

Tarifeinheit im Krankenhaus - Auswirkungen des geplanten Gesetzes zur Tarifeinheit auf die Arbeitsverhältnisse von Ärzten im Krankenhaus -

Bernhard Debong¹ und Wolfgang Bruns²

Das von der Großen Koalition geplante und derzeit im Gesetzgebungsverfahren befindliche neue Tarifeinheitengesetz würde kleinere Berufsgewerkschaften wie den Marburger Bund daran hindern, die Arbeitsbedingungen der bei ihr organisierten tarifangestellten Ärzte durch eigene Tarifverträge zu regeln. Durch Gesetz würde damit zwangsweise ein Zustand wiederhergestellt, der bis 2006 bestand, als die Arbeitsbedingungen der tarifangestellten Ärzte durch ver.di-Tarifverträge (mit deutlich schlechteren Konditionen) „mitgeregelt“ wurden. Gegen einen derart gravierenden Eingriff des Gesetzgebers in das Grundrecht der Vereinigungsfreiheit werden die betroffenen Gewerkschaften umgehend das Bundesverfassungsgericht anrufen. Dort dürfte das geplante Tarifeinheitengesetz nach der Prognose der Autoren als verfassungswidrig verworfen werden. Da Chefärzte übertarifliche Angestellte sind, hat der Streit um das Tarifeinheitengesetz für diese nur eine mittelbare Bedeutung über Verweisungsklauseln im Chefarztdienstvertrag.

1. Einleitung

In Deutschland sind die aus der Arbeiterbewegung hervorgegangenen Gewerkschaften nach dem Branchenprinzip organisiert. Daneben gibt es eine Reihe von sog. Fach- oder Spartengewerkschaften, in denen sich Angehörige bestimmter Berufsgruppen

organisieren. Hierzu zählen beispielsweise der Marburger Bund (Ärzte), die Vereinigung Cockpit (Piloten) oder die Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer. In den letzten Jahren haben in Deutschland Spartengewerkschaften bestimmter Funktionseliten wie der Marburger Bund für die Krankenhausärzte, die Vereinigung Cockpit für die Piloten, die Gewerkschaft der Flugsicherung für Fluglotsen und nicht zuletzt die Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer für die Lokführer bei der Deutschen Bahn durch Arbeitskämpfe erhebliche Verbesserungen der Arbeitsbedingungen für die jeweils von ihnen vertretenen Berufsgruppen durchge-

setzt. Die jüngsten, bis zum heutigen Tag anhaltenden Arbeitskämpfmaßnahmen der Lokführergewerkschaft GdL hat dabei für Politik und Öffentlichkeit auch die Interessenkonflikte konkurrierender Gewerkschaften um dieselben Arbeitnehmergruppen innerhalb eines Unternehmens deutlich zutage treten lassen. Auf diese von Teilen der Bevölkerung als negativ empfundene Entwicklung reagiert nunmehr die Politik mit dem Entwurf eines Gesetzes zur Tarifeinheit (Tarifeinheitengesetz).

Vorgebliches Ziel dieses Gesetzes ist es, die Funktionsfähigkeit der Tarifautonomie zu sichern³. Die erste Lesung dieses Gesetzentwurfs erfolgte am

1 Rechtsanwalt Dr. Bernhard Debong, Fachanwalt für Arbeitsrecht und Medizinrecht, Kanzlei für ArztRecht, Karlsruhe.

2 Rechtsanwalt Dr. Wolfgang Bruns, Fachanwalt für Arbeitsrecht und Medizinrecht, Kanzlei für ArztRecht, Karlsruhe.

3 so ausdrücklich der Gesetzentwurf der Bundesregierung zum Entwurf eines Gesetzes zur Tarifeinheit (Tarifeinheitengesetz) vom 20.2.2015 - BT-Drucks. 18/4062 unter A.

5.3.2015 im Bundestag⁴. Dieser hat den Gesetzentwurf nach der ersten Lesung in die zuständigen Ausschüsse überwiesen.

2. Tarifeinheit - Was ist das?

a) (Bindungs-)Wirkung von Tarifverträgen

Tarifverträge sind Vereinbarungen zwischen den diese Tarifverträge schließenden Sozialpartnern, also einem Arbeitgeber oder Arbeitgeberverband auf der einen und einer Gewerkschaft auf der anderen Seite.

Diejenigen Regelungen in Tarifverträgen, die ausschließlich die Rechte und Pflichten der Tarifvertragsparteien betreffen wie z.B. Friedenspflicht, Verhandlungspflicht, Laufzeiten des Tarifvertrages usw., sind Bestandteil des sog. **schuldrechtlichen** Teils eines Tarifvertrages.

Das „Herzstück“ eines Tarifvertrages ist jedoch sein **normativer** Teil. Hierzu bestimmt § 4 Abs. 1 Satz 1 Tarifvertragsgesetz (TVG):

„Die Rechtsnormen des Tarifvertrags, die den Inhalt, den Abschluss oder die Beendigung von Arbeitsverhältnissen ordnen, gelten unmittelbar und zwingend zwischen den beiderseits Tarifgebundenen, die unter den Geltungsbereich des Tarifvertrages fallen.“

b) Kollisionsprobleme

Tarifgebunden sind die Mitglieder der Tarifvertragsparteien und der Arbeitgeber, der selbst Partei des Tarifvertrages ist (§ 3 Abs. 1 TVG).

Die gesetzlichen Regelungen zur Tarifgebundenheit und zu den Wirkungen der Rechtsnormen eines Tarifvertrages können zu Kollisionen führen. Zu unterscheiden sind Tarifkonkurrenz und Tarifpluralität.

aa) Tarifkonkurrenz

Eine Tarifkonkurrenz entsteht, wenn ein Arbeitgeber dem tariflichen Geltungsbereich mehrerer Tarifverträge unterfällt und sowohl der Arbeitnehmer als auch der Arbeitgeber

tarifgebunden sind⁵. Ist beispielsweise ein Krankenhausträger Mitglied des Kommunalen Arbeitgeberverbands (VKA) und ein in diesem Krankenhaus beschäftigter nachgeordneter Arzt sowohl Mitglied bei ver.di als auch beim Marburger Bund, konkurrieren für dasselbe Arbeitsverhältnis der zwischen dem Kommunalen Arbeitgeberverband und ver.di geschlossene TVöD sowie der zwischen dem Kommunalen Arbeitgeberverband und dem Marburger Bund abgeschlossene TV-Ärzte/VKA.

bb) Tarifpluralität

Eine Tarifpluralität entsteht, wenn ein Arbeitgeber dem tariflichen Geltungsbereich mehrerer Tarifverträge unterfällt, aber nur eine der Tarifvertragsparteien tarifgebunden ist⁶.

Beispiel für Tarifpluralität im Krankenhaus: Der Krankenhausträger ist Mitglied des Kommunalen Arbeitgeberverbandes. In diesem Krankenhaus sind Ärzte beschäftigt, die Mitglied des Marburger Bundes und andere Ärzte, die Mitglied von ver.di sind. Dann finden auf die Arbeitsverhältnisse derjenigen Ärzte, die Mitglied von ver.di sind, der TVöD und auf die Arbeitsverhältnisse derjenigen Ärzte, die Mitglied des Marburger Bundes sind, der TV-Ärzte/VKA Anwendung.

c) Lösung der Kollisionsprobleme

Das Tarifvertragsgesetz enthält bisher keinerlei Regelungen zur Lösung von Kollisionen mehrerer Tarifverträge. Daher war es bislang der Rechtsprechung der Arbeitsgerichte überlassen, im Konfliktfall Lösungen für diese Kollisionsprobleme zu finden.

aa) Die frühere Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts

Bis in das Jahr 2010 hinein galt hierfür der vom Bundesarbeitsgericht entwickelte Grundsatz der Tarifeinheit⁷. Danach kam sowohl in Fällen der Tarifkonkurrenz als auch in Fällen der Tarifpluralität betriebseinheitlich nur ein Tarifvertrag zur

Anwendung und zwar nach dem Grundsatz der Spezialität derjenige Tarifvertrag, der dem Betrieb räumlich, betrieblich, fachlich und persönlich am nächsten steht und deshalb den Erfordernissen und Eigenarten des Betriebes und der darin tätigen Arbeitnehmer am besten Rechnung trägt⁸. Gerechtfertigt hatte das Bundesarbeitsgericht den Grundsatz der Tarifeinheit, der im Tarifvertragsgesetz keinen Niederschlag gefunden hat, mit „übergeordneten Prinzipien der Rechtssicherheit und Rechtsklarheit“⁹. Rechtliche und tatsächliche Unzutraglichkeiten, die sich aus einem Nebeneinander von Tarifverträgen in einem Betrieb ergäben, würden dadurch vermieden. Verfassungsrechtliche Bedenken im Hinblick auf die durch Art. 9 Abs. 3 GG geschützte Koalitionsfreiheit hatte das Bundesarbeitsgericht nicht¹⁰.

bb) Kehrtwende des Bundesarbeitsgerichts: Aufgabe des Grundsatzes der Tarifeinheit

In einer Grundsatzentscheidung vom 7.7.2010¹¹ gab das Bundesarbeitsgericht seine bisherige Rechtsprechung zum Grundsatz der Tarifeinheit ausdrücklich auf. Auslöser war die Klage eines tarifangestellten Arztes, der Mitglied des Marburger Bundes war. Der Krankenhausträger war Mitglied im Kommunalen Arbeitgeberverband. Der klagende

⁴ vgl. dazu Plenarprotokoll 18/91 vom 5.3.2015.

⁵ so Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 20.3.1991 - 4 AZR 455/90 - NZA 1991, 736 ff.

⁶ so Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 20.3.1991 - 4 AZR 455/90, a.a.O.

⁷ Bundesarbeitsgericht, Urteile vom 14.6.1989 - AP Nr. 16 zu § 4 TVG Tarifkonkurrenz sowie vom 5.9.1990 - 4 AZR 59/90 - DB 1990, 2527; Urteil vom 20.3.1991 - 4 AZR 455/90 - NRZ 1991, 736 ff.

⁸ so ständige frühere Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts; vgl. z.B. Urteil vom 20.3.1991 - 4 AZR 455/90, a.a.O.

⁹ so Urteil vom 20.3.1991 - 4 AZR 455/90, a.a.O. Rdnr. 23.

¹⁰ vgl. dazu Urteil vom 20.3.1991 - 4 AZR 455/90, a.a.O. Rdnr. 27.

¹¹ Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 7.7.2010 - 4 AZR 549/08 - NZA 2010, 1068 ff.

Arzt machte für einen im Oktober 2005 genommenen Erholungsurlaub Urlaubsaufschläge nach § 47 Abs. 2 BAT geltend. Im Oktober 2005 war der Marburger Bund noch an den BAT gebunden, den er zum 31.12.2005 gekündigt hatte. Der Krankenhaus-träger verweigerte den Aufschlag zum Urlaubsentgelt nach BAT mit der Begründung, nach dem Grundsatz der Tarifeinheit sei allein der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) anwendbar.

Nach der bisherigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts hätte dieser Fall der Tarifpluralität nach dem Grundsatz der Tarifeinheit gelöst werden müssen, wobei das Bundesarbeitsgericht im Urteil vom 7.7.2010 ausdrücklich offen ließ, ob es sich bei dem TVöD um einen gegenüber dem BAT spezielleren Tarifvertrag handelt. Das Bundesarbeitsgericht hat in diesem Urteil jedoch den Grundsatz der Tarifeinheit ausdrücklich aufgegeben und diese Änderung seiner Rechtsprechung vor allem damit begründet, dass die Voraussetzungen dafür fehlten, im Wege der richterlichen Rechtsfortbildung Regelungen aufzustellen, die zur Verdrängung eines nach § 3 Abs. 1 und § 4 Abs. 1 TVG unmittelbar und zwingend geltenden Tarifvertrages führen könnten. Darüber hinaus sei der Grundsatz der Tarifeinheit auch nicht mit dem Grundrecht der Koalitionsfreiheit nach Artikel 9 Abs. 3 GG zu vereinbaren.

12 Die Regierungskoalition aus CDU, CSU und SPD hat im Koalitionsvertrag vom 14.12.2013 Seite 50 vereinbart, den Grundsatz der Tarifeinheit gesetzlich festzuschreiben.

13 so ausdrücklich Gesetzentwurf der Bundesregierung a.a.O. unter A.

14 Nie wieder Bahnstreiks dank Tarifeinheitsgesetz? - www.faz.net.

15 vgl. Begründung des Gesetzentwurfs der Bundesregierung zum Tarifeinheitsgesetz unter A. Allgemeiner Teil I.

16 so die Neufassung des § 13 Abs. 3 TVG, wonach § 4 a nicht auf Tarifverträge anzuwenden ist, die am Tag nach der Verkündung der Neufassung gelten.

3. Politische Initiativen zur Änderung der bestehenden Rechtslage

Vor allem vor dem Hintergrund der teilweise erbittert geführten Streiks von Lokführern und Piloten hat sich die Politik zum Handeln entschlossen¹². Die Bundesregierung sieht ausweislich ihres Gesetzentwurfs die Funktionsfähigkeit der Tarifautonomie durch Tarifkollisionen beeinträchtigt¹³. Eigentliches Ziel ist es jedoch, den Aktionsradius von Berufsgewerkschaften zu begrenzen¹⁴. In der Begründung ihres Gesetzentwurfs wird die Bundesregierung schon deutlicher, wenn dort davon die Rede ist, dass Tarifkollisionen dem Ziel einer „innerbetrieblichen Lohn-gerechtigkeit“ strukturell zuwider liefen, „wenn nicht die besondere Leistung einer Arbeitnehmergruppe, sondern ihre Schlüsselposition im Betriebsablauf den Maßstab für die Verteilung des Erwirtschafteten zwischen den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern bildet“¹⁵. Trotz teilweise verheerender Kritik im Vorfeld hält die Bundesregierung unbeirrt an ihrem Vorhaben eines Tarifeinheitsgesetzes fest.

4. Der Gesetzentwurf der Bundesregierung - Entwurf eines Gesetzes zur Tarifeinheit (Tarifeinheitsgesetz)

a) Inhalt

Die Bundesregierung beabsichtigt, in das geltende Tarifvertragsgesetz einen neuen § 4a mit Regelungen zur Vermeidung von Tarifkollisionen einzufügen. Zentraler Regelungsgegenstand ist § 4a Abs. 2 dieses Entwurfs. Die Bestimmung lautet:

„Der Arbeitgeber kann nach § 3 an mehrere Tarifverträge unterschiedlicher Gewerkschaften gebunden sein. Soweit sich die Geltungsbereiche nicht inhaltsgleicher Tarifverträge verschiedener Gewerkschaften überschneiden (kollidierende Tarifverträge), sind im Betrieb nur die Rechtsnormen des Ta-

rifvertrags derjenigen Gewerkschaft anwendbar, die zum Zeitpunkt des Abschlusses des zuletzt abgeschlossenen kollidierenden Tarifvertrags im Betrieb die meisten in einem Arbeitsverhältnis stehenden Mitglieder hat ...“

b) Bedeutung der Entwurfsregelung für Krankenhäuser

Erlangt § 4a Abs. 2 TVG in dieser Fassung Gesetzeskraft, gilt Folgendes:

Die am Tag nach der Verkündung des Gesetzes bestehenden Tarifverträge bleiben zunächst unangetastet¹⁶.

Im Hinblick auf den Bestandsschutz der bei Inkrafttreten des Tarifeinheitsgesetzes geltenden Tarifverträge wird der Marburger Bund voraussichtlich die zu diesem Zeitpunkt bereits abgeschlossenen Tarifverträge solange unangetastet lassen, wie diese im normativen Teil bessere Bedingungen enthalten, als die im Krankenhaus anwendbaren sonstigen, insbesondere ver.di-Tarifverträge.

Sobald zwei kollidierende Tarifverträge neu vereinbart werden (z.B. Tarifverträge mit ver.di und Marburger Bund im Bereich der VKA) und diese Tarifverträge unterschiedliche Arbeitsbedingungen von Krankenhausärzten enthalten, sind in einem tarifgebundenen Krankenhaus nur noch die Rechtsnormen des Tarifvertrages derjenigen Gewerkschaft anwendbar, die zum Zeitpunkt des Abschlusses des zuletzt abgeschlossenen kollidierenden Tarifvertrages im Betrieb (= Krankenhaus) die meisten in einem Arbeitsverhältnis stehenden Mitglieder hat.

Für die im Marburger Bund organisierten Krankenhausärzte bedeutet dies: Wenn und soweit - wie derzeit regelmäßig der Fall - ver.di im Krankenhaus die meisten in einem Arbeitsverhältnis stehenden Mitglieder (nicht nur Ärzte!) hat, gilt auch für die im Marburger Bund organisierten Ärzte hinsichtlich sämtlicher normativen Regelungsbestandteile einschließlich der Vergütung der auf das Krankenhaus anwendbare ver.di-Tarifvertrag. Arbeitskämpfe des Mar-

burger Bundes um bessere Arbeitsbedingungen wären zwar nach wie vor zulässig, verlören letztlich aber ihren Sinn, weil der heiß erkämpfte Tarifvertrag nach § 4a Abs. 2 Tarifeinheitsgesetz nicht mehr anwendbar ist.

c) Stellungnahme

Das Bundesarbeitsgericht hat in der bereits erwähnten Grundsatzentscheidung vom 7.7.2010¹⁷ die Auffassung vertreten, dass die Verdrängung eines Tarifvertrages zugunsten eines anderen nach dem Grundsatz der Tarifeinheit nicht mit dem Grundrecht der Koalitionsfreiheit nach Art. 9 Abs. 3 GG zu vereinbaren ist. Die Verdrängung eines von einer Gewerkschaft geschlossenen Tarifvertrages nach dem Grundsatz der Tarifeinheit stelle sowohl einen nicht gerechtfertigten Eingriff in die kollektive Koalitionsfreiheit der tarifschließenden Gewerkschaft als auch in die individuelle Koalitionsfreiheit des Gewerkschaftsmitglieds der „Minderheitsgewerkschaft“ dar.

Dass die vom Gesetzgeber angestrebte Auflösung einer Tarifpluralität nach dem Grundsatz der Tarifeinheit im Betrieb einen schwerwiegenden Eingriff in die von Art. 9 Abs. 3 GG garantierte Koalitionsfreiheit darstellt, kann nicht ernsthaft bestritten werden.

Ob sich der Eingriff des Gesetzgebers in das Grundrecht der Koalitionsfreiheit (Art. 9 Abs. 3 GG) als (noch) verfassungskonform erweist, ist die alles entscheidende Frage¹⁸.

Art. 9 Abs. 3 GG ist ohne Gesetzesvorbehalt verbürgt. Die Koalitionsfreiheit kann daher nur zum Schutz von gleichermaßen verfassungsrechtlich gewährleisteten Rechtsgütern und Gemeinwohlbelangen eingeschränkt werden¹⁹, wozu auch eine verfassungswidrige Störung der Funktionsfähigkeit der Tarifautonomie gehören kann²⁰. Die Bundesregierung beruft sich zur Rechtfertigung ihres Gesetzentwurfs auf eine solche Beeinträchtigung der Funktionsfähigkeit

der Tarifautonomie durch Tarifkollisionen. Diese berge aus Regierungssicht die Gefahr, dass die Koalitionen der ihnen durch Art. 9 Abs. 3 GG überantworteten und im allgemeinen Interesse liegenden Aufgabe der Ordnung und Befriedung des Arbeitslebens nicht mehr gerecht werden können²¹. Die Befriedungsfunktion eines Tarifvertrages werde durch Tarifkollisionen beeinträchtigt, weil innerbetriebliche Verteilungskämpfe den Betriebsfrieden gefährdeten. Bei erfolgreichen Tarifverhandlungen einer Gewerkschaft verringere sich nicht nur der Verteilungsspielraum für die anders- und nicht organisierten Arbeitnehmer, sondern es werde die Befriedungsfunktion des Tarifvertrags auch dadurch beeinträchtigt, dass sich ein bereits tarifgebundener Arbeitgeber jederzeit einer Vielzahl weiterer Forderungen konkurrierender Gewerkschaften gegenübersehen könne²². Damit folgt der Gesetzgeber Stimmen in der juristischen Literatur, die den zur Sicherung der Funktionsfähigkeit der Tarifautonomie aufgerufenen Gesetzgeber sogar als verpflichtet ansehen, Maßnahmen zu ergreifen, die eine Störung der innerbetrieblichen Lohngerechtigkeit durch übermäßig mächtige Gruppeninteressen verhindern²³.

Die Frage ist jedoch, ob dies in verfassungskonformer Weise durch die in § 4a TVG vorgesehene Verankerung des Grundsatzes der Tarifeinheit geschieht. Denn die gesetzliche Regelung würde dazu führen, dass Berufsgewerkschaften wie etwa der Marburger Bund de facto keine Arbeitsbedingungen für ihre Mitglieder in Betrieben vereinbaren können, in welchen mehrheitlich Mitglieder einer anderen Gewerkschaft beschäftigt werden.

Das Bundesarbeitsgericht hat mit Urteil vom 7.7.2010²⁴ keinerlei tatsächliche Anhaltspunkte oder Anzeichen dafür erkennen können, dass ein derart schwerwiegender Eingriff in die Koalitionsfreiheit der (Berufs-) Gewerkschaften und ihrer Mitglieder zur Wahrung der Funktionsfähigkeit der Tarifautonomie erforderlich wäre. Hieran hat sich bislang nichts geändert. Die bloße abstrakte Gefährdung der Befriedungsfunktion eines Tarifvertrags dadurch, dass sich ein bereits tarifgebundener Arbeitgeber jederzeit einer Vielzahl weiterer Forderungen konkurrierender Gewerkschaften gegenübersehen könne, reicht für einen so schwerwiegenden Eingriff in das Grundrecht der Koalitionsfreiheit nicht aus, weil dieser für Minderheitsgewerkschaften eine „objektive“ Zulassungsschranke hinsichtlich der Partizipation am Tarifvertragssystem darstellen würde²⁵.

Dies gilt umso mehr, weil andere, weniger einschneidende Mittel der Missbrauchskontrolle wie die arbeitsgerichtliche Untersagung unverhältnismäßiger Arbeitskämpfe oder etwa eine Missbrauchsaufsicht im Rahmen der wettbewerbsrechtlichen Vorschriften²⁶ zur Verfügung stehen.

Dies gilt umso mehr, weil andere, weniger einschneidende Mittel der Missbrauchskontrolle wie die arbeitsgerichtliche Untersagung unverhältnismäßiger Arbeitskämpfe oder etwa eine Missbrauchsaufsicht im Rahmen der wettbewerbsrechtlichen Vorschriften²⁶ zur Verfügung stehen.

Das in § 4a Abs. 4 TVG vorgesehene Recht der Minderheitsgewerkschaft auf Nachzeichnung kann die vorstehend skizzierten verfassungsrechtli-

17 Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 7.7.2010 - 4 AZR 549/08 - NZA 2010, 1068 ff.

18 Hinzu kommt, dass nach Art. 11 Abs. 2 EMRK die Ausübung der Koalitionsfreiheit nur Einschränkungen unterworfen werden darf, die gesetzlich vorgesehen und in einer demokratischen Gesellschaft notwendig sind für die nationale oder öffentliche Sicherheit, zur Aufrechterhaltung der Ordnung oder zur Verhütung von Straftaten, zum Schutz der Gesundheit oder der Moral oder zum Schutz der Rechte und Freiheiten anderer.

19 Bundesverfassungsgericht, Urteil vom 6.2.2007 - 1 BvR 978/05 - NZA 2007, 394.

20 Bundesverfassungsgericht, Urteil vom 4.7.1995 - 1 BvF 2/86 - BVerfGE 92, 365 ff.

21 so ausdrücklich Gesetzentwurf der Bundesregierung a.a.O. unter A. Problem und Ziel.

22 so Gesetzentwurf der Bundesregierung a.a.O. unter Begründung A. I.

23 so ausdrücklich Hensler, RdA 2011, 65 ff., 67.

24 Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 7.7.2010 - 4 AZR 549/08 - a.a.O.

25 so Löwisch, Tarifeinheit - Was kann und soll der Gesetzgeber tun?, RdA 2010, 263 ff. 26 vgl. dazu näher Löwisch, a.a.O.

26 vgl. dazu näher Löwisch, a.a.O..

chen Bedenken nicht ausräumen, weil damit kein ausreichender Minderheitenschutz zur Rechtfertigung des mit der gesetzlichen Verankerung des Prinzips der Tarifeinheit verbundenen Eingriffs in das Grundrecht der Koalitionsfreiheit verbunden ist. Denn der vorgesehene Anspruch auf Nachzeichnung beinhaltet (lediglich) den Abschluss eines die Rechtsnormen des kollidierenden Tarifvertrags enthaltenden Tarifvertrags, soweit sich die Geltungsbereiche und Rechtsnormen der Tarifverträge überschneiden. Der Marburger Bund könnte also danach von einem Krankenhausträger bzw. dem entsprechenden Arbeitgeberverband (z.B. dem Verband der kommunalen Arbeitgeber) verlangen, dass in Betrieben, in welchen nach dem Grundsatz der Tarifeinheit der TVöD von ver.di gilt, auch für die Mitglieder des Marburger Bundes die Rechtsnormen des TVöD übernommen werden, also mit dem Marburger Bund ein entsprechend nachgezeichneter Tarifvertrag abgeschlossen wird. Originäre gewerkschaftliche Betätigung mit dem Ziel, Arbeitsbedingungen für die in der Gewerkschaft zusammengeschlossenen Mitglieder eigenständig zu verhandeln und zu vereinbaren, also gleichberechtigt am Tarifvertragssystem teilzunehmen, ist damit nicht mehr gewährleistet.

Sollte das sog. Tarifeinheitsgesetz

27 vgl. z.B. § 1 Abs. 2 TV-Ärzte/VKA: Dieser Tarifvertrag gilt nicht für Chefärztinnen und Chefärzte, wenn deren Arbeitsbedingungen einzelvertraglich vereinbart worden sind oder werden.

28 vgl. Arbeitsgemeinschaft für ArztRecht, Muster eines Chefarztdienstvertrages, 10. Auflage 2014, ArztR 2014, S. 4 – 27; ärztfreundliche Beratungs- und Formulierungshilfe Chefarztdienstvertrag der Deutschen Krankenhausgesellschaft, 9. Auflage 2013.

29 vgl. DKG, Beratungs- und Formulierungshilfe Chefarztvertrag, 9. Auflage 2013, Anmerkung 6: „Soweit in den Voraufgaben dieses Vertragsmusters noch einzelne Vorschriften des BAT für anwendbar erklärt worden waren, ist hiervon wegen der herausgehobenen Stellung des Arztes im Gesamtgefüge des Krankenhauses Abstand genommen worden. Die entsprechenden Vorschriften sind vielmehr in der Neuauflage – sofern noch sinnvoll – unmittelbar in den Vertragstext integriert worden.“

mit dem sich aus dem Gesetzentwurf der Bundesregierung ergebenden Inhalt Gesetzeskraft erlangen, bleibt den hiervon negativ betroffenen Minderheitsgewerkschaften (nur) der Gang zum Bundesverfassungsgericht nach Karlsruhe. Die Chancen, dass das Bundesverfassungsgericht § 4a TVG in der Fassung des Tarifeinheitsgesetzes als verfassungswidrig und damit nichtig erachtet wird, stehen gut.

5. Auswirkungen des Tarifeinheitsgesetzes auf die Arbeitsverhältnisse von Chefärzten

Chefärzte sind übertarifliche Angestellte, d.h. die Arbeitsbedingungen von Chefärzten werden durch die für die Krankenhäuser einschlägigen Tarifverträge nicht geregelt²⁷.

Diese Grenze zwischen tarifangestellten Ärzten (Assistenzärzte, Fachärzte, Oberärzte, Leitende Oberärzte) und übertariflichen Chefärzten ist kein Naturgesetz. So könnte der Marburger Bund (dem viele Chefärzte als Mitglied angehören) ohne weiteres das gewerkschaftliche Ziel verfolgen, im nächsten Tarifvertrag auch die Arbeitsbedingungen von Chefärzten mit zu regeln, diese damit ebenfalls zu Tarifangestellten zu machen und z.B. eine neue Entgeltgruppe V „Chefarzt“ zu schaffen, in der dann Mindestarbeitsbedingungen für Chefarztdienstverhältnisse festgeschrieben sind.

Solange der Chefarzt aber den Status eines übertariflichen Angestellten hat, dessen Arbeitsbedingungen weder von den Tarifverträgen der „Mehrheitsgewerkschaft“ ver.di, noch von den Sparten-Tarifverträgen der Berufsgewerkschaft Marburger Bund geregelt werden, muss der Chefarzt bei Abschluss des Chefarztdienstvertrages in vollem Umfang selbst für auskömmliche Arbeitsbedingungen sorgen.

Die Länge und Komplexität von Chefarztdienstverträgen erklärt sich gerade dadurch, dass Chefärzte übertarifliche Angestellte sind, bei denen

alle Arbeitsbedingungen arbeitsvertraglich ausgehandelt und geregelt werden müssen²⁸.

Dagegen kann der tarifangestellte Arzt darauf vertrauen, dass der Tarifvertrag seiner Berufsgewerkschaft Marburger Bund schon alles Wesentliche in angemessener Weise regelt und sich mit einem Arbeitsvertrag begnügen, der häufig außer dem Arbeitsbeginn und der Eingruppierung als einzige wesentliche Regelung nur eine Komplettverweisung auf den jeweiligen Ärzte-Tarifvertrag des Marburger Bundes enthält.

Ungeachtet des Status von Chefärzten als übertariflichen Angestellten war es dennoch früher üblich, im Chefarztdienstvertrag auf einzelne Tarifregelungen zu verweisen. Dies geschah insbesondere bei den folgenden Themen:

- ▶ Allgemeine Regelungen (früher Verweis auf §§ 6 bis 10, 13, 14, 18 Abs. 2, Abs. 3, 48, 52, 60 Abs. 1, 66 BAT).
- ▶ Festgehalt nach der jeweils höchsten tariflichen Vergütungsgruppe im Krankenhaus (damals BAT I oder AVR I).
- ▶ Tarifliche Urlaubsregelung.
- ▶ Betriebsrente nach der höchsten tariflichen Vergütungsgruppe.
- ▶ Altersgrenze nach Tarifvertrag.
- ▶ Tarifliche Ausschlussklausel.

Derartige Regelungen gelten auf Seiten der Krankenhausträger inzwischen als „unmodern“²⁹. Insbesondere haben die Krankenhausträger die Chance entdeckt, ihre übertariflich angestellten Chefärzte hinsichtlich einzelner Arbeitsbedingungen schlechter zu behandeln, als sämtliche Tarifangestellten des Krankenhauses. So wird durch Weglassen der früher üblichen Tarifverweisungen im Chefarztdienstvertrag häufiger z.B. die Dynamisierung des Festgehalts oder die Gewährung einer Betriebsrente verweigert und die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall auf das unentziehbare gesetzliche Minimum reduziert.

Soweit der Chefarztdienstvertrag aber noch tarifliche Verweisungen enthält, ist deren Auslegung bei Tarifkonkurrenz von entscheidender Bedeutung³⁰.

Derartige Tarifverweisklauseln bergen - schlecht formuliert - ein hohes Streitpotential. Dies gilt zunächst bei normalen Tarifwechselkonstellationen, z.B.

- ▶ Tarifwechsel durch Veräußerung des Krankenhausträgers,

- ▶ Haustarifvertrag statt Branchentarifvertrag,
- ▶ Austritt des Krankenhausträgers aus dem Arbeitgeberverband,

weil dann unsicher wird, auf welchen Tarifvertrag nach einer derartigen Änderung dann noch – statisch oder dynamisch – verwiesen wird.

Streitpotential wird sich für Tarifverweisungen aber auch aus dem Tarifeinheitsgesetz ergeben. Wenn dieses verfassungsrechtlich Bestand ha-

ben sollte, wird es der Anzahl möglicher Streitkonstellationen zusätzliche Unsicherheiten hinzufügen, die allenfalls bezogen auf den jeweiligen Einzelfall geklärt werden können.

30 Vgl. BAG, Urteil vom 09.10.2010, 5 AZR 637/09 = ArztR 2010, 284 zur Auslegung einer früher vielfach verwendeten Verweisung auf die jeweils höchste tarifliche Vergütung nach BAT I nach Eintritt der Tarifpluralität von TVöD und TV-Ärzte/VKA.