

Schriften zum Sozial- und Arbeitsrecht

---

Band 317

# Auswirkungen der Tarifpluralität auf betriebliche und betriebsver- fassungrechtliche Normen

Von

Eva Verena Semler



Duncker & Humblot · Berlin

EVA VERENA SEMLER

Auswirkungen der Tarifpluralität auf betriebliche  
und betriebsverfassungsrechtliche Normen

# Schriften zum Sozial- und Arbeitsrecht

Herausgegeben von

Prof. Dr. Matthias Jacobs, Hamburg

Prof. Dr. Rüdiger Krause, Göttingen

Prof. Dr. Sebastian Krebber, Freiburg

Prof. Dr. Thomas Lobinger, Heidelberg

Prof. Dr. Markus Stoffels, Heidelberg

Prof. Dr. Raimund Waltermann, Bonn

Band 317

# Auswirkungen der Tarifpluralität auf betriebliche und betriebsver- fassungrechtliche Normen

Von

Eva Verena Semler



Duncker & Humblot · Berlin

Die Rechts- und Staatswissenschaftliche Fakultät  
der Rheinischen Friedrich-Wilhelms-Universität Bonn hat diese Arbeit  
im Jahre 2012 als Dissertation angenommen.

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in  
der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten  
sind im Internet über <http://dnb.d-nb.de> abrufbar.

Alle Rechte vorbehalten

© 2013 Duncker & Humblot GmbH, Berlin  
Fremddatenübernahme: Konrad Triltsch GmbH, Ochsenfurt  
Druck: Berliner Buchdruckerei Union GmbH, Berlin  
Printed in Germany

ISSN 0582-0227

ISBN 978-3-428-14131-9 (Print)

ISBN 978-3-428-54131-7 (E-Book)

ISBN 978-3-428-84131-8 (Print & E-Book)

Gedruckt auf alterungsbeständigem (säurefreiem) Papier  
entsprechend ISO 9706 ☼

Internet: <http://www.duncker-humblot.de>

## **Vorwort**

Diese Arbeit wurde im Sommersemester 2012 von der Rechts- und Staatswissenschaftlichen Fakultät der Rheinischen Friedrich-Wilhelms-Universität Bonn als Dissertation angenommen.

Mein besonderer Dank gilt meinem Doktorvater, Herrn Prof. Dr. Raimund Waltermann für die hervorragende Betreuung meiner Arbeit. Herrn Prof. Dr. Stefan Greiner danke ich für die zügige und ausführliche Zweitbegutachtung.

Ich bedanke mich herzlich bei Herrn Dr. Jens T. Thau, Frau Hanna Schelz und Herrn Dr. Gerd Benrath für zahlreiche spannende Diskussionen, wertvolle Kritik und Anregungen.

Köln im April 2013

*Eva Verena Semler*



# Inhaltsverzeichnis

|                         |    |
|-------------------------|----|
| <b>Einführung</b> ..... | 21 |
|-------------------------|----|

## *Erster Teil*

|                                   |    |
|-----------------------------------|----|
| <b>Grundsatz der Tarifeinheit</b> | 24 |
|-----------------------------------|----|

|                  |    |
|------------------|----|
| § 1 Inhalt ..... | 24 |
|------------------|----|

|                             |    |
|-----------------------------|----|
| A. Begriffsbestimmung ..... | 24 |
|-----------------------------|----|

|                          |    |
|--------------------------|----|
| I. Tarifkonkurrenz ..... | 24 |
|--------------------------|----|

|                           |    |
|---------------------------|----|
| II. Tarifpluralität ..... | 26 |
|---------------------------|----|

|  |    |
|--|----|
| B. Umfang und Rechtsfolge des Grundsatzes der Tarifeinheit ..... | 27 |
|--|----|

|   |    |
|---|----|
| I. Tarifkonkurrenz: Tarifeinheit im Arbeitsverhältnis ..... | 27 |
|---|----|

|  |    |
|--|----|
| II. Tarifpluralität: Tarifeinheit im Betrieb ..... | 28 |
|--|----|

|  |    |
|--|----|
| § 2 Skizze der Entwicklung der Rechtsprechung zum Grundsatz der Tarifeinheit ..... | 29 |
|--|----|

|  |    |
|--|----|
| A. Historische Entstehung der Rechtsprechung ..... | 29 |
|--|----|

|                                      |    |
|--------------------------------------|----|
| I. Geschichtlicher Hintergrund ..... | 29 |
|--------------------------------------|----|

|   |    |
|---|----|
| II. Urteil des Ersten Senats vom 29.3. 1957 („Blitzschutzanlagen“) als Auslöser | 31 |
|---|----|

|  |    |
|--|----|
| III. Bestätigung der Rechtsprechung zur Tarifeinheit durch den Vierten Senat | 32 |
|--|----|

|                     |    |
|---------------------|----|
| IV. Bewertung ..... | 32 |
|---------------------|----|

|  |    |
|--|----|
| B. Entwicklung von 1989 bis 1991 – Verfestigung der Rechtsprechung des BAG | 32 |
|--|----|

|  |    |
|--|----|
| C. Entwicklungen der neueren Zeit – Erosion der Tarifeinheit <i>im Betrieb</i> ..... | 35 |
|--|----|

|                                       |    |
|---------------------------------------|----|
| I. Veränderte Rahmenbedingungen ..... | 35 |
|---------------------------------------|----|

|  |    |
|--|----|
| II. Von der Rechtsprechung zugelassene Ausnahmen ..... | 35 |
|--|----|

|   |    |
|---|----|
| 1. Nachwirkung und Betriebsübergang ..... | 36 |
|---|----|

|  |    |
|--|----|
| 2. Individualvertragliche Bezugnahme eines Tarifvertrags ..... | 37 |
|--|----|

|                                  |    |
|----------------------------------|----|
| 3. Arbeitnehmer-Entsendung ..... | 38 |
|----------------------------------|----|

|   |    |
|---|----|
| III. Koalitionspluralität .....   | 39 |
| 1. UFO und CGM-Beschlüsse des BAG .....   | 39 |
| 2. Gelebte Tarifpluralität und Arbeitskämpfe von GDL und Marburger Bund .....                     | 40 |
| D. Beschlüsse des BAG aus 2010 – Aufgabe des Grundsatzes der Tarifeinheit <i>im Betrieb</i> ..... | 41 |
| I. Vierter Senat des BAG .....  | 41 |
| 1. Tatbestand .....   | 42 |
| 2. Entscheidungsgründe .....  | 42 |
| II. Zehnter Senat des BAG .....   | 44 |
| E. Meinungsstand und Reaktionen .....   | 44 |
| I. Instanzgerichte .....  | 44 |
| II. Literatur .....   | 45 |
| III. Gemeinsame Gesetzesinitiative von DGB und BDA .....  | 46 |
| IV. Vorschlag der Professorengruppe „Tarifpluralität“ .....                                       | 47 |
| V. Gesetzgeber .....  | 48 |
| § 3 Rechtsgrundlage des Grundsatzes der Tarifeinheit <i>im Betrieb</i> .....                      | 48 |
| A. Gesetzesimmanente Rechtsfortbildung .....  | 48 |
| I. Gesetzliche Systematik .....   | 49 |
| II. Entstehungsgeschichte .....   | 49 |
| III. Ergebnis .....   | 50 |
| B. Gesetzesübersteigende Rechtsfortbildung .....  | 50 |
| I. Zwingender Grund .....   | 50 |
| II. Verfassungsrecht als „Wegweiser der Rechtsfortbildung“ .....                                  | 51 |
| § 4 Grundsatz der Tarifeinheit im Betrieb als Verfassungsverstoß .....                            | 52 |
| A. Verstoß gegen die Koalitionsfreiheit (Art. 9 Abs. 3 S. 1 GG) .....                             | 52 |
| I. Schutzbereich der Koalitionsfreiheit .....   | 52 |
| II. Beschränkung der Koalitionsfreiheit .....   | 54 |
| 1. Kollektive Koalitionsfreiheit der tarifschließenden Verbände .....                             | 54 |
| 2. Individuelle Koalitionsfreiheit der anders organisierten Arbeitnehmer ..                       | 55 |

|  |    |
|--|----|
| 3. Ergebnis .....  | 56 |
| III. Prüfungsmaßstab der Rechtfertigung .....  | 56 |
| IV. Gegenläufiges Rechtsgut von Verfassungsrang .....                                    | 57 |
| 1. Ordnungsfunktion des Tarifwesens .....  | 57 |
| 2. Funktionsfähigkeit der Tarifautonomie .....   | 58 |
| V. Folgen von Tarifpluralität .....  | 61 |
| 1. Technische Durchführung .....   | 61 |
| 2. Individualarbeitsrecht .....  | 62 |
| a) Kenntnis von der Gewerkschaftszugehörigkeit .....                                     | 62 |
| b) Arbeitsvertragliche Bezugnahme auf Tarifverträge .....                                | 63 |
| 3. Betriebsverfassungsrecht .....  | 65 |
| 4. Arbeitskampfrecht .....   | 65 |
| a) Befürchtete Auswirkungen .....  | 66 |
| b) Keine Klärung durch den Vierten Senat .....   | 67 |
| c) Bewertung .....   | 68 |
| d) Ergebnis .....  | 69 |
| 5. Tarifrecht – Kollisionen im Bereich der Betriebs- und Betriebsverfassungsnormen ..... | 69 |
| VI. Ergebnis .....   | 70 |
| B. Gang der Untersuchung .....   | 71 |

*Zweiter Teil*

|   |    |
|---|----|
| <b>Betriebliche und betriebsverfassungsrechtliche Fragen</b> .....                  | 72 |
| § 5 Einfachgesetzliche Bestimmung der sachlich-inhaltlichen Regelungsgegenstände .. | 73 |
| A. Wortlaut und Systematik .....  | 73 |
| I. Betriebliche Fragen .....  | 73 |
| II. Betriebsverfassungsrechtliche Fragen .....                                      | 75 |
| B. Entstehungsgeschichte .....  | 76 |
| C. Sachgruppenbildung .....   | 77 |
| I. Solidarnormen .....  | 77 |
| II. Ordnungsnormen .....  | 77 |

|   |     |
|---|-----|
| III. Zulassungsnormen – tarifdispositives Gesetzesrecht .....                                       | 78  |
| IV. Stellungnahme .....   | 78  |
| D. Anknüpfung an die erzwingbare Mitbestimmung im BetrVG .....                                      | 80  |
| I. Entstehungsgeschichte (§ 56 Abs. 1 BetrVG 1952) .....  | 80  |
| II. § 87 BetrVG als Ausgangspunkt .....   | 81  |
| III. Stellungnahme .....  | 82  |
| E. Teleologische Auslegung .....  | 84  |
| I. Notwendig einheitliche Geltung nach dem BAG .....  | 85  |
| 1. Bedeutung des konkreten tariflichen Regelungsziels .....   | 86  |
| 2. Stellungnahme .....  | 87  |
| II. Betriebsverfassungsnormen .....   | 89  |
| § 6 Verfassungsrechtliche Einbettung des § 3 Abs. 2 TVG .....                                       | 90  |
| A. Auswirkungen der Kollektivnormen auf Außenseiter .....   | 90  |
| I. Unmittelbare Wirkung für sämtliche Arbeitsverhältnisse des Betriebs ....                         | 91  |
| II. Arbeitgeber und Belegschaft als Normadressaten (betriebliches Rechtsverhältnis) .....           | 91  |
| III. Arbeitgeber als alleiniger Normadressat .....  | 93  |
| IV. Erforderlichkeit einer Regelungslegitimation als maßgebliche Frage ....                         | 93  |
| 1. Ansicht zur Entbehrlichkeit einer Regelungslegitimation .....                                    | 95  |
| 2. Stellungnahme .....  | 95  |
| 3. Ergebnis .....   | 97  |
| V. Betriebsverfassungsnormen .....  | 97  |
| B. § 3 Abs. 2 TVG als staatliche Geltungserstreckung .....  | 97  |
| § 7 Verfassungskonforme Auslegung des § 3 Abs. 2 TVG .....  | 98  |
| A. Rechtsstaats- und Demokratieprinzip .....  | 98  |
| I. Betriebsnormen .....   | 99  |
| II. Betriebsverfassungsnormen .....   | 100 |
| B. Gegenläufiges Rechtsgut von Verfassungsrang (Legitimation der Erstreckung auf Außenseiter) ..... | 101 |
| I. Ordnungsfunktion der Tarifautonomie .....  | 101 |

|  |     |
|--|-----|
| II. Effektivität der Mitgliedervertretung .....  | 103 |
| III. Optimierung der Betriebsverfassung .....  | 104 |
| IV. Vereinbarkeit mit den Aussagen des BVerfG zur Allgemeinverbindlichkeit                     | 105 |
| C. Grundrechte der Außenseiter als Konkretisierungsmaßstab des § 3 Abs. 2 TVG                  | 106 |
| I. Die positive Koalitionsfreiheit der Andersorganisierten als Grenze .....                    | 107 |
| 1. Schutzbereich und Eingriff .....  | 107 |
| a) Tarifpluralität als Grundlage der Schutzbereichseröffnung .....                             | 107 |
| b) „Doppelnormen“ als Eingriff .....   | 108 |
| c) Freie Wahl des Regelungstyps als Eingriff .....   | 109 |
| 2. Praktische Konkordanz .....   | 110 |
| a) Regel-Ausnahme-Verhältnis .....   | 110 |
| b) Synallagma und typische tarifliche Individualnormen als Leitlinien ..                       | 111 |
| c) Verfassungsgemäße „Doppelnormen“ .....  | 111 |
| II. Die negative Koalitionsfreiheit und die Berufsfreiheit der Außenseiter als<br>Grenze ..... | 112 |
| III. Ergebnis .....  | 113 |
| D. Zusammenfassung: Notwendig einheitliche Geltung im engen Sinne .....                        | 113 |
| I. Keine umfassende Regelungsbefugnis .....  | 113 |
| II. Betriebsnormregelungswille .....   | 114 |
| III. Regelung der Arbeitsorganisation .....  | 114 |
| IV. Synallagma als Leitlinie .....   | 115 |
| V. Betriebsverfassungsnormen .....   | 115 |
| E. Verhältnismäßigkeit im Einzelfall .....   | 116 |
| I. Betriebsnormen .....  | 116 |
| 1. Ordnungsnormen .....  | 116 |
| 2. Moderne Tarifforderungen, z. B. Gesundheitsschutz und Weiterbildung                         | 117 |
| a) Trend aus Europa .....  | 117 |
| b) Einordnung .....  | 118 |
| 3. Sozialeinrichtungen .....   | 118 |
| a) Klassische Solidarnormen .....  | 118 |
| b) Grenze: Moderne Gegenleistung .....   | 119 |
| aa) Beispiel Langzeitkonto .....   | 120 |

|   |     |
|---|-----|
| bb) Beispiel betriebliche Altersversorgung .....  | 120 |
| cc) Beispiel Vorruhestand .....   | 120 |
| 4. Arbeitszeit .....  | 121 |
| a) BAG zur Festsetzung der individuellen Wochenarbeitszeit durch betriebliche Tarifnormen ..... | 123 |
| b) BAG zum tariflich festgesetzten Arbeitszeitende im Einzelhandel ...                          | 123 |
| c) BAG zum tariflichen freien Silvestertag im Bankgewerbe .....                                 | 124 |
| d) BAG zur Arbeitszeitverkürzung zum Zweck der Beschäftigungssicherung .....                    | 125 |
| e) Leber-Rüthers-Kompromiss .....   | 126 |
| f) Schichtpläne .....   | 127 |
| g) Ergebnis .....   | 128 |
| II. Betriebsverfassungsnormen .....   | 128 |
| 1. Tarifdispositiv ausgestaltete Regelungsgegenstände des Betriebsverfassungsgesetzes .....     | 128 |
| 2. Insbesondere Zuordnungstarifvertrag nach § 3 Abs. 1 BetrVG .....                             | 129 |
| 3. Grenzen einer Erweiterung von Mitbestimmungsrechten .....                                    | 130 |
| F. Ergebnis .....   | 132 |

### *Dritter Teil*

|   |     |
|---|-----|
| <b>Aufspaltung des Tarifvertrags</b>                                      | 133 |
| § 8 Folgen einer Trennung von Individual- und Kollektivnormen .....       | 134 |
| A. Kombination tariflicher Regelungen verschiedener Urheber .....         | 134 |
| B. Meinungsstand .....  | 135 |
| I. BAG .....  | 135 |
| II. Schrifttum .....  | 135 |
| § 9 Zulässigkeit einer Trennung von Individual- und Kollektivnormen ..... | 136 |
| A. Schutz des Interessenzusammenhangs .....                               | 136 |
| I. Grad des Interessenzusammenhangs .....                                 | 136 |
| II. Beeinträchtigung der positiven Koalitionsfreiheit .....               | 138 |
| 1. (Partielle) Geltungsversagung .....                                    | 138 |
| 2. Parallele zur Teilnichtigkeit des Tarifvertrags .....                  | 140 |

|  |     |
|--|-----|
| B. Hilfsweise: Aufspaltung als milderes Mittel ..... | 141 |
| C. Ergebnis .....                                    | 142 |

*Vierter Teil*

**Kollisionsfreies Aufeinandertreffen von Tarifverträgen** 143

|  |     |
|--|-----|
| § 10 Unechte Tarifkonkurrenzen .....   | 143 |
| A. Mischbetriebe .....   | 143 |
| I. Überwiegende Arbeitszeit der Arbeitnehmer .....   | 143 |
| II. Kein Tätigkeitsbezug des fachlich (betrieblichen) Geltungsbereichs .....                 | 144 |
| B. Strategien der Tarifvertragsparteien zur Vermeidung von Tarifkollisionen .....            | 145 |
| I. Beschränkung des tariflichen Geltungsbereichs durch Herausnahme bestimmter Betriebe ..... | 145 |
| II. Zurücktreten der Geltung des eigenen Tarifvertrags .....                                 | 145 |
| C. Identität der Vertragspartner .....   | 147 |
| I. Auslegung des Willens der Tarifparteien als vorrangiger Lösungsweg .....                  | 147 |
| 1. Ergänzung .....   | 147 |
| 2. Zeitkollision (Ablöseprinzip) .....   | 147 |
| II. Keine Identität zwischen Arbeitgeber und seinem Arbeitgeberverband .....                 | 148 |
| D. Keine Tarifeinheit im Unternehmen / Konzern .....   | 149 |
| I. Fallbeispiel Deutsche Bahn AG .....   | 150 |
| II. Fallbeispiel Deutsche Lufthansa AG .....   | 150 |
| E. Ergebnis .....  | 151 |

*Fünfter Teil*

**Tarifkollisionen** 152

|  |     |
|--|-----|
| § 11 (Echte) Tarifkonkurrenz im Bereich der Individualnormen ..... | 154 |
| A. Tarifeinheit im Arbeitsverhältnis .....                         | 154 |
| I. Inhaltliche Kongruenz der Regelungsbereiche .....               | 154 |
| 1. Tarifsperre .....   | 155 |
| 2. Günstigkeitsprinzip .....                                       | 155 |

|   |     |
|---|-----|
| II. Inhaltliche Inkongruenz der Regelungsbereiche .....   | 156 |
| B. Zusammenfassung .....  | 159 |
| § 12 (Echte) Tarifkonkurrenz im Bereich der Kollektivnormen .....   | 159 |
| A. Weiter Konkurrenzbegriff der h. M.: Kollektivnorm-Kollision stets Konkurrenzproblem .....                      | 159 |
| I. Ebene des Arbeitsvertrags .....  | 160 |
| II. Ebene des Betriebs .....  | 161 |
| III. Dogmatische Unterschiede .....   | 162 |
| IV. Unzulänglichkeiten des <i>formalen</i> Konkurrenzbegriffs .....   | 163 |
| B. These: Enger Konkurrenzbegriff: Widersprüchliche Regelung als Voraussetzung für Kollektivnorm-Konkurrenz ..... | 164 |
| I. Inhaltliche Einzelbetrachtung im Schrifttum .....  | 165 |
| 1. Brecht-Heitzmann .....   | 165 |
| 2. Bürger .....   | 165 |
| 3. Bayreuther .....   | 166 |
| II. Bewertung .....   | 166 |
| § 13 Rechtmäßigkeit des <i>sachlich-gegenständlichen</i> Konkurrenzbegriffs im Bereich der Kollektivnormen .....  | 167 |
| A. Konstellation 1: Kollektivnormen in <i>einem</i> Tarifvertrag .....  | 168 |
| I. Konkurrenz durch „negative Kollektivnormen“? .....   | 168 |
| 1. In Gestalt einer (bewussten) Nichtregelung .....   | 168 |
| 2. In Gestalt eines positiv normierten Vorbehalts zugunsten der Betriebs-<br>ebene .....                          | 169 |
| 3. Stellungnahme .....  | 169 |
| a) Wortlaut der §§ 3 Abs. 2, 4 Abs. 2 TVG .....   | 170 |
| b) Schutz der ausgeübten Tarifaufonomie .....   | 170 |
| aa) BAG zur Regelungssperre der §§ 87 Abs. 1, 77 Abs. 3 BetrVG ..   | 171 |
| bb) Koalitionspluralismus als Aspekt der Gründungsfreiheit .....  | 172 |
| c) Wirksamkeit des betriebsverfassungsrechtlich verankerten Tarifvor-<br>rangs .....                              | 173 |
| d) Rechtsstaatsprinzip .....  | 173 |
| 4. Ergebnis .....   | 173 |

- II. Sonderfall: Betriebsverfassungsnorm nach § 3 Abs. 1 BetrVG ..... 174
  - 1. Einschränkung der Abschlusskompetenz ..... 174
  - 2. Stellungnahme ..... 174
    - a) Gesetzeswortlaut ..... 175
    - b) Keine planwidrige Gesetzeslücke ..... 175
    - c) Verstoß gegen die positive kollektive Koalitionsfreiheit (Art. 9 Abs. 3 S. 1 GG) ..... 176
      - aa) Schutzbereich und Eingriff ..... 176
      - bb) Rechtfertigung durch kollidierendes Verfassungsrecht ..... 177
        - (1) Abschlussfreiheit der zeitlich später aktiven Konkurrenzgewerkschaft ..... 177
        - (2) Funktionsfähigkeit der Tarifautonomie ..... 178
  - 3. Ergebnis ..... 178
- B. Konstellation 2: Kollektivnormen in verschiedenen Tarifverträgen ..... 178
  - I. Vorliegen einer auflösungsbedürftigen Tarifkonkurrenz ..... 178
  - II. Kombination als spezifische Folge des sachlich-gegenständlichen Konkurrenzbegriffs ..... 179
- III. Vereinbarkeit mit einfachem Recht ..... 180
  - 1. § 4 Abs. 1 S. 2 TVG – Unmittelbare und zwingende Geltung ..... 180
  - 2. § 3 Abs. 2 TVG – Geltung für alle Betriebe ..... 180
- IV. Vereinbarkeit mit Verfassungsrecht ..... 181
  - 1. Schutzaspekte der positiven Koalitionsfreiheit ..... 182
    - a) Kompromisscharakter ..... 182
      - aa) Unterschiede Individualnormen / Kollektivnormen ..... 182
      - bb) Verknüpfung der Normtypen zu einem Regelungsbereich ..... 184
      - cc) Ergebnis ..... 185
    - b) Alleinurheberschaft ..... 186
      - aa) Koalitionspluralismus und Gewerkschaftskonkurrenz als Aspekte der Gründungs- und Betätigungsfreiheit ..... 186
      - bb) Tarifvorrang im BetrVG: Kein Verbot einer kombinierten Betriebsordnung ..... 187
      - cc) Kein Schutzbedürfnis auf Arbeitgeber-Seite ..... 188
      - dd) Ergebnis ..... 189
    - c) Kombination als Ausdruck der Verhältnismäßigkeit ..... 189
  - 2. Freiheitsrechte der Außenseiter (Art. 9 Abs. 3 S. 1 GG, Art. 12 Abs. 1 GG) ..... 190

|  |     |
|--|-----|
| 3. Funktionsfähigkeit der Tarifautonomie .....   | 191 |
| a) Betriebsnorm vs. Betriebsverfassungsnorm .....  | 192 |
| b) Betriebsnorm vs. Betriebsnorm .....   | 192 |
| c) Kollektivnorm vs. Individualnorm .....  | 194 |
| d) Betriebsverfassungsnorm vs. Betriebsverfassungsnorm .....   | 194 |
| aa) Betriebsverfassungsnormen nach § 3 Abs. 1 BetrVG .....   | 195 |
| (1) Überbetrieblichkeit der neu gebildeten Organisationseinheit ..   | 195 |
| (2) Regelungsstruktur des § 3 Abs. 1 BetrVG als Vorgabe für den<br>Konkurrenzbegriff .....                         | 196 |
| (3) Zeitliche Komponente: Dieselbe Wahlperiode .....   | 198 |
| (4) Rückkehr zu den gesetzlichen Vertretungsstrukturen .....   | 199 |
| bb) Zusammenfassung .....  | 201 |
| 4. Gesetzliche Kompetenzverteilung zwischen Tarif- und Betriebsautono-<br>mie .....                                | 201 |
| a) § 87 Abs. 1 Eingangssatz BetrVG .....   | 201 |
| aa) Möglichkeit einer höheren tariflichen Regelungsdichte .....  | 202 |
| bb) Vorrang der Tarifautonomie .....   | 203 |
| cc) Kein Schutzdefizit auf Arbeitnehmer-Seite .....  | 204 |
| dd) Ergebnis .....   | 205 |
| b) § 77 Abs. 3 S. 2 BetrVG .....   | 205 |
| V. Ergebnis .....  | 207 |
| C. Konstellation 3: Kollektivnormen und Spartengewerkschaften .....  | 208 |
| I. Begriff .....   | 208 |
| II. Spannungsfeld: Beschränkte Tarifzuständigkeit und betriebsweite Tarif-<br>normgeltung .....                    | 209 |
| 1. Entscheidung des BAG vom 29.7.2009 .....  | 210 |
| a) Konsequenz für Betriebsverfassungsnormen nach § 3 Abs. 1 BetrVG   | 210 |
| b) Konsequenz für Betriebs- und Betriebsverfassungsnormen im Übrigen   | 210 |
| c) Konsequenz für Tarifkollisionen .....   | 211 |
| 2. Meinungsstand im Schrifttum .....   | 211 |
| a) Tarifzuständigkeit für die „erfassten Betriebe“ bei Betriebsverfas-<br>sungsnormen nach § 3 Abs. 1 BetrVG ..... | 212 |
| b) Betriebsbezogene Tarifzuständigkeit bei Betriebs- und Betriebsver-<br>fassungsnormen im Übrigen .....           | 212 |

- c) Zulässigkeit von sog. spartenbezogenen Betriebsnormen ..... 213
      - aa) Entscheidung des BAG vom 7.11.1995 ..... 214
      - bb) Bewertung ..... 214
  - 3. Eigene Meinung ..... 216
    - a) Betriebsnormen ..... 216
      - aa) Beschränkung der Tarifzuständigkeit als Teil der autonomen Verbandsorganisation ..... 216
      - bb) Betriebsbezug vs. gruppenspezifische Interessenvertretung ..... 217
      - cc) Enger Betriebsnormbegriff als Grenze der Normsetzungsbefugnis 219
    - b) Betriebsbezogene Tarifzuständigkeit bei Betriebsverfassungsnormen . 220
      - aa) Schutzbereich des Art. 9 Abs. 3 S. 1 GG ..... 221
      - bb) Einheitliche Betriebsverfassung als Legitimationsgrundlage .... 221
    - c) Korrektiv der spartenbezogenen Betriebsnormen ..... 223
    - d) Spartenbezogene Betriebsnormen als Ausdruck der Verhältnismäßigkeit ..... 224
- III. Ergebnis ..... 225
- D. Zusammenfassung des § 13 ..... 226

- § 14 Auflösung echter Tarifkonkurrenzen im Bereich der Kollektivnormen ..... 226
- A. Nichtgeltung einzelner Tarifnormen als Beeinträchtigung des Art. 9 Abs. 3 GG 227
- B. Rechtfertigung – Tarifsperre ..... 227
  - I. Meinungsstand ..... 227
  - II. Stellungnahme ..... 228
    - 1. Geltungsanordnung im TVG ..... 228
    - 2. Tarifvorrang im BetrVG ..... 229
    - 3. Prinzip der Kongruentgeltung im vertraglichen Schuldverhältnis ..... 230
    - 4. Auftrag zur tariflichen Gestaltung des Arbeitslebens ..... 230
    - 5. Ergebnis ..... 231
- C. Rechtfertigung – Tarifeinheit ..... 231
  - I. Verhältnismäßigkeit ..... 231
  - II. Auswahlkriterium ..... 232
    - 1. Spezialität ..... 233
      - a) Meinungsstand ..... 234

|  |     |
|--|-----|
| b) Stellungnahme .....   | 234 |
| aa) Keine Analogie zur Gesetzeskonkurrenz .....  | 234 |
| bb) Fehlende Aussagekraft .....  | 235 |
| cc) Verbot der Tarifzensur .....   | 236 |
| c) Ergebnis .....  | 237 |
| 2. Posteriorität / Priorität .....   | 237 |
| 3. Günstigkeitsprinzip .....   | 238 |
| 4. Auswahlkompetenz des Betriebsrats / bzw. der Betriebsparteien .....                     | 239 |
| 5. Inhaltlich zurückhaltendste Regelung .....  | 240 |
| 6. Mehrheitsprinzip .....  | 241 |
| a) Bezugspunkt .....   | 241 |
| aa) Arbeitsverhältnisse in der Branche .....   | 241 |
| bb) Betroffene Arbeitsverhältnisse im Betrieb .....  | 242 |
| cc) Gewerkschaftsmitglieder im Betrieb .....   | 243 |
| b) Legitimationsgedanke .....  | 244 |
| aa) Betriebsnormen .....   | 244 |
| bb) Betriebsverfassungsnormen .....  | 245 |
| c) Wettbewerbsgedanke .....  | 246 |
| d) Rechtssicherheit .....  | 247 |
| e) Gebotene Modifizierungen .....  | 247 |
| aa) Gleich starke Mitgliedszahlen, insb. Identität auf Gewerkschafts-<br>Seite .....       | 247 |
| bb) Repräsentativität in der Sparte als Konsequenz eines modernen<br>Verständnisses? ..... | 249 |
| cc) Betriebsverfassungsnormen nach § 3 Abs. 1 BetrVG .....                                 | 250 |
| f) Ergebnis .....  | 253 |
| 7. Zusammenfassung .....   | 253 |
| § 15 Tarifkonkurrenz vs. Günstigkeitsprinzip (§ 4 Abs. 3 TVG) .....                        | 253 |
| A. Individualvertragliche Inbezugnahme eines Tarifwerks .....                              | 253 |
| B. Individualvertraglich vereinbarte Ausnahme vom Tarifvertrag .....                       | 256 |
| C. Ergebnis .....  | 257 |

|                    |    |
|--------------------|----|
| Inhaltsverzeichnis | 19 |
|--------------------|----|

*Sechster Teil*

|                               |     |
|-------------------------------|-----|
| <b>Wesentliche Ergebnisse</b> | 258 |
|-------------------------------|-----|

|                                   |     |
|-----------------------------------|-----|
| <b>Literaturverzeichnis</b> ..... | 262 |
|-----------------------------------|-----|

|                                  |     |
|----------------------------------|-----|
| <b>Sachwortverzeichnis</b> ..... | 275 |
|----------------------------------|-----|



## Einführung

Können mehrere Tarifverträge im Betrieb eines Arbeitgebers gelten? Das Bundesarbeitsgericht<sup>1</sup> hat diese Frage einst verneint und seit den 50er Jahren in ständiger Rechtsprechung den Grundsatz der Tarifeinheit im Betrieb angewandt. Danach gilt schlagwortartig: „Ein Betrieb, ein Tarifvertrag“.

Das Prinzip der Tarifeinheit im Betrieb war seit seiner Einführung umstritten, und spätestens nachdem die Rechtsprechung selber zahlreiche Ausnahmen von diesem Grundsatz zugelassen hatte, schien es nur eine Frage der Zeit zu sein, bis das BAG ihn aufgeben würde. Obwohl zuletzt vermehrt Stimmen aus der Literatur dafür plädiert haben, am Grundsatz der Tarifeinheit im Betrieb festzuhalten, wolle man nicht die Funktionsfähigkeit der Tarifautonomie als solche gefährden, ist der Vierte Senat des BAG mit Entscheidungen vom 27.1.2010 und 7.7.2010 von seiner bisherigen Rechtsprechung abgerückt.

Die Aufgabe des Grundsatzes der Tarifeinheit hat zur Folge, dass *Tarifpluralitäten* nicht mehr aufgelöst werden. Tarifverträge, die unter Beteiligung verschiedener Gewerkschaften mit einem Arbeitgeber und/oder seinem Arbeitgeberverband abgeschlossen worden sind, gelten nunmehr im selben Betrieb nebeneinander. Die Rechtsnormen eines jeden Tarifvertrages gelten nach § 4 Abs. 1 TVG unmittelbar und zwingend in den jeweiligen Arbeitsverhältnissen eines Betriebes aufgrund der beiderseitigen Mitgliedschaft der Arbeitsvertragsparteien in den tarifschließenden Verbänden. Jedes Arbeitsverhältnis wird von den Normen desjenigen Tarifvertrages bestimmt, an den der Arbeitnehmer tarifgebunden ist. Diese Aussagen gelten indes nur für solche Rechtsnormen, die den Inhalt, den Abschluss und die Beendigung von Arbeitsverhältnissen ordnen (§§ 1 Abs. 1, 4 Abs. 1 S. 1 TVG)<sup>2</sup>.

Aufeinandertreffende Betriebs- und Betriebsverfassungsnormen (§§ 1 Abs. 1, 4 Abs. 1 S. 2 TVG)<sup>3</sup> unterschiedlicher Tarifverträge behandelt die herrschende Meinung dagegen ausdrücklich nicht als Fall der Tarifpluralität. Sobald mehr als einer der im Betrieb geltenden Tarifverträge Betriebs- und/oder Betriebsverfassungsnormen enthalte, entstehe wegen deren betriebsweiter Geltung nach § 3 Abs. 2 TVG eine (betriebsweite) Tarifkonkurrenz. Diese müsse weiterhin nach dem Grundsatz der Tarifeinheit *im Arbeitsverhältnis* aufgelöst werden mit der Folge, dass sämtliche Kollektivnormen des nachrangigen Tarifwerks verdrängt würden. Eine Kombination

---

<sup>1</sup> Nachfolgend: BAG.

<sup>2</sup> Nachfolgend auch Individualnormen genannt; zu diesem Begriff unten Teil 2, vor § 5.

<sup>3</sup> Nachfolgend auch Kollektivnormen genannt; zu diesem Begriff unten Teil 2, vor § 5.

von Betriebs-/Betriebsverfassungsnormen unterschiedlicher Tarifverträge wird grundsätzlich nicht zugelassen.

Diese Ansicht wirft unmittelbar die Frage auf, warum eine Auflösung im Wege einer Vorrangentscheidung auch solche Regelungen kollidierender Tarifwerke erfassen soll, die sich inhaltlich nicht widersprechen, sondern bei objektiver Betrachtung widerspruchsfrei nebeneinander stehen könnten. Hat der Arbeitgeberverband, dessen Mitglied der Arbeitgeber ist, eine Betriebsschließung an Silvester<sup>4</sup> in den Manteltarifvertrag aufgenommen und der Arbeitgeber zusätzlich mit einer anderen Gewerkschaft anlässlich der anstehenden Betriebsratswahl einen Zuordnungstarifvertrag nach § 3 Abs. 1 BetrVG<sup>5</sup> geschlossen, erschließt sich nicht zwingend, warum diese Normen im Betrieb nicht nebeneinander stehen können sollen. Es handelt sich zwar um verschiedene Tarifwerke unterschiedlicher Tarifparteien, die jeweils Kollektivnormen enthalten. Letztere betreffen aber völlig unterschiedliche Regelungsgegenstände. Sich hier auf den Oberbegriff der *Betriebsordnung* zurückzuziehen, um eine Identität des Regelungsgegenstandes zu begründen, erscheint in dieser Undifferenziertheit nicht sachgerecht, zumal eine vertiefte Prüfung der Vereinbarkeit dieses Vorgehens mit einfach-gesetzlichen Vorgaben und Verfassungsrecht bisher kaum stattgefunden hat.

Denn gegen die Ansicht der h. M. greifen – weil sie im Ergebnis zu einer Verdrängung der Kollektivnormen eines Tarifwerks führt – dieselben Bedenken, die gegen den Grundsatz der Tarifeinheit im Betrieb erhoben worden sind und die letztlich zur Aufhebung dieses Grundsatzes geführt haben: Zum einen bleibt die Ansicht der h.M. hinter der einfach-gesetzlichen Vorgabe der §§ 4 Abs. 1 S. 2, 3 Abs. 2 TVG zurück, die eine (betriebsweite) Geltung anordnen. Im Falle mehrerer Tarifverträge unterschiedlicher Gewerkschaften wird sämtlichen Kollektivnormen des verdrängten Tarifvertrags ihre betriebsweite Geltung versagt. Zum anderen widerspricht die Verdrängung der Kollektivnormen des unterlegenen Tarifvertrags der üblichen Methodik, wonach gegenläufige Grundrechtspositionen unter Aufrechterhaltung ihres jeweiligen Wesensgehalts weitgehend zu einem Ausgleich gebracht werden müssen („praktische Konkordanz“). Legt man den (im Fortgang dieser Arbeit zu präzisierenden) Gedanken zugrunde, wonach die mit dem Grundsatz der Tarifeinheit im Betrieb einhergehende Verdrängung der Tarifnormen des nachrangigen Tarifwerks einen Verstoß gegen die durch Art. 9 Abs. 3 S. 1 GG gewährleistete positive kollektive Koalitionsfreiheit der Gewerkschaft sowie die positive individuelle Koalitionsfreiheit ihrer Mitglieder bedeutet, ist die im Bereich der Individualnormen nunmehr zugelassene Tarifpluralität zwingende Folge der Wahrung dieser Freiheitsrechte. Es erschließt sich nicht, weshalb diese Überlegungen im Sinne einer optimierten praktischen Konkordanz für einander inhaltlich nicht im Wege

---

<sup>4</sup> Nach Ansicht des BAG v. 7.11.1995–3 AZR 676/94, NZA 1996, 1214, der hier gefolgt wird, eine Betriebsnorm im Sinne des § 3 Abs. 2 TVG; dazu unten Teil 2 § 7 E. I. 4. c).

<sup>5</sup> Nach allgemeiner Ansicht eine Betriebsverfassungsnorm, s. nur BAG v. 29.7.2009–7 ABR 27/08, NZA 2009, 1424 (1426 f.), [Rn. 15 ff.]; Giesen, BB 2002, 1480 (1482); Thüsing, in: Wiedemann, TVG § 1 Rn. 774 ff.

stehende Betriebs-/Betriebsverfassungsnormen unterschiedlicher Tarifverträge nicht ebenfalls anwendbar sein sollen.

Im Hinblick auf die gegenläufigen Grundrechtspositionen der miteinander im Wettbewerb stehenden Koalitionen und deren Mitgliedern erscheint daher das folgende Vorgehen der verhältnismäßigere Weg zu sein: Verengung des Begriffs der betrieblichen und betriebsverfassungsrechtlichen Fragen im Sinne der §§ 1 Abs. 1, 3 Abs. 2 TVG und Verengung des Begriffs der auflösungsbedürftigen Tarifkonkurrenz im Bereich der Kollektivnormen auf tatsächlich bestehende inhaltliche Widersprüche.

Die folgende Arbeit möchte einen Beitrag zur wissenschaftlichen Folgenbewältigung der Aufgabe des Grundsatzes der Tarifeinheit im Betrieb durch den Vierten Senat des BAG leisten. Erarbeitet werden soll eine differenzierte Antwort auf die Frage, wie mit Kollisionen von Betriebs- und Betriebsverfassungsnormen verschiedener Tarifwerke nicht identischer Tarifvertragsparteien in einem tarifpluralen Umfeld umzugehen ist.