

Arbeitsrecht

(Nr. 09/2010)

Vierter Senat beabsichtigt Änderung der Rechtsprechung zur Tarifeinheit

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) beabsichtigt Rechtsprechung zum Grundsatz der Tarifeinheit anders zu entscheiden:

Der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts beabsichtigt, seine Rechtsprechung zum Grundsatz der Tarifeinheit zu ändern, und hat deshalb nach § 45 Abs. 3 Satz 1 ArbGG eine Divergenzfrage an den Zehnten Senat des Bundesarbeitsgerichts gerichtet. Nach Auffassung des Vierten Senats gelten für ein Arbeitsverhältnis, dessen Parteien nach § 3 Abs. 1 TVG an einen Tarifvertrag gebunden sind, die Rechtsnormen dieses Tarifvertrages, die den Inhalt, den Abschluss und die Beendigung von Arbeitsverhältnissen ordnen, zwingend und unmittelbar nach § 4 Abs. 1 TVG. Sie können auch dann nicht nach dem Grundsatz der Tarifeinheit verdrängt werden, wenn der Arbeitgeber durch seine Mitgliedschaft in einem tarifschließenden Arbeitgeberverband zugleich an einen mit einer anderen Gewerkschaft für Arbeitsverhältnisse derselben Art geschlossenen Tarifvertrag unmittelbar gebunden ist.

Der Kläger war im Krankenhaus der Beklagten als Arzt beschäftigt und verlangt für den Monat Oktober 2005 einen Urlaubsaufschlag nach den Bestimmungen des Bundesangestellten-Tarifvertrages (BAT). Er ist Mitglied des Marburger Bundes. Die Beklagte ist Mitglied im Kommunalen Arbeitgeberverband, der Mitglied in der Vereinigung der Kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) ist. Bis zum 30. September 2005 galt für die Parteien aufgrund ihrer jeweiligen Mitgliedschaften der Bundesangestellten-Tarifvertrag (BAT) nach den Bestimmungen

des Tarifvertragsgesetzes unmittelbar und zwingend. Der BAT war zuletzt auf Arbeitgeberseite von der VKA, auf Arbeitnehmerseite sowohl von der Gewerkschaft ver.di als auch vom Marburger Bund, vertreten durch die Gewerkschaft ver.di, geschlossen worden. Der am 1. Oktober 2005 in Kraft getretene Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) wurde von der VKA und ua. von der Gewerkschaft ver.di, nicht aber vom Marburger Bund geschlossen. Das beklagte Krankenhaus war daher ab dem 1. Oktober 2005 sowohl an den zwischen dem Marburger Bund und der VKA noch weiterhin geltenden BAT als auch an den TVöD unmittelbar tarifgebunden. Der vom Marburger Bund mit der VKA geschlossene Tarifvertrag für Ärztinnen und Ärzte an kommunalen Krankenhäusern (TV-Ärzte) trat erst zum 1. August 2006 in Kraft. Die Beklagte verweigerte die Zahlung des Urlaubsaufschlags nach dem BAT, weil der für die Mitglieder des Marburger Bundes auch noch nach dem 1. Oktober 2005 geltende BAT nach dem Grundsatz der sogenannten Tarifeinheit ab diesem Zeitpunkt vom TVöD als speziellerem Tarifvertrag verdrängt worden sei.

Nach der bisherigen Rechtsprechung des Vierten Senats kam der Grundsatz der Tarifeinheit auch dann zum Tragen, wenn ein Betrieb vom Geltungsbereich mehrerer Tarifverträge erfasst wurde, die von verschiedenen Gewerkschaften geschlossen worden waren und an die der Arbeitgeber deshalb gebunden war, weil er Mitglied im tarifschließenden Arbeitgeberverband oder selbst Tarifvertragspartei war, während demgegenüber für den jeweiligen Arbeitnehmer je nach Gewerkschaftsmitgliedschaft nur einer der beiden Tarifverträge Anwendung fand (Tarifpluralität). Nach dem Grundsatz der Tarifeinheit sollte eine solche Tarifpluralität im Falle einer unmittelbaren Tarifbindung des Arbeitgebers an verschiedene Tarifverträge dahin aufgelöst werden, dass der speziellere Tarifvertrag den anderen Tarifvertrag im Betrieb verdrängt.

Der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts beabsichtigt, seine Rechtsprechung zur sogenannten Tarifeinheit für die vorliegende Fallgestaltung zu ändern. Die Rechtsnormen des BAT gelten im Arbeitsverhältnis der Parteien aufgrund der beiderseiti-

gen Mitgliedschaft in den tarifschließenden Koalitionen unmittelbar und zwingend nach § 3 Abs. 1, § 4 Abs. 1 TVG. Deshalb kann der Kläger einen Urlaubsaufschlag nach den Bestimmungen des BAT verlangen. Eine gesetzlich angeordnete Regelung für die Verdrängung dieser durch das Tarifvertragsgesetz vorgesehenen Geltung besteht ebenso wenig wie eine zur Rechtsfortbildung berechtigende Lücke im Tarifvertragsgesetz angenommen werden kann. Die Verdrängung eines geltenden Tarifvertrages nach dem Grundsatz der Tarifeinheit in den Fällen einer durch Mitgliedschaft oder durch die Stellung als Tarifvertragspartei begründeten Tarifpluralität ist zudem mit dem Grundrecht der Koalitionsfreiheit nach Art. 9 Abs. 3 GG nicht zu vereinbaren. Schließlich lässt sich die zwangsweise Auflösung der verfassungsrechtlich vorgesehenen Tarifpluralität auch nicht mit möglichen Auswirkungen auf andere Rechtsbereiche rechtfertigen. Die aus einer Tarifpluralität möglicherweise erwachsenden Folgen zB für Arbeitskämpfe sind im Bereich des Arbeitskampfrechts zu lösen; entsprechendes gilt für das Betriebsverfassungsrecht.

Der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts ist im vorliegenden Rechtsstreit an einer abschließenden Entscheidung gehindert, weil er in dieser entscheidungserheblichen Rechtsfrage von der bisherigen Rechtsauffassung des Zehnten Senats des Bundesarbeitsgerichts abweichen möchte. Er hat daher entsprechend den Vorschriften des Arbeitsgerichtsgesetzes beim Zehnten Senat angefragt, ob dieser an seiner Rechtsauffassung festhält. Nach Auffassung des Senats bestand für eine Grundsatzvorlage an den Großen Senat des Bundesarbeitsgerichts nach § 45 Abs. 4 ArbGG dagegen kein hinreichender Anlass.

Beschluss des Bundesarbeitsgerichts vom 27. Januar 2010

Aktenzeichen: 4 AZR 549/08 (A) -

Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg - Kammern Mannheim - Urteil vom 22. Januar 2008 - 14 Sa 87/07 -

veröffentlicht: Pressemitteilung BAG - Nr. 9/10

10.02.2010