

tarifrecht

Grundsatz der Tarifeinheit

Die Rechtsnormen eines Tarifvertrages, die den Inhalt, den Abschluss und die Beendigung von Arbeitsverhältnissen ordnen, gelten nach § 3 Abs. 1, § 4 Abs. 1 TVG in den jeweiligen Arbeitsverhältnissen eines Betriebes unmittelbar. Diese durch das Tarifvertragsgesetz vorgesehene Geltung wird nicht dadurch verdrängt, dass für den Betrieb nach der Tarifgebundenheit des Arbeitgebers nach § 3 Abs. 1 TVG mehr als ein Tarifvertrag gilt, für die jeweiligen Arbeitsverhältnisse derselben Art im Falle der Tarifbindung eines oder mehrerer Arbeitnehmer allerdings jeweils nur ein Tarifvertrag – so genannte Tarifpluralität (Aufgabe der bisherigen Rechtsprechung, BAG vom 20.03.1991 – 4 AZR 455/90).

(Leitsatz des Gerichts)

**Bundesarbeitsgericht,
Urteil vom 07.07.2010
– 4 AZR 549/08**

Der Fall

Der Kläger ist Krankenhausarzt und Mitglied im Marburger Bund. Gemeinsam mit der Gewerkschaft ver.di hatte der Marburger Bund ursprünglich mit dem zuständigen Arbeitgeberverband den Bundesangestelltenvertrag (BAT) vereinbart. ver.di kündigte den BAT und schloss mit dem Arbeitgeberverband den Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD), was der Marburger Bund hingegen nicht tat.

Für die Zeit nach diesem Tarifabschluss beruft sich der Kläger gegenüber seiner Arbeitgeberin auf eine Urlaubsaufschlagsregelung aus dem BAT, der für ihn wegen seiner Mitgliedschaft beim Marburger Bund unverändert gelte.

Dem hält das beklagte Krankenhaus entgegen, der BAT gelte auch für den Kläger nicht mehr, da er durch den spezielleren TVöD verdrängt werde.

Zum besseren Verständnis: Tarifpluralität ist dann gegeben, wenn in dem Betrieb des Arbeitgebers die Tarifverträge zweier Gewerkschaften Anwendung finden, auf die einzelnen Arbeitsverhältnisse je nach Gewerkschaftszugehörigkeit allerdings nur einer von

beiden. Bislang hatte das Bundesarbeitsgericht dieser Konstellation den Grundsatz der Tarifeinheit entgegengehalten, nach dem der dem Betrieb räumlich, betrieblich, fachlich und persönlich am nächsten stehende und damit speziellere Tarifvertrag den anderen Tarifvertrag vollständig aus dem Betrieb verdrängt (vgl. BAG vom 20.03.1991 – 4 AZR 455/90). Nach dieser Rechtsprechung würde der für den gesamten Krankenhausbetrieb anwendbare TVöD den nur noch für die

Mitglieder des Marburger Bundes in der Ärzteschaft geltenden BAT aus dem Betrieb verdrängen.

Die Entscheidung

Das Bundesarbeitsgericht gab – ebenso wie die Vorinstanzen – der Klage statt. Der Kläger habe einen Anspruch auf den begehrten Urlaubsaufschlag gemäß dem BAT. Der TVöD sei nicht im Namen des Marburger Bundes und seiner Mitglieder abgeschlossen worden und verdränge den BAT daher auch

■ Bedeutung für die Praxis

Der Grundsatz der Tarifeinheit im Betrieb stand seit jeher wegen seiner erheblichen Auswirkungen auf die Gestaltungs- und Bewegungsfreiheit der Gewerkschaften in der Kritik. Trotz der verfassungsrechtlichen Bedenken, die hinter der Rechtsprechungsänderung des Bundesarbeitsgerichts stehen, versuchen BDA und DGB, den Gesetzgeber davon zu überzeugen, die Tarifeinheit in Gesetzesform zu gießen (vgl. Recht hat allein der Stärkere. Zu den Reaktionen von BDA und DGB auf das Ende der Tarifeinheit, dbr 9/2010 Seite 19; siehe auch: Sicherung der Tarifautonomie durch gesetzliche Verpflichtung zur Tarifeinheit? Fachtagung des Erfurter Forums für Arbeits- und Sozialrecht, dbr 12/2010, Seite 26). Das Schicksal der Spartengewerkschaften dürfte davon abhängen, ob die Bundesregierung darauf eingeht.

Auf der betrieblichen Ebene kommen bei einer Tarifpluralität neue Prüfungs- und Überwachungsaufgaben auf die Betriebsräte zu: Sie werden in Zukunft selbst in Erfahrung bringen müssen, welcher Tarifvertrag im Einzelfall auf ein Arbeitsverhältnis Anwendung findet. Dies gilt insbesondere bei personellen Einzelmaßnahmen gemäß § 99 Abs. 1 BetrVG, da diese nicht gegen eine Bestimmung in dem jeweils maßgeblichen Tarifvertrag verstoßen dürfen. Da sich Eingruppierungen regelmäßig nach tariflichen Eingruppierungssystemen richten, wird der Betriebsrat zukünftig gegebenenfalls in Erfahrung bringen müssen, nach welchem Tarifvertrag diese vorzunehmen sind.

Auch in Angelegenheiten der sozialen Mitbestimmung nach § 87 Abs. 1

BetrVG muss der Betriebsrat wegen des Tarifvorbehalts auf die tarifliche Situation im Betrieb achten: Besteht eine Regelung des maßgeblichen Gegenstandes auch nur in einem von mehreren Tarifwerken, so steht diese einer Regelung auf der Betriebsebene auch für die Andersorganisierten und Außenseiter entgegen. Oft handelt es sich bei den maßgeblichen Tarifregelungen um so genannte Betriebsnormen. Betriebsnormen sind Regelungen, deren Anwendung logisch zwingend nicht auf die jeweiligen Gewerkschaftsmitglieder beschränkt werden kann (z.B. Regelungen zu Betriebsferien an Tagen, die vor einem Feiertag liegen). Diese gelten gemäß § 3 Abs. 2 TVG für alle Mitarbeiter.

Würde man allerdings voneinander abweichende Betriebsnormen aus den Tarifverträgen zweier Gewerkschaften nebeneinander im Betrieb auf alle Mitarbeiter anwenden, entstünden unauflösliche Widersprüche. Denn anders als bei einer Tarifpluralität würde dies dazu führen, dass auf ein und dasselbe Arbeitsverhältnis die Regelungen gleich zweier Tarifverträge Anwendung finden – ein Fall der so genannten Tarifkonkurrenz. Dieser Fall wird weiterhin so aufgelöst, dass nur der für den Betrieb nach den vorstehend genannten Kriterien speziellere Tarifvertrag zur Geltung kommt. Im Zweifel ist dies derjenige, der den gesamten Betrieb erfasst.

Arbeitgeber führen vor allem diese Umstände immer wieder als Grund für die Ablehnung der Tarifpluralität ins Feld. Dabei übersehen sie jedoch gerne, dass sie es oft selbst waren, die in der Vergangenheit die Geltung mehrerer Tarifverträge im Betrieb

nicht nach dem Grundsatz der Tarifeinheit.

Seine bisherige Rechtsprechung zur Tarifpluralität hat das Bundesarbeitsgericht damit ausdrücklich aufgegeben. Der von der Rechtsprechung geschaffene Ordnungsgrundsatz der Tarifeinheit im Betrieb soll die gesetzlich in § 3 TVG (Tarifvertragsgesetz) geregelte Tarifbindung der Gewerkschaftsmitglieder nicht mehr für den verdrängten Tarifvertrag aushebeln.

herbeigeführt haben – beispielsweise durch eine tarifliche Differenzierung zwischen der „Altbelegschaft“ und neuen Arbeitnehmern mit meist geringerem Tarifniveau. Dabei entstehen im Grunde die gleichen praktischen Schwierigkeiten wie bei einer Tarifpluralität aufgrund mehrerer Gewerkschaften im Betrieb.

Sind mehrere Gewerkschaften im Betrieb vertreten, dann wird dies auf Dauer auch auf die Zusammensetzung des Betriebsrats Auswirkungen haben. Für eine effektive, an den Arbeitnehmerinteressen orientierte Arbeit des Betriebsrats wird es daher von besonderer Bedeutung sein, die damit einhergehenden Interessenskonflikte zwischen den Gewerkschaften rechtzeitig zu erkennen und aus der Arbeit des Betriebsrats herauszuhalten, dessen Zuständigkeit eine andere als die der Gewerkschaften ist und der den Anspruch haben sollte, die Interessen der Arbeitnehmer ohne Ansehung ihrer Gewerkschaftszugehörigkeit geschlossen zu vertreten.

Entgegen der von manchen Juristen an die Wand gemalten Horrorszenarien dürften die Auswirkungen der Rechtsprechungsänderung des Bundesarbeitsgerichts in der betrieblichen Praxis überschaubar bleiben, zumal Tarifpluralität im Betrieb kein völlig neues und alleine von den Spartengewerkschaften abhängiges Thema ist. Als Betriebsrat eines Betriebs, in dem – aus welchem Grund auch immer – unterschiedliche Tarifwerke gelten, ist man gut beraten, sich mit beiden Tarifsystemen vertraut zu machen und die Frage nach ihrer jeweiligen Anwendbarkeit im Auge zu behalten.

*David Schäfer ist Rechtsanwalt
in Bremen, www.kanzlei-wv.de*