



BGV AKTUELL

Newsletter der Baugewerblichen Organisationen



BAUGEWERBEVERBAND
SCHLESWIG-HOLSTEIN



WIRTSCHAFTSVERBAND
BAU-NORD E.V.

INHALT

Arbeitsrecht

- **Ein Arbeitnehmer, der sich auf nicht für allgemeinverbindlich erklärte Tarifverträge beruft, muss gegenüber dem Arbeitgeber die Mitgliedschaft in der Gewerkschaft gegebenenfalls detailliert nachweisen**
- 1. Die Tarifbindung des Arbeitnehmers an einen nicht für allgemeinverbindlich erklärten Tarifvertrag setzt eine satzungsgemäße Begründung der Gewerkschaftsmitgliedschaft des Arbeitnehmers voraus.
- 2. Für diese Mitgliedschaft ist der Arbeitnehmer darlegungs- und beweispflichtig, wenn er einen Anspruch aus einem Tarifvertrag geltend macht, der nur aufgrund von dessen Nachwirkung bestehen kann.
- 3. Bestreitet der Arbeitgeber die Mitgliedschaft, reicht zu ihrer Darlegung weder die Vorlage des Gewerkschaftsausweises und einer Beitragsbescheinigung aus noch die Tatsache, dass der Arbeitnehmer durch die Gewerkschaft im Prozess vertreten wird. Gleiches gilt für eine "Mitgliedsbescheinigung" die durch eine bei der Gewerkschaft beschäftigte Person unterzeichnet wurde. Diese Hilfstatsachen lassen einen ausreichenden Schluss auf die maßgebliche Haupttatsache - den wirksamen Gewerkschaftsbeitritt zum erforderlichen Zeitpunkt - nicht zu.
- 4. Hält der Arbeitgeber sein Bestreiten nach Vorlage der Mitgliedsbestätigung ausdrücklich aufrecht, muss der Arbeitnehmer die für die Begründung der Mitgliedschaft laut Satzung erforderlichen Tatsachen substantiiert unter Beweisantritt vortragen.

LAG Hessen, Urteil vom 24.01.2020 – 14 Sa 497/19 -, Leitsätze Nr. 1 bis 4.

(Hinweis: Grundsätzlich kommt ein Tarifvertrag innerhalb eines Arbeitsverhältnisses nur dann zur Anwendung, wenn er für allgemeinverbindlich erklärt wurde oder wenn Arbeitgeber und Arbeitnehmer zeitgleich Mitglied der Tarifvertragsparteien sind oder wenn arbeitsvertraglich vereinbart wurde, dass der Tarifvertrag gelten soll, wobei eine solche Vereinbarung auch stillschweigend durch betriebliche Übung entstehen kann, wenn der Arbeitgeber mindestens dreimal freiwillig eine tarifliche Leistung gewährt, ohne auf die Freiwilligkeit der Leistung hinzuweisen (Sog. Betriebliche Übung). Die Entscheidung des LAG Hessen ist relevant für die zweite der geschilderten Konstellationen, wenn der Arbeitgeber sich nicht sicher ist, ob der Arbeitnehmer wirklich in der Gewerkschaft ist.)