



Johannes A. Höft

Betriebliche Tarifpluralität

Eine Analyse zu den Folgen
betrieblicher Tarifpluralität
mit Lösungsvorschlägen unter Einschluss
rechtsvergleichender Betrachtungen

A. Einleitung

Am 23. Juni 2010 verkündete der 10. Senat des Bundesarbeitsgerichts einen Beschluss,¹ der bezüglich seiner Aussage und Wirkung für das deutsche Kollektivarbeitsrecht durchaus als revolutionär bezeichnet werden darf. Der Ansicht des 4. Senats,² formuliert in seiner Divergenzanfrage vom 27. Januar des selben Jahres folgend, beschieden die Richter, der Grundsatz der Tarifeinheit bei Tarifpluralität könne nicht aufrecht erhalten werden. Damit nahm das BAG von seiner über 57 Jahre gefestigten Rechtsprechung Abstand, wonach in einem Betrieb immer nur ein Tarifvertrag zur Anwendung kommen konnte. Mit dieser Entscheidung entspricht das BAG der in weiten Teilen der arbeitsrechtlichen Literatur seit längerem vorgebrachten Forderung nach einer Liberalisierung betrieblicher Tarifpluralitäten und zeichnet gleichzeitig die in vielen Betrieben bereits seit einigen Jahren gelebte Praxis des Tarifpluralismus nach.³

I. Die neue Rechtsprechung des BAG

Anlass des Verfahrens war die Klage eines Krankenhausarztes. Dieser war Mitglied der Gewerkschaft Marburger Bund, während sein Arbeitgeber im Kommunalen Arbeitgeberverband organisiert war, welcher wiederum Mitglied in der Vereinigung Kommunaler Arbeitgeberverbände (VKA) ist. Während zwischen Marburger Bund und VKA der Bundesangestellten- Tarifvertrag (BAT) vereinbart war, galt zwischen der Gewerkschaft ver.di und der VKA der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD). Der Arzt beehrte die Zahlung einer tariflichen Urlaubszulage und berief sich hierzu auf den zwischen Marburger Bund und VKA geschlossenen BAT, welcher für ihn kraft beiderseitiger Tarifgebundenheit anzuwenden sei. Der Arbeitgeber hielt diesem Vorbringen entgegen, dass in dem Krankenhaus in dem der Kläger beschäftigt sei, nur ein Tarifvertrag zur Anwendung gelangen könne. Der BAT werde nach dem Grundsatz der Tarifeinheit bei Tarifpluralität verdrängt, die betrieblichen Arbeitsverhältnisse richteten sich mithin auch für die Mitglieder des Marburger Bundes ausschließlich nach dem spezielleren TVöD.

1 BAG 23.6.2010, 10 AS 2/10, AP TVG § 3 Nr. 47.

2 BAG 27.1.2010, 4 AZR 549/08, NZA 2010, 645.

3 So auch Tarifpluralität/*Preis/Thüsing*, S. 17.

Sowohl das ArbG Karlsruhe⁴ als auch das LAG Baden- Württemberg⁵ hatten im Sinne des Klägers entschieden, das beklagte Krankenhaus wusste jedoch die gefestigte Rechtsprechung des BAG auf seiner Seite. In der Revisionsinstanz rückte das BAG nun jedoch von seiner über 57 Jahre bestehenden Sichtweise ab und gab dem Kläger ebenfalls Recht. Der Grundsatz der Tarifeinheit bei Tarifpluralität, wonach in einem Betrieb immer nur ein Tarifvertrag zur Anwendung kommen konnte, sei nicht aufrecht zu erhalten. Vielmehr sei im Gegenteil davon auszugehen, dass die Normen eines jeden Tarifvertrages, welcher kraft beiderseitiger Tarifbindung zwingende Wirkung entfalte, nebeneinander zur Anwendung gelangen könnten. Zwar könne nur ein Tarifvertrag im jeweiligen Arbeitsverhältnis gelten, innerhalb eines Betriebs seien Tarifpluralitäten jedoch hinzunehmen.

II. Gang der Untersuchung

Anspruch dieser Arbeit ist es, die aus der Liberalisierung betrieblicher Tarifpluralitäten resultierenden Problemstellungen zu identifizieren, und Lösungsvorschläge hierfür anzubieten.⁶ Dabei ist zu differenzieren, wo ein Tätigwerden des Gesetzgebers notwendig erscheint, in welchen Fällen die Arbeitsgerichte eigenständig Lösungen vollziehen können und inwieweit die Anwendung bereits existierender Rechtsinstitute ausreicht, um betriebliche Tarifpluralitäten handhabbar zu machen.

Hierzu wird zunächst ein Überblick über die Diskussion bezüglich des für und wider einer Tarifpluralität gegeben in dessen Rahmen die einzelnen Argumente dargestellt und auf ihre Stichhaltigkeit hin überprüft werden, um danach die einzelnen Problemstellungen konkret zu benennen und sie einer praktikablen Lösung zuzuführen.

Im Anschluss richtet sich der Blick auf die Arbeitsrechtsordnungen Englands und Österreichs und die Frage, wie sich der dortige Umgang mit betrieblichen Tarifpluralitäten vollzieht. Abschließend wird untersucht, ob es möglich ist, die in diesen Tarifsystemen praktizierten Verfahren und Mechanismen auf das deutsche Arbeitsrecht zu übertragen und so hierzulande zu einer Lösungsfindung nach ausländischem Vorbild zu gelangen.

4 13.7.2007, 1 Ca 173/06 n.v.

5 26.2.2008, 14 Sa 91/07 (juris).

6 Greiner, S. 258, sieht das deutsche Tarifrecht auf die aus Tarif- und Gewerkschaftspluralität erwachsenden Kollisionsfälle „nur unzureichend vorbereitet“.