

Lohn- und Gehaltserhöhung entsprechend dem  
im Tarifvertragstext Vorgesehenen?

Stellungnahme

erstattet im Auftrag des Betriebsrats der Robotron  
Anlagenbau GmbH i.L. von

Prof. Dr. Wolfgang Däubler, Bremen

## I. Sachverhalt

Seit 1.1.1993 existieren im Bereich der in Liquidation befindlichen Robotron-Anlagenbau-GmbH verschiedene Gesellschaften, die mit den von ihnen übernommenen Arbeitnehmern neue Arbeitsverträge abgeschlossen haben. In diesen Arbeitsverträgen wird entgegen einem Wunsch des Betriebsrats nicht generell auf die Tarifverträge der Metallindustrie verwiesen; vielmehr ist lediglich die für 1.4.1993 vorgesehene Lohn- und Gehaltserhöhung in Bezug genommen. Dies hängt vermutlich damit zusammen, daß man die mit den Tarifverträgen verbundenen Belastungen - von der Ausnahme der Lohnanpassung abgesehen - auf Arbeitgeberseite vermeiden wollte. Aus der gewählten Formulierung der Arbeitsverträge läßt sich überdies schließen, daß keine Tarifbindung kraft Verbandsmitgliedschaft besteht; andernfalls hätte man dem üblichen entsprechend pauschal auf die Tarifverträge verwiesen oder sie überhaupt nicht erwähnt. Im Folgenden wird jedenfalls davon ausgegangen, daß sich die Lohnerhöhungen ausschließlich nach den arbeitsvertraglichen Vereinbarungen und den dort in Bezug genommenen tariflichen Regelungen bestimmen.

Dem Gutachter liegen Auszüge aus drei verschiedenen Standardarbeitsverträgen vor.

Im "Arbeitsvertrag mit Rechtsanwalt R. Mocker" heißt es im letzten Absatz von Abschnitt II:

"Ab 1. April 1993 erfolgt eine Anpassung des Gehaltes/

Lohnes in Analogie zum Manteltarifvertrag der Sächsischen Metall- und Elektroindustrie und des dazugehörenden Verhandlungsergebnisses vom 7. März 1991."

Im Arbeitsvertrag mit "RBS-Systemhaus" ist unter § 6 Abs.5 bestimmt:

"Ab 1. April 1993 erfolgt eine Anpassung des Gehaltes/ Lohnes gemäß Manteltarifvertrag der Sächsischen Metall- und Elektroindustrie und des dazugehörigen Verhandlungsergebnisses vom 7. März 1991."

In den neuen Verträgen, die mit dem Büro Mocker für die Zeit vom 1.4. bis 30.6.1993 abgeschlossen werden, heißt es demgegenüber in Abschnitt II am Ende:

"Zum 1. April 1993 ist eine Gehalts-/Lohnregulierung vorgesehen. Die Festlegung der Höhe erfolgt in Analogie zum Verhandlungsergebnis zwischen IG Metall und dem Arbeitgeberverband der Sächsischen Metall- und Elektroindustrie bzw. durch Festlegung der Treuhandanstalt, wenn kein Verhandlungsergebnis erzielt wird."

Ob die im "Verhandlungsergebnis" vorgesehenen Lohn- und Gehaltserhöhungen tatsächlich gezahlt werden müssen, ist zwischen den Tarifparteien streitig. Die Arbeitgeberseite hat die Vereinbarung fristlos gekündigt, da ihr eine Erfüllung der dort vorgesehenen Ansprüche nicht zuzumuten sei. Die IG Metall beharrt auf der Gültigkeit der Tarifverträge und hat gerichtliche und außergerichtliche Schritte angekündigt, um die vorgesehene Erhöhung auch effektiv durchzusetzen.

Im Fall der Robotron-Unternehmensgruppe Leipzig stellt sich zunächst die Frage, ob nicht die vertraglichen Abmachungen als solche wie sie in den ersten beiden Standardverträgen enthalten sind bereits eine Lohnerhöhung rechtfertigen (unten II). Nur wenn dies nicht der Fall ist, spielt die unter III zu erörternde Frage eine Rolle, ob die Lohntarife für den Metallsektor trotz der Vorgänge der letzten Wochen noch Gültigkeit besitzen.

## II. Die Arbeitsverträge als eigenständige Rechtsgrundlage

Die ersten beiden Standardverträge gehen bewußt nicht davon aus, daß die Arbeitsverhältnisse der Vertragsparteien tariflich gestaltet sind. Die Beteiligten haben sich vielmehr für eine eigenständige Regelung der anstehenden Fragen entschieden, was außer mit Kostengründen auch damit erklärbar ist, daß sich alle Unternehmen in einem Übergangsstadium befinden.

Wird nun in einer solchen Situation im Arbeitsvertrag auf eine einzelne Tarifnorm verwiesen, die aus ca. 50 bis 100 Tarifbestimmungen ausgewählt wird, so ist damit keine sog. dynamische Verweisung in dem Sinne gemeint, daß die jeweils geltende Fassung dieser Vorschrift in Bezug genommen wäre. Dies schon deshalb nicht, weil der zunächst in einer Vorschrift enthaltene Inhalt später auf mehrere Bestimmungen verteilt sein kann, sodaß ungewiß wäre, welche genauen Tarifynhalte eigentlich in Bezug genommen sind. Auch sind einzelne Tarifnormen in der Regel Teil eines "Gesamtpakets", das bei künftigen Tarifrevisionen anders geschnürt werden kann, sodaß



sich für jede Seite gleichermaßen angenehme wie unangenehme Überraschungen ergeben könnten. Daraus folgt, daß im vorliegenden Fall keine dynamische, sondern eine sog. statische Verweisung vorliegt.

Bei der statischen Verweisung wird die Tarifbestimmung in dem Zustand, in dem sie sich im Zeitpunkt des Abschlusses des Arbeitsvertrags befand, von den Parteien übernommen. Im Grunde hat die Verweisung hier nur einen Vereinfachungseffekt: Statt die Tarifbestimmung abzuschreiben oder sinngemäß wiederzugeben, wird sie in Bezug genommen. Dabei kann bei der Heranziehung einer einzelnen Vorschrift auch davon ausgegangen werden, daß sich die Beteiligten über ihren Inhalt im Klaren sind. Die Bezugnahme auf die in den Tarifverträgen vorgesehenen Lohn- bzw. Gehaltserhöhungen hat also keine andere Bedeutung als hätten die Arbeitsvertragsparteien formuliert: Am 1.4.1993 werden die Löhne und Gehälter um 26 % erhöht. Daß später über diese Regelung Streit entstehen könnte, spielte für die Arbeitsvertragsparteien keine Rolle - man war sich darüber einig, daß eine bestimmte Lohnerhöhung kommen sollte und diese auch für die Arbeitgeberseite verkraftbar war. Angesichts ihrer sehr starken Verhandlungsposition, die sich in der Ausklammerung aller anderen Tarifbestimmungen zeigte, hätte sie andernfalls dieser Regelung nicht zugestimmt. Überdies muß sie sich bei Auslegungszweifeln diejenige Interpretation entgegenhalten lassen, die zu ihren Lasten geht - sie hätte ja anders als der einzelne Arbeitnehmer die Möglichkeit gehabt, für eine eindeutige Formulierung in ihrem Sinne zu sorgen.

Dieses sog. interpretatorische Günstigkeitsprinzip ist in

Rechtsprechung und Lit. anerkannt. S. etwa BAG NJW 1971, 1149

sowie M. Wolf RdA 1988, 270 und Zöllner RdA 1989, 157 mwN

In den für den Zeitraum vom 1.4. bis 30.6. vorgesehenen Verträgen hat sie davon auch Gebrauch gemacht.

Daraus folgt, daß die für die Metallindustrie vorgesehene Lohn- und Gehaltserhöhung bei Robotron auch dann durchzuführen ist, wenn sich die Kündigung der Tarifverträge durch die Arbeitgeberseite nachträglich als wirksam herausstellen sollte.

### III. Zur tarifrechtlichen Situation in der Metallindustrie

Angesichts der einzelvertraglichen Abmachungen soll nur noch vergleichsweise kurz auf die tarifrechtliche Situation eingegangen werden.

Die Arbeitgeberseite bestreitet die Existenz eines einklagbaren Anspruchs des einzelnen (tarifgebundenen) Arbeitnehmers auf Lohn- bzw. Gehaltserhöhung zum 1.4.1993 im wesentlichen mit drei Argumenten:

(1) Entgegen dem äußeren Anschein liege gar keine normative Tarifregelung sondern nur ein sog. schuldrechtlicher Vorvertrag vor, der erst durch einen neuen Lohn tariff umzusetzen wäre. In Sachsen habe man beispielsweise sog. Lohn tafeln als Ergänzung zu dem "Verhandlungsergebnis" vereinbart, die jedoch nicht über den 31.3.1993 hinausreichen würden.

Dem ist entgegenzuhalten, daß das sog. Verhandlungsergebnis bislang immer als verbindlich angesehen wurde. In einzelnen der neuen Bundesländer hat man deshalb auch darauf verzichtet, ausführende Lohn tafeln oder Lohn tarifverträge zu vereinbaren, die nur Klarstellungsfunktion haben und die dem einzelnen die Orientierung erleichtern. Außerdem ist bemerkenswert, daß die Arbeitgeberseite die abgeschlossenen Verträge beim Tarifregister angemeldet hat, obwohl dort nur Tarifverträge, nicht aber schuldrechtliche Vorverträge eingetragen werden. Im Fall Robotron ist der normative Charakter der Bestimmungen sowieso ohne Bedeutung, da ja der Arbeitsvertrag die eigentliche Grundlage für die Ansprüche der Arbeitnehmer ist.

(2) Die Ankoppelung der Tarifverträge an die in Bayern gezahlten Tariflöhne und Tarifgehälter sei eine unzulässige dynamische Verweisung.

In der Tat hat die Rechtsprechung des BAG den Grundsatz entwickelt, daß in einem Tarifvertrag nicht auf beliebige andere in ihrer "jeweils geltenden Fassung" verwiesen werden darf; vielmehr müsse zwischen dem abgeschlossenen und dem in Bezug genommenen Tarifvertrag ein "enger Sachzusammenhang" bestehen. Dies sei der Fall, wenn der in Bezug genommene Tarifvertrag von denselben Tarifparteien abgeschlossen worden sei oder wenn der betrieblich-fachliche und der persönliche Geltungsbereich so eng verwandt seien, daß die jeweiligen Tarifverträge "passen" würden.

BAG AP Nr.8 zu § 1 TVG Form



Das BAG hat es deshalb zugelassen, daß im Tarifvertrag mit einem Außenseiterunternehmen auf den jeweiligen Branchentarif verwiesen wurde.

So BAG aaO

Im konkreten Fall ist schon zweifelhaft, ob überhaupt eine sog. dynamische Verweisung vorliegt: es wird nicht auf die jeweils geltenden sondern auf die zu einem bestimmten Zeitpunkt geltenden Tarifverträge in Bayern verwiesen. Müßte man aber von einer sog. statischen Verweisung ausgehen, würde die genannte Grenze überhaupt keine Rolle spielen, da dann jeder beliebige Tarifvertrag in Bezug genommen werden könnte. Geht man aber einmal mit der Arbeitgeberseite davon aus, daß eine dynamische Verweisung vorliegt, so bestehen an dem engen Sachzusammenhang keine Zweifel: Ob nun im Firmentarif mit einem nichtorganisierten Arbeitgeber auf den Branchentarif oder ob in einem Tarifgebiet auf die Regelungen für dieselbe Branche in einem andern Tarifgebiet verwiesen wird, kann keinen Unterschied machen. Die Tarifpraxis kennt durchaus solche "Anlehnungen" (z.B. im Verhältnis des Metall-Tarifbezirks Südwürttemberg/Hohenzollern zum Metall-Tarifbezirk Nordwürttemberg/Nordbaden), ohne daß hier irgendwelche rechtliche Bedenken erhoben worden wären.

(3) Die fristlose Kündigung eines Tarifvertrags ist nur dann möglich, wenn das Festhalten an den eingegangenen Verpflichtungen wegen Wegfalls der Geschäftsgrundlage unzumutbar wird. Von einem "Wegfall der Geschäftsgrundlage" kann dabei nur die Rede sein, wenn eine nicht voraussehbare Entwicklung eingetreten ist, an die die Beteiligten nicht



gedacht haben. Die Literatur nennt als Beispiel eine galoppierende Inflation oder eine andere grundlegende und nicht voraussehbare Verschiebung des Verhältnisses von Leistung und Gegenleistung.

Einzelheiten bei Löwisch-Rieble, TVG, 1992, § 1 Rn 363 ff.

Im vorliegenden Zusammenhang fehlt es schon daran, daß die wirtschaftlichen Schwierigkeiten nicht voraussehbar gewesen wären. Gerade die Arbeitgeberseite hat in zeitlichem Zusammenhang mit dem Tarifabschluß im Jahre 1991 erklärt, sie rechne mit einer sehr negativen wirtschaftlichen Entwicklung; insbesondere würden die neuen Bundesländer stark unter dem Wegbrechen der Ostmärkte zu leiden haben. Wer sich angesichts einer solchen Perspektive auf einen Tarifabschluß einläßt, der ihm weitreichende Pflichten auferlegt - und dazu übrigens auch nicht durch Drohung mit Massenstreiks gezwungen ist - kann sich nicht später auf den Wegfall der Geschäftsgrundlage berufen und die Erfüllung der übernommenen Pflichten verweigern.

Die Vereinbarungen über die Lohnerhöhungen sind daher weiter gültig.