



Tarifpluralität und ihre Folgen

Mitbestimmung bei unterschiedlichen Tarifverträgen im Betrieb

Das Bundesarbeitsgericht hat im letzten Jahr seine Rechtsprechung zur Tarifeinheit aufgegeben. Bis dahin galt der Grundsatz: Ein Betrieb = ein Tarifvertrag. Nunmehr können für verschiedene Arbeitsverhältnisse gleicher Art unterschiedliche Tarifverträge innerhalb eines Betriebes zur Anwendung kommen. Achim Thannheiser untersucht die Folgen dieser Rechtsprechung für die Mitbestimmung nach § 99 BetrVG.

Wir haben in den vergangenen Jahren erlebt, wie die Fluglotsen ihren Tarifvertrag durchsetzten, wie die Ärzte erheblich bessere Bedingungen für sich gegenüber dem Pflegepersonal in den Krankenhäusern erreichten und schließlich die Lokomotivführer uns ihre Macht demonstrieren. Erfreulich daran ist, dass es mit gemeinsamen Aktionen von Gewerkschaftsmitgliedern gelingen kann, sehr gute Tarifabschlüsse zu erzielen. Blöd ist nur, dass die anderen Beschäftigten

in den Unternehmen (z.B. das Pflegepersonal in den Krankenhäusern, die Schaffner in den Zügen) nichts davon hatten und haben. Der Grund dafür ist, dass die Idee der Solidarität aller Beschäftigten mit der Konzentration auf bestimmte Berufsgruppen verlorengeht.

Ein Beispiel aus der Praxis

Mit dem speziellen Tarifvertrag für die Ärzte entstehen noch nicht so schwierige Probleme. Denn er gilt nur für diese Berufsgruppe und für die restlichen Beschäftigten im Krankenhaus gelten eben andere Vergütungsordnungen. Schwierig wird es, wenn für eine Beschäftigtengruppe mehrere Tarifverträge parallel bestehen. Nehmen wir beispielsweise die Volksbanken. Dort gibt es einen zwischen dem Verband der Genossenschaftsbanken (AVR) und der

Gewerkschaft ver.di ausgehandelten Manteltarifvertrag (MTV) und einen seit 2006 unverändert geltenden Gehaltstarifvertrag (GTV). Daneben haben der DHV (Deutscher Handels- und Industrieangestellten-Verband) und der DBV (Deutscher Bankangestellten-Verband), die beide dem Christlichen Gewerkschaftsbund (CGB) angehören, mit dem AVR zunächst einen neuen Vergütungstarifvertrag (VTV) und im letzten Jahr auch einen veränderten MTV abgeschlossen. Damit existieren zwei Tarifvertragswerke nebeneinander.

Unterschiedliche Tarifinhalte

Die Tarifverträge sind von ihrem Inhalt her unterschiedlich. Dabei ist der eine nicht einheitlich „besser“ als der andere. Die Beschäftigten der Volksbank bekamen in den vergangenen Jahren einerseits nach dem VTV Tariferhöhun-



Achim Thannheiser
ist Rechtsanwalt und
Betriebswirt in Hannover
www.br-anwaeltle.de

gen. Der ver.di-GTV ist hingegen seit 2006 nicht mehr erhöht worden. Für die neu eingestellten Mitarbeiter außerhalb des Marktbereichs enden andererseits die Berufsjahressteigerungen im VTV früher gegenüber dem ver.di-MTV. Es gibt zwei Berufsjahresgruppen, A und B. In der Gruppe A sind bis zur Tarifgruppe 5 jeweils vier Vergütungserhöhungen gegenüber der Gruppe B gestrichen worden. Die Gruppe A gilt für Stellen, die überwiegend mit standardisierten Aufgaben befasst sind und die in ihrer Ausübung über das technische System oder über Vorlagen, Muster, Checklisten, Vorgaben sowie Anweisungen weitgehend festgelegt sind. Mittels einer freiwilligen Betriebsvereinbarung kann diese Berufsjahresregelung auch auf die vorhandenen Beschäftigten ausgedehnt werden. Es gibt noch mehr Unterschiede (z.B. unterschiedliche Flexibilisierungsmöglichkeiten des Entgelts); die genannten reichen jedoch, um das Problem zu verdeutlichen.

Das Problem des Betriebsrats

Was macht nun der Betriebsrat, wenn der Arbeitgeber einen Arbeitnehmer einstellen möchte und den VTV anwenden will und dies für den Betroffenen bedeutet, dass ein Teil der künftigen Gehaltserhöhungen über die Berufsjahresstaffelung wegfällt? In der Tarifgruppe 5 endet beispielsweise das Gehalt derzeit beim 6. Berufsjahr und 2.591 € und nicht im 11. Berufsjahr mit 3.112 €. Dies ist immerhin eine Differenz von 521 € im Monat. Kann man da nichts machen? Kommt es darauf an, welcher Gewerkschaft der Betroffene angehört? Gehen die Regelungen im jeweiligen Arbeitsvertrag vor?

Grundsatz der Mitbestimmung nach § 99 BetrVG

Der Betriebsrat bestimmt bei der Eingruppierung und bei der Umgruppierung gemäß § 99 BetrVG mit. Hierbei hat er zu prüfen, ob gegen Bestimmungen in dem anzuwendenden Tarifvertrag verstoßen wird. Sofern dies der Fall ist, ist er gemäß § 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG zum Widerspruch berechtigt.

Der Betriebsrat hat ein „Mitbestimmungsrecht“, das der Richtigkeitskontrolle der vom Arbeitgeber vorgeschlagenen Eingruppierung dient (vgl. BAG vom 15.04.1986 – 1 ABR 55/84). Ziel ist dabei, dass die Vergütungsordnung

einheitlich und gleichmäßig angewendet wird und eine innerbetriebliche Lohngerechtigkeit herrscht. Dabei ist nicht nur zu prüfen, ob ein Schema richtig angewendet wird, sondern auch, ob das richtige Schema, also der richtige Tarifvertrag, zur Anwendung gelangt (vgl. BAG vom 27.06.2000 – 1 ABR 36/99).

Der Betriebsrat könnte somit mit dem Argument widersprechen, dass der Arbeitgeber eine Tarifordnung anwendet, die nicht diejenige ist, die im Betrieb zur Anwendung kommen müsste (vgl. BAG vom 12.08.1997 – 1 ABR 13/97). Der Ansatz der innerbetrieblichen Lohngerechtigkeit stellt auf den „einschlägigen“ Tarifvertrag ab. Andererseits muss der Tarifvertrag aber auch derjenige sein, der für den Beschäftigten zutrifft. Aber bereits die Entscheidung des Arbeitgebers, nicht mehr das bisherige tarifvertragliche Eingruppierungsschema unter Einbeziehung der Berufsjahresstufen, sondern ein neues Vergütungssystem unter Veränderung der Berufsjahresstufen anzuwenden, ist eine Eingruppierungsentscheidung (vgl. BAG vom 27.06.2000 – 1 ABR 36/99).

Tarifbindung

An einen Tarifvertrag sind grundsätzlich nur die Mitglieder der vertragsschließenden Parteien gebunden (vgl. § 4 Abs. 1 TVG [Tarifvertragsgesetz]). Dies sind die Mitglieder der Gewerkschaft und die Mitglieder des Arbeitgeberverbandes, die einen Tarifvertrag abgeschlossen haben.

Möglich ist aber auch die Einbeziehung eines Tarifvertrags in einen Arbeitsvertrag. In diesem Fall bietet der Arbeitgeber an, dass die Regeln eines bestimmten Tarifvertrags in dem Arbeitsverhältnis gelten sollen. Mit ihrer Unterschrift unter den Arbeitsvertrag nehmen die Beschäftigten dieses Angebot an.

Eingruppierung von ver.di-Mitgliedern

Nehmen wir einmal an: In der Volksbank sind ver.di-Mitglieder von der Absicht des Arbeitgebers, den VTV anzuwenden, nicht betroffen. Für sie gilt weiterhin der unveränderte und ungekündigte ver.di-MTV. Seit dem Jahr

2006 ist der ver.di-GTV zwar gekündigt, „wirkt aber nach“, das heißt, er gilt ohne Einschränkungen auch noch heute.

Dies bedeutet beim Gehalt keinen Nachteil für ver.di-Mitglieder, weil sie durch die bedingungslose Zahlung der zwischenzeitlich erfolgten Tariflohnerhöhungen an alle Beschäftigten einen arbeitsvertraglichen Anspruch auf Zahlung der erhöhten Gehälter haben. Da die Volksbanken ohne jeden Vorbehalt gezahlt haben, können sie die Erhöhungen einseitig nicht mehr zurücknehmen.

Ein ver.di-Mitglied kann nicht in den Tarifvertrag einer anderen Gewerkschaft gezwungen werden – auch nicht durch einen geänderten Arbeitsvertrag! Dies würde einen Eingriff in die Koalitions-

„Tarifpluralität statt Tarifeinheit in den Betrieben ist die neue Leitlinie des Bundesarbeitsgerichts.“

onsfreiheit (vgl. Art. 9 Abs. 3 GG [Grundgesetz]) bedeuten, wonach man einer Koalition (hier: Gewerkschaft) jederzeit beitreten, aber auch fernbleiben darf. Durch die Mitgliedschaft besteht eine Bindung an die Tarifverträge der betreffenden Gewerkschaft. Der Zwang, Tarifverträge einer anderen Gewerkschaft zu akzeptieren, wäre ein Eingriff in die Koalitionsfreiheit (vgl. LAG Schleswig-Holstein vom 07.05.2008 – 6 Sa 424/07).

Auf den Zeitpunkt der Mitgliedschaft kommt es nicht an. Dies hat zur Folge, dass auch diejenigen Beschäftigten den Schutz des ver.di-MTV sowie GTV ohne Verlust der bisherigen Gehaltserhöhungen erlangen, die sich spontan für eine ver.di-Mitgliedschaft entscheiden.

Die fehlende Verdrängungsmöglichkeit durch den VTV gilt auch für Neueinstellungen, sofern der bzw. die Betroffene ver.di-Mitglied ist. Allerdings besteht dann kein Anspruch auf Gehaltserhöhungen außerhalb des ver.di-GTV – andererseits gibt es aber auch keine Verschlechterungen bei den Eingruppierungen, bei den Berufsjahressteigerungen und bei der Gehaltsflexibilisierung.

Eingruppierung von DHV/DBV-Mitgliedern

Die DHV/DBV-Mitglieder haben nur Ansprüche aus den AVR-DHV/DBV Tarifverträgen. Es liegt ein Fall der direkten Tarifbindung nach § 4 TVG vor. ►

Tarifbindung über den Arbeitsvertrag

Für Beschäftigte, die keiner Gewerkschaft angehören, kann eine Tarifbindung über einen arbeitsvertraglichen Bezug hergestellt werden. Die konkrete Bezeichnung des in Bezug genommenen Tarifvertrags kann eine Bindung bewirken. Dabei kommt es auf die reale Bindung im Unternehmen nicht an (vgl. BAG vom 29.08.2007 – 4 AZR 765/06; BAG vom 22.10.2008 – 4 AZR 784/07).

Beschäftigte ohne Tarifbindung

Wenn ein Beschäftigter weder einer Gewerkschaft angehört noch ein bestimmter Tarifvertrag im Arbeitsvertrag genannt ist, dann stellt sich die Frage, welcher Tarifvertrag Anwendung findet. Bis zur Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts im letzten Jahr galt: ein Betrieb =

heißt: Vergleich der Anzahl der tarifgebundenen Beschäftigten). Eine Initiative des DGB und der BDA zur Wiederherstellung der Tarifeinheit durch eine Änderung des TVG wird nicht weiter verfolgt, so dass eine Gesetzesänderung kaum zu erwarten ist.

Arbeit des Betriebsrats

Bei Neueinstellungen bzw. Versetzungen mit einer Änderung der Tätigkeit und damit notwendigen Eingruppierungen ist der Betriebsrat zu beteiligen. Der prüft, inwieweit die einschlägigen – betriebsüblichen – tarifvertraglichen Regelungen bei der Umsetzung der personellen Maßnahmen eingehalten werden.

Weder der Arbeitgeber noch der Betriebsrat haben das Recht, nach der Gewerkschaftszugehörigkeit der Beschäftigten zu fragen (vgl. BAG vom 25.03.1992 – 7 ABR 65/90). Auch eine Kontrolle des Arbeitsvertrags und sei-

gruppierung nach dem im Betrieb zur Anwendung kommenden Vergütungsgefüge erfolgt ist (vgl. LAG Baden-Württemberg vom 10.12.2009 – 11 TaBV 3/09).

Der Betriebsrat hat auf die Anwendung des „richtigen“ Tarifvertrags zu achten. Dies kann er nur zurückschauend tun, indem er die vorhandene Situation in dem Unternehmen betrachtet. Somit gilt für den Betriebsrat der Volksbank, dass in einer Bank, in der unter den organisierten Beschäftigten die ver.di-Mitglieder in der relativen Mehrheit sind, die Inhalte der ver.di-Tarifverträge gemäß § 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG als Prüfungsmaßstab heranzuziehen sind. Wären es die DHV/DBV-Mitglieder, so wären es deren Tarifverträge.

Es steht dem Betriebsrat nicht zu, die Betroffenen nach ihrer Gewerkschafts- bzw. Verbandszugehörigkeit zu fragen oder diese gar zu überprüfen. Er kann nur pauschal die betriebsüblichen Tarifverträge anwenden. Das sind die, die für die Mehrheit der Beschäftigten gelten. Die anonymisierten Angaben zum Organisationsgrad der jeweiligen Gewerkschaft oder des jeweiligen Berufsverbandes kann er bei den betreffenden Institutionen abfragen. Ziel ist die Lohngerechtigkeit im Betrieb und die einheitliche Anwendung der Vergütungsordnung, wie das BAG am 27.06.2000 (1 ABR 36/99) festgestellt hat.

Resümee

Tarifpluralität statt Tarifeinheit in den Betrieben ist die neue Leitlinie des Bundesarbeitsgerichts. Dadurch entstehen für die Betriebsräte bei Eingruppierungen Probleme bei der Mitbestimmung nach § 99 BetrVG hinsichtlich der anzuwendenden Vergütungsordnung. Die diversen möglichen Tarifbindungen der einzelnen Beschäftigten sind für den Betriebsrat nicht nachvollziehbar und nicht überprüfbar. Er hat „die“ im Betrieb zur Anwendung kommende Vergütungsordnung zum Maßstab seiner Richtigkeitsprüfung der Eingruppierung zu machen.

Um die richtige Vergütungsordnung zu finden, kann er nur auf die vorhandenen Beschäftigten und deren Gewerkschaftszugehörigkeit schauen. Er erhält von den Gewerkschaften und Berufsverbänden die anonymisierten Mitgliederzahlen und kann danach feststellen, welche Gruppe die Mehrheit bildet und deren Tarifvertrag bei der Prüfung anwenden. ■



ein Tarifvertrag. Nun gilt, dass im Betrieb mehrere Tarifverträge nebeneinander gelten können. Das Bundesarbeitsgericht begründet dies damit, dass das Grundrecht der Koalitionsfreiheit in Art. 9 Abs. 3 GG eine andere Sicht nicht zulasse. Die Argumente, dass dies nicht praktikabel oder schwer handhabbar sei, hätten hinter dem Grundrechtsschutz zurückzutreten (vgl. BAG vom 07.07.2010 – 4 AZR 537/08).

Bei Beschäftigten ohne Tarifbindung hat die Eingruppierung durch eine Festlegung der betriebsüblichen Entlohnung zu erfolgen. Was das konkret bedeutet, ist bisher offen. Die einen meinen, dass das Günstigkeitsprinzip anzuwenden sei und andere wollen auf die Mehrheit im Betrieb abstellen (das

ner Inhalte steht dem Betriebsrat im Rahmen des § 99 BetrVG nicht zu (vgl. BAG vom 14.12.2004 – 1 ABR 54/03). Damit fehlt ihm die Kenntnis einer im Arbeitsvertrag eventuell vorhandenen Bezugnahme Klausel.

Die Geltung einer Vergütungsordnung könnte sich auch aus einer Betriebsvereinbarung ergeben, wonach ein Tarifvertrag für die Beschäftigten anzuwenden wäre (vgl. BAG vom 12.12.2000 – 1 ABR 23/00). Sogar per betrieblicher Übung könnte eine Tarifbindung erfolgen, die zu einer Beteiligung des Betriebsrats und zur Eingruppierung verpflichtet (vgl. BAG v. 23.11.1993 – 1 ABR 34/93). Der Betriebsrat hat im Rahmen der Mitbestimmung nach § 99 BetrVG zu prüfen, ob die Ein-