

## Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein

**Aktenzeichen: 4 Sa 444/09**  
6 Ca 1827 b/09 ArbG Lübeck  
(Bitte bei allen Schreiben angeben!)

Verkündet am 11.02.2010

gez. ...

als Urkundsbeamtin der Geschäftsstelle



## Urteil

**Im Namen des Volkes**

In dem Rechtsstreit

pp.

hat die 4. Kammer des Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein auf die mündliche Verhandlung vom 11.02.2010 durch den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht ... als Vorsitzenden und d. ehrenamtlichen Richter ... als Beisitzer und d. ehrenamtliche Richterin ... als Beisitzerin

für Recht erkannt:

Die Berufung der Beklagten gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Lübeck vom 01.09.2009 - 6 Ca 1827 b/09 – wird auf ihre Kosten zurückgewiesen.

Die Revision wird für die Beklagte zugelassen.

---

### **Rechtsmittelbelehrung**

Gegen dieses Urteil kann durch Einreichung einer Revisionschrift bei dem Bundesarbeitsgericht in 99084 Erfurt, Hugo-Preuß-Platz 1, Telefax: 0361 2636-2000 Revision eingelegt werden.

Die Revisionschrift muss

#### **binnen einer Notfrist von einem Monat**

beim Bundesarbeitsgericht eingegangen sein.

Der Revisionskläger muss die Revision begründen. Die Revisionsbegründung ist, sofern sie nicht bereits in der Revisionschrift enthalten ist, in einem Schriftsatz bei dem Bundesarbeitsgericht einzureichen. Die Frist für die Revisionsbegründung beträgt

#### **zwei Monate.**

Die Fristen für die Einlegung und die Begründung der Revision beginnen mit der Zustellung des in vollständiger Form abgefassten Urteils, **spätestens aber mit Ablauf von fünf Monaten nach der Verkündung.**

Die Revisionschrift muss das Urteil bezeichnen, gegen das die Revision gerichtet wird, und die Erklärung enthalten, dass gegen dieses Urteil Revision eingelegt werde.

Die Revision und Revisionsbegründung müssen von einem bei einem deutschen Gericht zugelassenen Rechtsanwalt unterzeichnet sein.

An seine Stelle kann auch ein Vertreter eines Verbandes (Gewerkschaften, Arbeitgebervereinigungen) oder eines Spitzenverbandes (Zusammenschlüsse solcher Ver-

bände) treten, sofern er kraft Satzung oder Vollmacht zur Vertretung befugt und die Partei Mitglied des Verbandes oder Spitzenverbandes ist. An die Stelle der vorgeannten Vertreter können auch Angestellte einer juristischen Person, deren Anteile sämtlich im wirtschaftlichen Eigentum einer dieser Organisationen stehen, treten, sofern die juristische Person ausschließlich die Rechtsberatung der Verbandsmitglieder entsprechend deren Satzung durchführt und der Verband für die Tätigkeit der Bevollmächtigten haftet. Ist die Partei Mitglied eines Verbandes oder Spitzenverbandes, kann sie sich auch durch einen Vertreter eines anderen Verbandes oder Angestellten einer der oben genannten juristischen Personen mit vergleichbarer Ausrichtung vertreten lassen. Die Personen, die für diese Organisationen handeln, müssen über die **Befähigung zum Richteramt** verfügen.

Der Revisionsschrift soll eine Ausfertigung oder beglaubigte Abschrift des angefochtenen Urteils beigelegt werden.

Der Schriftform wird auch durch Einreichung eines elektronischen Dokuments genügt, wenn es für die Bearbeitung durch das Gericht geeignet ist. Schriftsätze können dazu über eine gesicherte Verbindung in den elektronischen Gerichtsbriefkasten des Bundesarbeitsgerichts eingelegt werden. Die erforderliche Zugangs- und Übertragungssoftware kann lizenzkostenfrei über die Internetseite des Bundesarbeitsgerichts ([www.bundesarbeitsgericht.de](http://www.bundesarbeitsgericht.de)) heruntergeladen werden. Das Dokument ist mit einer qualifizierten Signatur nach dem Signaturgesetz zu versehen. Nähere Informationen finden sich auf der Internetseite des Bundesarbeitsgerichts (s.o.) sowie unter [www.egvp.de](http://www.egvp.de).

(Rechtsmittelschriften, Rechtsmittelbegründungsschriften und wechselseitige Schriftsätze im Verfahren vor dem Bundesarbeitsgericht sind in siebenfacher - für jeden weiteren Beteiligten eine weitere - Ausfertigung einzureichen.)

### Tatbestand

Die Parteien streiten um die Höhe einer der Klägerin für das Jahr 2008 zustehenden tariflichen Zuwendung.

Die Klägerin trat aufgrund eines schriftlichen Arbeitsvertrages vom 19.07.2007 (Bl. 6, 7 d.A.) am 19.07.2007 als vollbeschäftigte Arbeitnehmerin in die Dienste der Beklagten ein. Gemäß § 2 dieses Arbeitsvertrages bestimmt sich das Arbeitsverhältnis nach dem Manteltarifvertrag für die Beschäftigten der Mitglieder der TGA... (BAT/A...-Neu) vom 07.08.2003 und den diesen ändernden, ergänzenden oder ersetzenden Tarifverträgen. Außerdem finden gemäß § 2 Satz 2 des Arbeitsvertrages die im Bereich des Arbeitgebers jeweils geltenden sonstigen einschlägigen Tarifverträge Anwendung.

Die Klägerin ist Mitglied der Gewerkschaft ver.di.

Die Tarifgemeinschaft der A... e.V. (TGA...), der auch die Beklagte angehört, schloss mit der Gewerkschaft ver.di einen Manteltarifvertrag für die Beschäftigten der TGA... (BAT/A...-Neu) sowie eine Reihe ergänzender Tarifverträge. Dazu gehört auch der Tarifvertrag über eine Zuwendung für die Beschäftigten der Mitglieder der TGA... (TV-Zuwendung) vom 01.12.2005 (Bl. 20 – 25 d.A.). Nach der Protokollnotiz zu § 2 Abs. 1 TV-Zuwendung steht einem Beschäftigten eine Zuwendung in Höhe von 95 % der Vergütung zu, die ihm zugestanden hätte, wenn er während des gesamten Monats September Urlaub gehabt hätte.

Die TGA... hat ebenfalls mit der Gewerkschaft der Sozialversicherungen (GdS) einen inhaltsgleichen Manteltarifvertrag (BAT/A...-Neu) und auch ergänzende Tarifverträge wie den TV-Zuwendung mit ebenfalls identischem Inhalt geschlossen.

Daneben vereinbarte die TGA... mit der GdS und den Rechtsvorgängern der Gewerkschaft ver.di, den Gewerkschaften ÖTV und DAG, einen Rahmentarifvertrag zur Beschäftigungssicherung (BeST-A...) vom 01.03.2001.

In der Präambel zu diesem Rahmentarifvertrag bekräftigen die Tarifvertragsparteien die Notwendigkeit von Flächentarifverträgen für das A...-System. Um diese zu erhalten, so heißt es dort, vereinbaren die Tarifvertragsparteien den Rahmentarifvertrag, der es einzelnen A...s ermögliche, regional erforderliche Anpassungen der geltenden Manteltarifverträge vorzunehmen, um somit ihre Wettbewerbsfähigkeit zu gewährleisten und die Arbeitsplätze zu sichern.

In § 1 BeST-A... heißt es zum Inkrafttreten u.a.:

#### „§ 1 Inkraftsetzung

(1) Die Wirkungen dieses Tarifvertrages treten mit Ausnahme der in § 3 Abs. 2 geregelten Fälle nur über eine regionale Anwendungsvereinbarung in Kraft. Wird dieser Rahmentarifvertrag über eine regionale Anwendungsvereinbarung in einer A... in Kraft gesetzt, können die geltenden Tarifverträge BAT/A...-Neu, TV Zuwendung A..., TV Zuwendung A...-O, TV Zuwendung Azubi sowie TV Zuwendung Azubi-O für die Dauer der Anwendungsvereinbarung in dieser A... teilweise ersetzt bzw. ergänzt werden.

(2) Die jeweilige Anwendungsvereinbarung wird zwischen den für bezirkliche oder örtliche Tarifverträge zuständigen Tarifvertragsparteien abgeschlossen. Eine solche Anwendungsvereinbarung enthält abschließend die vom BAT/A...-Neu, TV Zuwendung A..., TV Zuwendung A...-O, TV Zuwendung Azubi sowie TV Zuwendung Azubi-O abweichenden bzw. ergänzenden Regelungen und wird als Anlage Bestandteil dieses Rahmentarifvertrages.

Eine Anwendungsvereinbarung lässt die Abweichungen vom BAT/A... Neu, dem TV Zuwendung A..., dem TV Zuwendung A...-O, dem TV Zuwendung Azubi sowie TV Zuwendung Azubi-O für einen Zeitraum von höchstens 36 Monaten auf der Grundlage dieses Rahmentarifvertrages zu. Dabei dürfen Maßnahmen der Verlängerung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit nach § 12 maximal 12 Monate Wirkung entfalten.

(3) Fordert ein Tarifpartner den Abschluss einer regionalen Anwendungsvereinbarung, sind entsprechende Verhandlungen unmittelbar aufzunehmen. Während der Dauer dieser Verhandlungen werden von der A..., für die eine Anwendungsvereinbarung ausgehandelt werden soll, keine betriebsbedingten Kündigungen ausgesprochen. Erklärt eine Seite das Scheitern der Verhandlungen, sind betriebsbedingte Kündigungen möglich."

...

In § 12 a dieses Tarifwerks heißt es unter der Überschrift „Gestaltung der Zuwendung“:

(1) Durch Anwendungsvereinbarung kann die Zuwendung nach den Tarifverträgen über eine Zuwendung für Beschäftigte und Auszubildende in der jeweils gültigen Fassung für einen zu bestimmenden Zeitraum reduziert werden. Die Reduzierung darf nicht mehr als 45 Prozentpunkte des jeweils maßgeblichen Bemessungssatzes nach den Tarifverträgen über eine Zuwendung betragen. Die Berücksichtigung einer sozialen Komponente ist möglich.

Außerdem können von den Tarifverträgen über eine Zuwendung abweichende Auszahlungszeitpunkte für die Zuwendung oder Teile davon vereinbart werden.

(2) In einer Anwendungsvereinbarung nach Absatz 1 ist ein zeitlicher Ausgleich für die Reduzierung der Zuwendung vorzusehen. Er beträgt bei Vollbeschäftigten einen Arbeitstag für die ersten 15 Prozentpunkte und jeweils einen weiteren Arbeitstag pro angefangene weitere 5 Prozentpunkte Reduzierung. Für Teilzeitbeschäftigte gelten die Regelungen ihrem Zeitanteil entsprechend.

...“

Die Beklagte schloss mit der GdS am 14.12.2007/16.01.2008 eine solche Anwendungsvereinbarung zum Rahmentarifvertrag zur Beschäftigungssicherung (BeST-A...). Zum Geltungsbereich ist in § 1 geregelt, der Tarifvertrag finde Anwendung für alle Beschäftigten und Auszubildenden, die in einem tariflichen Arbeits- oder Ausbildungsverhältnis zur A... S-H... stehen.

In § 3 heißt es zur Absenkung der Zuwendung:

1. Während der Laufzeit dieser Anwendungsvereinbarung wird der Bemessungssatz der Zuwendung nach

a) dem Tarifvertrag über eine Zuwendung für die Beschäftigten der Mitglieder der TGA... vom 01.12.2005

sowie nach

b) dem Tarifvertrag über eine Zuwendung für die Auszubildenden der Mitglieder der TGA... vom 01.12.2005

von derzeit 95 v.H. auf jeweils 65 v.H. für die Jahre 2008, 2009 und 2010 abgesenkt.

2. Als Auszahlungszeitpunkt für die Zuwendung wird der 15. November des Jahres festgelegt. § 4 Absatz 2 der Zuwendungstarifverträge bleibt unberührt.

...“

Wegen der weiteren Einzelheiten dieser Anwendungsvereinbarung wird Bezug genommen auf die zur Akte gereichte Kopie (Bl. 16 – 18 d.A.).

Die Gewerkschaft ver.di schloss eine entsprechende Anwendungsvereinbarung nicht ab.

Die Beklagte zahlte der Klägerin im November 2008 eine Zuwendung in Höhe von 65 %. Die Klägerin klagt die Differenz zu dem Betrag in Höhe von 95 % ein.

Die Klägerin hat die Auffassung vertreten, sie könne sich bezüglich der Höhe der Zuwendung auf den von ihrer Gewerkschaft ver.di abgeschlossenen Tarifvertrag über eine Zuwendung berufen, der einen Betrag in Höhe von 95 % der Vergütung vorsehe, die ihr zugestanden hätte, wenn sie während des gesamten Monats September Erholungsurlaub gehabt hätte. Die mit der Gewerkschaft GdS abgeschlossene Anwendungsvereinbarung reduziere ihren Anspruch nicht. Es handele sich dabei um keinen Tarifvertrag, sondern lediglich um einen Vertrag zwischen der Beklagten und der GdS als Mitarbeitervertretung. Da die Vereinbarung kein Tarifvertrag sei, könne sie auch nicht unmittelbar und zwingend auf ihr Arbeitsverhältnis einwirken.

Die Klägerin hat beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an sie 699,30 EUR brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz der EZB seit Rechtshängigkeit zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Die Beklagte hat die Auffassung vertreten, bei der Anwendungsvereinbarung, die sie mit der GdS abgeschlossen habe, handele es sich um einen Tarifvertrag. Es bestehe deshalb in ihrem Betrieb Tarifpluralität zwischen diesem Tarifvertrag und dem mit der Gewerkschaft ver.di abgeschlossenen Tarifvertrag über die Zahlung einer Zuwendung. Diese Tarifpluralität sei nach dem Grundsatz der Tarifeinheit mit der Maßgabe aufzulösen, dass der speziellere Tarifvertrag „Anwendungsvereinbarung“ auch für das Arbeitsverhältnis der Klägerin gelte, obwohl sie nicht Mitglied der diese Anwendungsvereinbarung abschließenden Gewerkschaft sei.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben und zur Begründung u.a. ausgeführt, die im BeST-A... geschaffene Kompetenznorm zum Abschluss von Anwendungsvereinbarungen enthalte zugleich Einschränkungen. Die Tarifvertragsparteien hätten damit eine Untergruppe von Tarifverträgen minderen – weil an Begrenzungen gebundenen – Rechts geschaffen. Vor diesem Hintergrund sei die Regelung im jeweiligen BeST-A... der GdS beziehungsweise ver.di dahin auszulegen, dass Anwendungsvereinbarungen jeweils nur für die Mitglieder der jeweiligen Gewerkschaft gelten sollen. Denn beide Gewerkschaften hätten ohne weiteres auch weitergehende Tarifverträge abschließen können. Wenn aber die jeweiligen Tarifvertragsparteien eine Regelung anwendeten, die gerade nicht unmittelbar auf der Tarifautonomie beruhe und stattdessen Einschränkungen unterliege, dann sei von den Tarifvertragsparteien gewollt, dass die Anwendungsvereinbarung nur in den Grenzen der Kompetenznorm wirke. Dann könne aber nicht angenommen werden, dass die Anwendungsvereinbarung für anders normativ gebundene Arbeitsverhältnisse gelte, für die normativ eine Einschränkung durch den BeST-A... nicht erfolge. Auf die Grundsätze der Tarifeinheit komme es deshalb nicht an.

Wegen der weiteren Begründung wird Bezug genommen auf den Inhalt der Entscheidungsgründe des angegriffenen Urteils.

Die Beklagte hat gegen das ihr am 05.11.2009 zugestellte Urteil am 16.11.2009 Berufung eingelegt und diese am 15.12.2009 begründet.

Die Beklagte behauptet, die Gewerkschaft ver.di habe in Verkennung der Tatbestandsvoraussetzung des § 3 Abs. 1 BeST-A... Verhandlungen über den Abschluss einer entsprechenden Anwendungsvereinbarung abgelehnt. Es komme nicht auf eine wirtschaftliche Notlage an, sondern darauf, ob Personalanpassungen zur Erhaltung der wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit notwendig seien. Diese Voraussetzungen seien erfüllt.

Im Übrigen – so meint die Beklagte – sei sehr wohl anders als vom Arbeitsgericht angenommen von Tarifpluralität auszugehen. Die Auffassung des Arbeitsgerichts sei schon deshalb unvertretbar, weil es Tarifverträge minderen Rechts nicht gebe. Das TVG definiere in § 1 die möglichen Inhalte eines Arbeitsvertrages. Dabei werde nicht zwischen solchen minderen oder gehobenen Rechts differenziert. Soweit erkennbar, gebe es in der gesamten arbeitsrechtlichen Rechtsprechung und Literatur auch niemanden, der eine solche Differenzierung für möglich halte. Richtig sei vielmehr, dass die Tarifvertragsparteien des BeST-A... eine absolut übliche Regelungstechnik benutzt hätten. Die Tarifvertragsparteien, nämlich die TGA... und die Gewerkschaft ver.di beziehungsweise die Gewerkschaft GdS, hätten eine Öffnungsklausel vereinbart, aufgrund derer von den dortigen Tarifvertragsparteien zu unterscheidende Tarifvertragsparteien auf örtlicher oder bezirklicher Ebene Abweichungen von dem geschlossenen Tarifvertrag vereinbaren konnten. Ohne eine solche Öffnungsklausel hätte für die Tarifvertragsparteien auf örtlicher oder bezirklicher Ebene überhaupt nicht die Kompetenz bestanden, eine abweichende Regelung zu treffen. Selbstverständlich seien die den Tarifvertrag originär schließenden Tarifvertragsparteien dabei auch berechtigt, inhaltliche Grenzen für die Abweichungskompetenz der (anderen) Tarifvertragsparteien auf örtlicher oder bezirklicher Ebene zu setzen. Damit werde der auf örtlicher oder bezirklicher Ebene angesiedelte Tarifvertrag aber nicht zu einer Tarifregelung minderen Rechts.

Folglich bestehe eine Tarifpluralität zwischen der von ihr mit der GdS abgeschlossenen Anwendungsvereinbarung und dem von der TGA... und der Gewerkschaft ver.di abgeschlossenen TV-Zuwendung. Diese Pluralität sei nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts nach dem Grundsatz der Tarifeinheit aufzulösen mit der Maßgabe, dass der spezielle Tarifvertrag den allgemeineren Tarifvertrag

verdränge. Spezieller sei die mit der GdS abgeschlossene Anwendungsvereinbarung, denn diese sei gegenüber dem TV-Zuwendung räumlich enger gefasst. Schließlich gebe es auch keine Ausnahme vom Grundsatz der Tarifeinheit für den Fall der gewillkürten Tarifpluralität. Dabei sei auch zu beachten, dass sie -Beklagte - das Nebeneinander vom TV-Zuwendung und Anwendungsvereinbarung nicht zu verantworten habe. Vielmehr beruhe die Tarifpluralität allein darauf, dass die Gewerkschaft ver.di die Verhandlungen zum Abschluss der Anwendungsvereinbarung für beendet erklärt habe, da sie irrtümlich von falschen Tatbestandsmerkmalen ausgegangen sei.

Die Beklagte beantragt,

das Urteil des Arbeitsgerichts Lübeck vom  
01.09.2009 – 6 Ca 1827 b/09 – abzuändern  
und die Klage abzuweisen.

Die Klägerin beantragt,

die Berufung der Beklagten zurückzuweisen.

Die Klägerin verteidigt die erstinstanzliche Entscheidung und vertritt die Auffassung, sie könne über den ohnehin nicht zu akzeptierenden Grundsatz der Tarifeinheit nicht in ihren tariflichen Rechten reduziert werden durch eine tarifliche Vereinbarung, die eine Gewerkschaft abgeschlossen habe, deren Mitglied sie nicht sei.

Wegen des weiteren Vorbringens der Parteien in der Berufung wird Bezug genommen auf den Inhalt der dort gewechselten Schriftsätze.

### **Entscheidungsgründe**

Die Berufung der Beklagten ist zulässig. Sie ist statthaft und frist- und formgerecht eingelegt und begründet worden. In der Sache hat sie jedoch keinen Erfolg. Das Arbeitsgericht hat im Ergebnis der Klage zutreffend stattgegeben. Die Angriffe der Be-

rufung rechtfertigen keine abändernde Entscheidung. Die Klägerin hat gegen die Beklagte aus § 2 Abs. 1 des zwischen der Gewerkschaft ver.di und der TGA... geschlossenen Zuwendungstarifvertrages in Verbindung mit der zu § 2 Abs. 1 ergangenen Protokollnotiz einen Anspruch in Höhe von 95 % der Vergütung, die ihr zugestanden hätte, wenn sie während des gesamten Monats September Erholungsurlaub gehabt hätte. Dieser Tarifvertrag findet auf das Arbeitsverhältnis der Parteien kraft beiderseitiger Tarifbindung gemäß § 3 Abs. 1 und § 4 Abs. 1 Satz 1 TVG unmittelbar und zwingend Anwendung, denn die Klägerin ist Mitglied der Gewerkschaft ver.di und die Beklagte Mitglied der TGA.... Zwar besteht entgegen der Auffassung des Arbeitsgerichts im Betrieb der Beklagten Tarifpluralität zwischen diesem Tarifvertrag und der Anwendungsvereinbarung, die die Beklagte mit der Gewerkschaft GdS über die Reduzierung der Zuwendung schloss (dazu nachfolgend 1.). Diese Tarifpluralität ist jedoch entgegen der Auffassung der Beklagten nicht nach dem Grundsatz der Tarifeinheit mit der Maßgabe aufzulösen, dass für das Arbeitsverhältnis der Klägerin auch die Anwendungsvereinbarung mit der Folge gilt, dass die Zuwendung nur noch 65 % beträgt (dazu nachfolgend 2.). Vielmehr ist strikt für die Anwendung der jeweiligen Tarifverträge auf die Regelungen des § 3 Abs. 1 und § 4 Abs. 1 Satz TVG abzustellen (dazu nachfolgend 3.).

1. Im Betrieb der Beklagten herrscht Tarifpluralität zwischen dem von der Gewerkschaft ver.di mit der TGA... abgeschlossenen TV-Zuwendung und der von der Beklagten mit der Gewerkschaft GdS abgeschlossenen Anwendungsvereinbarung zur vorübergehenden Reduzierung der Zuwendung. Es bestehen überhaupt keine Zweifel daran, dass es sich bei der zwischen der GdS und der Beklagten abgeschlossenen Anwendungsvereinbarung auch um einen Tarifvertrag mit den vollen Wirkungen des § 3 Abs. 1 und § 4 Abs. 1 Satz 1 TVG handelt. Die Argumentation des Arbeitsgerichts, die Tarifvertragsparteien hätten eine Untergruppe von Tarifverträgen minderen – weil an Begrenzungen gebundenen - Rechts geschaffen, findet keine rechtliche Grundlage.

Zunächst ist darauf hinzuweisen, dass sowohl die GdS als auch die Beklagte ausweislich der Anwendungsvereinbarung zum Rahmentarifvertrag zur Beschäftigungssicherung vom 14.12.2007/ 16.01.2008 davon ausgehen, dass es sich bei dieser

Vereinbarung um einen Tarifvertrag handelt. Dies ergibt bereits ein Blick in § 1 und § 4 dieser Vereinbarung. In § 1 heißt es deutlich, der Tarifvertrag gelte für alle Beschäftigten und Auszubildenden, die in einem tariflichen Arbeits- oder Ausbildungsverhältnis zur A... S-H... stehen. In § 4 wird ebenfalls von der Laufzeit dieses Tarifvertrages – nämlich der Anwendungsvereinbarung – gesprochen. Bereits ausgehend von diesem Wortlaut kann überhaupt kein Zweifel daran bestehen, dass die Tarifvertragsparteien auf örtlicher Ebene selbstverständlich einen vollwirksamen Tarifvertrag schaffen wollten.

Hinzu kommt, dass die vertragsschließenden Parteien selbst tariffähig sind (§ 2 Abs. 1 TVG). Dies gilt sowohl für die Beklagte als Arbeitgeberin als auch für die GdS als Gewerkschaft. Die Anwendungsvereinbarung enthält im Übrigen klassische Regelungen, die den Inhalt, den Abschluss und die Beendigung von Arbeitsverhältnissen ordnen (sogenannte Inhaltsnormen). Zudem ist auch das Formerfordernis des Tarifvertrages, § 1 Abs. 2 TVG, beachtet worden, weshalb auch aus diesem Grund überhaupt kein Zweifel am Vorliegen eines Tarifvertrages besteht.

Etwas anderes folgt auch nicht aus dem Hinweis des Arbeitsgerichts, die im BeST-A... vereinbarte Regelungskompetenz enthalte zugleich Einschränkungen. Damit wird der auf örtlicher oder bezirklicher Ebene geschaffene Tarifvertrag aber nicht zu einem Tarifvertrag minderen Rechts. Zutreffend weist insoweit die Beklagte in der Berufungsbegründung darauf hin, dass es sich bei den Regelungen in § 1 BeST-A... um ein völlig übliches Regelwerk handele. Originär zuständig waren nämlich für den Abschluss des Tarifvertrages die Tarifgemeinschaft der A... (TG-A...) und die Gewerkschaften ver.di beziehungsweise GdS. Wenn diese dann eine Öffnungsklausel vereinbaren und damit Tarifvertragsparteien auf örtlicher oder bezirklicher Ebene legitimieren, die Regelungen im Rahmentarifvertrag näher auszufüllen, so sind selbstverständlich die den Tarifvertrag originär schließenden Tarifvertragsparteien berechtigt, inhaltliche Grenzen für die Abweichungskompetenz der (anderen) Tarifvertragsparteien auf örtlicher oder bezirklicher Ebene zu setzen. Die originär zuständigen Tarifvertragsparteien haben damit lediglich festgelegt, inwieweit überhaupt Abweichungen von dem von ihnen geschaffenen Tarifrecht durch Dritte, nämlich durch die örtlich und bezirklich zuständigen Tarifvertragsparteien, getroffen werden dürfen. Eine sol-

che Begrenzung ist zulässig, denn die örtlichen Tarifvertragsparteien erhalten die Kompetenz zum Vertragsschluss erst aufgrund einer Ermächtigung durch die eigentlich zuständigen überregionalen Tarifvertragsparteien.

Es handelt sich also auch bei der Anwendungsvereinbarung, die Anlage des Rahmentarifvertrages zur Beschäftigungssicherung (BeST-A...) geworden ist, um einen vollwertigen Tarifvertrag, der selbstverständlich gemäß § 4 Abs. 1TVG unmittelbar und zwingend für die Tarifgebundenen gilt.

2. Die damit bestehende oben dargelegte Tarifpluralität ist jedoch nicht nach den Grundsätzen der Tarifeinheit mit der Maßgabe aufzulösen, dass sich nunmehr die Klägerin einen Tarifvertrag (Anwendungsvereinbarung) entgegenhalten lassen muss, den eine Gewerkschaft abgeschlossen hat, der sie nicht angehört. Zwar hat das Bundesarbeitsgericht in der Vergangenheit nicht nur bei Tarifkonkurrenz, sondern auch bei Tarifpluralität diese nach dem Grundsatz der Tarifeinheit aufgelöst mit der Maßgabe, dass der speziellere Tarifvertrag den anderen Tarifvertrag im Betrieb verdrängt.

Der 4. Senat des Bundesarbeitsgerichts beabsichtigt aber ausweislich der Pressemitteilung Nr. 9/10, seine Rechtsprechung zur sogenannten Tarifeinheit für den Fall der Tarifpluralität zu ändern. Der Pressemitteilung ist zu entnehmen, dass nach Auffassung des 4. Senats eine gesetzlich angeordnete Regelung für die Verdrängung einer durch das Tarifvertragsgesetz vorgesehenen Geltung eines Tarifvertrages ebenso wenig besteht wie eine zur Rechtsfortbildung berechtigende Lücke im Tarifvertragsgesetz angenommen werden kann. Zudem sei 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 Art. 9 Abs. 3 GG zu vereinbaren. Schließlich lasse sich die zwangsweise Auflösung der verfassungsrechtlich vorgesehenen Tarifpluralität auch nicht mit möglichen Auswirkungen auf andere Rechtsbereiche rechtfertigen.

Dem schließt sich die erkennende Kammer an. Für das Berufungsgericht ist entscheidend, dass die bisherige Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zum Grundsatz der Tarifeinheit bei Tarifpluralität keine gesetzliche Grundlage findet, insbesondere nicht mit § 3 Abs. 1 TVG und § 4 Abs. 1 Satz 1 TVG in Übereinstimmung zu bringen ist. Anders als bei der Tarifkonkurrenz, die sich auf das einzelne Arbeitsverhältnis bezieht, liegt Tarifpluralität vor, wenn innerhalb eines Betriebes unterschiedliche Tarifverträge normative Geltung in der Weise beanspruchen, dass auf mindestens ein Arbeitsverhältnis des Betriebes die Vorschriften eines Tarifwerks normativ anzuwenden sind, während auf mindestens ein anderes Arbeitsverhältnis die Normen eines anderen Tarifvertrages nach § 4 Abs. 1 TVG unmittelbar und zwingend wirken. Müsste in einer solchen Situation ein Tarifvertrag nach dem Grundsatz der Tarifeinheit zurücktreten, so wäre dies nicht mit § 3 Abs. 1 und § 4 Abs. 1 Satz 1 TVG in Einklang zu bringen. Eine gesetzliche Grundlage für die Anwendung der Lehre von der Tarifeinheit ist nicht erkennbar. Zudem existiert auch kein Rechtssatz, der eine gleichzeitige Anwendung mehrerer Tarifverträge auf verschiedene Arbeitsverhältnisse im Betrieb untersagt. Ein solcher lässt sich weder den von der Rechtsprechung genannten Prinzipien der Rechtssicherheit oder Rechtsklarheit noch einem allgemein anerkannten Rechtsinstitut entnehmen.

**3.** Nach alledem ist im Falle der Tarifpluralität § 3 Abs. 1 TVG in Verbindung mit § 4 Abs. 1 Satz 1 TVG strikt anzuwenden. Dies bedeutet, dass für die Klägerin weiterhin der zwischen ihrer Gewerkschaft ver.di und der TGA... abgeschlossene TV-Zuwendung mit einer Höhe von 95 % gilt. Dass die Klägerin im Übrigen in § 2 Satz 2 ihres Arbeitsvertrages mit der Beklagten vereinbarte, es seien außerdem die im Bereich des Arbeitgebers jeweils geltenden sonstigen einschlägigen Tarifverträge anzuwenden, führt zu keiner anderen Betrachtung. Es ist insoweit schon zweifelhaft, ob über diese Bezugnahmeklausel die Anwendungsvereinbarung überhaupt erfasst wird. Entscheidend ist, dass die Klägerin sich aber nach wie vor unter Berücksichtigung des Günstigkeitsprinzips auf die tarifliche Regelung aus dem TV-Zuwendung berufen kann. Eine gegebenenfalls davon abweichende einzelvertragliche Bezugnahme, die sich als ungünstiger darstellt, hat zurückzutreten.

Nach alledem ist die Berufung der Beklagten mit der Kostenfolge des § 97 ZPO zurückzuweisen. Die Revision wird wegen grundsätzlicher Bedeutung zugelassen, und zwar im Hinblick auf die noch nicht vom Bundesarbeitsgericht abschließend entschiedene Frage, ob Tarifpluralität im Betrieb nach dem Grundsatz der Tarifeinheit aufzulösen ist.

gez. ...

gez. ...

gez. ...