

Prof. Dr. Wolfgang Däubler, Bremen

Ost-Tarife oder West-Tarife? – Ein kollisionsrechtliches Problem

I. Einführung

Auf dem Gebiet der früheren DDR gelten andere Tarifverträge als im Westen. Die dort garantierten Löhne liegen bei etwa 60 bis 65 Prozent des Westniveaus¹⁾; nur in einigen Tarifbereichen – etwa in der Metallindustrie und in Teilen der Bauwirtschaft – existiert ein Stufenplan, wonach die „West-Löhne“ zwischen 1992 und 1995 erreicht werden sollen²⁾. Die Wochenarbeitszeit beläuft sich i. d. R. auf 40 bis 42 Stunden³⁾, auch der Erholungsurlaub bleibt meist weit unter 6 Wochen. Übertarifliche Löhne sind absolute Ausnahmerecheinungen; stellt man auf die Effektivverdienste ab, ist die Differenz daher noch erheblich größer als bei den Tariflöhnen⁴⁾.

Angesichts dieser Zweiteilung gewinnt die Frage Bedeutung, wann die West- und wann die Ost-Tarifverträge anwendbar sind. Werden Arbeitnehmer aus dem alten Bundesgebiet in die neuen Länder entsandt, löst sich die Frage allerdings von selbst: Den Betroffenen wird durchweg „Bestandsschutz“ (plus Zulage) gewährt, andernfalls wären sie zur Übernahme eines solchen Auftrags nicht bereit. Der umgekehrte Fall schafft das eigentliche Problem: Unter welchen Voraussetzungen sind West-Tarifverträge anwendbar, wenn ein Ostdeutscher auf Dauer oder vorübergehend in Westen arbeitet? Die Zahl der Pendler mit Wohnsitz im Osten und Arbeit im Westen wird derzeit mit 350 000 beziffert⁵⁾. Dazu kommen Personen, die vorübergehend oder auf Dauer im Westen tätig sind, ohne regelmäßig an ihren bisherigen Wohnsitz zurückzukehren.

Die Formen, unter denen sich der „Westeinsatz“ vollzieht, können unterschiedlich sein. Denkbar – und vermutlich bei den Pendlern die Regel – ist die Begründung eines Arbeitsverhältnisses mit einem im Westen ansässigen Arbeitgeber. Die Anwendung der West-Tarife ist in diesem Fall unproblematisch. Die Situation ist nicht anders als bei Grenzgängern, die z. B. in Südbaden arbeiten und im Elsaß wohnen⁶⁾. Denkbar ist lediglich, daß mit Nicht-Gewerkschaftsmitgliedern untertarifliche Löhne vereinbart werden – geschieht dies in relevantem Umfang, kommt als Gegenmittel die Allgemeinverbindlicherklärung der einschlägigen Tarifverträge in Betracht⁷⁾.

Schwierigkeiten ergeben sich dann, wenn der Arbeitsvertrag mit einem im sog. Beitrittsgebiet ansässigen Arbeitgeber abgeschlossen und der Arbeitnehmer in die alten Bundesländer entsandt wird. Dies kann in der Weise geschehen, daß der Betroffene allein oder zusammen mit einigen Arbeitskollegen Aufträge des Arbeitgebers erfüllt (z. B. Montage oder Arbeit im Rahmen eines Vertriebssystems). Möglich ist weiter eine Tätigkeit als Leiharbeiter; das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz ist durch den Einigungsvertrag auch auf die neuen Bundesländer erstreckt worden⁸⁾. Naheliegend ist schließlich eine „Entsendung“ in die westlichen Niederlassungen desselben Unternehmens oder Konzerns, die der Weiterqualifizierung, aber auch dem normalen Arbeitseinsatz dienen kann⁹⁾. Nicht auszuschließen ist, daß ein Ost-Arbeitgeber nur zum Zwecke der Personalrekrutierung geschaffen wird.

Legt man in solchen Fällen Ost-Tarifverträge zugrunde, werden die Betroffenen zu „Billig-Arbeitskräften“. Unternehmen, die sich ihrer bedienen (können und wollen), erringen einen Wettbewerbsvorteil gegenüber anderen, die nach Westtarifen bezahlen. Wird Derartiges nicht nur in verschwindenden Ausnahmefällen praktiziert, kommt der West-Tarif in Gefahr: Er kann seine Funktion, ein verbindliches Mindestniveau zu sichern, nicht mehr zuverlässig erfüllen¹⁰⁾. Zur Illustration mag der Hinweis auf eine Entscheidung des ArbG Hameln¹¹⁾ genügen, wo es um den Einsatz von 12 Schweißern aus der ehemaligen DDR ging: Sie

erhielten einschließlich Sonderzulagen einen Gesamtstundenlohn von 6,50 DM, während die westdeutschen Kollegen in Prämienlohn bis zu 25 DM pro Stunde verdienten. Aus dem Bereich der Deutschen Bundespost wird berichtet, daß Arbeitnehmer mit Wohnsitz in Ostberlin einer in Westberlin gelegener Dienststelle zugewiesen werden, wobei letztlich unklar bleibt, ob dies nur vorübergehend oder auf Dauer erfolgen soll¹²⁾. Die Osttarife werden beibehalten; wenn eine tägliche Rückkehr an den Wohnort nicht möglich oder nicht zumutbar ist, wird eine Zulage bezahlt, die die Differenz zum Westniveau aber nicht voll ausgleicht.

Kann der Westeinsatz wirklich ohne Rücksicht auf die hier geltenden Tarifverträge erfolgen? Die Frage ohne Ausnahme positiv zu beantworten, würde bedeuten, innerhalb Deutschlands „soziales Dumping“ zuzulassen, das in der Diskussion um den Binnenmarkt zeitweilig eine große Rolle gespielt hat¹³⁾. Die potentielle Dimension einer solchen Erscheinung wäre sogar ein vieles größer, da geographische, sprachliche und kulturelle Hindernisse nicht bestehen, die den grenzüberschreitenden Personaleinsatz innerhalb der EG in vergleichsweise engen Grenzen halten.

II. Anwendung der herkömmlichen Tarifkollisionsregeln?

1. Die Lücke im Einigungsvertrag

Der Einigungsvertrag hat das vorliegende Problem nicht geregelt. Eine Tarifkollisionsnorm wurde lediglich für das Sozialversicherungsrecht geschaffen: Nach Kap. VIII Sachgebiet I Abschn. III Nr. 1 Buchst. a gelten die sozialversicherungsrechtlichen Grundsätze der „Ausstrahlung“ bzw. „Einstrahlung“¹⁴⁾ entsprechend, solange unterschiedliche Bezugsgrößen bestehen. Wer vorübergehend im anderen Wirtschaftsgebiet tätig ist, bleibt daher seinen bisherigen Sozialversicherungsträgern zugeordnet. Im Arbeitsrecht fehlt eine entsprechende Vorschrift. Die mag damit zusammenhängen, daß im Gesetzesrecht nach Ablauf von 2 bis 3 Jahren kaum mehr Unterschiede bestehen¹⁵⁾. Zunächst ergeben sich allerdings noch einige Unzuträglichkeiten, da beispielsweise ungeklärt ist, ob eine von Frankfurt/M nach Dresden entsandte Arbeitnehmerin nach dem 1991 noch geltenden § 185 AGB einen monatlichen Hausarbeitstag verlangen kann oder nicht¹⁶⁾. In Bezug auf „Tarifkollisionen“ ist es rechtlich nichts geregelt; eine Sonderbestimmung für den öffentl

1) So die Mitteilung einer Arbeitsgruppe im WSI, WSI-Mitt. 1991 S. 281.

2) Überblick in WSI-Mitt. 1991 S. 332.

3) WSI-Mitt. 1991 S. 280.

4) WSI-Mitt. 1991 S. 281.

5) Handelsblatt vom 7./8. 6. 1991, S. 1.

6) Auch vor dem Bau der Mauer 1961 ging man bei Ost-West-Pendler offensichtlich davon aus; zur Suspendierung und „Wiederbelegung“ ihre Arbeitsverhältnisse siehe Grimm, DB 1991 S. 493.

7) Näher zu den Voraussetzungen Däubler, Arbeitsrecht 1, 11. Aufl. 1990 S. 124, 219 f., m. w. N.

8) Kap. VIII Sachgebiet E Abschn. II Nr. 2 der Anl. I.

9) Siehe auch den Überblick bei Bobke/Hinrichs/Ulber, AiB 1990 S. 443.

10) Dazu insbes. Kempen, AuR 1991 S. 129 ff.

11) AiB 1990 S. 476.

12) Siehe etwa das Rundschreiben der Generaldirektion Deutsche Bundespost Postdienst vom 13. 12. 1990.

13) Dazu Däubler, Sozialstaat EG? Die andere Dimension des Binnenmarkts 1989, S. 65 f., m. w. N.

14) §§ 4, 5 SGB IV.

15) Überblick bei Bobke/Giese, WSI-Mitt. 1991 S. 325 ff.

16) Die Frage dürfte zu bejahen sein, da es um eine zwingende Schutznorm geht, die sich insbes. mit der längeren Wochenarbeitszeit rechtfertigt. Z weiteren zeitlich befristeten Abweichungen vom gemeindeutschen Recht siehe Däubler, Ratgeber Arbeitsrecht, 1991, S. 233, 262, 275, 441 f.

chen Dienst schließt lediglich aus, daß die Westtarife automatisch auf das Beitrittsgebiet erstreckt werden¹⁷⁾, was angesichts der „Quasi-Fusion“ zwischen Deutscher Post und Deutscher Bundespost ohne diese Bestimmung wohl geschehen wäre¹⁸⁾.

2. Die herkömmlichen Kollisionsregeln für Tarifverträge

Angesichts dieser Lücke liegt es nahe, sich der Tatsache zu erinnern, daß auch in der alten Bundesrepublik der Fall eintreten kann, daß außerhalb des „eigentlichen“ Tarifgebiets gearbeitet wird. So kann es etwa zweifelhaft sein, ob ein Chemietarif aus Bayern auch den Außendienstmitarbeiter in Niedersachsen erfaßt und ob eine auf 2 Jahre befristete Versetzung von Hamburg nach Stuttgart zur Anwendung der baden-württembergischen Metalltarife führt. Zu diesem Kollisionsproblem haben sich eine Reihe von Grundsätzen ergeben, die man als „interlokales Recht der Tarifverträge“ bezeichnen kann.

Einig ist man sich zunächst darüber, daß die Tarifparteien den räumlichen Geltungsbereich des von ihnen vereinbarten Tarifvertrags festlegen dürfen. Dabei können sie eine geographische Abgrenzung vornehmen („Unterwesergebiet“), aber auch Regeln darüber treffen, ob bei vorübergehender oder dauernder Entsendung in andere Gebiete ein „Tarifwechsel“ eintritt oder nicht¹⁹⁾. So kann etwa bestimmt werden, daß bei einer Arbeit außerhalb des Tarifgebiets zwar der Zeitlohn, nicht jedoch der Akkordlohn fortzuzahlen ist²⁰⁾.

Fehlt eine ausdrückliche oder aus den Umständen eindeutig rückschließbare tarifliche Regelung, wird auf den Betriebssitz abgestellt: Der Tarifvertrag erfaßt die Arbeitsverhältnisse in den Betrieben, die in seinem räumlichen Geltungsbereich angesiedelt sind. Dort würde sich der „Schwerpunkt“ des Arbeitsverhältnisses befinden²¹⁾. Der Betriebssitz sei überdies i. d. R. mit dem „Erfüllungsort“ des Arbeitsverhältnisses identisch²²⁾.

Die Anknüpfung an den Betrieb bleibt auch bei den sog. Außenarbeiten, d. h. bei solchen Tätigkeiten bestehen, die aufgrund der betrieblichen Einsatzplanung in einem anderen Tarifgebiet ersonnen werden. Typische Beispiele sind der Monteur oder der angestellte Handelsvertreter²³⁾. Von diesem Grundsatz wird dann eine Ausnahme gemacht, wenn sich in dem anderen Tarifgebiet ein Nebenbetrieb, eine Abteilung oder eine „Betriebsstätte“ befindet: In diesem Fall wird der dortige Tarifvertrag angewandt, soweit der Arbeitnehmer im wesentlichen in dieser „Zweigorganisation“ tätig ist²⁴⁾. Welche Anforderungen an eine „Betriebsstätte“ zu stellen sind, wird unterschiedlich beurteilt. Während etwa das LAG Düsseldorf recht unspezifisch von einer „betrieblichen Grundlage“ spricht und dafür bereits ein Büro oder einen „Dienstszitz“ genügen läßt²⁵⁾, betrachtet das LAG Niedersachsen eine Annahme- und Auslieferungsstelle nicht als ausreichend und wendet deshalb den Tarifvertrag des „Stammbetriebs“ an²⁶⁾. Einigkeit besteht ersichtlich nur darüber, daß der dem Steuerrecht entlehnte Begriff der „Betriebsstätte“ nicht die Eigenständigkeit eines „Betriebs“ aufweist; wie hoch die organisatorische Verselbständigung sein muß, läßt sich auf der Basis der vorliegenden Rechtsprechung nicht mit Sicherheit bestimmen.

Der Tarifvertrag der „Betriebsstätte“ ist immer dann maßgebend, wenn ein Arbeitnehmer auf Dauer dort arbeitet oder als Außendienstmitarbeiter von dort seine Einsatzpläne erhält. Der Schwerpunkt seines Arbeitsverhältnisses liegt dann dort, nicht beim Stammbetrieb²⁷⁾. Probleme können sich dabei allerdings in bezug auf die Tarifbindung des Arbeitgebers ergeben²⁸⁾.

Nicht ausreichend geklärt ist die Frage, wie bei vorübergehender Entsendung von dem Haupt- in den Nebenbetrieb bzw. die Betriebsstätte zu verfahren ist. Immerhin hat das LAG Hamm bei vorübergehender Arbeit auf einer in einem anderen Tarifgebiet gelegenen Baustelle nicht den dortigen Tarifvertrag (sondern den des Stammbetriebs) angewandt²⁹⁾. Der Gedanke der „Ausstrahlung“ spricht in der Tat für eine solche Lösung. Anders ist

wiederum bei sog. Ortskräften zu entscheiden, die als Aushilfen vorübergehend ausschließlich in der betreffenden Betriebsstätte tätig sein sollen – sie unterliegen den dort geltenden Tarifverträgen³⁰⁾.

Die innere Rechtfertigung dieser Regeln ist kaum erörtert. Das BAG identifiziert den Betriebssitz i. d. R. mit dem „Schwerpunkt“ des Arbeitsverhältnisses³¹⁾; daß die dort geltenden Tarifverträge eingreifen sollen, erscheint ihm einigermaßen evident. Dem entsprechen die – wenig bekannten – Kollisionsnormen des Hamburgischen und des Bremischen Bildungsurlaubsgesetzes³²⁾. Sie stellen gleichfalls auf den „Schwerpunkt“ des Arbeitsverhältnisses ab³³⁾, wobei die Bremer Regelung dies dahingehend spezifiziert, der Beschäftigte müsse in einen in Bremen ansässigen Betrieb „eingegliedert“ sein oder von einem solchen Betrieb angewiesen werden³⁴⁾. Zur Rechtfertigung läßt sich anführen, daß der Arbeitnehmer i. d. R. in den dortigen Arbeitsmarkt integriert ist; für den Wert seiner Arbeitsleistung ist das am Arbeitsplatz Tarifübliche maßgebend. Allerdings scheint daneben auch der Gedanke mitzuspielen, daß innerhalb ein und derselben betrieblichen Organisation möglichst nur ein Tarifvertrag zur Anwendung kommen soll: Andernfalls müßte man das Erfordernis der „Betriebsstätte“ fallen lassen und ausschließlich auf den regelmäßigen Arbeitsort abstellen.

3. Übertragung auf die Ost-West-Problematik?

Wendet man diese Grundsätze auf die vorliegende Ost-West-Konstellation an, so ergeben sich wenig befriedigende Resultate. Auch bei längerer Tätigkeit im Westen bleiben die Ost-Tarife anwendbar, sofern sich im Westen keine „Betriebsstätte“ bildet. Dasselbe gilt, wenn ein Leiharbeiter zwar dauernd im Westen, an keiner Arbeitsstelle aber länger als 6 Monate tätig ist. Bei „Abordnungen“ innerhalb desselben Unternehmens oder Konzerns hängt alles davon ab, wo die Grenze zwischen „vor-

17) Kap. XIX Sachgebiet A Abschn. III Nr. 1 Abs. 1 Satz 3 der Anl. I zum Einigungsvertrag.

18) Vgl. Art. 27 Einigungsvertrag. Auf Arbeitnehmerseite steht in beiden Tarifgebieten die DPG, eine ausdrückliche Ausklammerung des Beitrittsgebiets war verständlicherweise in den West-Tarifen nicht erfolgt.

19) Buchner, AR-Blattei, Tarifvertrag IV Geltungsbereich A III 1; Däubler/Hege, Tarifvertragsrecht, 2. Aufl. 1981, Rdn. 139; Hagemeyer/Kempfen/Zachert/Zilius, TVG, 2. Aufl. 1990, § 4 Rdn. 17; Wiedemann/Stumpf, TVG, 5. Aufl. 1977, § 4 Rdn. 58 ff.

20) So der Fall LAG Hamm, BB 1970 S. 753 für den Bausektor.

21) So BAG DB 1955 S. 968 = AP Nr. 4 zu § 242 BGB Ruhegehalt (zu einem Ost-West-Fall); BAG AP Nr. 5 zu § 1 TVG Tarifverträge: Großhandel Bl. 2 R.; ebenso LAG Düsseldorf, BB 1957 S. 77; LAG Hamm, DB 1971 S. 1822; LAG Niedersachsen, BB 1981 S. 848; Buchner, a.a.O. (Fn. 19), B II 1a und andere.

22) BAG AP Nr. 5 zu § 1 TVG Tarifverträge: Großhandel; LAG Düsseldorf, BB 1957 S. 77; LAG Niedersachsen, BB 1981 S. 848.

23) LAG Düsseldorf, BB 1957 S. 77; LAG Hamm, BB 1970 S. 753 und DB 1971 S. 1823; LAG Niedersachsen, BB 1981 S. 848; ebenso in der Literatur Däubler/Hege, Rdn. 139; Hagemeyer/Kempfen/Zachert/Zilius, § 4 Rdn. 19. Übereinstimmend BAG AP Nr. 5 zu § 1 TVG Tarifverträge: Großhandel für einen in NRW geltenden Tarifvertrag.

24) BAG AP Nr. 5 zu § 1 TVG Tarifverträge: Großhandel; LAG Hamm, BB 1970 S. 753; LAG Niedersachsen, BB 1981 S. 848; Hueck/Nipperdey, Arbeitsrecht, Bd. II/2, 7. Aufl. 1967, S. 510; Wiedemann/Stumpf, § 4 Rdn. 61, 63.

25) LAG Düsseldorf, BB 1957 S. 77; ebenso Hueck/Nipperdey, a.a.O. (Fn. 24), und Nikisch, Arbeitsrecht, Bd. II, 2. Aufl. 1959, S. 365, m. w. N. aus der Rechtsprechung des BAG.

26) LAG Niedersachsen, BB 1981 S. 848.

27) Vgl. BAG AP Nr. 5 zu § 1 TVG Tarifverträge: Großhandel.

28) Dazu Buchner, a.a.O. (Fn. 19), B II 2.

29) LAG Hamm, BB 1970 S. 753; zust. wohl Wiedemann/Stumpf, § 4 Rdn. 62.

30) So LAG Frankfurt, Urteil vom 2. 3. 1967, zitiert bei LAG Hamm, BB 1970 S. 753; LAG Niedersachsen, BB 1981 S. 848.

31) BAG AP Nr. 5 zu § 1 TVG Tarifverträge: Großhandel Bl. 2 R.

32) Hamburgisches Bildungsurlaubsgesetz vom 21. 1. 1974 (GVBl. S. 6), Bremisches Bildungsurlaubsgesetz vom 18. 12. 1974 (GBl. S. 348).

33) § 2 des Hamburgischen, § 2 Abs. 1 Nr. 1 des Bremischen Bildungsurlaubsgesetzes.

34) § 2 Abs. 3 des Gesetzes.

übergehender“ und „dauernder“ Entsendung zu ziehen ist. Eine systematische Anwerbung von „Billigarbeitskräften“ samt folgender „Verschickung“ in den Westen durch eine Niederlassung in der früheren DDR wäre zwar als Umgehung des West-Tarifvertrags rechtswidrig, doch ist weder gesichert, daß seine Normen in einem solchen (hypothetischen) Fall auch tatsächlich Anwendung finden, noch kann man davon ausgehen, daß sich der Beweis im Einzelfall so ohne weiteres führen läßt.

Die Normen des interlokalen Rechts der Tarifverträge erweisen sich unter diesen Umständen als nur bedingt geeignet, das Tarifsysteem in der alten Bundesrepublik zu schützen. Im Ergebnis verwundert dies nicht: Die Rechtsprechung hat ihre Grundsätze für die relativ unproblematische Auswahl zwischen prinzipiell gleichwertigen Tarifverträgen entwickelt. Meist ging es um eine Zulage oder eine andere Leistung, die nur in einem der in Betracht kommenden Tarifverträge vorgesehen war³⁵⁾. Unter solchen Bedingungen kann die Auswahl zwischen den verschiedenen in Betracht kommenden Normen nach pragmatischen Ordnungsgesichtspunkten erfolgen. Geht es statt dessen um die Alternative „halber Lohn“ oder „voller Lohn“ am Arbeitsort, stehen andere Interessen auf dem Spiel, muß nach neuen Grundsätzen gesucht werden³⁶⁾.

III. Entsprechende Anwendung des Art. 30 EGBGB?

Ein Ausweg könnte darin liegen, daß man, wie in anderen Fällen des interlokalen Kollisionsrechts, die im IPR entwickelten Grundsätze entsprechend anwendet³⁷⁾. In der Tat können im Verhältnis zwischen einzelnen Nationalstaaten vergleichbar gravierende wirtschaftliche Unterschiede auftreten, so daß die dort entwickelten Regeln möglicherweise sachadäquater sind. Bei Arbeitsverhältnissen mit Auslandsberührung stellt Art. 30 Abs. 2 Nr. 1 EGBGB primär auf den Arbeitsort und nicht auf den Betriebssitz ab³⁸⁾. Im Arbeitsvertrag kann nach Art. 30 Abs. 1 EGBGB lediglich eine günstigere Abmachung getroffen werden³⁹⁾. Gäbe es im internationalen Arbeitsrecht nur diesen Grundsatz, könnte man das Problem der „Unterlaufungsstrategien“ getrost abhaken; bei Arbeit im Westen würden immer die West-Tarifverträge Anwendung finden. Das internationale Arbeitsrecht kennt jedoch zwei Ausnahmen, bei denen nicht auf das Recht des Arbeitsorts abgestellt wird.

Zum einen ändert sich an der zunächst anwendbaren Rechtsordnung nichts, wenn der Arbeitnehmer nur vorübergehend im Gebiet der anderen Rechtsordnung tätig ist. Diese sog. Ausstrahlung ist in Art. 30 Abs. 2 EGBGB ausdrücklich erwähnt; eine exakte zeitliche Obergrenze, bei deren Überschreitung aus der „vorübergehenden“ eine „dauernde“ Auswärtsbeschäftigung wird, existiert nicht⁴⁰⁾.

Die zweite Ausnahme findet sich im letzten Halbsatz von Art. 30 Abs. 2 EGBGB: Statt der Rechtsordnung des Arbeitsorts greift eine andere ein, wenn zu ihr „engere Verbindungen“ bestehen. Dies wird insbes. bei den auf Dauer ins Ausland entsandten Arbeitskräften angenommen: Leitende Angestellte oder Ingenieure, die im Auftrag ihrer deutschen Firma für unbestimmte Zeit nach Saudi-Arabien gehen, unterliegen weiterhin deutschem Arbeitsrecht⁴¹⁾.

Bezieht man diese beiden Ausnahmetatbestände mit ein, so ist durch eine entsprechende Anwendung internationalprivatrechtlicher Grundsätze wenig gewonnen. Da Ausstrahlung und Entsendung auch bei „Eingliederung“ in den ausländischen Betrieb Platz greifen, wären die Möglichkeiten sogar größer, die Ost-Tarife in das Tarifgebiet West zu exportieren.

Dieses auf den ersten Blick überraschende Ergebnis hängt damit zusammen, daß die Normen des internationalen Arbeitsrechts nicht nur wirtschaftspolitische Zielsetzungen verfolgen: Es

geht auch darum, einen häufigen Wechsel des anwendbaren Rechts zu vermeiden und überdies eine Rechtsordnung weiter anwenden zu können, die den mutmaßlichen Interessen beider Beteiligten am meisten entspricht⁴²⁾. Außerdem müssen Normen des IPR immer in gewissem Umfang auch darauf Rücksicht nehmen, daß andere Staaten gleichfalls über ein Kollisionsrecht verfügen und daß unterschiedliche Anknüpfungen zu widersprüchlichen Entscheidungen führen können, an denen niemand gelegen sein kann⁴³⁾. Im interlokalen Recht der Tarifverträge liegen die Dinge anders: Es geht nicht um eine psychologische oder soziale „Nähe“ zu bestimmten Tarifverträgen. Und weiter: Es gibt in Form des Gesetzgebers oder der an seiner Stelle handelnden Rechtsprechung eine zentrale Instanz, die die für alle geltenden Normen festsetzt.

IV. Ergebnis: Entwicklung einer eigenständigen Kollisionsnorm

Die Spezifik der innerdeutschen „Tarifspaltung“ verbietet jede schematische Übernahme von Modellen, die für andere Konstellationen entwickelt wurden⁴⁴⁾. Das Fehlen jeder „Auslandsberührung“ ermöglicht die Entwicklung einer Kollisionsnorm, die sich primär an grundgesetzlichen Wertungen orientiert: Sie muß so beschaffen sein, daß die Funktionsfähigkeit der durch Art. 9 Abs. 3 GG im Kern gewährleisteten Tarifvertragsfreiheit nicht beeinträchtigt wird. Die Gerichte sind deshalb gehalten, der Tarifautonomie „Flankenschutz“ zu gewähren – nicht anders, als sie dies im Bereich des gesetzlich nicht geregelten Arbeitskämpfrechts tun. Auch die Anerkennung gewerkschaftlicher Werbung und Information im Betrieb⁴⁵⁾ liegt methodisch auf derselben Ebene: Es geht um ein Stück Grundrechtsrealisierung, um Vorkehrungen, die die praktische Wirksamkeit von grundrechtlichen Garantien sichern sollen⁴⁶⁾.

Von diesem Ausgangspunkt her erscheinen folgende Grundsätze angemessen:

– Die Tarifparteien entscheiden selbst, wie sie den räumlichen Geltungsbereich ihrer Tarifverträge abgrenzen wollen. Dem Gedanken der Autonomie gebührt auch hier der Vorrang⁴⁷⁾.

³⁵⁾ Siehe etwa BAG AP Nr. 5 zu § 1 TVG Tarifverträge: Großhandel (Zulage); LAG Hamm, BB 1970 S. 753 (unterschiedliche Akkordsätze).

³⁶⁾ Zutreffend *Kempfen*, AuR 1991 S. 133 f.

³⁷⁾ Grundlegend *Beitzke*, Internationales und interlokales Privatrecht, FS Nipperdey, 1955, S. 41 ff.; aufschlußreich für die noch heute relevante Frage, wann französisches und wann elsäß-lothringisches (Arbeits-)Recht anwendbar ist, *Niboyet*, Confits entre les lois françaises et les lois locales d'Alsace et Lorraine en droit privé, Paris, 1922.

³⁸⁾ Einzelh. bei *Palandt/Heldrich*, BGB, 50. Aufl. 1991, Art. 30 EGBGB Rdn. 7.

³⁹⁾ *Birk*, RdA 1989 S. 201 ff. Zur tariflichen Vereinbarung einer „besseren“ Arbeitsrechtsordnung siehe *Däubler*, NZA 1990 S. 673 ff.

⁴⁰⁾ *Reithmann/Martiny*, Intern. Vertragsrecht, 4. Aufl. 1988, Rdn. 725.

⁴¹⁾ Siehe statt aller *Gamillscheg*, ZfA 1983 S. 340; *Kronke*, DB 1984 S. 405. Im innerdeutschen Kollisionsfall kann nichts anderes gelten: Zwar fallen einzelne Anknüpfungsmomente für die „engere Verbindung“ wie die Vertragssprache und die übereinstimmende Staatsangehörigkeit beider Vertragsparteien weg, doch sind andere wie der Sitz des Arbeitgebers, der Ort des Vertragsschlusses, die Steuerung des Arbeitseinsatzes und der Wohnsitz des Arbeitnehmers auch hier relevant. Zu den Anknüpfungsmomenten siehe BAG DB 1990 S. 1666.

⁴²⁾ Zu weiteren Gesichtspunkten, die bei der Ausformung von Normen des IPR maßgebend sind, siehe *Neuhaus*, Die Grundbegriffe des Internationalen Privatrechts, 2. Aufl. 1976, S. 160 ff. („Maximen der Anknüpfung“).

⁴³⁾ Siehe als Paradebeispiel die sog. hinkende Ehe, die nur in einem der Heimatstaaten der Ehegatten anerkannt wird. Dazu *Keigel*, IPR, 6. Aufl. 1987 S. 503 ff.

⁴⁴⁾ So im Ergebnis auch *Kempfen*, AuR 1991 S. 129 ff., der zwar Art. 30 EGBGB entsprechend anwendet, die Ausstrahlung jedoch auf einen Monat begrenzt und dem Ausnahmetatbestand der „engeren Verbindungen“ jede Bedeutung abspricht.

⁴⁵⁾ BVerfGE 28 S. 295, 304; 57 S. 220, 247 = DB 1970 S. 1443; 1981 S. 1467; BAG DB 1984 S. 462.

⁴⁶⁾ Näher dazu im hier interessierenden Zusammenhang *Däubler*, BB 1990 S. 2260 f., m. w. N.

– Fehlt eine ausdrückliche oder konkludente Bestimmung, so ist darauf abzustellen, in welcher Betriebsstätte bzw. in welchem Betrieb der Arbeitnehmer tätig ist. Auch insoweit ergibt sich keine Abweichung von bisherigen Grundsätzen des interlokalen Rechts der Tarifverträge.

– Arbeitet der Betroffene nicht am Sitz des Betriebs oder der Betriebsstätte (Außendienstmitarbeiter, Monteur usw.), so bleibt das „Sitzrecht“ maßgebend. Dies gilt allerdings nur für eine begrenzte Zeit, da andernfalls die „besseren“ Tarifverträge un schwer unterlaufen werden könnten. Hier ergibt sich die entscheidende Abweichung von den bisherigen kollisionsrechtlichen Normen. Je kürzer die Entsendungsfrist ohne „Tarifwechsel“ bestimmt wird, um so ausgeprägter ist der Schutz der Tarifautonomie. Vieles spricht für eine analoge Anwendung der Monatsfrist des § 95 Abs. 3 BetrVG⁴⁸⁾; spätestens nach 3 Monaten sind die Tarife des Arbeitsorts anwendbar⁴⁹⁾.

– Wird ein Arbeitnehmer in einen Betrieb oder eine Betriebsstätte im „besseren“ Tarifgebiet entsandt, ändert sich automatisch der anwendbare Tarifvertrag: Der „Arbeitsbetrieb“ muß den Vorrang vor dem „Einstellungsbetrieb“ haben. Dafür spricht zusätzlich der Gleichbehandlungsgrundsatz des § 75 Abs. 1 BetrVG: Die Tatsache, daß ein Arbeitnehmer aus einem „Billig-Tarifgebiet“ kommt, rechtfertigt keine Schlechterstellung. Niemand würde ernsthaft daran denken, Jugoslawen oder Türken zu „Heimatarifern“ zu beschäftigen; für Deutsche aus den neuen Bundesländern kann nichts anderes gelten⁵⁰⁾.

– Die Sonderregeln gelten so lange wie in den einzelnen Branchen ein „Tarifgefälle“ besteht. Wird das Niveau der alten Bundesländer (oder einzelner von ihnen) erreicht, kann man wieder zu den bisherigen Regeln der Tarifkonkurrenz zurückkehren⁵¹⁾.

Die hier vorgeschlagenen Grundsätze können sich zusätzlich auf Überlegungen stützen, die zur Abwehr von sog. sozialem

Dumping in der EG angestellt wurden: Nach der Rechtsprechung des EuGH⁵²⁾ ist es den Mitgliedstaaten unbenommen, ihre Sozialstandards (einschließlich der Tarifverträge) auch für solche Beschäftigte verbindlich zu machen, die im Auftrag ihres Arbeitgebers nur vorübergehend im Inland tätig sind. Auch sollte nicht unerwähnt bleiben, daß sich der Sachverständigenrat im EG-Kontext ausdrücklich gegen eine Segmentierung der Arbeitsmärkte durch Import von „Billigbedingungen“ ausgesprochen hat⁵³⁾.

Die hier skizzierten Kollisionsregeln versagen allerdings dann, wenn die allgemeinen Voraussetzungen der Tarifbindung fehlen: Werden mit einem nichtorganisierten Arbeitnehmer aus den neuen Bundesländern untertarifliche Bedingungen vereinbart oder bestehen für Leiharbeiter überhaupt keine Tarifverträge, bleiben die Gefahren für die Tarifautonomie bestehen. Im ersten Fall kann eine Allgemeinverbindlicherklärung nach § 5 TVG helfen; im zweiten Fall kann ohne Änderung des AÜG allenfalls der Betriebsrat etwas ausrichten, indem er nach § 99 Abs. 2 BetrVG seine Zustimmung verweigert⁵⁴⁾.

⁴⁷⁾ Zur selben Lösung im bisherigen interlokalen Recht der Tarifverträge siehe die Nachweise oben Fn. 19.

⁴⁸⁾ Dafür *Kempen*, AuR 1991 S. 136.

⁴⁹⁾ Gem. § 13 Abs. 3 BPersVG beginnt nach dreimonat. Tätigkeit das Wahlrecht zum Personalrat, 3 Monate beträgt die (nur vorübergehend durch 6 Monate ersetzte) Frist für den Einsatz von Leiharbeitern: Wer länger als ein Vierteljahr gearbeitet hat, wird als „integriert“ angesehen.

⁵⁰⁾ Dafür spricht im übrigen auch das Verbot der Schlechterstellung wegen Heimat und Herkunft nach Art. 3 Abs. 3 GG.

⁵¹⁾ In ähnlicher Weise gelten die sozialversicherungsrechtlichen Kollisionsnormen (oben bei Fn. 14) nur solange, wie unterschiedliche Bezugsgrößen existieren.

⁵²⁾ EuZW 1990 S. 256, 257 – *Rush Portuguesa*.

⁵³⁾ Jahresgutachten 1989/90 Ziff. 465.

⁵⁴⁾ So der Fall ArbG Hameln, AiB 1990 S. 476.

Arbeits- und sozialrechtliche Hinweise

Änderung arbeitsförderungsrechtlicher und anderer sozialrechtlicher Vorschriften

Im Bundesgesetzblatt I Nr. 38 vom 27. 6. 1991 S. 1306 ff. ist das Gesetz zur Änderung arbeitsförderungsrechtlicher und anderer sozialrechtlicher Vorschriften (AFG u. a. ÄndG) vom 21. 6. 1991 verkündet worden.

Durch das Gesetz sind die Vorschriften über die Arbeitgeber-Erstattungen von AFG- und Rentenleistungen (§ 128 AFG) aufgehoben worden. Zudem sind Übergangsregelungen für schon ergangene Verwaltungsakte über Erstattungsanforderungen ergangen.

In dem Gesetz werden mehrere Maßnahmen für eine aktive Arbeitsmarktpolitik geregelt. So wird die Sonderregelung für die Förderung von Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen in den neuen Bundesländern bis 1992 verlängert. Sie sieht u. a. Zuschüsse in Höhe von 90 bis 100% des Arbeitsentgelts bei Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen vor. Zudem können Zuschüsse für Sachkosten von bis zu 20 % der Lohnsumme gezahlt werden.

Arbeitslose im Beitrittsgebiet können im 2. Halbjahr 1991 bereits mit Vollendung des 55. Lebensjahres Altersübergangsgeld beantragen. Die Dauer des entsprechenden Anspruchs wird von bisher drei auf fünf Jahre verlängert.

Die Sonderregelung für Kurzarbeiter in den neuen Bundesländern wird bis Ende 1991 verlängert. Bei Teilnahme an einer beruflichen Qualifikation kann das Kurzarbeitergeld durch betriebliche Aufstockung bis zu 90 % des ausgefallenen Nettoarbeitsentgelts betragen. Die unbegründete Ablehnung der Teilnahme an einer Qualifizierungsmaßnahme zieht eine achtwöchige Sperrfrist beim Bezug des Kurzarbeitergelds nach sich.

Für die ehemaligen Selbständigen wurde endgültig eine soziale Absicherung geschaffen. Für die Arbeitslosenversicherung werden frühere Zeiten einer selbständigen Tätigkeit der beitragspflichtigen Beschäftigung gleichgestellt.

Renten Anpassung im Beitrittsgebiet

Im Bundesgesetzblatt I Nr. 37 vom 25. 6. 1991 S. 1300 f. ist die zweite Verordnung zur Anpassung der Renten und zu den maßgeblichen Rechengrößen in dem in Art. 3 des Einigungsvertrags genannten Gebiet (2. Renten Anpassungsverordnung – 2. RVA) vom 19. 6. 1991 verkündet worden. Danach sind die Renten aus der Renten- und Unfallversicherung und die Kriegsbeschädigtenrenten zum 1. 7. 1991 um 15 % erhöht worden. Die Bezugsgröße im Beitrittsgebiet beträgt ab 1. 7. 1991 1750 DM monatliche, die Beitragsbemessungsgrenze 3400 DM. Die Renten aus der Renten- und Unfallversicherung werden auf den Sozialzuschlag nicht angerechnet. Besondere Regelungen bestehen für Renten mit Zusatz- und Sonderversorgung.

Leistungen nach dem Bundesversorgungsgesetz

Im Bundesgesetzblatt I Nr. 38 vom 27. 6. 1991 S. 1310 ff. ist das Gesetz über die zwanzigste Anpassung der Leistungen nach dem Bundesversorgungsgesetz (KOV-Anpassungsgesetz 1991 – KOVAnpG 1991) vom 21. 6. 1991 verkündet worden. Danach sind die Versorgungsbezüge zum 1. 7. 1991 um 5,04% angehoben worden. Die entsprechenden Anrechnungsverordnungen sind im Bundesgesetzblatt I Nr. 43 vom 23. 7. 1991 S. 1524 (für die alten) und S. 1529 (für die neuen Bundesländer) bekanntgemacht worden.