach dem TVÜ-VKA.

¹ Tarifvertrag zur Überleitung der Beschäftigten der kommunalen Arbeitgeber in den TVöD und zur Regelung des Übergangsrechts (TVÜ-VKA) vom 13.09.2005.

3. Partielle Tarifierung

Oftmals, insbesondere bei älteren Arbeitsverträgen, haben Arbeitgeber und -nehmer im Arbeitsvertrag nur partiell auf das Tarifrecht Bezug genommen (z.B. Arbeitsvertrag auf der Grundlage des BAT mit einzelnen Ausnahmen oder Arbeitsvertrag mit Bezugnahme auf Tarifregelungen bei einzelnen Punkten). Entscheidend werden in diesem Fall die konkreten Regelungen des Arbeitsvertrags sein. Soll der TVöD künftig Anwendung finden, bedarf es regelmäßig einer Änderung bzw. Neufassung des Arbeitsvertrags.

4. Sonderfälle: Arbeitsvertrag sieht die Anwendung des Tarifrechts vor, enthält aber darüber hinaus zusätzliche Regelungen

Die zusätzlichen, vom Tarifvertrag abweichenden Regelungen (z.B. Falschein-Gruppierung oder zusätzliche Zulagen) bereiten im Rahmen der Überleitung regelmäßig Schwierigkeiten. „Zählen sie zum Vergleichsentgelt oder sind sie separat als Besitzstandszulage weiter zu gewähren?“ lautet eine oft gestellte Frage. Aus dem TVÜ-VKA lässt sie sich nicht beantworten, weil dieser die korrekte Anwendung des Tarifrechts voraussetzt und damit keine Lösungen für tarifabweichende Gestaltungen bietet.

Die GPA empfiehlt, die Umstellung dazu zu nutzen, das neue Tarifrecht ohne zusätzliche Regelungen anzuwenden, also zum Tarifrecht in Reinform zurückzukehren.

Neue Rechtsprechung bei „widerruflichen“ Klauseln im Arbeitsvertrag

Der Verzicht auf zusätzliche Regelungen ist allerdings selbst im Falle von vereinbarten Widerrufsvorbehalten fast ausnahmslos nur im Einvernehmen mit dem Beschäftigten zu erreichen. Seit dem 01.01.2002 gilt die AGB-Inhaltskontrolle grundsätzlich auch im Arbeitsrecht. Damit stehen alle hergebrachten Klauseln in Arbeitsverträgen auf dem Prüfstand. Zu den drei Klauseltypen Widerruf von Leistungen des Arbeitgebers, Überstundenabgeltung und doppelte Schriftformklausel gibt es neue Rechtsprechung (BAG, Urt. v. 12.01.2005, NJW 2005, 1820). Ein Widerruf solcher Klauseln scheidet danach zumeist als Handlungsalternative aus, insbesondere wenn die Widerrufsgründe nicht benannt sind.

Lösungen sind demnach im Einzelfall zu suchen. Für die Verhandlungen mit den Beschäftigten folgende Hinweise:



Tarifabweichende Eingruppierung

Liegt eine Falscheingruppierung vor, sollte man zunächst im Status-Quo des Bezugszeitraums, also September 2005, überleiten. Wenn einer übertariflichen Eingruppierung ein Beschluss des zuständigen Organs zugrunde liegt, war dies für die Zukunft ausdrücklich so gewollt und bleibt bestehen. „Versehentliche“ Falscheingruppierungen hingegen entstehen meist im Lauf der Zeit durch Veränderungen des Arbeitsgebiets/-bereichs. In diesen Fällen sollte (ggf. rückwirkend) die Wertigkeit der Stelle neu überprüft werden. Soweit sich hieraus Veränderungen auch für den Bezugszeitraum (September 2005) ergeben, wäre das Vergleichsentgelt neu zu berechnen.

Über- und außertarifliche Zahlungen

Die Behandlung dieser Fälle gestaltet sich schwieriger. Solche Zahlungen sollten im ersten Schritt nicht unbesehen als „Besitzstandszulage“ weitergewährt werden. Ziel sollte sein, mit dem betroffenen Beschäftigten im Einzelfall Regelungen zur Rückkehr zum Tarif zu finden, ggf. unter Zuhilfenahme von tariflichen Gestaltungsmöglichkeiten.

Bei Arbeitern ergibt sich oftmals ein „Überleitungsgewinn“, der möglicherweise bereits auf die Zulage angerechnet werden kann. Darüber hinausgehende Beträge sollten ggf. als „Leistungsentgelt“ gewährt werden. Ab 01.01.2007 sieht der TVöD ein Leistungsentgelt als variable und leistungsorientierte Bezahlung zusätzlich zum Tabellenentgelt mit einer Zielgröße von 8 v.H. vor (§ 18 VKA TVöD). In der Zwischenzeit finden für Arbeiter die landesbezirklichen Regelungen, insbesondere die Leistungszulage nach § 5 BzLT Nr. 5 G Anwendung (Nr. 5 der Protokollerklärungen zu § 18 VKA TVöD).

Bei Angestellten galt bisher der Rahmentarifvertrag vom 29.10.1996 über die Grundsätze zur Gewährung von Leistungszulagen und Leistungsprämien (TV-L), der zwar nicht in einen bezirklichen Tarifvertrag umgesetzt wurde; es bestanden jedoch bisher keine Bedenken, wenn Leistungsentgelte in Anlehnung an die VKA-Richtlinien vom 17.11.1995 gewährt wurden.

Über- und außertarifliche Zahlungen können im jeweils begründeten Einzelfall für eine Übergangszeit bis zur endgültigen Regelung des TVöD zum Leistungsentgelt hingenommen werden, wenn diese Zahlungen dann in Leistungsentgelte übergeleitet werden.