

Bericht über die Regionaltagung des Deutschen Arbeitsgerichtsverbands vom 24.11.2011

Die diesjährige Regionaltagung des Deutschen Arbeitsgerichtsverbands Landesverband Rheinland-Pfalz e.V. fand am 24.11.2011 in Edenkoben/Südpfalz statt.

Der Präsident des Landesarbeitsgerichts Rheinland-Pfalz, Herr *Dr. Norbert Schwab*, begrüßte in der gut besuchten Elli-Schreiber-Halle der Sportschule des Südwestdeutschen Fußballverbandes e.V. regional tätige Fachanwälte für Arbeitsrecht, Vertreter der Arbeitgeberverbände und der Gewerkschaften, ehrenamtliche Richterinnen und Richter des Landes Rheinland-Pfalz sowie die nahezu geschlossen anwesende rheinland-pfälzische Berufsrichterschaft der Arbeitsgerichte und des Landesarbeitsgerichts. Die Vorsitzende des Deutschen Arbeitsgerichtsverbandes e.V. , Frau VRBAG *Edith Gräfl*, sowie der rheinland-pfälzischen Ministers der Justiz und für Verbraucherschutz, Herr Staatsminister *Jochen Hartloff*, hätten die Tagung gerne mit Ihrer Anwesenheit bereichert. Dies war ihnen aus terminlichen Gründen leider nicht möglich, sie ließen durch Herrn Präsidenten *Dr. Schwab* jedoch herzliche Grüße an die Teilnehmer ausrichten.

Ein besonderer Gruß galt dem Referenten der Tagung, Herrn Richter am Bundesarbeitsgericht *Dr. Jürgen Treber* sowie dem Bürgermeister der Stadt Edenkoben Herrn *Werner Kastner*.

Seinen besonderen Dank sprach Herr Präsident *Dr. Schwab* den mit der Organisation der Tagung Betrauten, Herrn Justizrat *Rheinhard Matissek* - Vorsitzender des rheinland-pfälzischen Anwaltsverbands im deutschen Anwaltsverein e.V.- , Herrn *Roland Oechsle*,- DGB Rechtschutz GmbH -, Herrn *Niklas Benrath* - Landesvereinigung rheinland-pfälzischer Unternehmerverbände e.V.- sowie Herrn *Klaus Beckerle*, dem Geschäftsführer des kommunalen Arbeitgeberverbandes Rheinland-Pfalz e.V. aus.

Im Anschluss hieß Herr Bürgermeister *Kastner* die Teilnehmerinnen und Teilnehmer im Namen der Stadt Edenkoben herzlich willkommen und stellte ihnen den Ort der Tagung näher vor. Unter den Schlagwörtern „Wein, Wald, Kultur“ ist die Stadt Edenkoben, eine der größten Weinanbaugemeinden Deutschlands, ein beliebtes Ziel von Touristen und Weinkennern. Die Stadt ist zudem Standort überregional bekannter Arbeitgeber wie der Tenneco AG und der Biffar GmbH & Co. KG sowie überregional bedeutsamer Schulen wie der Fachhochschule für Finanzen/Landesfinanzschule des Landes Rheinland-Pfalz und der gastgebenden Sportschule des Südwestdeutschen Fußballverbandes e.V.

Im Mittelpunkt der Regionaltagung stand der Vortrag des Referenten *Dr. Jürgen Treber* über die Rechtsprechung des 4. Senats des Bundesarbeitsgerichts unter dem Titel „Tarifgeltung und Tarifierung“.

Einleitend erläuterte Herr *Dr. Treber* seine Einschätzung, die in der Öffentlichkeit als Paukenschlag empfundene Entscheidung des 4. Senats zum Grundsatz der Tarifeinheit (Beschl. v. 27.01.2010 – 4 AZR 549/08 (A)) habe keinen Koalitionswettbewerb entfacht, dieser sei vielmehr bereits durch die Arbeitskämpfe von Spartengewerkschaften in den vorangegangenen Jahren in Gang gesetzt worden. Allgemein sei diese Entwicklung Ausdruck eines Rückgangs der Tarifbindung, er erkenne aber keine Krise des Tarifsystems. Man sehe sich einer zunehmenden Zahl von Haustarifverträgen sowie einer vielfachen Verwendung von Verweisungstechniken in Arbeitsverträgen gegenüber. Diese Entwicklung habe mehrere grundlegende Entscheidungen des 4. Senats erfordert, die er im Folgenden vorstellte:

Hinsichtlich des Umfangs der *Tarifgeltung* seien grundlegende Fragen zu behandeln gewesen im Zusammenhang mit arbeitgeberseitigen Verbandsaustritten bzw. der Begründung von OT-Mitgliedschaften und den sich anschließenden Folgeproblemen der Reichweite bzw. Begrenzung der tariflichen Nachbindung nach § 3 Abs. 3 TVG bzw. der tariflichen Nachwirkung nach § 4 Abs. 5 TVG. In mehreren Entscheidungen habe sich der 4. Senat mit so genannten „Blitzaustritten“ bzw. „Blitzwechseln“ in eine OT-Mitgliedschaft während laufender Vertragsverhandlungen oder laufender Fristen zur Annahme von Verhandlungsergebnissen beschäftigt. Der 4. Senat hat die Zulässigkeit solcher Wechsel auch ohne Einhaltung von Mindestfristen vor dem Hintergrund der Anforderungen des Art. 9 Abs. 3 GG grundsätzlich bestätigt, soweit diese transparent erfolgen (vgl. hierzu die Entscheidung 4 AZR 419/07 v. 04.06.2008; weitere Entscheidungen zu dieser Thematik: 4 AZR 419/07; 4 AZR 111/08; 4 AZR 346/08; 4 AZR 457/09). Die sich aus einem Statuswechsel des Arbeitgebers ergebende Problematik der Reichweite der Nachbindung gem. § 3 Abs. 3 TVG hat der 4. Senat in zwei grundlegenden Entscheidungen (4 AZR 261/08 und 4 AZR 424/09) behandelt. Der 4. Senat hat hierzu festgestellt, dass die Nachbindung an einen Tarifvertrag mit jeder Änderung der durch den betreffenden Tarifvertrag normierten materiellen Rechtslage ende. Hingegen kommt es nicht auf den Zeitpunkt des ersten Kündigungstermins der Tarifvertragsparteien an. Das Verstreichenlassen dieser Frist durch die Tarifvertragsparteien sei auch nicht grundsätzlich als rechtsmissbräuchlich gegenüber den ausgetretenen Mitgliedern zu werten. Mit Änderung der materiellen Rechtslage beginne folglich der Zeitraum der Nachwirkung gem. § 4 Abs. 5 TVG. Dieser könne erst bei absehbarer Beendigung des Tarifvertrags mit der Vereinbarung einer Neuregelung, welche erkennbar auf die Ablösung der bestehenden Tarifregelung unter Verhinderung der Nachwirkung abziele, beendet werden.

Im Bereich der *Tarifanwendung* erläuterte Herr *Dr. Treber* eine Entscheidung des 4. Senats zu arbeitsvertraglichen Bezugnahmeklauseln und ihrer Geltung nach einem Betriebsübergang gem. § 613 a BGB. Gelten tarifvertragliche Regelungen für ein Arbeitsverhältnis vor einem Betriebsübergang kraft arbeitsvertraglicher Vereinbarung, bleibt für deren Ablösung nach § 613 a Abs. 1 S. 3 BGB kein Raum, da die in Bezug genommenen Tarifregelungen Teil des Arbeitsvertrags werden und als nunmehr

fortgeltende individualvertragliche Rechte und Pflichten gem. § 613 a Abs. 1 S. 1 BGB auch den Erwerber binden. Ist die Bezugnahmeklausel als Gleichstellungsabrede auszulegen, folgt hieraus keine Gleichstellung des betroffenen Arbeitnehmers mit einem Gewerkschaftsmitglied, sondern der Arbeitnehmer ist lediglich so zu stellen, als wäre er an den konkret in Bezug genommenen Tarifvertrag gebunden. Sofern der Wortlaut der Abrede nicht auf eine sogenannte große dynamische Verweisung schließen lässt, endet daher mit dem Wegfall der arbeitgeberseitigen Tarifgebundenheit durch den Betriebsübergang auch die vertraglich vereinbarte Dynamik. Die Regelung gilt dann statisch weiter.

In der anschließenden von Herrn Präsidenten *Dr. Schwab* moderierten Diskussion wurden weitere Fragen des Tarifrechts vertieft.

Bei dem sich anschließenden gemeinsamen Buffet mit festen und flüssigen rheinland-pfälzischen Köstlichkeiten konnten weitere Themen besprochen und Kontakte vertieft werden.

Carolin Maatje, Richterin beim Arbeitsgericht Ludwigshafen