



Urteil zur Tarifpluralität

Das Bundesarbeitsgericht hat sich in einer Entscheidung am 23. Juni 2010 für die Tarifpluralität ausgesprochen.

Damit gilt der Grundsatz „ein Betrieb, ein Tarifvertrag“ nicht mehr. Es steht zukünftig den vor Ort organisierenden Gewerkschaften frei, auch konkurrierende Tarifverträge in einem Betrieb zu vereinbaren.

Die Richter führen zur Begründung aus, dass die Rechtsnormen eines Tarifvertrags, die den Inhalt, den Abschluss und die Beendigung von Arbeitsverhältnissen ordnen, unmittelbar für Beschäftigte gelten (§ 3 Abs. 1 und § 4 Abs. 1 Tarifvertragsgesetz). Dies darf auch nicht durch die Tarifbindung eines Arbeitgebers ausgeschlossen werden. Findet in dessen Betrieb mehr als ein Tarifvertrag Anwendung und gilt für den einzelnen Arbeitnehmer jeweils nur ein Tarifvertrag, so werden die konkurrierenden Tarifverträge nicht mehr durch den „Mehrheitstarifvertrag“ verdrängt („Tarifpluralität“). Zwar sollten tarifliche Normen einen Bereich möglichst umfassend regeln, jedoch könne für spezielle Bereiche durchaus der Bedarf nach speziellen Regelungen und damit einem eigenen Tarifvertrag bestehen.

Dort, wo allerdings diese Pluralität von den Gewerkschaften einvernehmlich nicht angestrebt wird, ändert sich am bisherigen Status nichts.

Die Rechtsprechung trägt damit der Weiterentwicklung der Tariflandschaft Rechnung. Es wird den jeweiligen Gewerkschaften und Arbeitgebervertretern vor Ort obliegen, eine soziale Ausgewogenheit zwischen den unterschiedlichen Beschäftigtengruppen und Einzelinteressen zu erreichen.