

Ende der Tarifeinheit = Beginn der Tarifpluralität?



Der seit Jahrzehnten gültige Grundsatz der Tarifeinheit („ein Betrieb – ein Tarifvertrag“)

ist aufgehoben. Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat seine ständige Rechtsprechung mit Beschluss vom 23.06.2010 (10 AS 3/10) geändert.

Bislang galt der Grundsatz der Tarifeinheit, wonach pro Betrieb nur ein Tarifvertrag Geltung haben konnte. In den Fällen der Tarifkonkurrenz bzw. -pluralität verdrängte der räumlich, betrieblich, fachlich und persönlich speziellere Tarifvertrag die übrigen. Begründet wurde dies insbesondere mit Praktikabilitäts erwä-

gungen, der Rechtsicherheit und Rechtsklarheit.

In dem vom BAG entschiedenen Fall machte ein Arzt tarifliche Ansprüche gegenüber einem Krankenhaus geltend. Entscheidend war das Verhältnis zwischen den Tarifverträgen von ver.di und der Ärztevertretung Marburger Bund. Ver.di hatte den TVöD abgeschlossen und damit den BAT abgelöst. Der Marburger Bund hatte keine solche Regelung getroffen. Der Kläger berief sich auf den BAT, die Beklagte war der Ansicht, dass dieser durch den TVöD verdrängt sei.

Das BAG hat in seinem Beschluss ausgeführt, dass für die Beklagte im relevanten Zeitraum eine Tarifpluralität bestand. Diese liegt vor, wenn ein Betrieb vom Geltungsbereich von verschiedenen Gewerkschaften geschlossener Tarifverträge erfasst wird, an die der Arbeitgeber gebunden ist, während für die Arbeitnehmer je nach Tarifgebundenheit nur einer der beiden Tarifverträge Anwendung findet.

Das BAG stützt sich darauf, dass die Rechtsnormen eines Tarifvertrages nach § 3 Abs. 1, § 4 Abs. 1 TVG in den jeweiligen Arbeitsverhältnissen eines Betriebes unmittelbar und zwingend gelten. Eine hierdurch entstehende Tarifpluralität könne nicht nach dem gesetzlich nicht normierten Grundsatz der Tarifeinheit dahingehend aufgelöst werden, dass nur noch ein Tarifvertrag für den Betrieb gelte. Einen solchen Rechtsgrundsatz habe der Gesetzgeber

gerade nicht vorgesehen. Eine Verdrängung sei auch weder aufgrund praktischer Schwierigkeiten noch wegen einer sonst erforderlichen Abgrenzung von Inhalts- und Betriebsnormen geboten. Vielmehr beschneide die bisherige Verdrängung nach dem Grundsatz der Spezialität das Grundrecht der Koalitionsfreiheit nach Art. 9 Abs. 3 Grundgesetz in verfassungsrechtlich unzulässiger Weise.

Wie sich die Aufgabe der Tarifeinheit in der Praxis des Arbeitskampf- und Betriebsverfassungsrecht auswirken wird, ist noch nicht abzusehen. Es ist aber von einer grundsätzlichen Stärkung der „Spezialgewerkschaften“ (zum Beispiel Cockpit, Marburger Bund und GDL) auszugehen. Diesen wird es leichter möglich sein, in Konkurrenz zu den traditionellen DGB-Gewerkschaften zu treten. Je wichtiger bestimmte Berufsgruppen für bestimmte Unternehmen sind (wie zum Beispiel Ärzte, Piloten und Lokführern), umso leichter können sie ihre Partikularinteressen durchsetzen.

Arbeitgeber könnten in Zukunft gezwungen werden, mit mehreren Gewerkschaften Tarifverträge zu identischen Regelungsbereichen abschließen, wenn sich in der Belegschaft Arbeitnehmer verschiedenster Gewerkschaften befinden. Anwendung findet dann gegenüber dem jeweiligen Arbeitnehmer der für ihn gültige Tarifvertrag. Diese Differenzierung dürfte für die Arbeitgeber

zu einem deutlich erhöhten Verwaltungsaufwand führen, zumal sie gar nicht immer wissen, welcher Arbeitnehmer Mitglied welcher Gewerkschaft ist.

Fraglich ist, wie lange diese Tarifpluralität überhaupt Anwendung finden wird. Es formiert sich nämlich bereits in ungewohnter Konstellation heftiger Widerstand. Die Spitzenverbände auf Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite, Bundesvereinigung Deutscher Arbeitgeberverbände (BDA) und DGB, nutzen ihren politischen Einfluss einmütig, um eine gesetzliche Regelung der Tarifeinheit zu erreichen. Dieser einheitliche Druck auf die Politik könnte erfolgversprechend sein. Parteiübergreifend werden mittlerweile Möglichkeiten erörtert, eine Regelung zu der Tarifeinheit zu verabschieden. Ein erster Gesetzesentwurf von BDA und DGB sieht insoweit vor, dass bei konkurrierenden Tarifverträgen zukünftig nur derjenige Anwendung finden sollte, der die größere Arbeitnehmerzahl betreffe. Um den hiergegen bereits vorgebrachten verfassungsrechtlichen Bedenken entgegenzuwirken, wird in Berlin sogar eine Grundgesetzänderung in Betracht gezogen.

Es bleibt also abzuwarten, ob die Entscheidung des BAG tatsächlich das Ende der Tarifeinheit und der Beginn der Tarifpluralität bedeutet.

■ Christian Kaiser
Fachanwalt für Arbeitsrecht

Inhalt

Seite 1

- Ende der Tarifeinheit = Beginn der Tarifpluralität?

Seite 2

- Keine Mitbestimmung des Betriebsrats bei Verbot der Handy-Nutzung

Seite 3

- Internet und E-Mail für einzelne Betriebsratsmitglieder
- Notarielles Schuldanerkenntnis bei zuvor eingeräumten Unterschlagungen am Arbeitsplatz

Seite 4

- Kündigungsschutz für GmbH-Geschäftsführer

Keine Mitbestimmung des Betriebsrats bei Verbot der Handy-Nutzung

Das Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz (LAG) hat sich in seinem Beschluss vom 30.10.2009 (6 TaBV 33/09) mit der Mitbestimmung des Betriebsrats bei dem Verbot der Handy-Nutzung während der Arbeitszeit befasst und das Mitbestimmungsrecht abgelehnt.

Die Arbeitgeberin betreibt ein Altenpflegeheim mit ca. 100 Mitarbeitern. In diesem Betrieb ist ein 7-köpfiger Betriebsrat gebildet worden. In der Vergangenheit war die Nutzung von privaten Handys auch während der Arbeitszeit weitestgehend erlaubt.

Anfang 2009 erließ die Arbeitgeberin eine Dienstanweisung, die die Nutzung von privaten

Handys während der Arbeitszeit verbot. Der Betriebsrat war der Ansicht, dass es sich bei der Benutzung von privaten Mobiltelefonen um ein mitbestimmungspflichtiges Ordnungsverhalten gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG handele, so dass ihm bei dessen Untersagung durch die Arbeitgeberin ein Mitbestimmungsrecht zustehe.

Das Landesarbeitsgericht folgte dieser Ansicht nicht und lehnte ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG ab. Die Richter unterschieden zwischen mitbestimmungspflichtigem Ordnungsverhalten und mitbestimmungsfreiem Arbeitsverhalten. Letzteres betreffe alle Weisungen, die bei der Erbringung der Ar-

beitsleistung selbst zu beachten seien. Mitbestimmungsfrei seien Anordnungen der Arbeitgeberin, mit denen die Arbeitspflicht unmittelbar konkretisiert werde.

Die Kammer stellte zudem auf die arbeitsvertragliche Lage ab, die bei den überwiegenden Arbeitnehmern erkennbar Pflegedienstleistungen im Altenheim umfasse. Es gehöre zu den selbstverständlichen Pflichten, dass die betreffenden Arbeitnehmer während der Arbeitszeit – nur hierauf beziehe sich die Anweisung der Arbeitgeberin – von der aktiven und passiven Benutzung des Handys absehen. Es könne auch nicht ausgeschlossen werden, dass eine unmittelbare Beeinträchtigung der Arbeitsleistung durch die

Benutzung des Handys während der Arbeitszeit eintrete. Hinzu komme, dass sich das Verbot der Handynutzung nicht auf die Pausen erstrecke und die Arbeitnehmer in kritischen Situationen über die Zentrale oder das Stationstelefon erreichbar seien.

■ **Daniel Hartmann**
Fachanwalt für Arbeitsrecht





ULRICH WEBER & PARTNER GbR
 RECHTSANWÄLTE – FACHANWÄLTE FÜR ARBEITSRECHT
 KÖLN · FRANKFURT/MAIN · BERLIN · STUTTGART

**Ab dem 1. Oktober 2010
 auch in Hamburg!**

Adresse:
 Neuer Wall 43
 20354 Hamburg

Kontakt:
c.kaiser@ra-weber-partner.de
p.roelz@ra-weber-partner.de
www.ra-weber-partner.de

Internet und E-Mail für einzelne Betriebsratsmitglieder

Mit seinem Beschluss vom 14.07.2010 (7 ABR 88/08) hatte das Bundesarbeitsgericht (BAG) darüber zu entscheiden, inwieweit der Betriebsrat von dem Arbeitgeber die Eröffnung eines Internetzugangs und die Einrichtung eigener E-Mail-Adressen auch für einzelne Betriebsratsmitglieder verlangen kann oder ob diesem Anliegen berechtigte Belange des Arbeitgebers entgegenstehen. § 40 Abs. 2 BetrVG regelt, dass der Arbeitgeber für die laufende Geschäftsführung in erforderlichem Umfang Informations-

und Kommunikationsmittel zur Verfügung zu stellen hat. Dem Betriebsrat kommt ein Beurteilungsspielraum zu, inwieweit Mittel der Informations- und Kommunikationstechnik der Erfüllung von Betriebsaufgaben dienen. In diesem Rahmen muss der Betriebsrat sämtliche Belange des Arbeitgebers, vor allem die diesem entstehenden Kosten, berücksichtigen. Grundsätzlich darf der Betriebsrat, wie bereits mehrfach vom BAG entschieden, die Einholung von Informationen aus dem Internet als zur Erfüllung seiner Aufgaben erforder-

lich ansehen. Der Betriebsrat darf auch die Eröffnung von Internet-Anschlüssen für die einzelnen Betriebsratsmitglieder, gerade wenn sie diesen zu ihrer Vorbereitung auf Betriebsrats-sitzungen nutzen, als sinnvoll erachten. Der Betriebsrat verlangte im vorliegenden Fall von dem Arbeitgeber die Eröffnung von Zugängen im Internet sowie die Einrichtung eigener E-Mail-Adressen für sämtliche Mitglieder. Den Anträgen des Betriebsrats gab das BAG, entgegen den Vorinstanzen, statt. Den Beur-

teilungsspielraum des Betriebsrats, seinen Mitgliedern eigene E-Mail-Adressen zum Zwecke der externen Kommunikation einzurichten, überspanne diese Entscheidung nicht. Es sei gerade Teil der Betriebsrats-tätigkeit, dass einzelne Betriebsratsmitglieder auch mit nicht zum Betrieb gehörenden Dritten Kommunikation aufnehmen. Dem stünden auch nicht berechtigte Kosteninteressen des Arbeitgebers entgegen, da alle Betriebsratsmitglieder an PC-Arbeitsplätzen beschäftigt seien. Insoweit müsste nur das Internet an den jeweiligen PC-Arbeitsplätzen freigeschaltet und eine E-Mail-Adresse eingerichtet werden.

■ Daniel Stille, LL. M. Rechtsanwalt

Notarielles Schuldanerkenntnis bei zuvor eingeräumten Unterschlagungen am Arbeitsplatz

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hatte sich mit seiner Entscheidung vom 22.07.2010 (8 AZR 145/09) mit der Frage auseinanderzusetzen, inwieweit ein Arbeitnehmer Einwände gegen ein notarielles Schuldanerkenntnis ins Feld führen kann. Im vorliegenden Fall war der Kläger seit vier Jahren als Verkäufer in einem Getränkemarkt der Beklagten tätig. Die Beklagte nahm Langzeitauswertungen vor und installierte Ende Juni 2006 eine für den Kläger nicht erkennbare Videokamera über seinem Arbeitsplatz an der Getränkemarktkasse, nachdem bei Inventuren erhebliche Fehlbestände an Leergut aufgefallen waren. Die Videoauswertung ergab Unterschlagungen des Klägers innerhalb von drei Arbeitstagen in Höhe von EUR 1.120,00. Ein Schaden in Höhe von EUR 10.000,00 ergab sich nach der Kassenauswertung für zwei Monate. Dazu wurde der Kläger Ende 2006 im Beisein der Betriebsratsvorsitzenden angehört, wobei er zugab, seit vier Jahren regelmäßig Geld entnommen und dies mit fingierten Pfandbonzetteln verdeckt zu haben. Der Kläger unterzeichnete bei einem Notar ein von diesem formuliertes Schuldanerkenntnis wegen von ihm begangener vorsätzlicher un-

erlaubter Handlungen in Höhe von EUR 113.750,00 zuzüglich Zinsen, wobei dem Kläger eine monatliche Ratenzahlung in Höhe von EUR 200,00 eingeräumt wurde. Gleichzeitig unterwarf sich der Kläger der sofortigen Zwangsvollstreckung. Der Kläger lies Ende 2006 seine Willenserklärung mit dem notariellen Schuldanerkenntnis aus allen Gesichtspunkten anfechten und verlangte klageweise die Urkunde wegen Sittenwidrigkeit heraus. Das BAG wies die Klage, wie die Vorinstanzen, ab. Gäbe ein Arbeitnehmer zu, im Arbeitsverhältnis Unterschlagungen begangen zu haben und unterzeichne er vor einem Notar ein Schuldanerkenntnis, so könne er gegen dessen Wirksamkeit grundsätzlich nicht mit Erfolg einwenden, die Methoden zu seiner Überführung seien unzulässig gewesen. Bekannte Einwände habe der Kläger mit Unterzeichnung des notariellen Schuldanerkenntnisses aufgegeben. Ferner stelle sich auch der vorliegende Inhalt der notariellen Urkunde nicht als sittenwidrig dar. Die Beklagte habe den Schadensbetrag vorsichtig kalkuliert und sei dabei von dem vorausgegangen Geständnis ausgegangen. Überdies habe die Beklagte nicht die Geschäftsunter-fahrenheit des Klägers aus-

genutzt. Ebenfalls erscheine die Drohung mit einer Strafanzeige angesichts des vom Kläger selbst eingeräumten Sachverhalts nicht

als unverhältnismäßig.
■ Daniel Stille, LL.M. Rechtsanwalt



Arbeitsrechtliche Praktiker SEMINARE GmbH
in Kooperation mit den Rechtsanwälten der Ulrich Weber & Partner GbR

Seminare 2010

- Abmahnung, verhaltensbedingte sowie personenbedingte Kündigung ("Low Performer")
- Update Arbeitsrecht 2010
- Das Verfahren vor der Einigungsstelle
- Kompaktkurs Teilzeit- und Befristungsrecht
- Grundzüge des Betriebsverfassungsrechts
- Auskunfts- und Informationsansprüche des Betriebsrats

Anmeldung & weitere Infos: www.aps-seminare.de

Kündigungsschutz für GmbH-Geschäftsführer



Anst-
lungsver-
träge
zwischen
einer GmbH
und ihrem
Geschäfts-
führer unter-
liegen nach

der gesetzlichen Konzeption keinerlei Kündigungsschutz. Dies hat für den Geschäftsführer regelmäßig erhebliche Nachteile. Eine langfristige Planung ist nicht möglich, da kurze gesetzliche Kündigungsfristen existieren und die Kündigung darüber hinaus – anders als die eines Arbeitnehmers – keines Grundes bedarf. In der Vergangenheit haben sich deshalb verschiedene Vertragsgestaltungen zum Schutz des Geschäftsführers bewährt. Der Bundesgerichtshof (BGH) weist nun noch einen weiteren Weg.

Um die Schutzlosigkeit des GmbH-Geschäftsführers in kündigungsrechtlicher Hinsicht abzumildern, gab es in der Praxis bislang schon zahlreiche vertragliche Gestaltungsmöglichkeiten, die auch die Rechtsprechung anerkannt hatte. So bietet es sich z.B. an, den Vertrag als von vorneherein auf eine längere Zeit befristet (und während dieser Zeit unkündbar) auszugestalten. Auch die Vereinbarung eines unbefristeten Vertrages in Kombination mit der Vereinbarung einer längeren Kündigungsfrist kommt in Betracht. Seltener finden sich Verträge, in denen dem Geschäftsführer für den Fall der Kündigung eine Abfindung oder aber eine (Wieder-)Einstellung auf Arbeitnehmerebene, dort meist in einer leitenden Position,

versprochen wird.

Einen neuen, innovativen Weg eröffnet nunmehr die Entscheidung des BGH (Urteil v. 10.05.2010, II ZR 70/09). Der BGH hat entschieden, dass im Anstellungsvertrag des Geschäftsführers einer GmbH vereinbart werden kann, dass die materiellen Regeln des Kündigungsschutzgesetzes zu Gunsten des Organmitglieds gelten sollen. Das Kündigungsschutzgesetz, welches ansonsten nur für Arbeitnehmer gelten würde, verlangt schon für die Kündigung selbst einen anerkanntswerten Grund. Liegt ein solcher nicht vor, ist die Kündigung sozialwidrig und damit unwirksam.

Nach Ansicht des BGH schließt es die rechtliche Einstufung des Geschäftsführeranstellungsvertrages als freier Dienstvertrag nicht aus, dass die Parteien die entsprechende Geltung des KSchG vereinbaren. Der vertragliche Gestaltungsspielraum werde nur durch die zwingenden Anforderungen begrenzt, welche sich im Interesse einer Gewährleistung der Funktionstätigkeit der Gesellschaft aus dem Organverhältnis ergeben. Diese Grenze sei nicht überschritten. Die wirtschaftlichen Belastungen, die für die Gesellschaft daraus erwachsen können, dass bei frei widerruflicher Bestellung des Geschäftsführers das Anstellungsverhältnis wegen fehlender Rechtfertigung der ordentlichen Kündigung nach Maßgabe des entsprechend anwendbaren § 1 KSchG nicht aufgelöst werden kann, seien zwar geeignet, die Gesellschafterversammlung in ihrer Abberufungsentscheidung zu beeinflussen. Diese mittel-

bare Auswirkung würde aber vom Gesetz grundsätzlich hingenommen.

Sähe man in der Vereinbarung einer Einschränkung der Möglichkeit zur ordentlichen Kündigung des Anstellungsvertrages eine Beeinträchtigung der Funktionsfähigkeit der Gesellschaft, wäre schließlich auch die Zu-

lässigkeit von auf längere Dauer befristet oder auflösend bedingt geschlossenen Anstellungsverträgen in Frage gestellt, deren Wirksamkeit bislang allgemein anerkannt sei.

■ **Thomas Schelp**
Rechtsanwalt

Praxistipp

Die Vereinbarung der Anwendbarkeit des KSchG an sich ist meist noch auslegungsbedürftig. Insofern sollte im Vertrag genau klargestellt werden, wie weit der Kündigungsschutz des Geschäftsführers geht. Auch der von den Parteien gewünschte Rechtsweg sollte in die Vereinbarung mit aufgenommen werden.

Eine Musterformulierung könnte wie folgt lauten:

Im Fall der ordentlichen Kündigung gilt zugunsten des Geschäftsführers nach sechsmonatiger Vertragsdauer § 1 KSchG und das dort geregelte Erfordernis einer sozialen Rechtfertigung entsprekend, vorausgesetzt, der Geschäftsführer macht innerhalb von drei Wochen nach Zugang der Kündigung eine gegen die Kündigung gerichtete Feststellungsklage auf dem Zivilrechtsweg anhängig. Der Widerruf der Bestellung stellt keinen personenbedingten Kündigungsgrund iSv § 1 KSchG dar.

(hierzu detailliert Dahlbender, GmbHStB 2010, S. 241 f.)

Achtung! Als Kündigungsgrund dürfte bei einem Geschäftsführer regelmäßig nur eine verhaltensbedingte oder personenbedingte Kündigung in Betracht kommen. Ein betriebsbedingter Kündigungsgrund (Abbau des Geschäftsführerpostens) dürfte (außer bei einer Verkleinerung der Anzahl der Geschäftsführer) kaum vorliegen. Die Gesellschaft läuft also Gefahr, eine nahezu unbeschränkte Bindung an den Anstellungsvertrag herbeizuführen.

Eine Abhilfe könnte folgende ergänzende Klausel schaffen:

Ist die Kündigung sozial ungerechtfertigt, wird der Gesellschaft das Recht eingeräumt, durch einseitige Erklärung das Anstellungsverhältnis gegen Gewährung einer angemessenen Abfindung aufzuheben, deren Höhe im Rahmen des § 10 KSchG nach Maßgabe der §§ 315 ff. BGB zu bestimmen ist.

Seite 4

Impressum

Gürzenichstraße 16 • 50667 Köln
Tel. 02 21-94 36 87-0 • Fax -94 36 87-27
buero-koeln@ra-weber-partner.de

Arndtstraße 39 • 60325 Frankfurt/M.
Tel. 0 69-97 40 36-0 • Fax -97 40 36-66
buero-frankfurt@ra-weber-partner.de

Urheberrechte: Der Newsletter und alle darin veröffentlichten Beiträge und Abbildungen sind urheberrechtlich geschützt. Das alleinige Nutzungsrecht liegt bei der Ulrich Weber & Partner GbR.



ULRICH WEBER & PARTNER GbR

RECHTSANWÄLTE – FACHANWÄLTE FÜR ARBEITSRECHT

KÖLN • FRANKFURT/MAIN • BERLIN • STUTTGART

Weitere Informationen über die Sozietät Ulrich Weber & Partner GbR erhalten Sie unter www.ra-weber-partner.de

Die rechtlichen Ausführungen in diesem Newsletter beinhalten keinen Rechtsrat im Einzelfall. Sie sollen lediglich Anhaltspunkte bieten. Die erteilten Informationen sind sorgfältig recherchiert, geben die Rechtslage, die Rechtsprechung und die Rechtsentwicklung jedoch nur auszugsweise und in verkürzter Form wieder. Sie können eine den Besonderheiten des Einzelfalles gerecht werdende, individuelle Rechtsberatung nicht ersetzen. Eine Haftung kann daher nicht übernommen werden.

Charlottenstr. 79/80 • 10117 Berlin
Tel. 0 30-20 62 98-0 • Fax -20 62 98-10
buero-berlin@ra-weber-partner.de

Wilhelmsplatz 11 • 70182 Stuttgart
Tel. 07 11-49 07 08-0 • Fax -49 07 08-10
buero-stuttgart@ra-weber-partner.de

Verbreitungsform: Zusendung per E-mail oder als kostenloser Internetdownload als PDF-Datei unter www.ra-weber-partner.de

Design & Layout: I-Motion Communication
56218 Mülheim-Kärlich, Tel. 02 61-921 584-0