

Übungsfälle zur Veranstaltung „Koalitions-, Tarifvertrags- und Arbeitskampfrecht“

Fall 3:

Die B-AG (B), ein Unternehmen der Metallindustrie mit nur einem Betrieb, war bis zu ihrem wirksamen Austritt zum 31.12.2010 Mitglied des Arbeitgeberverbandes Niedersachsenmetall. Dieser Arbeitgeberverband hatte mit der IG-Metall (IG-M) einen Entgelttarifvertrag geschlossen, der u. a. ein 13. Monatsgehalt zu Weihnachten für alle Beschäftigten vorsah. Der Tarifvertrag hatte eine Laufzeit vom 01.01.2009 bis zum 31.12.2011.

Am 01.01.2011 schloss die B mit der Christlichen Gewerkschaft Metall (CGM), welchem bei der B aber nur wenige Arbeitnehmer angehören (die meisten Arbeitnehmer der B sind Mitglieder der IG-M), einen Haustarifvertrag ab, welcher kein 13. Monatsgehalt vorsieht. Arbeitnehmer A ist bei der IG-M organisiert und verlangt zu Weihnachten 2011 die Zahlung eines 13. Monatsgehalts aus dem entsprechenden TV.

Zu Recht?

Hinweis: Die Tariffähigkeit der CGM ist zu unterstellen.

Hinweis:

Es handelt sich um eine Lösungsskizze, die nur die wesentlichen Aspekte der Lösung in strukturierter Weise enthält, nicht um eine ausformulierte Lösung. Dies wird im BK geschult.

A könnte gegen B einen Anspruch auf Zahlung eines 13. Monatsgehalts gemäß § 611 I BGB i.V.m. § 4 I 1 TVG und dem Entgelt-Verbands-TV haben.

A. Arbeitsvertrag zwischen A und B (+)

B. Auf das Arbeitsverhältnis anwendbarer Entgelt-Verbands-TV?

I. Vorliegen eines wirksamen TV (+)

II. Geltungsvoraussetzungen

1. Arbeitsverhältnis im Geltungsbereich des Entgelt-Verbands-TV

2. Tarifgebundenheit von A und B

a) Grds. beiderseitige Tarifbindung notwendig, vgl. § 4 I 1 TVG

b) A ist Mitglied der IG-M (§ 3 I TVG)

c) B war ursprünglich Mitglied des AGV (§ 3 I TVG)

d) Zwar: Austritt der B aus dem AGV zum 31.12.2010

Aber Rechtsfolge: Verlängerung der Tarifgebundenheit der B gemäß § 3 III TVG.

3. Verdrängung des Entgelt-Verbands-TV durch Tarifikollision ?

a) Vorliegen einer Tarifikollision?

aa) Wirksamer Haustarifvertrag mit der CGM

(1) Haus-TV vereinbart

(2) CGM laut Sachverhalt tariffähig

(3) Geringer Organisationsgrad?

Unerheblich. Der Arbeitgeber ist tarifrechtlich nicht verpflichtet, mit der Gewerkschaft einen Tarifvertrag abzuschließen, in der mehr Mitarbeiter organisiert sind.

Zwischenergebnis: Haus-TV wirksam.

bb) TV beansprucht für alle Arbeitsverhältnisse im Betrieb Geltung.

cc) B an Haus-TV gebunden (§ 3 I TVG).

dd) A als Mitglied der IG-M nicht gebunden.

ee) Zwischenergebnis: Somit ist B hier an zwei Entgelttarifverträge gebunden, nämlich zum einen an den alten Entgelt-Verbands-TV mit der IG-M, der kraft Nachbindung gilt (§ 3 III TVG), und an den Haus-TV mit der CGM. Dagegen sind die AN jeweils nur an einen TV gebunden.

Also besteht zwar keine Tarifkonkurrenz (= Kollision verschiedener TV im selben Arbeitsverhältnis), wohl aber Tarifpluralität (= Kollision verschiedener TV im selben Betrieb)

b) Auflösung von Tarifpluralität erforderlich?

aa) Nach früherer ständiger Rspr. wurden aus Gründen der Rechtssicherheit und Rechtsklarheit auch bloße Tarifpluralitäten nach dem Grundsatz der Tarifeinheit aufgelöst. Danach konnte in einem Betrieb nur ein Tarifvertrag gelten (genauer: bei sich überschneidenden Geltungsbereichen kann nur das Tarifwerk einer Gewerkschaft anwendbar sein, das Tarifwerk einer anderen Gewerkschaft wird verdrängt).

Auf der Grundlage dieser Auffassung setzt sich nach dem Spezialitätsprinzip der sachnähere Tarifvertrag durch. Dies ist der TV, der dem Betrieb räumlich, fachlich und persönlich am nächsten steht. Das wäre hier der Haus-TV, weil dieser den engeren Geltungsbereich gegenüber dem Entgelt-Verbands-TV besitzt und er somit den betrieblichen Belangen am ehesten gerecht wird.

Damit ist der Haus-TV anwendbar und der Entgelt-Verbands-TV tritt nach dem Grundsatz der Tarifeinheit dahinter zurück.

Eine Korrektur durch das Günstigkeitsprinzip findet nicht statt. Zwar enthält der Entgelt-Verbands-TV für die Arbeitnehmer günstigere Regelungen. § 4 III Alt. 2 TVG gilt jedoch nur für günstigere nichttarifliche Vereinbarungen und nicht für günstigere tarifliche Vereinbarungen. Ein anderes Ergebnis ließe sich auch nicht mit dem Grundsatz der Tarifeinheit in Einklang bringen.

Auf der Grundlage der Lehre von der Tarifeinheit findet auf die Arbeitsverhältnisse im Betrieb der B nur der Haustarifvertrag Anwendung, so dass A hat gegen B keinen Anspruch auf Zahlung eines 13. Monatsgehalts gemäß § 611 I BGB i.V.m. § 4 I 1 TVG und dem Entgelt-Verbands-TV hätte.

bb) Die neuere Rspr. und die ganz h. L. lehnen den Grundsatz der Tarifeinheit bei Tarifpluralität nunmehr ab.

Arg.: Das TVG ist im Hinblick auf einzelarbeitsverhältnisbezogenen Normen (anders bei betriebsbezogenen Normen) auf Tarifpluralität angelegt (§§ 3 I, 4 I TVG). Für einen Grundsatz der Tarifeinheit besteht keine hinreichende Rechtsgrundlage. Die Prinzipien der Rechtssicherheit und Rechtsklarheit können eine gesetzliche Regelung nicht außer Kraft setzen. Es besteht auch keine Regelungslücke. Schließlich würde die Anerkennung eines Grundsatzes der Tarifeinheit gegen Art. 9 III GG verstoßen, weil die Verdrängung eines an sich anwendbaren Tarifvertrages sowohl in die individuelle Koalitionsfreiheit der betroffenen Arbeitnehmer als auch in die kollektive Koalitionsfreiheit der betroffenen Gewerkschaft eingreift und es hierfür keinen rechtfertigenden Grund gibt. Insbesondere wird die Funktionsfähigkeit der Tarifautonomie durch eine Tarifpluralität im Betrieb nicht gefährdet.

Auf der Grundlage dieser - vorzugswürdigen - Ansicht wird der Entgelt-Verbands-TV nicht verdrängt, so dass A einen Anspruch auf das 13. Monatsgehalt hat.