



„Aktuelle Rechtsprechung des BAG zum Tarifrecht – Wesentliche Entscheidungen der jüngsten Zeit und Ausblick“

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat in der jüngsten Vergangenheit einige bedeutende Entscheidungen auf dem Gebiet des Tarifrechts getroffen, dessen neuartige Tendenzen auch zu Änderungen in der anwaltlichen Beratungspraxis führen dürften. Aus diesem Grund hat die Forschungsstelle Anwaltsrecht die Rechtsanwälte

Dr. Marc Steffek und
Dr. Andreas Butz

eingeladen, einen Vortrag zu den aktuellen Entwicklungen im Tarifrecht zu halten. Beide Herren sind als Fachanwälte für Arbeitsrecht in der internationalen Wirtschaftskanzlei NÖRR STIEFENHOFER LUTZ, Berlin/Düsseldorf, mit den praktischen Fragen auf dem Gebiet des Tarifrechts bestens vertraut.

Die Schwerpunkte des Vortrags bildeten die Themen: Bezugnahmeklausel (1.), Streik um Tarifsozialplan (2.), Sympathiestreik (3.), „Kleine“ Gewerkschaften (4.) sowie „Blitzaustritt“ und OT-Mitgliedschaft (5.).

1. Nach einer Einführung in die Materie stellten die Referenten aus den Themenschwerpunkten sodann die Rechtslage hinsichtlich Bezugnahmeklauseln dar. Zunächst wiesen sie daraufhin, dass in Arbeitsverträgen eine dynamische Verweisung auf den Tarifvertrag gebräuchlich sei, weil zum einen häufig Unklarheit über die Mitgliedschaft der Arbeitnehmer in der Gewerkschaft bestehe und zum anderen die Arbeitnehmer nicht in die Arme der Gewerkschaft getrieben werden sollen. Diese dynamischen Bezugnahmeklauseln waren nun Gegenstand einer bedeutsamen Rechtsprechungsänderung. Hierzu erläuterten die Referenten die

bisherige Rechtsprechung, nach der sich die Auslegung von solchen Bezugnahmeklauseln an ihrem Gleichstellungszweck zu orientieren habe: Ziel war die Gleichstellung von tarifgebundenen und nicht tarifgebundenen Arbeitnehmern (Gleichstellungsabrede). Folge dieser Auslegung war, dass die nicht tarifgebundenen Arbeitnehmer nur solange wie die tarifgebundenen Arbeitnehmer in den Genuss der dynamisch anwendbaren Tarifverträge kommen. Sobald die Tarifbindung des Arbeitgebers aufgrund eines Verbandsaustritts, eines Branchenwechsels oder eines Betriebsübergangs endete, wandelte sich die dynamische Wirkung der Bezugnahmeklausel in eine statische. Für alle Arbeitnehmer galt dann der Tarifvertrag in seiner in diesem Zeitpunkt gültigen Fassung. Mit Urteil vom 14.12.2005 (4 AZR 536/04) und 18.04.2007



(4 AZR 652/05) hat das BAG diese Rechtsprechung weitgehend aufgegeben. Von einer Gleichstellungsabrede ist für alle ab dem 1. Januar 2002 abgeschlossenen nur noch auszugehen, wenn sich der Gleichstellungszweck aus dem Wortlaut des Arbeitsvertrages oder den Begleitumständen ergibt. Ansonsten ist von einer dynamischen Weitergeltung der Tarifverträge auszugehen. Die Referenten betonten, dass diese Rechtsfolge nur durch eine präzise Formulierung der Klausel zu vermeiden sei. Eine Änderungskündigung sei aufgrund der strengen Voraussetzungen nur selten praktikabel.

2. Als Nächstes erörterten die Referenten die Zulässigkeit eines Streiks um einen Tarifsozialplan. Wegweisend war insoweit die Entscheidung des BAG vom 24.04.2007 (1 AZR 252/06), in der das BAG solche Streiks grundsätzlich für zulässig erklärt hat. Dies gelte nach Auffassung der Referenten auch für auf einzelne Arbeitgeber bezogene Streiks. Voraussetzung ist in jedem Fall, dass ein tariflich regelbares Streikziel im Zusammenhang mit einer Betriebsänderung vorliegt. Die Referenten wiesen daraufhin, dass keine inhaltliche Kontrolle der Streikforderungen durch die Gerichte erfolge. Exorbitant hohe Tarifforderungen führen also nicht per se zu einem unzulässigen Streik. Auch eine Verhandlung mit dem Betriebsrat über den Sozialplan schützt nicht vor einem Streik der Gewerkschaft. Vor dem Hintergrund dieser



Rechtsprechung stellten die Referenten verschiedene Reaktionsmöglichkeiten der Arbeitgeber dar. Insbesondere könne der Versuch unternommen werden, über eine abschließende Regelung im Verbandstarif oder in einem Haustarifvertrag eine relative Friedenspflicht zu erzeugen. Erfolgversprechend sei es weiterhin, eine schnelle und „erfahrene“ Einigungsstelle zu suchen, um die Sozialplanverhandlungen mit dem Betriebsrat schnell zum Abschluss zu bringen. Zur Abwehr des Streiks stehe das übliche „Arbeitskampffarsenal“ einschließlich einstweiliger Verfügungen auf Unterlassung zur Verfügung. Schließlich sei darüber nachzudenken, nach dem Streik einen Regress gegen die Gewerkschaft anzustrengen.

3. Im Folgenden wurde die Zulässigkeit von Sympathiestreiks untersucht. Die Referenten stellten dabei die Entscheidung des BAG vom 19.06.2007 (1 AZR 396/06) vor, nach der ein solcher Unterstützungstreik grundsätzlich zulässig ist. Ein solcher Sympathiestreik ist aber unverhältnismäßig, wenn dieser zur Unterstützung des Hauptarbeitskampfes offensichtlich ungeeignet, nicht erforderlich oder unangemessen ist. Bei der Beurteilung der Frage der Verhältnismäßigkeit ist maßgeblich darauf abzustellen, ob eine enge Verflechtung beider Arbeitgeber besteht. Nur bei einer engen Verflechtung ist ein Unterstützungstreik verhältnismäßig.

4. Sodann wandten sich die Referenten der Problematik der „kleinen“ Gewerkschaften zu. Bisher ging die Rechtsprechung von dem Grundsatz der Tarifeinheit aus, welcher besagt, dass pro Betrieb nur ein Tarifvertrag bestehen darf. Nunmehr wird – auch vor dem Hintergrund des Beschlusses des BAG vom 14.12.2004 (1 ABR 51/03), vor allem aber angesichts von Andeutungen der Mitglieder des 4. Senates des BAG, – erwartet, dass sich die Rechtsprechung von diesem Prinzip verabschieden wird. Mögliche Folgen wären ein pluralistisches Gewerkschaftswesen, das „Aufschaukeln“ gewerkschaftlicher Forderungen, das häufige Wechseln der Gewerkschaft durch die Arbeitnehmer und die generelle Zunahme von Streiks. In einem Betrieb könne es zur Geltung kollidierender Tarifverträge kommen. Im Folgenden diskutierten die Referenten mögliche Gegenmaßnahmen der Arbeitgeberseite. Als nur eingeschränkt erfolgversprechende Strategien nannten sie die Stärkung einer Hausgewerkschaft und das „außer-

tarifliche“ Zufriedenstellen von Spezialisten. Ihrer Meinung nach sei ein vollständig neues Arbeitskampfrecht zu erwarten; denkbar aber nicht wahrscheinlich sei auch eine Relativierung des Zensurverbots durch die Arbeitsgerichte.

5. Zum Schluss widmete sich der Vortrag der Problematik des „Blitzaustritts“ aus einem Arbeitgeberverband. Nach aktueller Rechtsprechung des BAG (20.02.2008, 4 AZR 64/07) kann sich ein Arbeitgeber durch einen solchen Austritt nicht der Tarifbindung entziehen, wenn darin eine unzulässige Rechtsausübung zu sehen ist. Das ist der Fall, wenn der Austritt die Funktionsfähigkeit der Tarifautonomie nicht unerheblich beeinträchtigt. Hierzu wiesen die Referenten auf mögliche Auswirkungen dieser Rechtsprechung auf die Zulässigkeit von OT-Mitgliedschaften hin. In diesem Zusammenhang sei schließlich die Entscheidung des BAG am 04.06.2008 (4 AZR 419/07) abzuwarten.

Der Vortrag von Herrn Dr. Steffek und Herrn Dr. Butz veranlasste schließlich die Teilnehmer der Veranstaltung, die sich aus Rechtsanwälten/innen und Hochschulangehörigen gleichermaßen zusammensetzten, zu einer angeregten Diskussionsrunde. Diese bestätigte die Tendenz, dass grundlegende Änderungen im Tarifrecht zu erwarten sind.

Die Präsentation der Referenten finden Sie im Anhang.