

Schriften zum Sozial- und Arbeitsrecht

Band 317

Auswirkungen der Tarifpluralität auf betriebliche und betriebsver- fassungsrechtliche 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

Einführung	21
-------------------------	----

Erster Teil

Grundsatz der Tarifeinheit	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

Betriebliche und betriebsverfassungsrechtliche Fragen	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 Tarifaufonomie	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 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

Aufspaltung des Tarifvertrags	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- 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- 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 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- 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 Tarifizzuständigkeit und betriebsweite Tarif- 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 Tarifikollisionen	211
2. Meinungsstand im Schrifttum	211
a) Tarifizzuständigkeit für die „erfassten Betriebe“ bei Betriebsverfas- sungsnormen nach § 3 Abs. 1 BetrVG	212
b) Betriebsbezogene Tarifizzuständigkeit bei Betriebs- und Betriebsver- 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- Seite	247
bb) Repräsentativität in der Sparte als Konsequenz eines modernen 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

Wesentliche Ergebnisse	258
-------------------------------	-----

Literaturverzeichnis	262
-----------------------------------	-----

Sachwortverzeichnis	275
----------------------------------	-----

Einführung

Können mehrere Tarifverträge im Betrieb eines Arbeitgebers gelten? Das Bundesarbeitsgericht¹ 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 Tarifvertrags 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)².

Aufeinandertreffende Betriebs- und Betriebsverfassungsnormen (§§ 1 Abs. 1, 4 Abs. 1 S. 2 TVG)³ 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

¹ Nachfolgend: BAG.

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

³ 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 Silvester⁴ in den Manteltarifvertrag aufgenommen und der Arbeitgeber zusätzlich mit einer anderen Gewerkschaft anlässlich der anstehenden Betriebsratswahl einen Zuordnungstarifvertrag nach § 3 Abs. 1 BetrVG⁵ 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

⁴ 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).

⁵ 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.