



# Grundsatz der Tarifeinheit wird aufgegeben

DAS BAG KÜNDIGT DIE ÄNDERUNG SEINER LANGJÄHRIGEN RECHTSPRECHUNG AN

ARBEITSRECHT: BRIEFING NR. 34

Das Bundesarbeitsgericht hat angekündigt, seine Rechtsprechung zum Grundsatz der Tarifeinheit aufzugeben. Die Bundesregierung prüft zurzeit, ob eine gesetzliche Festschreibung des Grundsatzes der Tarifeinheit im Tarifvertragsgesetz möglich ist. Bis dahin stellt sich die Frage, welche Auswirkungen die Rechtsprechungsänderung auf die Praxis hat und welche Reaktionsmöglichkeiten bestehen.

## Grundsatz der Tarifeinheit

Nach dem vom Bundesarbeitsgericht entwickelten Grundsatz der Tarifeinheit galt bislang: ein Betrieb – ein Tarifvertrag. War ein Arbeitgeber an mehrere Tarifverträge gebunden (Tarifpluralität) oder fanden auf ein Arbeitsverhältnis verschiedene Tarifverträge Anwendung (Tarifkonkurrenz), erfolgte eine Auflösung des Konflikts nach dem sogenannten »Spezialitätsprinzip«. Hiernach fand allein der räumlich, betrieblich, fachlich und persönlich dem Betrieb am nächsten stehende Tarifvertrag Anwendung. Das Bundesarbeitsgericht sah in dem Grundsatz der Tarifeinheit ein allgemeines Rechtsprinzip, das aus Gründen der Rechtssicherheit geboten sei, da nur die Beschränkung auf ein Tarifwerk eine praktisch handhabbare Regelung der Arbeitsbedingungen ermögliche.

Die Prägung der deutschen Gewerkschaftslandschaft durch die im Deutschen Gewerkschaftsbund (DGB) organisierten, nach Branchen geordneten Gewerkschaften (Industrieverbandsprinzip) führte ohnehin dazu, dass Überschneidungen im Anwendungsbereich der Tarifverträge lange Zeit die Ausnahme waren. Bereits seit einiger Zeit zeichnet sich jedoch ein Paradigmenwechsel in der Tariflandschaft ab. Es bilden sich vermehrt Spezial- oder Spartengewerkschaften, deren Zuständigkeit sich auf kleine, aber funktional entscheidende Gruppen von Beschäftigten konzentriert und die sich durch besonders effiziente Streikmöglichkeiten auszeichnen. Bekannte Beispiele sind die Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer und die Pilotenvereinigung Cockpit. Im Zuge dieser Entwicklung haben sich auch die Auseinandersetzungen um den Grundsatz der Tarifeinheit verschärft.

## Rechtsprechungsänderung des BAG

In einem Anfragebeschluss an den 10. Senat vom 27. Januar 2010 (4 AZR 549/08) kündigte der 4. Senat eine Aufgabe der Rechtsprechung zur Tarifeinheit bei Tarifpluralität an und legte ausführlich die Gründe für die beabsichtigte Rechtsprechungsänderung dar. Mit Beschluss vom 23. Juni 2010 (10 AS 2/10 und 10 AS 3/10) hat sich der 10. Senat dieser Rechtsauffassung angeschlossen. In Kürze wird nun die eigentliche Revisionsentscheidung des 4. Senats erwartet.

## Reaktionen

Die ersten Vorschläge zur Kodifikation der Tarifeinheit liegen bereits vor. Eine gemeinsame Initiative von BDA und DGB sieht vor, dass bei Überschneidungen im Anwendungsbereich der Tarifvertrag anwendbar sein soll, an den die Mehrzahl der Gewerkschaftsmitglieder im Betrieb gebunden ist (Grundsatz der Repräsentativität). Für die Laufzeit dieses Tarifvertrages soll auch für konkurrierende Gewerkschaften die Friedenspflicht gelten. Auch die Bundesregierung hat signalisiert, dass eine gesetzliche Festschreibung des Grundsatzes der Tarifeinheit geprüft werde. Eine Gesetzesinitiative wird sich aller Wahrscheinlichkeit nach ebenfalls am Grundsatz der Repräsentativität orientieren, da der Gesetzgeber mit der Regelung in § 7 Abs. 2 AEntG bereits signalisiert hat, dass er auf diesem Wege eine Lösung von Konkurrenzfragen unterschiedlicher Tarifverträge für möglich hält. Unklar ist bislang, ob eine Änderung des Tarifvertragsgesetzes genügt oder eine Verfassungsänderung des Art. 9 Abs. 3

GG erforderlich ist. Für den 7. September plant das Bundesministerium für Arbeit und Soziales eine groß angelegte Diskussionsveranstaltung zum Thema Tarifeinheit, in deren Rahmen den unmittelbar Beteiligten und Betroffenen Gelegenheit zur Stellungnahme gegeben werden soll.

## Auswirkungen auf die Praxis

Spartengewerkschaften agieren bislang vorwiegend in der Daseinsvorsorge (Transport- und Gesundheitssektor), daher hat die Rechtsprechungsänderung auf viele Unternehmen unmittelbar keine Auswirkungen. Eine Ausweitung dieses Gewerkschaftstyps wird zwar erwartet, dafür bedarf es allerdings Berufsgruppierungen mit einem entsprechenden Potenzial (Funktionseliten). Entsprechende Ansätze zeichnen sich bereits bei der Berufsfeuerwehr und dem Pflegepersonal ab; Bereiche wie Wartung, Qualitätsendkontrolle oder IT-Support könnten folgen. Unterschiedlich sind die Prognosen für andere Tätigkeitsbereiche. Jedenfalls kurzfristig dürfte hier aber nicht mit einer substantiellen Änderung der Tariflandschaft zu rechnen sein, wie ohnehin die Entwicklung von Spartengewerkschaften nicht »über Nacht« erfolgen wird.

Unternehmen, in deren Bereichen Spartengewerkschaften existieren, müssen sich darauf einstellen, in Zukunft in kürzeren Abständen mit Tarifverhandlungen der verschiedenen Gewerkschaften – und damit im Zweifel auch mit einer erhöhten Anzahl von Arbeitskämpfen – konfrontiert zu werden. Umsetzungsschwierigkeiten mit den konkurrierenden Tarifwerken im betrieblichen Alltag werden erwartet, etwa bei der Koordination verschiedener Wochenarbeitszeiten und Urlaubsansprüche. Daher richten sich Appelle an die Gewerkschaften, Tarifinhalte abzustimmen, Tarifergebnisse anderer Gewerkschaften zu übernehmen oder jedenfalls die Laufzeiten der Tarifverträge zu synchronisieren, um ein zeitgleiches Ende der Friedenspflicht zu erreichen.

Betroffene Unternehmen haben einstweilen nur wenige Möglichkeiten, auf die momentane Situation zu reagieren. Dazu können gehören:

- Eine Anpassung arbeitsvertraglicher Bezugnahme-klauseln. Konkret kann es sich empfehlen, die Formulierung dahingehend zu ändern, dass bei Geltung mehrerer Tarifverträge der speziellere Anwendung findet.

- Kommt es zu einer gesetzlichen Kodifikation der Tarifeinheit im Sinne des Grundsatzes der Repräsentativität ist zu überlegen, »Funktionseliten« rechtlich und/oder organisatorisch in Unternehmensbereiche zu integrieren, die in die Zuständigkeit einer anderen als der Spartengewerkschaft fallen. Auf diesem Wege kann die Bindung an ein einheitliches Tarifwerk erreicht werden und eventuell sich entwickelnde Spartengewerkschaften wären an die Friedenspflicht gebunden.

Für Ihre Beratung im Zusammenhang mit den dargestellten Änderungen stehen Ihnen in unseren deutschen Büros folgende Ansprechpartner zur Verfügung:

DÜSSELDORF  
Prof. Dr. Heinz Josef Willemsen  
T +49 211 49 79 0  
E heinzjosef.willemsen@freshfields.com

Dr. Thomas Müller-Bonanni  
T +49 211 49 79 0  
E thomas.mueller-bonanni@freshfields.com

FRANKFURT AM MAIN  
Dr. Jochen Lessmann  
T +49 69 27 30 80  
E jochen.lessmann@freshfields.com

Dr. Ulrike Schweibert  
T +49 69 27 30 80  
E ulrike.schweibert@freshfields.com

HAMBURG  
Dr. Klaus-Stefan Hohenstatt  
T +49 40 36 90 60  
E ks.hohenstatt@freshfields.com

Dr. Boris Dzida  
T +49 40 36 90 60  
E boris.dzida@freshfields.com

KÖLN  
Dr. Elmar Schnitker  
T +49 221 20 50 70  
E elmar.schnitker@freshfields.com

Dr. René Döring  
T +49 221 20 50 70  
E rene.doering@freshfields.com

Freshfields Bruckhaus Deringer LLP ist eine Limited Liability Partnership mit Sitz in London, registriert in England und Wales unter der Registernummer OC334789. Freshfields Bruckhaus Deringer LLP unterliegt den Bestimmungen der Solicitors Regulation Authority. Weitere regulatorische Informationen finden Sie im Internet unter [www.freshfields.com/support/legalnotice](http://www.freshfields.com/support/legalnotice). Die Bezeichnung „Partner“ bezieht sich auf einen Gesellschafter der Freshfields Bruckhaus Deringer LLP bzw. der mit ihr verbundenen Kanzleien und Gesellschaften oder auf einen ihrer Consultants oder Mitarbeiter mit vergleichbarer Position und Qualifikation.

Diese Informationen sind nicht als umfassende Darstellung gedacht und können eine individuelle Rechtsberatung nicht ersetzen.

© Freshfields Bruckhaus Deringer LLP 2010  
[www.freshfieldsbruckhausderinger.com](http://www.freshfieldsbruckhausderinger.com)