

3. Landestagung Mecklenburg-Vorpommern des Deutschen Arbeitsgerichtsverbandes e. V. am 28. Oktober 2010 in Stralsund

Begrüßung durch den Tagungsleiter und Präsidenten des Landesarbeitsgerichts Mecklenburg-Vorpommern Alfried Kampen

Kampen eröffnete die Veranstaltung um 10:00 Uhr im Mehrzwecksaal des OZEANEUMS Stralsund. Er begrüßte die ca. 120 Tagungsteilnehmer und brachte seine Freude zum Ausdruck, dass Präsidentin *Edith Gräfl* und die anderen Entscheidungsträger seinem Vorschlag gefolgt seien, die Tagung im Konferenzbereich des OZEANEUMS in der Hansestadt Stralsund durchzuführen. Das OZEANEUM sei im Mai 2010 im finnischen Tampere zu Europas Museum des Jahres gekürt worden. Der „European Museum of the Year Award“ gelte als Museums-Oscar.

Für ihre Bereitschaft, ein Grußwort zu sprechen, dankte *Kampen* Herrn *Baukorn* vom Justizministerium des Landes Mecklenburg-Vorpommern und dem Oberbürgermeister der Hansestadt Stralsund *Dr. Alexander Badrow*.

Grußworte

Herr *Baukorn* überbrachte anstelle des aus persönlichen Gründen verhinderten Abteilungsleiters im Justizministerium des Landes Mecklenburg-Vorpommern *Dr. Hansjörg Schmutzler* die Grüße der Landesregierung, vor allem der Justizministerin *Uta-Maria Kuder*. Er informierte dann insbesondere über die Mediation im arbeitsgerichtlichen Verfahren in Mecklenburg-Vorpommern.

Oberbürgermeister *Dr. Alexander Badrow* hieß die Tagungsteilnehmer im Namen der Hansestadt Stralsund herzlich willkommen. Zahlreiche sehenswerte Gebäude im Stadtkern und viele Details in der Stadtentwicklung seien dafür verantwortlich, dass die historischen Altstädte Stralsund und Wismar in die Welterbeliste der UNESCO aufgenommen worden seien. Stralsund habe Altes bewahrt, aber auch Neues gewagt. Die aufgrund ihrer Lage auch als Tor zur Insel Rügen bezeichnete Hansestadt sei eines der vier Oberzentren in Mecklenburg-Vorpommern und besonders stolz auf das OZEANEUM. Auf dessen Bedeutung für Stralsund ging Oberbürgermeister *Badrow* anschließend näher ein.

Vortrag von Prof. Dr. Jörg Benedict, Universität Rostock, zum Thema: „Vertragsfreiheit und der Maßstab der AGB-Kontrolle im Arbeitsrecht“

Benedict wies im ersten Teil seines Power-Point-Vortrags zunächst auf den Wegfall der Bereichsausnahme zum 1. Januar 2002 und dazu ergangene Stellungnahmen hin. Prinzipiell stehe nunmehr jede Klausel im Arbeitsvertrag auf dem Prüfstand. Anschließend ging *Benedict* näher auf den rechtstheoretischen Ausgangspunkt der Rechtsgestaltung ein und befasste sich dann mit dem adäquaten Maßstab der AGB-Kontrolle.

Den zweiten Teil seines Vortrags stellte *Benedict* unter die Überschrift „Die legislatorische Verunsicherung“. Anhand von Fällen verdeutlichte er die Problematik von Versetzungs- und Schriftformklauseln sowie der Vereinbarung von Arbeit auf Abruf. *Benedict* vertrat dabei die Auffassung, der Wegfall der Bereichsausnahme sei weder europarechtlich geboten noch sachlich gerechtfertigt.

Der dritte Teil des Vortrags befasste sich mit der judikatorischen Aufgabe. Dabei ging *Benedict* vor allem auf den Sinn und die Entwicklung der AGB-Kontrolle sowie die Verantwortung der Arbeitsgerichte ein.

Als Fazit und Ausblick hielt *Benedict* fest:

„Allein so gewiss es ist, dass eine Privatrechtsordnung, welche den freien Willen entthronte, ihrem heiligsten Berufe untreu würde, so selbstverständlich ist es auch, dass kein Privatrecht, das nicht das soziale Chaos heraufbeschwören will, sich der Aufgabe entziehen kann, dem freien Spiel der Einzelwillen in der Erzeugung von Rechtsverhältnissen Schranken zu setzen.“
(*Otto von Gierke, Die soziale Aufgabe des Privatrechts, 1889*)

Kampen dankte dem Referenten für den interessanten, mit Beifall aufgenommenen Power-Point-Vortrag, an den sich eine rege Aussprache anschloss. Die wesentlichen Aussagen *Benedicts* sind auf der Homepage des Deutschen Arbeitsgerichtsbandes e. V. (www.arbeitsgerichtsverband.de/Tagungsberichte) ungekürzt veröffentlicht.

Gegen 12:00 Uhr entließ *Kampen* die Tagungsteilnehmer in die Mittagspause.

Podiumsdiskussion: „Rechtsprechung zur Tarifeinheit - Folgen und rechtspolitische Forderungen“

Nach der Mittagspause wurde die Tagung gegen 13:30 Uhr mit einer Podiumsdiskussion zum Thema „Rechtsprechung zur Tarifeinheit - Folgen und rechtspolitische Forderungen“ fortgesetzt. Unter der Moderation des Ehrenpräsidenten des Deutschen Arbeitsgerichtsverbandes *Prof. Dr. Dres. h. c. Peter Hanau* nahmen an dieser Diskussion teil: *Prof. Klaus Bepler*, Vorsitzender Richter am Bundesarbeitsgericht, Erfurt, *Prof. Dr. Richard Giesen*, Ludwig-Maximilians-Universität München, *Prof. Dr. Otto Ernst Kempen*, Europäische Akademie der Arbeit in der Universität Frankfurt am Main, und *Prof. Dr. Hartmut Oetker*, Christian-Albrechts-Universität zu Kiel.

Giesen wies zunächst darauf hin, dass Tarifpluralitäten herkömmlich in der Weise aufgelöst worden seien, dass gleiche Arbeitsverhältnisse in einem Betrieb grundsätzlich nur durch einen Tarifvertrag geregelt werden hätten können. Es habe gegolten: „Ein Betrieb, ein Tarif“. Welcher dies gewesen sei, habe sich aus dem Spezialitätsprinzip ergeben. Verdrängte Tarifverträge hätten keine Anwendung gefunden. Nach neuer Rechtsprechung des BAG sei das Prinzip der Tarifeinheit obsolet. Nun könnten im Betrieb auch bei sich überschneidenden Geltungsbereichen unterschiedliche Tarifverträge zur Anwendung kommen. Welche das seien, richte sich nach der Gewerkschaftsmitgliedschaft des Arbeitnehmers. Die per Richterspruch eingeführte Möglichkeit, verschiedene Tarifverträge auf gleiche Arbeitsverhältnisse anzuwenden, habe zunächst den Reiz der Vielfalt auf ihrer Seite. Aber die Konsequenzen reichten weiter. Gewerkschaften von „Funktionseliten“ wie Lokführern, Betriebsfeuerwehrleuten, Vorfeldoperatoren und Ingenieuren könnten nun ohne die Last rechtlicher Bedenken Arbeitskämpfe führen. Entsprechende Anreize ergäben sich auch für Hard- und Softwarespezialisten, Kraftwerksfahrer, Telekommunikationstechniker und sonstige Beschäftigte, die wegen betriebswichtiger Spezialisierung nicht kurzfristig ersetzbar seien. Sie könnten mittels wenig aufwendiger Arbeitsniederlegung große Schäden anrichten und somit hohes Druckpotential entfalten. Dieses wirke zu Ungunsten derjenigen Belegschaftsteile, die mangels enger Spezialisierung keinen Funktionselitestatus hätten. Arbeitskämpfe würden auf diese Weise zu Verteilungskämpfen zwischen Arbeitnehmern. Das Ergebnis sei eine Zersplitterung der Belegschaften. Verbunden mit der Vervielfachung von Arbeitskämpfen sei außerdem der

Verlust von Kampfparität, weil ein Betrieb jeweils eine Reihe von Arbeitskämpfen zu gewärtigen habe. Es sei unklar, ob Arbeitnehmer, die vom Arbeitskampf betroffen seien, aber am Ergebnis nicht partizipierten, Entgeltansprüche hätten. Soweit man ihnen Entgelt zugestehe, ergäben sich erhebliche Beeinträchtigungen des Arbeitgebers. Soweit man dies ablehne, müssten die betreffenden Arbeitnehmer die Last eines Arbeitskamps tragen, den sie nicht gewollt hätten und von dem sie nicht profitierten. Die Arbeitsagentur habe die damit verbundenen Lasten per Kurzarbeitergeld mitzutragen.

Nach Ansicht von *Giesen* haben BDA und DGB mit dem Vorschlag, die Tarifeinheit gesetzlich zu regeln, dem Kernargument der neuen Rechtsprechung Rechnung getragen, wonach das Prinzip der Tarifeinheit im Tarifvertragsgesetz nicht normiert sei. Die vorgeschlagene Regelung schreibe das Prinzip der Tarifeinheit ausdrücklich fest und bestimme den im Kollisionsfall gültigen Tarifvertrag nach dem Repräsentativitätsprinzip, also danach, welche tarifschließende Gewerkschaft über eine Mehrheit der im Betrieb tätigen Arbeitnehmer verfüge. Anders als beim Spezialitätsprinzip der früheren Rechtsprechung folge daraus für die Tarifverdrängung eine breitere Rechtfertigungsgrundlage, weil man dem in Art. 9 Abs. 3 GG angelegten Gedanken der Bündelung von Arbeitnehmerinteressen eher gerecht werde. Zudem ordne die Regelung eine Friedenspflicht auch insofern an, als konkurrierende nachrangige Tarifverträge betroffen seien.

Allerdings bewirke der Vorschlag, dass ein durch die Minderheitsgewerkschaft geschlossener Tarifvertrag im Überschneidungsbereich nicht angewandt werde. Das gehe zulasten der Minderheitsgewerkschaft und ihrer Mitglieder, wobei aber kein fremder Tarifvertrag aufoktroiiert werde. Die Nichtanwendbarkeit von Tarifverträgen sei häufig. So verweigere das BAG mit Billigung des BVerfG Gewerkschaften mit geringer Durchsetzungsmacht die Tariffähigkeit, also die Möglichkeit des Abschlusses gültiger Tarifverträge. Anfang der 50er Jahre habe die Arbeitsgerichtsbarkeit einem Arbeitgeberverband die Tariffähigkeit abgesprochen, weil dieser nicht nach dem Industrieverbandsprinzip organisiert gewesen sei, sondern „gemischtfachlich“. Das BVerfG habe das gebilligt. Gemischtfachliche Verbände brächten die Gefahr eines völligen „Tarifwirrwarrs“. Die Nichtanwendbarerklärung von Tarifverträgen finde sich ferner im Fall der Verdrängung tarifautonom geschlossener Tarifverträge durch allgemeinverbindliche Tarifverträge. Das BVerfG habe die tarifverdrängende Geltungsanordnung von Tarifverträgen nach § 1 Abs. 3a AEntG a. F. (heute § 8 Abs. 2

AEntG) für verfassungsgemäß erklärt. Bisher habe es keine Fälle gegeben, in denen das BVerfG die gesetzlich bewirkte oder mittelbar veranlasste Verdrängung tarifautonom geschlossener Tarifverträge durch andere Tarifverträge missbilligt habe.

Zur verfassungsrechtlichen Zulässigkeit des BDA/DGB-Vorschlags meinte *Giesen*, unter Zugrundelegung der BVerfG-Rechtsprechung sei in dem Regelungsvorschlag von DGB und BDA eine reine Ausgestaltung der Koalitionsfreiheit zu sehen. Es liege weder ein Eingriff in das individuelle Grundrecht der Mitglieder von Minderheitsgewerkschaften noch ein Eingriff in das kollektive Grundrecht der betreffenden Gewerkschaften vor. Die Koalitionsfreiheit habe nach Auffassung des BVerfG die Funktion, die strukturelle Unterlegenheit des Arbeitnehmers gegenüber dem Arbeitgeber auszugleichen. Der Gesetzgeber müsse hierzu ein System zur Verfügung stellen, innerhalb dessen den Koalitionen eine eigenständige Regelung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen ermöglicht werde. Die vorgeschlagene Kodifizierung der Tarifeinheit genüge diesen Anforderungen. Sie diene dazu, ein freiheitliches System autonomer Aushandlung und Gestaltung von Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen bereitzustellen. Das Prinzip der Tarifeinheit garantiere die Bündelung von Arbeitnehmerinteressen in der Weise, dass bei Überschneidung der Geltungsbereiche mehrerer Tarifverträge nur einer für anwendbar erklärt werde. Wenn der Tarifvertrag für vorrangig erklärt werde, der die Mehrheit der Arbeitnehmer repräsentiere, diene dies einer effizienten und widerspruchsfreien Wahrnehmung von Arbeitnehmerinteressen. Selbst wenn eine Beschränkung der Tarifautonomie angenommen würde, wäre diese im Interesse eines funktionsfähigen Tarifvertragssystems gerechtfertigt. Der Gesetzesvorschlag zur Tarifeinheit diene dazu, der Eskalation von Arbeitskämpfen und der Zersplitterung von Belegschaftsinteressen vorzubeugen. Hinzu kämen weitere Zwecke wie der Schutz der Arbeitskämpfparität, die Verhinderung einer unangemessenen Belastung von Arbeitnehmern oder Arbeitgebern mit Arbeitskämpfrisiken sowie eine damit verbundene Entlastung der Sozialkassen sowie des gesamten Wirtschaftslebens.

Giesen war der Auffassung, dass auch die Verhältnismäßigkeit gewahrt sei. Die vorgeschlagene Neuregelung sei geeignet, den verfolgten befriedenden Effekt zu erreichen. Bezüglich der mit der neuen Tarifpluralität verbundenen Eskalationstendenzen greife eine besondere gesetzgeberische Einschätzungsprärogative. Auch die Erforderlichkeit des - hier unterstellten - Eingriffs in die Tarifautonomie sei gegeben. Es stünden keine anderen, weniger einschneidenden Regulierungsmittel zur Verfü-

gung, um der befürchteten Eskalation der kollektiven Beziehung zu begegnen. Das gelte insbesondere für die Vorschläge zur Synchronisierung der Geltungsdauer unterschiedlicher Tarifverträge, zur Pflicht zu gemeinsamen Tarifverhandlungen, zu Urabstimmungserfordernissen, zum Schlichtungszwang, zur Zwangsschlichtung und zur Arbeitskampfreulierung. Sie bewirkten entweder keine Entschärfung der bestehenden Eskalationsgefahr oder beschränkten die Betätigungsmöglichkeiten der Koalitionen in höherem Maße als der Regelungsvorschlag zur Tarifeinheit. Mit Blick auf die angestrebten Regelungsziele sei auch die Verhältnismäßigkeit im engeren Sinne gewahrt.

Kempen wies zunächst darauf hin, dass die Präsidentin des BAG *Ingrid Schmidt* in einem Zeitungsinterview bereits im Juni 2010 die Auffassung vertreten habe, beim Vorschlag von BDA und DGB zur gesetzlichen Regelung der Tarifeinheit gehe es nicht um die Ausgestaltung der Tarifautonomie, sondern um einen Eingriff in die Koalitionsfreiheit. Demgegenüber habe der frühere Präsident des BVerfG *Prof. Dr. Dres. h. c. Hans-Jürgen Papier* Anfang September 2010 in einer verfassungsrechtlichen Stellungnahme festgehalten: „Es geht bei den in Rede stehenden gesetzlichen Normierungen nicht um Eingriffe in das Freiheits- oder Abwehrrecht von Koalitionen oder Koalitionsmitgliedern, sondern um eine gesetzliche Ausgestaltung des Tarifvertragssystems als einer positiv gesetzlichen Ordnung. Eine solche ist jedenfalls dem Grunde nach unerlässlich, damit dem Grundrecht der Koalitionsfreiheit in seiner objektiv-rechtlichen Dimension zugleich die Institution eines gesetzlich geregelten und geschützten Tarifvertragssystems verfassungsrechtlich gewährleistet ist.“ *Kempen* teilte diese Rechtsansicht *Papiers*. Der Gesetzgeber dürfe und müsse das Verfahren der Tarifautonomie inhaltlich regeln, soweit er dies für die effektive Umsetzung der Koalitionsfreiheit für erforderlich halte. Maßstab seines Handelns müssten dabei die objektiven Inhalte des Art. 9 Abs. 3 GG sein. Sei dies der Fall, dann handle es sich um eine zulässige Ausgestaltung der Tarifautonomie.

Kempen warf die Frage nach den objektiv-rechtlichen Inhalten des Art. 9 Abs.3 GG als Rahmen seiner „Ausgestaltung“ auf. Der Verfassungstext nenne nur den Zweck der Koalitionsfreiheit, welcher ausdrücklich auf die „Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen“ durch die Koalitionen ziele. Hierin läge zunächst eine objektive, das heißt verfassungswörtlich vorgegebene Funktionsbestimmung des Koalitionsgrundrechts. Das zentrale Instrument dieser Regelung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen sei der Tarifvertrag. Deshalb sei die Tarifauto-

nomie ein wesentlicher Bestandteil des Art. 9 Abs. 3 GG. Sie diene nach der völlig unbestrittenen Auffassung des BVerfG dazu, die strukturelle Unterlegenheit der einzelnen Arbeitnehmer beim Abschluss von Arbeitsverträgen durch kollektives Handeln auszugleichen und damit ein annähernd gleichgewichtiges Aushandeln der Löhne und Arbeitsbedingungen zu ermöglichen.

Nach Ansicht *Kempens* kann es ohne die entsprechende Durchsetzungsfähigkeit einer Gewerkschaft nicht zu dem angestrebten sozialen Interessenausgleich kommen. Deshalb sei die Streikfreiheit die unerlässliche objektive Voraussetzung einer sozial funktionierenden Tarifautonomie. Der Druck auf die Arbeitgeberseite müsse auch realistisch und nicht nur theoretisch sein. Die auf eine glaubwürdige Streikbereitschaft gestützte Durchsetzungsfähigkeit einer Gewerkschaft sei folglich der objektiv erste Pfeiler der Tarifautonomie des Grundgesetzes.

Kempen wies darauf hin, dass auch das zum Verfassungsgrundsatz erhobene Sozialstaatsprinzip schädliche Auswirkungen schrankenloser Freiheit verhindern solle. Auch der Sozialstaat sehe es als seine Aufgabe an, die Ausnutzung der Arbeitskraft zu unwürdigen Bedingungen und zu unzureichendem Lohn zu unterbinden. Damit bestehe eine Konkurrenz zwischen dem sozialstaatlichen Gesetzgeber und den Koalitionen. Die tarifvertraglichen Regelungen verdrängten in ihrem Geltungsbereich den Gesetzgeber. Nur so funktioniere die Tarifautonomie als reale Selbstbestimmung. Dieser grundrechtliche Effekt setze aber voraus, dass das rechtliche Instrumentarium der Tarifvertragsparteien dem des Gesetzgebers auch funktional gleichwertig sei. Dies sei mit der von 1918 bis heute im deutschen Tarifvertragsgesetz ausdrücklich festgelegten strikten Normwirkung tariflicher Regelungen der Fall. Die unabdingbare normative Kraft des Tarifvertrags sei der zweite objektiv-rechtliche Pfeiler der verfassungsgeschützten Tarifautonomie. Sobald im Betrieb für dieselbe Arbeitnehmergruppe und für denselben Tätigkeitsbereich unterschiedliche Tarifbestimmungen vorlägen, fehlte es an deren notwendiger Normwirkung. Diese setze gerade voraus, dass der jeweils gleiche Tatbestand auch die gleichen Rechtsfolgen auslöse und diese auch vorhersehbar seien. Gleichheit und Rechtssicherheit seien die Kernelemente der Normativität. Sie gingen verloren, wenn gleichartige Fälle abweichende Konsequenzen auslösen könnten. Damit entfielen nicht nur der gesamte normative Charakter der betreffenden Bestimmungen, sondern zugleich auch ihre Eigenschaft als zwingende Mindestarbeitsbedingungen, das heißt, sie wären insoweit keine normativen Tarifverträge. Das Prinzip der Tarifeinheit verhindere diesen

Verlust an Normwirkung im Überschneidungsbereich mehrerer Tarifverträge, indem es bestimme, dass nur einer der Tarifverträge Vorrang habe und die anderen für die Dauer seiner Geltung verdränge. Es verwirkliche damit die verfassungsrechtlich gebotene Effektivität des Tarifrechts.

Kempen vertrat die Auffassung, der BDA/DGB-Vorschlag könne die durch die Aufgabe des Grundsatzes der Spezialität entstandene Lücke wieder schließen, indem die Tarifeinheit gesetzlich geregelt werde. Die vorgeschlagene Regelung sei als Ausgestaltung des Art. 9 Abs. 3 GG verfassungsrechtlich legitimiert. Sie schütze das koalitionsrechtliche Tarif-Grundrecht der Mehrheit der Gewerkschaftsmitglieder vor der Destabilisierung durch eine Minderheit.

Da es die Normwirkung der Tarifregelungen im Überschneidungsbereich mehrerer Tarife gebiete, einem den Vorrang einzuräumen, muss nach Ansicht *Kempens* die vom vorrangigen Tarif ausgehende Friedenspflicht auch auf die konkurrierenden Organisationen ausstrahlen. Diese Rechtsfolge sei deshalb geboten, weil die streikweise Durchsetzung abweichender Tarife im Überschneidungsbereich wegen des geltenden vorrangigen Mehrheitstarifs nicht in Kraft treten könnte. Die vorgesehene Ausdehnung der Friedenspflicht auf konkurrierende Gewerkschaften diene zudem dem grundrechtlichen Schutz der kollektiven Koalitionsfreiheit der Mehrheitsgewerkschaft. Diese wäre durch ihre eigene tarifrechtliche Vorrangstellung tarifpolitisch bestandsgefährdet, wenn ihre Mitglieder während der Friedenspflicht zu einer streikenden Minderheitsgewerkschaft abwandern könnten, um für sich entsprechende Veränderungen durch Streikbeteiligung zu erreichen.

Bepler erinnerte zunächst daran, dass der Erste Senat des BAG im Jahre 1957 ohne normative Absicherung und ohne erkennbare verfassungsrechtliche Kontrollüberlegungen den Grundsatz der Tarifeinheit als ordnungspolitische Leitlinie geschaffen habe. Es sei damals dem Vernehmen nach darum gegangen, im Ruhrgebiet aufkommende kleine radikale Arbeitnehmerorganisationen nicht weiter gegenüber der Einheitsgewerkschaft an Bedeutung gewinnen zu lassen. Dies habe durch den Rechtssatz erreicht werden sollen, dass in einem Betrieb für eine Art von Arbeitsverhältnissen von Rechts wegen immer nur ein tarifliches Regelwerk maßgebend sein sollte. Hätten zwei Tarifwerke wegen doppelter Tarifgebundenheit des Arbeitgebers Geltung beansprucht, während im einzelnen Arbeitsverhältnis je nach Tarifgebundenheit des Arbeitnehmers an sich entweder für den einen oder für den anderen Tarifvertrag die Voraussetzung einer normativen Geltung vorgelegen hätte,

habe gleichwohl nur einer und zwar in aller Regel der für den betreffenden Betrieb besser passende gelten sollen.

Nach einer vereinzelt dastehenden Entscheidung im Jahre 1978 sei es Ende der achtziger/Anfang der neunziger Jahre zu einer Folge von fünf Urteilen gekommen, in denen diese Rechtsprechung zum sog. Grundsatz der Tarifeinheit aus Gründen der Rechtssicherheit und Praktikabilität bestätigt worden sei. Dabei sei auch die Konsequenz gezogen worden, dass den an sich an den verdrängten Tarifvertrag gebundenen Arbeitnehmern nicht einmal die Mindestarbeitsbedingungen aus dem verdrängenden Tarifvertrag zugestanden worden seien. Vielmehr habe auf die Arbeitsverhältnisse dieser Arbeitnehmer kein Tarifvertrag Anwendung gefunden. In der Folgezeit sei der Grundsatz der Tarifeinheit kontinuierlich zurückgedrängt worden. Dies sei etwa aufgrund der Erkenntnis geschehen, dass es nach einem Betriebsübergang auf einen anders tarifgebundenen Erwerber oder im Nachwirkungszeitraum zu nicht aufgelösten Tarifpluralitäten kommen könne, die nicht aufzulösen seien, weil eine ablösende andere tarifliche Abmachung nur in Betracht komme, wenn auch der Arbeitnehmer an das neue Tarifrecht gebunden sei. Für die Arbeitnehmer, bei denen das nicht der Fall sei, gälten die bisherigen tariflichen Rechte und Pflichten weiter. Nur bei den anderen sei das neue Tarifrecht maßgeblich. Daneben sei auch die Feststellung bedeutsam gewesen, dass ein aufgrund individualvertraglicher Abmachung geltender Tarifvertrag eben nur als einfaches Vertragsrecht gelte und im Verhältnis zu einem normativ wirkenden Tarifvertrag nicht nach der Zeitkollisionsregel weichen müsse, sondern sich gegebenenfalls nach dem Günstigkeitsprinzip durchsetze. Aufgrund dessen sei es nicht selten zu der Notwendigkeit gekommen, in demselben Betrieb mehrere Tarifverträge in gleichartigen Arbeitsverhältnissen anwenden zu müssen.

Nach Ansicht *Bepfers* lag nicht nur aufgrund dieser Rechtsprechungsentwicklung eine Änderung der Rechtsprechung zum sog. Grundsatz der Tarifeinheit nicht völlig fern. Nach einem Anfragebeschluss des Vierten Senats und der Mitteilung des Zehnten Senats, an dieser Rechtsprechung im Umfang der Anfrage ebenfalls nicht mehr festhalten zu wollen, sei dann auch der Grundsatz der Tarifeinheit teilweise aufgegeben worden. Für aufgrund beiderseitiger Verbandsmitgliedschaft normativ geltende Abschluss-, Inhalts- und Beendigungsnormen von Tarifverträgen seien etwa entstandene Tarifpluralitäten nicht aufzulösen. Sie blieben bestehen. Ärzte im Kreis-krankenhaus X, die dem Marburger Bund angehörten, könnten tarifvertragsrechtlich

Rechte aus dem TV-Ärzte/VKA geltend machen, Ärzte, die bei ver.di organisiert seien, hätten die Rechte, die ihnen der TVöD-K einräume.

Bepler wies auf eine Äußerung des Bundesvorsitzenden des Deutschen Gewerkschaftsbundes *Michael Sommer* hin. Dieser habe sich in einem Interview unter der Überschrift „Das Bundesarbeitsgericht hat uns einen großen Strich durch die Rechnung gemacht“ jüngst in einer Zeitschrift mit dem schönen Titel „Karriere im Recht“ zur Entscheidung des Vierten Senats vom 7. Juli 2010 zu Wort gemeldet. *Sommer* habe gemeint, der Vorwurf, den der DGB dem Marburger Bund und vergleichbaren Gruppierungen mache, sei, dass von dort aus um der eigenen Partikularinteressen willen zulasten der Schwächeren „abgesahnt“ werde. Der DGB setze dagegen auf die Solidarität aller Arbeitnehmergruppen. Mit dem Urteil zur Tarifpluralität fördere das BAG die Entsolidarisierung innerhalb der Arbeitnehmerschaft „gezielt“. *Bepler* schloss nicht völlig aus, dass der Vorsitzende des Deutschen Gewerkschaftsbundes *Michael Sommer* die Aufgabe eines obersten Bundesgerichts allzu gestalterisch-politisch und in einer die Realität nicht völlig abbildenden Weise sieht. Was Arbeitsrichter, wie alle anderen Richter auch, relativ gezielt machten, sei der Versuch einer loyalen, buchstaben- und sinngemäßen Umsetzung des vom demokratisch legitimierten einfachen Gesetzgeber und vom Verfassungsgeber vorgegebenen Regelwerks.

Ähnlich verwirrend wie das, was *Michael Sommer* ausgeführt habe, sei auch der gelegentlich verbreitete Eindruck, es sei schon seit Jahren ein Herzensanliegen der Richterinnen und Richter, die in Sachen Tarifeinheit erkannt hätten, diesen Grundsatz ein für alle Mal zu eliminieren. *Bepler* versicherte, dass kein Hungerstreik von vier Richterinnen und Richtern zu erwarten sei, die in der Berliner Wilhelmstraße an Laternenpfählen gekettet so ein Gesetz zur Reanimation dieses Grundsatzes zu verhindern versuchten. Das Urteil vom 7. Juli 2010 sei keine Herzens-, sondern eine Gesetzes- und Verfassungsangelegenheit. § 4 Abs. 1 TVG knüpfe, wie ein Vergleich mit § 3 Abs. 2 TVG zweifelsfrei zeige, an die Geltungsbedingungen im einzelnen Arbeitsverhältnis an. Es gebe hier für die Tarifgeltung von Inhaltsnormen keinen Betriebsbezug. Das Freiheitsrecht der positiven Koalitionsfreiheit lasse es nicht zu, einer Organisation, die alle Voraussetzungen für die Tariffähigkeit mitbringe und unter deren kollektiven Schutz sich Arbeitnehmer bewusst und gewollt begeben hätten, jeden Ertrag ihrer für eine Tarifgeltung von Gesetzes wegen ausreichenden koaliti-

onsgemäßen Betätigung zu nehmen, nur weil eine andere Koalition sich für dieselbe Art von Arbeitsverhältnissen in gleicher Weise betätigt habe.

Beppler stellte klar, dass der Vierte Senat entsprechend seinem Anfragebeschluss und der hierauf beschränkten Zustimmung des Zehnten Senats nicht entschieden habe, wie sich die Rechtslage bei Betriebsnormen und betriebsverfassungrechtlichen Bestimmungen darstelle, die verschiedene Gewerkschaften mit demselben Arbeitgeber oder Arbeitgeberverband abgeschlossen hätten. Nicht entschieden sei auch, wie bei Tarifverträgen über gemeinsame Einrichtungen zu verfahren sei und ob und gegebenenfalls wie Tarifpluralitäten unter Beteiligung allgemeinverbindlicher Tarifverträge aufzulösen seien.

Zusammenfassend hielt *Beppler* fest, mit dem Urteil des Vierten Senats vom 7. Juli 2010 hätten sich nicht einige Richterinnen und Richter oder das Bundesarbeitsgericht als Ganzes wieder einmal etwas juristisch Neues ausgedacht, dessen gefährliche Folgen man nun rechtspolitisch beseitigen müsse. Es gehe nicht um irgendetwas juristisch Neues, sondern um eine veränderte tatsächliche Lage, die neue Verbandspluralität außerhalb des „regulierten“ DGB, das Auftreten neuer eigenständiger, gelegentlich störend selbstbewusster Grundrechtsträger, auf die die Rechtsprechung wie geschehen reagieren habe müssen, weil sich Alternativen nicht gestellt hätten und eine Rechtfertigung für den im Grundsatz der Tarifeinheit liegenden Eingriff in die positive Koalitionsfreiheit nicht zu erkennen gewesen sei. Die aktuelle Diskussion sei in der Sache keine Tarifrechts-, sondern eine Arbeitskammerrechtsdiskussion. *Beppler* hob hervor, Tarifpluralität und Gewerkschaftskonkurrenz seien für ihn keine erstrebenswerten Ziele, sondern seien bis auf Weiteres von Rechts wegen geboten. Er habe es noch nicht aufgegeben, auf eine tarifautonom herbeigeführte Tarifeinheit zu hoffen, die den von ihm geteilten Zielen einer ausgleichenden, zwischen Stärkeren und Schwächeren angemessen verteilenden Tarifpolitik gerecht werden könne.

An die Podiumsdiskussion schloss sich eine rege Aussprache mit dem Plenum an. Gegen 15:30 Uhr schloss Tagungsleiter *Kampen* mit dem Dank an alle Podiumsteilnehmer die 3. Landestagung Mecklenburg-Vorpommern.