

■ **350 Verfahren gleichzeitig.** Das Bochumer Büro bearbeitet zurzeit ein immenses Massenverfahren. **Seite 2**

■ **Preis für genaue Analyse.** Ghazaleh Nassibi hat den Nachwuchspreis der DGB Rechtsschutz GmbH gewonnen. **Seite 2**

■ **Bessere Chance mit Zeugen.** Wegeunfälle sind Arbeitsunfälle – und schwer zu beweisen. **Seite 3**

■ **Mehrheitsprinzip muss entscheiden.** Interview mit IG Metall-Justitiar Thomas Klebe zur Tarifeinheit. **Seite 4**

## RECHT SO! klimaneutral Nachhaltig gut

Mit dieser Ausgabe wird RECHT SO! auf Papier gedruckt, das aus einer nachhaltigen und verantwortungsvollen Forstbewirtschaftung stammt – das garantiert das FSC-Label. Die Kriterien: keine unkontrollierte Abholzung, keine Verletzung der Menschenrechte und keine Belastung der Umwelt. Außerdem wird der Newsletter klimaneutral produziert: Die beim Produktionsprozess entstehenden CO<sub>2</sub>-Emissionen werden ermittelt und durch den Erwerb von Zertifikaten aus Klimaschutzprojekten kompensiert.

Anerkannter Dienstunfall

## Zecke beißt Polizist

**Der Biss einer Zecke während einer Verkehrskontrolle ist ein Dienstunfall – so das saarländische Oberverwaltungsgericht auf Antrag eines Verkehrspolizisten.**

Bei einer Verkehrskontrolle in Neunkirchen wurde ein Polizeibeamter am Straßenrand von einer Zecke ins Schienbein gebissen. Im Hinblick auf eine mögliche spätere Borreliose-Erkrankung stellte er einen Antrag auf Anerkennung als Dienstunfall. Diesen lehnte das Innenministerium ab. Begründung: Bei einem Zeckenbiss verwirklichte sich das allgemeine Lebensrisiko. Es fehle der für die Anerkennung eines Dienstunfalles erforderliche spezifische dienstliche Zusammenhang. Vor Gericht konnte sich der vom DGB Rechtsschutz-Büro Saarbrücken unterstützte Beamte durchsetzen. Zwar habe keine Folgeinfektion vorgelegen, aber der Zeckenbiss habe trotzdem einen Körperschaden hervorgerufen: Während der Zeit, in der sich die Zecke im Körper festgebissen habe und Blut absauge, sei der physische Zustand des Betroffenen ungünstig verändert.

*Oberverwaltungsgericht Saarland am 22. April 2010, Az.: 1 A 155/08*

## Hoch gepokert – verloren

Den Wechsel von Teil- auf Vollzeit wollte eine Klinik ihrer Mitarbeiterin nur mit einem neuen Arbeitsvertrag bei einer Personalüberlassungsgesellschaft genehmigen.

Die Klägerin war seit 1995 als medizinische Bademeisterin in Vollzeit bei der Beklagten eingestellt. Nach ihrer Elternzeit kehrte sie im Jahr 2001 mit verkürzter Arbeitszeit wieder zurück. Ende 2008 beantragte sie eine Aufstockung ihrer Wochenarbeitszeit auf die frühere Stundenzahl von 35. Die Antwort des Arbeitgebers: Grundsätzlich könnte man die Arbeitszeit aufstocken, allerdings nur in Verbindung mit einem neuen Vertrag über eine Personalüberlassungsgesellschaft. Dies würde für die Mandantin des DGB Rechtsschutz-Büros Landshut allerdings nicht nur den Wechsel des Arbeitgebers bedeuten, sondern auch schlechtere arbeitsvertragliche Bedingungen, da der Tarifvertrag für die Zeitarbeitsbranche gelten würde.

### Schlechterstellung abgelehnt

Da sie dies ablehnte, beabsichtigte die Beklagte nun die Neuanstellung eines Bewerbers in Vollzeit. Der Betriebsrat verweigerte dazu seine Zustimmung, da die Interessen der Klägerin nicht gewahrt wurden. Daraufhin wurde der Bewerber über die Personalüberlassungsgesellschaft, die ausschließlich Personal an die Beklagte verleiht, auf die Vollzeitstelle gesetzt, ohne den Betriebsrat zu beteiligen.

Nach § 9 Teilzeit- und Befristungsgesetz müssen Mitarbeiter, die nach der Elternzeit ihre Stunden aufstocken wollen, Folgendes beachten: Es muss ein freier Arbeitsplatz für die Elternzeitrückkehrer vorliegen. Dieser wird dann als verfügbar aufgefasst, wenn eine Aufstockung der Arbeitszeit möglich ist.

Zudem muss der Arbeitnehmer, der die Arbeitszeitverlängerung wünscht, in gleichem Maße geeignet sein wie ein möglicher Bewerber. „Des Weiteren dürfen dabei keine sonstigen betrieblichen Belange im Weg stehen, beispielsweise dass die Leistung nur in Teilzeit erbracht werden kann oder andere Mitarbeiter dadurch benachteiligt werden – beides traf auf die Mandantin jedoch nicht zu“, so die Juristin Margarete Fiedler-Snell aus dem DGB Rechtsschutz-Büro Landshut. Im Gegenteil – sie war genauso qualifiziert wie der Bewerber, der an ihrer Stelle für den Vollzeitposten genommen werden sollte.

### Gute Kontakte mit dem Betriebsrat

Margarete Fiedler-Snell sieht die Gründe für den Klageerfolg vor allem in der guten Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat des beklagten Unternehmens: „Wir haben eine intensive Kommunikation mit dem Betriebsrat gepflegt, der uns auch über betriebsinterne Hintergründe wie die Personalplanung informiert hat.“ Nur so konnte das Gericht überzeugt



Foto: Dominik Bredt

**Verfahrenserfolg dank intensiver Kommunikation mit dem Betriebsrat: Margarete Fiedler-Snell vom DGB Rechtsschutz-Büro Landshut.**

werden, dass die Beklagte die begehrte Aufstockung der Arbeitszeit deshalb ablehnte, weil sich die Klägerin weigerte, einen neuen Arbeitsvertrag zu schlechteren finanziellen Konditionen mit der Personalüberlassungsgesellschaft zu schließen.

*Arbeitsgericht Passau am 14. Januar 2010, Az.: 2 Ca 616/09*

## AUSLEGUNGSSACHE

§ 9 Teilzeit- und Befristungsgesetz sagt zur Verlängerung der Arbeitszeit: „Der Arbeitgeber hat einen teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer, der ihm den Wunsch nach einer Verlängerung seiner vertraglich vereinbarten Arbeitszeit angezeigt hat, bei der Besetzung eines entsprechenden freien Arbeitsplatzes bei gleicher Eignung bevorzugt zu berücksichtigen, es sei denn, dass

dringende betriebliche Gründe oder Arbeitszeitwünsche anderer teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer entgegenstehen.“ Daraus ergibt sich zwar nicht unmittelbar ein Anspruch des Arbeitnehmers. Die Formulierung „Der Arbeitgeber hat“ wird allerdings gemeinhin so ausgelegt, dass er dazu verpflichtet ist, sofern die Voraussetzungen für die Verlängerung erfüllt sind.

Meisterleistung der Logistik

## 350 Verfahren gleichzeitig

Das Bochumer Büro der DGB Rechtsschutz GmbH bewältigt zurzeit ein immenses Massenverfahren mit fast 350 Zahlungsklagen – gegen einen einzigen Arbeitgeber und wegen desselben Rechtsproblems.

Gegen die Wittener Firma aus der Metallbranche ist seit dem 27. Januar 2010 ein Massenverfahren anhängig, das nahezu 350 Mandanten betrifft – alles Mitarbeiter dieses Betriebs. „Üblicherweise einigt man sich mit dem Gegner auf ein bis drei Musterklagen“, berichtet Michael Mey, Teamleiter für das DGB Rechtsschutz-Büro Bochum, „aber in diesem Fall weigert sich der Geschäftsführer – aus Gründen, die keiner nachvollziehen kann.“

Also wurden 350 Klagen erhoben, 350 Termine notiert, dann absolviert, 350 Terminprotokolle geschrieben und an die Mandanten gesendet.

Es wurden 350 neue Kammertermine eingetragen und ebenso viele Schriftsätze aufgesetzt. „Hut ab vor den Mitarbeiterinnen – das ist eine Meisterleistung der Logistik unserer beiden Verwaltungsangestellten“, meint Michael Mey anerkennend.

Der Gütetermin im März 2010 brachte keine Einigung, jetzt wurde für Mai ein Kammertermin festgesetzt. „Das Gericht kann Musterklagen nur anregen, aber nicht anordnen“, erklärt der Jurist, „auch für die Gerichtsmitarbeiter bedeutet dieses Vorgehen enorme Mehrarbeit.“



Foto: DGB Rechtsschutz GmbH

**Weil ein Arbeitgeber Musterverfahren ablehnt, führt das DGB Rechtsschutz-Büro – hier Teamleiter Michael Mey – 350 Verfahren gegen ihn.**

Nachwuchspreis der DGB Rechtsschutz GmbH

## Preis für genaue Analyse

Mit ihrem Beitrag zur Bekämpfung von Lohndumping hat Ghazaleh Nassibi den Nachwuchswettbewerb 2009 der DGB Rechtsschutz GmbH gewonnen.



Foto: Linus Linner

**Nachwuchspreis für Ghazaleh Nassibi**

Die Gewinnerin des Preises zur Förderung des arbeitnehmernahen juristischen Nachwuchses 2009 der DGB Rechtsschutz GmbH ist Ghazaleh Nassibi. Im Berliner Büro der DGB Rechtsschutz GmbH erhielt sie am 20. April die Urkunde des mit 1.500 Euro dotierten Preises von Teamleiter Manfred Frauenhoffer (siehe Foto). Ihr Wettbewerbsbeitrag mit dem Titel „Richterliche Entgeltkontrolle am Maßstab von § 138 BGB – eine Möglichkeit der Bekämpfung von Lohndumping? Anmerkungen zum Urteil des BAG vom 22.04.2009 (5 AZR

436/08)“ überzeugte die dreiköpfige Jury. Zudem wird Nassibis Beitrag im zweiten Band des Jahrbuches des gewerkschaftlichen Rechtsschutzes veröffentlicht. Die Berliner Rechtsanwältin ist seit März 2008 Stipendiatin der Hans-Böckler-Stiftung und promoviert derzeit. „Frau Nassibi ist es mit ihrem Betrag gelungen, Vorschriften auszuwerten, aus denen sich vergleichende Aussagen zum Existenzminimum ableiten lassen, und die hierzu ergangene Rechtsprechung genau zu analysieren“, lobt Geschäftsführer Klaus Westermann im Namen der Jury die Nachwuchsgewinnerin. Am Nachwuchswettbewerb, der erstmals 2007 von der DGB Rechtsschutz GmbH ausgeschrieben wurde, können Studierende des Jura-Hauptstudiums, Examskandidaten sowie Promovierende mit den Schwerpunkten Arbeits- oder Sozialrecht teilnehmen.

DGB Rechtsschutz GmbH bei Betriebsräte-Messe in Schweinfurt

## Kompetente Informationen



Foto: DGB Rechtsschutz GmbH

Gut besucht war der Stand der DGB Rechtsschutz GmbH auf der Betriebsräte-Messe am 22. April, zu der die IG Metall Schweinfurt die Interessenvertreter zu Beginn ihrer neuen Amtszeit geladen hatte. Die Kollegen des DGB Rechtsschutz-Büros Schweinfurt halfen mit

Informationsmaterial weiter und gaben Auskünfte zu rechtlichen Fragen der Betriebsräte. In einem Redebeitrag informierte Teamleiter Klaus Franz die 180 anwesenden Betriebsräte über die Vorteile einer Rechtsvertretung durch die Juristen der DGB Rechtsschutz GmbH: geballte Erfahrung im Arbeits- und Sozialrecht, ein höheres Fortbildungsniveau als Fachanwälte, Schnittstellenkompetenz im Arbeits- und Sozialrecht, ein möglicher Rückgriff auf vier eigene Kompetenz-Center sowie eine Rechtsvertretung unabhängig vom Streitwert.

### +++ TICKER +++

Der Teamleiter der Arbeitseinheit Schleswig **Helmut Hüntling** (Foto) ist seit 15. März Regionalleiter der Region Nordwest. Er löst Lutze Warnecke ab, der die DGB Rechtsschutz GmbH verlässt. +++ Auf großes Interesse stößt die Fachkonferenz „Arbeits- und Sozialrecht für Betriebsräte“, die die DGB Rechtsschutz GmbH in Zusammenarbeit mit dem DGB Bildungswerk vom 10. bis 11. Juni 2010 in Fulda veranstaltet. Noch Plätze frei sind für die darauf folgende **Fachkonferenz „Leiharbeit in der Krise?“** (Arbeitstitel) vom **16. bis 17. September 2010** in Berlin. Anmeldungen bitte über das DGB Bildungswerk (Kontakt: [www.dgb-bildungswerk.de](http://www.dgb-bildungswerk.de)). +++ Das **Büro Herford** (Region NRW) ist umgezogen: Seit April sind die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der **Arndtstraße 2, 32052 Herford**, erreichbar. Die Telefon- und Fax-Nummern bleiben bestehen. +++ **Dr. Reinold Mittag**, bisher Leiter des „Centrums für Revision und Europäisches Recht“ in Kassel, ist bis Ende des Jahres beim Vorstand der IG Metall tätig. **Thomas Heller** aus dem Büro Mainz vertritt ihn in dieser Zeit. Das RECHT SO!-Team bedankt sich für seine langjährige, redaktionelle Mitarbeit!



Foto: Florentine Metzger

# Bessere Chance mit Zeugen

Selbst viele Jahre später können Arbeitnehmer einen Arbeitsunfall noch melden und Leistungsansprüche erheben – sie haben jedoch die volle Beweislast.

## WEG UND ZEIT

- Versichert ist, wer den **zeitlich oder geografisch kürzesten Weg** zur Arbeit oder nach Hause wählt – egal mit welchem Verkehrsmittel.
- Versichert sind geringfügige private Handlungen im Verkehrsraum, also **im Vorbeigehen**: am Kiosk eine Zeitung kaufen oder nach den Öffnungszeiten einer Bank schauen.
- Die Versicherung tritt wieder ein, wenn der Weg nach einem privaten Aufenthalt in einem Laden oder Amt **wieder aufgenommen** wird.
- Nur auf dem Hinweg setzt die Versicherung auch **nach zwei-stündiger Unterbrechung** wieder ein.
- Kein Versicherungsschutz besteht auf einem **Umweg** oder während eigenwirtschaftlicher, privater **Besorgungen** auf dem Arbeitsweg: in einem Geschäft, einer Tankstelle, einer Behörde, bei Freunden oder Nachbarn.
- Nicht versichert ist, wer den Rückweg **mehr als zwei Stunden** unterbricht: Die Reststrecke erfolgt auf eigene Gefahr.

## SCHNELL REAGIEREN

Wer hinfällt, sich stößt oder umknickt, sollte sofort – am besten mit einem Zeugen – den Unfall medizinisch dokumentieren lassen und eine Unfallmeldung machen. „Auf sorgfältige Diagnose drängen, zum Beispiel auf Röntgenaufnahmen bestehen“, erläutert der Jenaer Jurist Ralf Albert. Häufig sind die Auswirkungen solcher „kleiner“ Missgeschicke erst Wochen später festzustellen – dann aber ist ein kausaler Zusammenhang mit dem Unfall schon sehr schwer nachzuweisen. Ablehnende Bescheide nicht einfach ignorieren, sondern sich sofort Rechtshilfe bei der zuständigen Gewerkschaft suchen – um Fristen zu wahren und Ansprüche auf Geldleistungen zu erhalten.

Ein Arbeitnehmer kann gerichtlich feststellen lassen, dass ein Arbeitsunfall vorgelegen hat, und damit Ansprüche bei der Berufsgenossenschaft anmelden – auch Jahrzehnte nach einem Vorfall. Maria Wittgen, Juristin im DGB Rechtsschutz-Büro Augsburg, vertritt einen Mandanten, der als 16-jähriger Maurer-Auszubildender auf der Rückfahrt von einer Baustelle mit seinem Motorrad sehr schwer verunglückte. Er lag im Koma und nach langen Behandlungen musste ihm schließlich eine Niere entfernt werden. Das war im Sommer 1977. Es dauerte fast 20 Jahre, bis der inzwischen als Betriebsrat Tätige diesen Arbeitsunfall meldete – erst durch seine Amtsausübung hatte er erfahren, dass Unfälle auf dem Nachhauseweg Arbeitsunfälle sind.

### Zeugen sind ausschlaggebend

Die Ausgangslage war nach dem ablehnenden Bescheid von der Berufsgenossenschaft schwierig für das Gerichtsverfahren: Es gab kaum noch Unterlagen. Dennoch stellte das Sozialgericht Augsburg zugunsten des Klägers fest, dass er einen Arbeitsunfall erlitten hatte. Diese Feststellung ist Voraussetzung dafür, dass die Berufsgenossenschaft Leistungsansprüche prüfen kann. Mithilfe von zwei Zeugen konnte der Tatbestand des Arbeitsunfalles vor Gericht bewiesen werden. „Die damaligen Kollegen konnten sich gut an diesen bewussten Tag erinnern“, berichtet die Juristin, „und die Wegroute des Mandanten bestätigen.“ Das war wichtig, denn heute gibt es diese Straßen nicht mehr – inzwischen wurde dort ein großer See angelegt. Zeit und Weg sind die bestimmenden Kriterien dafür, ob tatsächlich ein Wege- und damit ein Arbeitsunfall vorliegt. Hätte der Maurer-Auszubildende damals einen Umweg gemacht, wäre es kein Arbeitsunfall gewesen – nur die direkte Route gilt als Arbeitsweg.

Nach der erfolgreichen Feststellung als Arbeitsunfall wurde im zweiten Schritt die Rente wegen des Verlustes der Niere beantragt – der Ausführungsbescheid der Berufsgenossenschaft steht noch aus.

### Fünfstellige Nachzahlung

Auch in Jena lag der eigentliche Unfall fast 20 Jahre zurück, bis das Sozialgericht Altenburg auf Arbeitsunfall entschied und der Verunglückten dadurch eine Rentenzahlung plus eine hohe fünfstellige Nachzahlung durch die Unfallkasse ermöglichte. Die Mandantin des DGB Rechtsschutz-Büros Jena knickte auf dem Weg zu einer Dienstbesprechung um und erlitt Schäden am Sprunggelenk, die eine Minderung der

Erwerbsfähigkeit nach sich zogen. Ort und Anlass der Dienstbesprechung waren Grund für die Unfallkasse, den Arbeitsunfall nicht anzuerkennen: In einer Gaststätte trafen sich die damalige Stellenleiterin der Deutschen Post in Jena mit Kollegen und dem scheidenden Vorgesetzten. Das sei eine private Vereinbarung gewesen, argumentierte die Unfallkasse.

### Im Dienst beim Abendessen

„Die Zeugen konnten übereinstimmend und glaubwürdig bestätigen“, erklärt Teamleiter Ralf Albert, „dass das Treffen im Lokal ein Arbeitstermin war.“ Der damalige Vorgesetzte hatte die Mitarbeiter verpflichtend dorthin bestellt und gebeten, Notizblock und Stift mitzubringen. Er selbst hatte auch Unterlagen dabei. Dass im Anschluss an die Besprechung gegessen wurde, stand nach Ansicht des Gerichts im Hintergrund. Auch die Gaststätte als Treffpunkt fand der Richter plausibel, da keine geeigneten Büroräume zur Verfügung standen.

*Sozialgericht Augsburg vom 03. Februar 2010, Az.: S 8 U 79/09  
Sozialgericht Altenburg vom 14. April 2008, Az.: S 6 U 1976/0*



Foto: Kath. Hössel

**Ihr Mandant hatte erst 20 Jahre nach dem Unfall erfahren, dass Wegeunfälle Arbeitsunfälle sind: Maria Wittgen, Juristin im Büro Augsburg.**



Foto: Peter Recke

**Ralf Albert, Teamleiter für das Büro Jena, verhalf seiner Mandantin zu Rente plus Nachzahlung.**

## RENTE NACH ÜBERFALL

Ein Arbeitnehmer ist auf dem Arbeitsweg an einer Haltestelle brutal überfallen worden und wurde bewusstlos ins Krankenhaus eingeliefert. Die Berufsgenossenschaft (BG) hat als Unfallverletzung Halswirbelsäulenzerrung und Gehirnerschütterung anerkannt, die psychischen Beschwerden als Unfallfolge aber abgelehnt und damit auch den Anspruch auf Rentenzahlung negativ beschieden.

Im sozialgerichtlichen Verfahren wurde ein nervenärztliches Gutach-

ten erstellt. „Das ärztliche Gutachten hat sehr sorgfältig darlegt“, erläutert Christiane Brokfeld, Juristin im DGB Rechtsschutz-Büro Frankfurt (Main), „dass unser Mandant unter posttraumatischen Belastungsstörungen leidet, die eindeutig dem Überfall geschuldet sind.“ Das Gericht sprach dem Opfer eine Erwerbsminderung von 30 Prozent zu, die BG zahlt nun monatlich eine Entschädigungsrente.

*Sozialgericht Frankfurt (Main) vom 19. August 2008, Az.: S 8 U 2126/04*

Bundesarbeitsgericht kündigt für Juni Änderung der Rechtsprechung zur Tarifeinheit an

## Mehrheitsprinzip muss entscheiden

Bald sollen in einem Betrieb mehrere Tarifverträge verschiedener Gewerkschaften nebeneinander gültig sein. Thomas Klebe, Justitiar im IG Metall-Vorstand, sieht darin keinen Nachteil für seine Gewerkschaft.



Foto: IG Metall

**Thomas Klebe ist Justitiar der IG Metall, Geschäftsführer des „Hugo-Sinzheimer-Instituts für Arbeitsrecht“ und ehrenamtlicher Richter im ersten BAG-Senat.**

**Nach einer angekündigten Änderung der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts können künftig in einem Betrieb die Inhaltsnormen mehrerer Tarifverträge unterschiedlicher Gewerkschaften parallel gelten. Die Arbeitgeber sprechen in diesem Zusammenhang von einer bevorstehenden Erosion der Tarifordnung. Ist dies eine realistische Einschätzung?**

Für die IG Metall sehe ich in der angekündigten Änderung der Rechtsprechung keine Nachteile. Im Gegenteil: Die Möglichkeit der Arbeitgeber, durch Beschenkung zum Beispiel der CGM (Christliche Gewerkschaft Metall) mit einem Haustarifvertrag aus dem Flächentarifvertrag zu flüchten, fällt weg.

**Andere Gewerkschaften wie Transnet oder ver.di haben aber große Pro-**

**bleme mit Spartengewerkschaften.**

Auch hier ist meines Erachtens eine Änderung der Rechtsprechung weg vom Spezialitätsprinzip nicht nachteilig. Bei fachlicher und persönlicher Betrachtung wären die Tarifverträge der Spartengewerkschaften spezieller, wenn gleich das Bundesarbeitsgericht diese Frage noch nicht entschieden hat. Dann fielen die allgemeineren Tarifverträge von ver.di und Transnet ebenfalls ersatzlos weg.

**»Ich bin herzlos der Meinung, dass die Arbeitgeber ihre teilweise hausgemachten Probleme selbst lösen sollen.«**

Thomas Klebe

**»Die Vertretung der DGB Rechtsschutz GmbH hat für die IG Metall eine herausragende Bedeutung.«**

Thomas Klebe

bleme – die Lufthansa hat Vereinigungen wie Cockpit und UFO planmäßig gefördert, um die damalige ÖTV zu schwächen – auch selbst lösen sollen. Wenn tatsächlich die Funktionsfähigkeit der Tarifautonomie gefährdet ist, kann es aber kein Zurück zum Spezialitätsprinzip mehr geben. Entscheidend muss dann das Mehrheitsprinzip sein. Das heißt: Derjenige Tarifvertrag muss gelten, der auf mehr Gewerkschaftsmitglieder Anwendung findet. Dieser Tarifvertrag ist der demokratisch legitimiertere.

**Die DGB Rechtsschutz GmbH vertritt ihre Mandanten bis zum Bundesarbeitsgericht – wie wichtig ist für die Gewerkschaften dieser „lückenlose“ Rechtsschutz?**

Ein funktionierender lückenloser Rechtsschutz ist Kerngeschäft jeder Gewerkschaft. Deshalb hat die Vertretung der DGB Rechtsschutz GmbH für die IG Metall eine herausragende Bedeutung.

**Teilweise wird die Position vertreten, dass die Tarifeinheit zwingende Voraussetzung für die Funktionsfähigkeit der Tarifautonomie ist. Eröffnet sich hier eine gemeinsame Verteidigungslinie mit den Arbeitgebern?**

Hier bin ich herzlos der Meinung, dass die Arbeitgeber ihre teilweise hausgemachten Pro-

bleme sind. Gültig ist bisher bei Inhaltsnormen immer der **speziellere Tarifvertrag**, also der, der dem Betrieb räumlich, fachlich und persönlich am nächsten steht.

Der Vierte Senat begründet die Änderung der Rechtsprechung damit, dass „die Verdrängung eines geltenden Tarifvertrages nach dem Grundsatz der Tarifeinheit in den Fällen einer durch Mitgliedschaft oder durch die Stellung als Tarifvertragspartei begründeten Tarifpluralität nicht mit dem **Grundrecht der Koalitionsfreiheit** nach Artikel 9 Absatz 3 Grundgesetz zu vereinbaren ist.“ Die zwangsweise Auflösung der verfassungsrechtlich vorgesehenen Tarifpluralität lasse sich auch nicht mit möglichen Auswirkungen auf andere Rechtsbereiche rechtfertigen. Die aus einer Tarifpluralität möglicherweise erwachsenen Folgen beispielsweise für **Arbeitskämpfe** müssten, so der Vierte BAG-Senat, im Bereich des Arbeitskampfrechts gelöst werden.

Der Beschluss des Vierten Senats wurde gerade veröffentlicht. Es geht um die Klage eines dem „Marburger Bund“ angehörenden Arztes, der gegen seinen Arbeitgeber, ein kommunales Krankenhaus, die Zahlung eines Urlaubsaufschlages erstreiten will.

Bundesarbeitsgericht, Beschluss vom 27. Januar 2010, Az.: 4 AZR 549/08 (A)

Infos: [www.dgbrechtsschutz.de/urteile](http://www.dgbrechtsschutz.de/urteile)

### TARIFEINHEIT: BAG-SENAT KÜNDIGT ÄNDERUNG DER RECHTSPRECHUNG AN

Der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts hat angekündigt, seine **Rechtsprechung zur Tarifeinheit** zu ändern. Das betrifft die Frage, ob in einem Betrieb auch **mehrere Tarifverträge** unterschiedlicher Gewerkschaften **nebeneinander** gelten können. Da auch der Zehnte BAG-Senat mit diesem Thema befasst ist, hat der Vierte Senat am 27. Januar 2010 eine so genannte **Divergenzanfrage** gestellt. Diese hat die Frage an den Zehnten Senat zum Inhalt, ob dieser mit der Richtungsänderung einverstanden ist. Im Prinzip handelt es sich hier um das Bemühen, eine **einheitliche Rechtsprechung** im höchsten deutschen Arbeitsgericht herzustellen.

Seit diese Divergenzanfrage bekannt ist, wird heftig diskutiert, welche Folgen die Änderung der Rechtsprechung haben wird. Damit würde das in einigen großen Unternehmen wie der Deutschen Bahn oder der Lufthansa bereits praktizierte Prinzip von Spartengewerkschaften (Lokführer, Piloten) überall zulässig sein. Es werden dann mehrere Tarifverträge mit unterschiedlichen Gewerkschaften parallel angewendet (**Tarifpluralität**). Diese Tarifverträge sind dann gültig für die jeweiligen Gewerkschaftsmitglieder. Im Tarifvertragsgesetz findet sich hierzu keine Regelung. Das BAG ist bisher davon ausgegangen, dass in jedem Betrieb nur ein Tarifvertrag gültig ist – auch wenn die Beschäftigten Mitglieder verschiedener Ge-

### Impressum



**RECHT SO!**  
Der Newsletter der  
DGB Rechtsschutz GmbH

ISSN 1861-7174

**Ausgabe 3\_10** (Juni 2010)

Gedruckte Auflage: 21.000  
Erscheint fünfmal jährlich.  
Nächste Ausgabe: Oktober 2010

**Herausgeber:**  
DGB Rechtsschutz GmbH  
Hans-Böckler-Straße 39  
40476 Düsseldorf

**Verantwortlich:**  
Klaus Westermann

**Redaktion:**  
Katja Brittig, Robert Filgner, Ulrich  
Kalhöfer (ran Verlag GmbH),  
Sabine Burgschat-Schuller, Tatjana  
Dette, Klaus Westermann, Hans-  
Martin Wischnath (DGB Rechts-  
schutz GmbH).

**Grafik & Produktion,  
Redaktionsadresse:**  
ran Verlag GmbH,  
Amsterdamer Straße 228,  
50735 Köln  
Telefon: 0221. 973 28-0  
E-Mail: [redaktion.rechtso@  
ranverlag.de](mailto:redaktion.rechtso@ranverlag.de)

**Druck:** Gebrüder Kopp, Köln

[www.dgbrechtsschutz.de](http://www.dgbrechtsschutz.de)

