

## Vielfalt in der Einheit - Rechtsprechungsänderung des Bundesarbeitsgerichts zum Grundsatz der Tarifeinheit

<p><b>Problemstellung</b></p>	<p>In einem Betrieb kann es zu verschiedenen Formen des Nebeneinanders von Tarifverträgen kommen. Überschneiden sich die Regelungsbereiche, ohne dass es zu einer Ergänzung der Tarifverträge kommt, wird dies als Tarifkonkurrenz bezeichnet (z.B. Nebeneinander von Verbands- und Firmentarifvertrag). Tarifpluralität liegt vor, wenn ein Arbeitgeber an mehrere Tarifverträge, die mit unterschiedlichen Gewerkschaften für Arbeitsverhältnisse derselben Art geschlossen wurden, gebunden ist (z.B. aufgrund Verbandsmitgliedschaft und Allgemeinverbindlichkeitserklärung).</p> <p>Bislang hat die Rechtsprechung die sich ergebende Konkurrenz in beiden Konstellationen nach dem Grundsatz der Tarifeinheit aufgelöst. Als Kollisionsregel gilt danach das Prinzip der Sachnähe und Spezialität. Es setzt sich derjenige Tarifvertrag durch, der dem Betrieb räumlich, betrieblich, fachlich und persönlich am nächsten steht und in der Folge den Erfordernissen und Eigenarten des Betriebes am ehesten gerecht wird. Begründet wurde dies u.a. mit einem Verweis auf Praktikabilitätsgründe (ein Betrieb – ein Tarifvertrag).</p> <p>Die Lösung von Fällen der Tarifpluralität durch die Rechtsprechung nach dem Grundsatz der Tarifeinheit wurde bereits seit langem kritisiert, u.a. mit Verweis auf die grundrechtsgeschützte Koalitionsfreiheit. Dieser Kritik ist das BAG nun gefolgt.</p>
<p><b>Beschluss des Bundesarbeitsgerichts vom 27. Januar 2010, Az.: 4 AZR 549/08 (A)</b></p>	<p>Der Kläger war angestellter Arzt im Krankenhaus der Beklagten. Er ist Mitglied im Marburger Bund. Die Beklagte ist Mitglied in der Vereinigung der Kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA). Bis zum 30. September 2005 galt für beide Parteien aufgrund jeweiliger Mitgliedschaft in den Tarifparteien der BAT unmittelbar und zwingend; Marburger Bund und ver.di hatten auf Arbeitnehmerseite eine Tarifgemeinschaft gebildet.</p> <p>Am 1. Oktober 2005 löste der TVöD (VKA) den BAT aufgrund Vertragsschluss zwischen ver.di und VKA ab; der Marburger Bund hatte jedoch zuvor die Tarifgemeinschaft beendet. Zwischen Marburger Bund und VKA kam es erst mit Wirkung zum 1. August 2006 zur Ablösung des BAT in Folge eines separaten Tarifvertragsabschlusses (TV-Ärzte). Der Kläger machte für Oktober 2005 Ansprüche auf Urlaubsaufschlag nach den Vorschriften des BAT geltend.</p> <p>Unter Bezug auf die bisherige Rechtsprechung zur Anwendung des Grundsatzes der Tarifeinheit auf Fälle der Tarifpluralität hätte das BAG die Klage abweisen können, da eine Verdrängung des BAT durch den TVöD (VKA) als für den gesamten Betrieb spezielleren Tarifvertrag angenom-</p>

	<p>men werden konnte.</p> <p>Der 4. Senat des BAG hat jedoch bereits mit Beschluss vom 27. Januar 2010 angekündigt, diese Rechtsprechung aufgeben zu wollen. Zwischen den Arbeitsvertragsparteien finde der Tarifvertrag unmittelbar und zwingend Anwendung, an den beide aufgrund beiderseitiger Mitgliedschaft in den tarifschließenden Koalitionen gebunden seien. Eine gesetzliche Regelung zur Verdrängung dieser gegenseitigen Tarifbindung oder eine zur Rechtsfortbildung berechtigte Lücke im Tarifvertragsgesetz bestehe nicht. Ergebe sich die Tarifpluralität zudem durch jeweilige Tarifbindung, könne diese aufgrund des Grundrechtsschutz (Art. 9 Abs. 3 GG) nicht einfach unter Berufung auf den Grundsatz der Tarifeinheit zwangsweise aufgelöst werden. Auswirkungen der Tarifpluralität auf andere Rechtsbereiche (z.B. Arbeitskampfrecht) seien in diesen zu lösen.</p> <p>Da der 10. Senat bislang abweichend entschieden hatte, hat der 4. Senat bei diesem angefragt, ob er seine Rechtsprechung beibehalten wolle. Nach dem Beschluss des 10. Senats (s.u.) kann der 4. Senat nun endgültig entscheiden.</p>
<p><b>Bundesarbeitsgericht, Beschluss vom 23. Juni 2010, Az.: 10 AS 3/10</b></p>	<p>Der 10. Senat des BAG hat sich nunmehr mit Beschluss vom 23. Juni 2010 der Ansicht des 4. Senats angeschlossen. Damit wird fortan die Tarifpluralität in einem Betrieb nicht mehr über den Grundsatz der Tarifeinheit aufgelöst, sondern jeder Tarifvertrag kommt jeweils im Verhältnis der originär tarifgebundenen Arbeitsvertragsparteien zur Anwendung.</p>
<p><b>Praktische Hinweise</b></p>	<p>Welche Auswirkungen die geschilderte Rechtsprechungsänderung im jeweiligen Betrieb hat, hängt von der jeweiligen Tarifbindung des Arbeitgebers ab. Besteht bislang nur ein Tarifvertrag mit einer einzelnen Gewerkschaft, ist Aufmerksamkeit insbesondere bezüglich neuer Gewerkschaften im Unternehmen und im Falle eines Verbandswechsels geboten. Bestehen mehrere Tarifbindungen ergeben sich darüber hinaus direkt Konsequenzen. Die Tarifverträge sind nun entsprechend der Gewerkschaftszugehörigkeit des einzelnen Arbeitnehmers umzusetzen; ein Berufen auf den „spezielleren“ Tarifvertrag ist weder durch die Gewerkschaften noch durch den Arbeitgeber möglich. Besteht Unklarheit über die Tarifbindung des Arbeitnehmers, kann der Arbeitgeber tarifliche Leistungen bis zur Aufklärung durch den Arbeitnehmer zurückhalten.</p> <p>Die Ausgestaltung von Verweisungsklauseln auf Tarifverträge in Arbeitsverträgen ist mit noch mehr Bedacht vorzunehmen, da etwa ein Verweis auf „die jeweils im Betrieb geltenden Tarifverträge“ bei einem späteren Nebeneinander mehrerer Tarifverträge intransparent und infolge dessen unwirksam werden könnte. Der Arbeitnehmer hätte infolge dessen gute Chancen, die Anwendbarkeit des für ihn günstigsten Tarifwerks durchzusetzen. Im Verhältnis des originär Anwendung findenden Tarifvertrages und des durch Inbezugnahme wirkenden findet im Übrigen das Günstigkeitsprinzip Anwendung.</p>

	Abzuwarten bleibt ferner, ob nun vermehrt Arbeitskämpfe „grassieren“ werden. Ebenso, ob und – wenn ja – wie der Gesetzgeber reagieren wird. DGB und BDA haben bereits eine Initiative zur gesetzlichen Regelung des bislang praktizierten Grundsatzes der Tarifeinheit gestartet.
<b>Ansprechpartner</b>	<b>Dr. Henning Reitz</b> ( <a href="mailto:h.reitz@justem.de">h.reitz@justem.de</a> ) <b>Christoph Frieling, LL.M.</b> ( <a href="mailto:c.frieling@justem.de">c.frieling@justem.de</a> ) <a href="http://www.justem.de">www.justem.de</a>