

# Die Auswirkungen von Tarifmehrheiten im Betrieb auf die Betriebsverfassung

Unter besonderer Berücksichtigung der Aufgabe des Grundsatzes der Tarifeinheit im Betrieb durch das BAG

Bearbeitet von  
Mandy Schneider

1. Auflage 2014. Buch. 454 S. Kartoniert  
ISBN 978 3 8487 1832 0  
Format (B x L): 15,4 x 22,8 cm  
Gewicht: 672 g

[Recht > Arbeitsrecht > Tarifvertrag, Arbeitskampf, Schlichtung](#)

schnell und portofrei erhältlich bei

The logo for beck-shop.de features the text 'beck-shop.de' in a bold, red, sans-serif font. Above the 'i' in 'shop' are three red dots of varying sizes, arranged in a slight arc. Below the main text, the words 'DIE FACHBUCHHANDLUNG' are written in a smaller, red, all-caps, sans-serif font.

**beck-shop.de**  
DIE FACHBUCHHANDLUNG

Die Online-Fachbuchhandlung [beck-shop.de](http://beck-shop.de) ist spezialisiert auf Fachbücher, insbesondere Recht, Steuern und Wirtschaft. Im Sortiment finden Sie alle Medien (Bücher, Zeitschriften, CDs, eBooks, etc.) aller Verlage. Ergänzt wird das Programm durch Services wie Neuerscheinungsdienst oder Zusammenstellungen von Büchern zu Sonderpreisen. Der Shop führt mehr als 8 Millionen Produkte.

Mandy Schneider

# Die Auswirkungen von Tarifmehrheiten im Betrieb auf die Betriebsverfassung

Unter besonderer Berücksichtigung der Aufgabe des  
Grundsatzes der Tarifeinheit im Betrieb durch das BAG



**Nomos**

Studien zum Arbeitsrecht

herausgegeben von

Prof. Dr. Georg Caspers, Universität Erlangen-Nürnberg

Prof. Dr. Richard Giesen, Universität München

Prof. Dr. Matthias Jacobs, Bucerius Law School, Hamburg

Prof. Dr. Dr. h.c. Dr. h.c. Horst Konzen, Eltville

Band 7

Mandy Schneider

# Die Auswirkungen von Tarifmehrheiten im Betrieb auf die Betriebsverfassung

Unter besonderer Berücksichtigung der Aufgabe des  
Grundsatzes der Tarifeinheit im Betrieb durch das BAG



**Nomos**

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

Zugl.: Nürnberg-Erlangen, Univ., Diss., 2014

ISBN 978-3-8487-1832-0 (Print)

ISBN 978-3-8452-5829-4 (ePDF)

1. Auflage 2014

© Nomos Verlagsgesellschaft, Baden-Baden 2014. Printed in Germany. Alle Rechte, auch die des Nachdrucks von Auszügen, der fotomechanischen Wiedergabe und der Übersetzung, vorbehalten. Gedruckt auf alterungsbeständigem Papier.

## Inhaltsverzeichnis

Abkürzungsverzeichnis	19
Erstes Kapitel: Einleitung	27
A. Problemdarstellung	28
B. Gang der Untersuchung	35
C. Begrifflichkeiten	37
I. Tarifkollision	37
II. Tarifkonkurrenz	37
III. Tarifpluralität	38
1. Autonome Tarifpluralitäten	39
2. Gewillkürte Tarifpluralitäten	40
3. Staatlich veranlasste Tarifpluralitäten	43
Zweites Kapitel: Entwicklung der Rechtsprechung	45
A. Tarifeinheit im Betrieb	45
I. Frühere Rechtsprechung des BAG	45
II. Tarifeinheit in der Kritik	48
1. Literaturstimmen	49
2. Langsame Abkehr der Rechtsprechung in neuer Zeit	54
a. Instanzgerichte	54
b. Rechtsprechung des BAG	55
aa. Betriebs(teil)übergang	55
bb. Bezugnahmeklauseln	56
cc. Nachwirkende Tarifverträge	56
3. Europarechtlicher Ansatz	57
a. Art. 12 Abs. 1 EuGRC und Art. 28 EuGRC	58
b. Art. 11 EMRK	60
c. Ergebnis	63
B. Rechtsprechungsänderung	63
I. Tatbestand des Urteils vom 7. Juli 2010	63
II. Kernaussagen des Urteils vom 7. Juli 2010	64
1. Unmittelbare und zwingende Wirkung des Tarifvertrages	64
2. Fehlende Rechtsgrundlage, keine Heranziehung übergeordneter Prinzipien	65

*Inhaltsverzeichnis*

3. Unmöglichkeit der Rechtsfortbildung	65
a. Fehlende Regelungslücke	65
b. Entgegenstehende Gesetzssystematik	66
4. Gesetzesübersteigende Rechtsfortbildung scheitert an Art. 20 GG	66
5. Verletzung von Art. 9 Abs. 3 GG	67
III. Verfahrensfortgang	68
IV. Reaktionen auf die Rechtsprechungsänderung	68
Drittes Kapitel: Inhaltliche Bestimmung von Betriebsnormen	73
A. Einführung	73
I. Problemdarstellung	73
II. Risiko der Ausweitung des Betriebsnormenbegriffs	74
B. Zielsetzung	76
C. Begriffsbestimmung	78
I. Gesetzliche Anhaltspunkte zur Begriffsbestimmung	78
1. Mindestens ein tarifgebundener Arbeitnehmer?	78
2. Tarifgeltung nicht gleich Tarifbindung	80
3. Keine gesetzliche Normierung der inhaltlichen Anforderungen	81
II. Betriebsnormenbegriff nach der Rechtsprechung des BAG	82
1. Einheitliche Geltung aufgrund sachlogischer Zweckmäßigkeit	82
2. Verfehlt subjektiver Ansatz des BAG	84
a. Zirkelschluss	84
b. Normsetzungsbefugnis gegenüber Außenseitern	85
aa. Verfassungsmäßigkeit von § 3 Abs. 2 TVG	85
bb. Grundrechtskonforme Auslegung von § 3 Abs. 2 TVG	89
cc. Keine »Kompetenz-Kompetenz« auf Seiten der Tarifparteien	91
c. Zweckmäßigkeit nicht zielführend	94
III. Alternative Begriffsbestimmung	96
1. Maßgeblicher Anknüpfungspunkt: Regelungsgegenstand	97
a. Bestimmung durch Abgrenzung von Individualnormen	97
aa. Abschlussnormen	99
bb. Beendigungsnormen	106
cc. Inhaltsnormen	109
dd. Ergebnis	118
b. Betriebsnormen	119

aa. Betriebsverfassungsrechtliche Normen	119
bb. Betriebliche Normen	123
c. Normen über gemeinsame Einrichtungen	
gem. § 4 Abs. 2 TVG	141
d. Sonderfall: Tarifliche Doppelnormen	144
2. Gesamtergebnis zur alternativen Begriffsbestimmung	148
D. Kollisionsbereiche	152
I. Kollision von Tarifverträgen mit ausschließlich Betriebsnormen	152
1. Keine auflösungsbedürftigen Kollisionen	152
a. Tarifparallelität	153
b. Tarifergänzungen	153
c. Beispiele	154
d. Zwischenergebnis	155
2. Schlichtung bei Tarifverträgen verschiedener DGB-Gewerkschaften	156
3. Ablöseprinzip bei Tarifverträgen derselben Tarifvertragsparteien	156
4. Auflösungsmechanismen bei sich widersprechenden Betriebsnormen	157
a. Zwangstarifgemeinschaften	158
b. Günstigkeitsvergleich	160
aa. Keine Anwendbarkeit auf gleichrangige Regelungswerke	160
bb. Kein anderes Ergebnis bei allgemeinverbindlichen Tarifverträgen	161
c. Unwirksamkeit aller sich widersprechenden Betriebsnormen	163
d. Zeitkollisionsregel	164
e. Spezialitäts- bzw. Mehrheitsprinzip	165
aa. Spezialitätsprinzip	165
bb. Mehrheitsprinzip	167
cc. Zwischenergebnis	172
f. Eigener Ansatz	173
aa. Vorrang des Tarifvertrages der sachnäheren Gewerkschaft	173
bb. Hilfsweise: Anwendung des modifizierten Mehrheitsprinzips	174
II. Kollision mit Tarifverträgen über gemeinsame Einrichtungen	176
III. Kollision von Tarifverträgen mit Individualnormen	179
1. Grundsätzlich Tarifpluralität	179
2. Tarifeinheit als Betriebsnorm	179
3. Ausnahme: Doppelmitgliedschaft des Arbeitnehmers	180



*Inhaltsverzeichnis*

4. Frage nach der Gewerkschaftszugehörigkeit	182
a. Ausgangssituation	182
b. Vor der Einstellung	185
c. Im laufenden Arbeitsverhältnis	186
aa. Zulässigkeit der Frage nach der Gewerkschaftszugehörigkeit	186
bb. Schutz des Arbeitgebers	189
d. Auskunftspflicht des Arbeitnehmers bei Gewerkschaftswechsel	190
e. Ergebnis	191
IV. Kollision von Tarifverträgen mit Betriebs- und Individualnormen	192
1. Erster Schritt: Aufspaltung der Tarifverträge	192
2. Zweiter Schritt: Individuelle Kombinationslösung	196
a. Kombinationsprinzip	196
b. Kollision von Individual- mit Betriebsnormen	197
V. Gesamtergebnis zu den Kollisionsbereichen	198
Viertes Kapitel: Betriebsverfassungsrechtliche Auswirkungen von Tariffmehrheiten	205
A. Der Organisationstarifvertrag bei Tarifpluralismus im Betrieb	205
I. Organisationstarifverträge nach § 3 BetrVG	205
1. Zweck und Umfang der tariflichen Regelbarkeit betriebsverfassungsrechtlicher Strukturen	207
2. Verfassungsmäßigkeit der Außenseiterer Streckung	208
3. Gegenstand der tariflichen Betriebsstrukturen	213
a. Die unternehmensbezogene Betriebsverfassungsorganisation (§ 3 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG)	213
aa. Unternehmenseinheitlicher Betriebsrat (§ 3 Abs. 1 Nr. 1a BetrVG)	214
bb. Zusammenfassung von Betrieben (§ 3 Abs. 1 Nr. 1b BetrVG)	215
b. Spartenbetriebsräte (§ 3 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG)	216
aa. Produkt- und Projektbezug	217
bb. Leitungsmacht	217
cc. Bildung im Unternehmen und Konzern	218
dd. Spartengesamt- und Spartenkonzernbetriebsräte	218
ee. Nebeneinander von unterschiedlichen Betriebsräten	220
c. Andere Arbeitnehmervertretungsstrukturen (§ 3 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG)	225

aa. Offener Tatbestand, aber keine Generalklausel	225
bb. Berücksichtigung der Wertungen des BetrVG	227
cc. Umfassende Interessenabwägung	227
dd. Stellungnahme	228
d. Zusätzliche Gremien und Vertretungen (§ 3 Abs. 1 Nr. 4 und Nr. 5 BetrVG)	229
e. Zwischenergebnis	230
4. Rechtsfolge: Fiktion eines Betriebes (§ 3 Abs. 5 BetrVG)	230
5. Voraussetzungen für den wirksamen Abschluss	232
a. Wirksamer Tarifvertrag	232
b. Dienlichkeitsklauseln	234
aa. Begriff	234
bb. Weiter Beurteilungsspielraum	234
cc. Keine Richtigkeitsgewähr	236
dd. Hinzutreten weiterer Gründe unschädlich	237
c. Anforderung an die tarifschließende Gewerkschaft	238
aa. Tarifzuständigkeit	238
bb. Vertretensein im Betrieb	239
d. Erforderlichkeit der Beteiligung anderer Gewerkschaften?	244
aa. Zwangstarifgemeinschaft	244
bb. Wahlrecht des Arbeitgebers	249
cc. Stellungnahme	249
e. Gerichtliche Kontrolle	250
aa. Interessenkollision	251
bb. Missbrauchskontrolle	251
cc. Rechtsfolge bei fehlerhaften Organisationstarifverträgen	254
II. Bildung besonderer Vertretungen für Flugbetriebe nach § 117 Abs. 2 BetrVG	256
1. Anwendungsbereich	256
2. Vereinbarkeit mit der Verfassung und Europarecht	258
3. Mögliche Tarifkonkurrenzen	261
III. Punktuelle Modifikationsmöglichkeiten innerhalb der Betriebsorganisation	262
1. Verlängerung des Übergangmandats nach § 21a Abs. 2 S. 4 BetrVG	262
2. Verschiedene Freistellungsregelungen nach § 38 Abs. 1 S. 5 BetrVG	263
3. Änderung der Mitgliederzahl des Gesamtbetriebsrats (§ 47 Abs. 4 BetrVG) oder der Stimmgewichtung (§ 47 Abs. 9 BetrVG)	265

*Inhaltsverzeichnis*

a. Änderung der Mitgliederzahl	265
b. Änderung der Stimmgewichtung	266
IV. Kollisionen im Rahmen der Betriebsorganisation	266
1. Kollisionsfall	267
2. Keine Tarifpluralität	269
3. Tarifkonkurrenz bei Organisationstarifverträgen	270
4. Zwingende Auflösung	270
a. Unwirksamkeit aller Tarifverträge	271
b. Spezialitätsprinzip	272
c. (Modifiziertes) Prioritätsprinzip	274
aa. Alleinige Anknüpfung an eine zeitliche Komponente nicht zielführend	274
bb. Modifiziertes Prioritätsprinzip	276
d. Sachnähe	278
e. Mehrheitsprinzip	279
aa. Grundsatz	279
bb. Berechnung der Mitgliederzahl	282
f. Stellungnahme	284
V. Gesamtergebnis zum Tarifpluralismus innerhalb Organisation der Betriebsverfassung	289
B. Der Tarifvorbehalt nach § 77 Abs. 3 BetrVG bei Tarifmehrheit im Betrieb	290
I. Problemdarstellung	290
II. Sinn und Zweck der Norm	292
III. Verhältnis von § 77 Abs. 3 BetrVG zu § 87 BetrVG	294
1. Zwei-Schranken-Theorie	295
2. Vorrangtheorie	296
3. Abgrenzung anhand des Normentyps	298
4. Stellungnahme	299
IV. Sperrwirkung	300
1. Anforderungen an die Tarifparteien	301
a. Tarifbindung des Arbeitgebers	301
b. Keine Anforderungen an die Gewerkschaften	303
2. Tarifvorbehalt bei einer Mehrheit von Tarifverträgen	304
a. Keine tarifliche Regelung	304
b. Keine Kooperationspflicht	305
c. Lösung bei Gewerkschafts- und Tarifpluralismus	306
aa. Individueller Ansatz	306
bb. Kollektiver Ansatz	307
cc. Zwischenergebnis	309
3. Tarifüblichkeit bei Tarifpluralismus	310
a. Ausgangspunkt: Bisherige Rechtsprechung und h.L.	310

b. Kritische Stellungnahme	311
c. Eigener Ansatz	312
aa. Neuer Anknüpfungspunkt: Der Betrieb	312
bb. Erweiterung um eine zeitliche Komponente	313
4. Exkurs: Wirkung von § 77 Abs. 3 BetrVG im Gemeinschaftsbetrieb	314
5. Teilmitbestimmte Betriebsvereinbarung	315
6. Öffnungsklauseln gem. § 77 Abs. 3 S. 2 BetrVG	316
a. Normtyp und Inhalt	316
b. Reichweite von Öffnungsklauseln	318
aa. Lediglich eine Öffnungsklausel	318
bb. Differenzierende Wirkung von Öffnungsklauseln	319
cc. Generell in allen Tarifverträgen	320
dd. Eigener Ansatz	321
V. Ergebnis	323
C. Beteiligungsrechte des Betriebsrats unter Berücksichtigung von Tarifmehrheiten	326
I. Der Tarifvorrang nach § 87 BetrVG	326
1. Zweck der Mitbestimmungsrechte aus § 87 BetrVG	326
2. Bestehen eines Tarifvertrages	328
3. Tarifbindung	329
a. Repräsentationsprinzip?	329
b. Differenzierung nach Regelungsgegenständen erforderlich	330
aa. Bei betrieblichen Regelungsgegenständen	332
bb. Bei rein arbeitsverhältnisbezogenen Fragen	332
4. Die Sperrwirkung im tarifpluralen Betrieb	333
a. Problemstellung	333
b. Deckungsgleiche Lücken in allen Tarifverträgen	335
c. Unterschiedliche (nicht abschließende) tarifliche Regelungen	336
aa. Umfassende Sperrwirkung durch jede betriebliche Regelung im Tarifvertrag	337
bb. Keine Außenseitererstreckung bei Inhaltsnormen	338
5. Zwischenergebnis zur Sperrwirkung nach § 87 Abs. 1 BetrVG Einleitungssatz im tarifpluralen Betrieb	370
II. Die Eingruppierung gem. § 99 Abs. 1 BetrVG im tarifpluralen Betrieb	371
1. Begriffsbestimmung	371
2. Anwendbare Vergütungsordnungen unter Berücksichti- gung des Rechtsprechungswandels vom 4. Mai 2011	372
3. Ermittlung der richtigen Vergütungsordnung bei	

*Inhaltsverzeichnis*

Tarifpluralität	373
a. Unklare Rechtsprechung des BAG	373
b. Eingruppierung in den kraft Tarifbindung geltenden Tarifvertrag	374
c. Hypothetische Eingruppierung in alle Tarifverträge	375
4. Ergebnis	376
III. Beteiligungsrechte als Gegenstand tariflicher Regelungen	377
1. Bei Unanwendbarkeit des BetrVG	378
2. Im Anwendungsbereich des BetrVG	379
a. Keine Einschränkungen	379
b. Erweiterungen möglich	379
3. Umfang Erweiterungsmöglichkeit von Mitbestimmungsrechten in sozialen Angelegenheiten	383
4. Umfang Erweiterungsmöglichkeit von Mitbestimmungsrechten in personellen Angelegenheiten	384
a. Regelungskompetenz bei personellen Einzelmaßnahmen nach § 99 BetrVG	384
b. Zustimmungserfordernis iSd. § 102 Abs. 6 BetrVG mittels Tarifnorm	385
aa. Zulässigkeit tariflicher Regelungen	385
bb. Außenseiterwirkung?	387
c. Tarifliche Regelungsmöglichkeiten?	388
d. Regelungsbeispiele	390
e. Betriebsweite Tarifkonkurrenz	391
IV. Ergebnis hinsichtlich der Auswirkungen der Tarifpluralität auf die Beteiligungsrechte des Betriebsrats	391
V. Weitere tarifdispositive Regelungen in der Betriebsverfassung unter Berücksichtigung einer möglichen Gewerkschaftspluralität	392
1. Tarifliche Einigungsstellen nach § 76 Abs. 8 BetrVG	392
2. Regelung der Einzelheiten des Beschwerdeverfahrens gem. § 86 S. 1 BetrVG	393
3. Keine Besonderheiten im tarifpluralen Betrieb	394
D. Gesamtergebnis zu den betriebsverfassungsrechtlichen Auswirkungen	395
Fünftes Kapitel: Handlungsbedarf des Gesetzgebers	397
A. Hintergrund der Fragestellung	397
B. Befürworter der Kodifizierung der Tarifeinheit	397
I. Koalitionsvertrag	397

II. Regelungsentwurf von BDA und DGB	398
III. Professorenentwurf	400
IV. Kritik an der gesetzlichen Tarifeinheit	402
C. Gesetzliche Arbeitskämpfregulierungen	405
I. Regelung kollektiver Arbeitskonflikte in der Daseinsvorsorge	406
II. Kooperationspflichten	408
III. Harmonisierung der Laufzeiten	411
D. Abschließende Stellungnahme	412
I. Keine gesetzliche Normierung der Tarifeinheit	412
II. Gesetzgeber an anderen Stellen gefordert	415
III. Allenfalls einzelne Klarstellungen im BetrVG	416
1. Zur Offenbarung der Gewerkschaftszugehörigkeit	417
2. Einschränkung des Betriebsnormenbegriffs	418
3. Ergänzung von § 3 Abs. 1 BetrVG	418
4. Gesetzliche Ausschlussfristen für Tarifforderungen	419
5. Legaldefinition des Begriffs Tarifvertrag im BetrVG?	419
6. Keine Änderungsbedürftigkeit von §§ 77, 87 BetrVG	420
7. Fazit	420
Sechstes Kapitel: Zusammenfassung der wesentlichen Ergebnisse	423
Siebtes Kapitel: Schlussbemerkung	433
Literaturverzeichnis	437
Stichwortverzeichnis	453