

Arbeitsrecht

Eine Klinik – zwei Tarifverträge

Just als der vom Marburger Bund (MB) initiierte Streik an den kommunalen Krankenhäusern Anfang August seinen Höhepunkt erreichte, einigte sich Verdi mit der Vereinigung kommunaler Arbeitgeberverbände (VKA) auf eine krankenhäus- und auch ärztespezifische Eckpunkterege- lung für die kommunalen Kliniken. Inzwischen haben der MB und die VKA ihre Tarifverhandlungen fortgesetzt. Kommt es zu einem Tarifabschluss, stellt sich die Frage, welcher der beiden Verträge für die Ärzte in kommunalen Kliniken gilt. Das gleiche Problem tritt bereits an den Unikliniken auf. Denn auch die Tarifgemeinschaft deutscher Länder hat sowohl mit Verdi als auch mit dem MB Tarifverträge geschlossen, deren Geltungsbereich Ärzte umfasst.

„Ein Betrieb, ein Tarif“

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) vertritt in ständiger Rechtsprechung die Ansicht, dass bei derartigen Tarifpluralitäten der Grundsatz „ein Betrieb, ein Tarif“ gilt. Nach dem Prinzip der Tarifeinheit soll in einem Betrieb nur ein Tarifvertrag zur Anwendung kommen. Dahinter steht das Bestreben, Rechtssicherheit zu gewährleisten und den Arbeitgeber davor zu bewahren, in seinem Betrieb mehrere Tarifverträge anwenden zu müssen. Die Frage, welcher der Verträge Anwendung findet, entscheidet das BAG nach dem Spezialitätsprinzip. Es soll der Tarifvertrag gelten, der nach der Eigenart und den besonderen Bedürfnissen des Betriebes und der in ihm beschäftigten Arbeitnehmer nach der Zielsetzung des Betriebes und der zur Erreichung dieses Ziels verlangten und geleisteten Arbeit am meisten entspricht. Im Zweifel ist dies derjenige, der für die meisten Beschäftigten gilt.

Sofern sowohl zwischen Verdi als auch dem MB mit denselben Arbeitgeberverbänden ein Tarifvertrag für das Klinikpersonal abgeschlossen wird, stehen diese Tarifverträge im Konkurrenzverhältnis zueinander. Nach dem Prinzip der Tarifeinheit gilt in der Klinik jedoch nur ein Tarifvertrag, und zwar der speziellere. Auf die Beschäftigten der ganzen Klinik bezogen, stellt sich der Verdi-Vertrag als fachlich einschlägig dar. Denn wenn man die Spezialität daran festmacht, welche Beschäftigten die Mehrheit stellen, so ist der Verdi-Vertrag der vorrangige, weil Ärzte in der Klinik in der Minderheit sind. Der Verdi-Tarifvertrag würde gelten.

Etwas anderes ergibt sich, wenn es in der Klinik zwei Arbeitgeber gibt. An Unikliniken in Baden-Württemberg etwa ist das Verwaltungs- und Pflegepersonal direkt bei der Klinik angestellt, wohingegen die Ärzte Angestellte des Landes sind. In einer derartigen Konstellation gilt das Prinzip der Tarifeinheit laut BAG nicht, so dass von vornherein zwei Tarifverträge im Betrieb, einer für das Verwaltungs- und Pflegepersonal, einer für die Ärzteschaft, zur Anwendung kommen. Innerhalb der Ärzteschaft würde nach dem Prinzip der Tarifeinheit und dem Spezialitätsprinzip der MB-Tarifvertrag gelten, weil der MB die meisten Ärzte vertritt.

Die Rechtsprechung des BAG bedeutet im Regelfall, dass, wenn es nur einen Arbeitgeber in der Klinik gibt, für den beschäftigten Arzt der Verdi-Tarifvertrag gilt. Eine Ausnahme besteht dann, wenn der Arzt MB-Mitglied ist und im Arbeitsvertrag keine Verweisung auf einen Tarifvertrag vereinbart ist. Für den Arzt gilt dann kein Tarifvertrag.

Bei dieser Konstellation wird das Problem der aktuellen Rechtsprechung deutlich.

Die Ärzte, die Mitglieder jener Gewerkschaft sind, deren Tarifvertrag verdrängt wird und bei denen der geltende Tarifvertrag nicht extra einzelvertraglich einbezogen wurde, stehen ohne Tarifvertrag da. Voraussetzung für die individuelle Anwendbarkeit des Tarifvertrages ist nämlich – abgesehen vom Fall der einzelvertraglichen Miteinbeziehung des geltenden Tarifvertrags – die Tarifbindung, also die Mitgliedschaft bei der Gewerkschaft, deren Tarifvertrag gilt. Dieses Ergebnis ist unbefriedigend und wirft die Frage auf, ob die Möglichkeit eines Nebeneinanders von Tarifverträgen bestehen kann.

Spartentarifvertrag

Das BAG hat 2004 Spartentarifverträge für zulässig erklärt. Danach können Tarifverträge für eine abgrenzbare Berufsgruppe mit speziellem Inhalt vereinbart werden. Ausdrücklich für die Ärzte bestätigt hat dies das Landesarbeitsgericht Köln in seinem Beschluss vom 12. Dezember 2005. Es wurde als zulässig angesehen, wenn Arbeitnehmer, die Spezialfunktionen innehaben, einem anderen Tarifvertrag unterliegen als die Mehrheit der übrigen Arbeitnehmer. Tarifverträge mit einem spezielleren Inhalt dürfen danach neben Grundverträgen im selben Betrieb angewendet werden. Der speziellere Inhalt kann sich dabei daraus ergeben, dass ein Teil der Belegschaft, der hoch spezialisiert und herausgehoben ist, anders behandelt wird.

Dieses Ergebnis ist überzeugend und steht im Einklang mit dem Grundgesetz (GG). Artikel 9 Abs. 3 GG garantiert die kollektive und individuelle Koalitionsfreiheit. Zu dem Kernbereich der kollektiven Koalitionsfreiheit gehört die Vielfalt von Koalitionen und deren Möglichkeit zum Ab-

schluss von Tarifverträgen. Die Koalitionsfreiheit ist jedoch verletzt, wenn Tarifverträge einzelner tariffähiger Gewerkschaften verdrängt würden und ihnen so der Abschluss von Tarifverträgen praktisch unmöglich gemacht werden würde.

Auch der einzelne Beschäftigte ist durch das Prinzip der Tarifeinheit in seiner Koalitionsfreiheit verletzt. Wird der Tarifvertrag der Gewerkschaft, der er angehört, von einem spezielleren Tarifvertrag verdrängt, so steht er ohne Tarifschutz da. Seine Ausübung des Koalitionsrechts geht somit ins Leere. Will der Arbeitnehmer dies vermeiden, so ist er gezwungen, die Gewerkschaft zu wechseln. De facto wäre damit die Freiheit, zu entscheiden, welcher Koalition man sich anschließt, erheblich eingeschränkt.

Aus diesen Gründen ist ein vom MB abgeschlossener Spartentarifvertrag für die Ärzte anzuerkennen. Mehrere Fälle sind denkbar:

- Der Arzt ist weder Gewerkschaftsmitglied, noch ist ein Tarifvertrag in das Arbeitsverhältnis miteinbezogen: Es gilt kein Tarifvertrag.

- Der Arzt ist kein Gewerkschaftsmitglied, aber einzelvertraglich in der geltende Tarifvertrag miteinbezogen: Es gilt der speziellere Spartentarifvertrag des MB.

- Der Arzt ist Verdi-Mitglied, es gibt keine tarifvertragliche Verweisung im Arbeitsvertrag: Hier dürfte der Verdi-Tarifvertrag gelten, weil eine Schutzlosigkeit des Tarifgebundenen, dessen Tarifvertrag im Betrieb Anwendung findet, zu vermeiden ist.

- Der Arzt ist Verdi-Mitglied, es gibt eine tarifvertragliche Verweisung: Es dürfte der Verdi-Tarifvertrag gelten.

- Der Arzt ist MB-Mitglied, es besteht eine Einbeziehung des geltenden Tarifvertrages: Es gilt der MB-Tarifvertrag.

- Der Arzt ist MB-Mitglied, es besteht keine tarifvertragliche Verweisung: Es gilt der MB-Tarifvertrag. **RA Lorenz Mayr**

RA Celia Plieth

E-Mail: mayr@mayrrecht.de