

Schriften zum Sozial- und Arbeitsrecht

Band 168

Tarifeinheit und Tarifkonkurrenz

Von

Matthias Jacobs



Duncker & Humblot · Berlin

MATTHIAS JACOBS

Tarifeinheit und Tarifkonkurrenz

Schriften zum Sozial- und Arbeitsrecht

Band 168

Tarifeinheit und Tarifkonkurrenz

Von

Matthias Jacobs



Duncker & Humblot · Berlin

Die Deutsche Bibliothek – CIP-Einheitsaufnahme

Jacobs, Matthias:

Tarifeinheit und Tarifkonkurrenz / von Matthias Jacobs. –
Berlin : Duncker und Humblot, 1999

(Schriften zum Sozial- und Arbeitsrecht ; Bd. 168)

Zugl.: Mainz, Univ., Diss., 1998

ISBN 3-428-09737-8

Alle Rechte vorbehalten

© 1999 Duncker & Humblot GmbH, Berlin

Fotoprint: Berliner Buchdruckerei Union GmbH, Berlin
Printed in Germany

ISSN 0582-0227

ISBN 3-428-09737-8

Gedruckt auf alterungsbeständigem (säurefreiem) Papier
entsprechend ISO 9706 

Für Verena

„Kurz also gilt:
Immer anders als beim Gesetz besteht beim Richterrecht die
Möglichkeit der *formlosen Kassation kraft besserer Einsicht!*“

Eduard Picker

Vorwort

Die vorliegende Arbeit wurde im Sommersemester 1998 vom Fachbereich Rechts- und Wirtschaftswissenschaften der Johannes Gutenberg-Universität Mainz als Dissertation angenommen. Das Manuskript wurde im Juli 1998 abgeschlossen. Später veröffentlichte Rechtsprechung und Literatur sind überwiegend bis Dezember 1998, aber nur noch in den Fußnoten, berücksichtigt. Die Arbeit wurde mit einem Dissertationspreis der Johannes Gutenberg-Universität Mainz ausgezeichnet.

Mein besonderer Dank gilt zuallererst meinem wissenschaftlichen Lehrer, Herrn Universitätsprofessor Dr. Horst Konzen. Er hat die vorliegende Arbeit angeregt und deren Ausarbeitung während meiner Tätigkeit als wissenschaftlicher Mitarbeiter an seinem Lehrstuhl in vielfältiger Weise unterstützt und nachhaltig gefördert.

Herrn Universitätsprofessor Dr. Alfons Kraft danke ich sehr für die zügige Erstellung des Zweitgutachtens. Herrn Professor Dr. h.c. Norbert Simon von der Verlagsbuchhandlung Duncker und Humblot bin ich zu Dank für die Aufnahme der Arbeit in die Schriften zum Sozial- und Arbeitsrecht verpflichtet.

Großen Dank schulde ich schließlich meiner Großmutter Annelise Jacobs, deren Druckkostenzuschuß ein zügiges Erscheinen der Arbeit ermöglicht hat, meinen Eltern Christa und Peter Jacobs für deren generöse Unterstützung sowie – ganz besonders – meiner Frau Verena für die Geduld und stetige Ermutigung. Ihr Anteil am Gelingen der Arbeit ist beträchtlich.

Mainz, im Januar 1999

Matthias Jacobs

Inhaltsverzeichnis

Erster Teil

Einleitung 35

§ 1 Problemstellung 35

§ 2 Gang der Untersuchung..... 39

Zweiter Teil

Historische Entwicklung der Tarifeinheit und der Tarifkonkurrenz 40

§ 3 Tarifeinheit und Tarifkonkurrenz in der Weimarer Zeit..... 41

A. Tarifkollision vor der TVVO 41

B. Tarifkollision in einzelnen Gesetzesentwürfen 43

I. Kollisionsregeln in Entwürfen für ein Tarifvertragsgesetz 43

1. Entwürfe für „kollektive Arbeitsverträge“ 43

2. Erster Entwurf eines Arbeitstarifgesetzes (Sinzheimer)..... 43

3. Zweiter Gesetzesentwurf für eine Tarifvertragsverordnung aus dem Reichsarbeitsamt..... 43

II. Tarifkonkurrenz in der TVVO 44

III. Weitere Entwürfe für ein Tarifvertragsgesetz und Tarifkonkurrenz 44

1. Zweiter Entwurf eines Arbeitstarifgesetzes (Sinzheimer)..... 45

2. Gesetzesentwurf Nipperdeys 45

3. Referenten-Entwurf des Reichsarbeitsministeriums 46

IV. Ergebnis 46

C. Tarifkonkurrenz, Tarifeinheit im Arbeitsverhältnis und TVVO..... 47

I. Voraussetzungen der Tarifkonkurrenz unter der TVVO..... 47

1. Tarifbeteiligung 47

2. Geltungsbereich 48

II. Unechte Tarifkollision 49

III. § 2 Abs. 2 TVVO..... 49

IV. Tarifeinheit im Arbeitsverhältnis außerhalb des § 2 Abs. 2 TVVO.....	50
1. Tarifeinheit im Arbeitsverhältnis.....	50
2. Rosinentheorie.....	51
V. Lösung von Tarifkonkurrenzen außerhalb § 2 Abs. 2 TVVO.....	52
1. Konkurrenz nicht allgemeinverbindlicher Tarifverträge.....	52
2. Konkurrenz eines allgemeinverbindlichen und eines nicht allgemeinverbindlichen Tarifvertrags.....	55
VI. Ergebnis.....	56
D. Tarifeinheit im Betrieb als Rechtsgrundsatz.....	57
I. § 2 Abs. 2 TVVO und die Tendenz zum Industrieverbandsprinzip.....	57
II. Literaturäußerungen zur Tarifeinheit im Betrieb.....	58
III. Nipperdeys Forderungen zur Tarifeinheit im Betrieb.....	59
IV. Ergebnis.....	60
E. Zusammenfassung.....	61
§ 4 Tarifeinheit im Nationalsozialismus.....	61
A. Tarifordnung und Treuhänder der Arbeit.....	61
B. Tarifeinheit während des AOG.....	62
C. Zusammenfassung.....	63
§ 5 Tarifeinheit und Tarifkonkurrenz in der Bundesrepublik.....	64
A. Tarifeinheit, Tarifkonkurrenz und Entstehung des TVG.....	64
I. Neuorganisation der Gewerkschaften und Industrieverbandsprinzip.....	64
II. Tarifeinheit und Tarifkonkurrenz in den Entwürfen für ein Tarifvertragsgesetz.....	64
1. Gesetzesentwurf des Unterausschusses „Arbeitsrecht“ beim Länderrat der amerikanischen Besatzungszone.....	64
2. Referentenentwurf des Zentralamtes für Arbeit (Lemgoer Entwurf).....	65
3. Entwurf des Arbeitsrechtsausschusses des Länderrats vom Juli 1948 (Zusmarshausener oder Stuttgarter Entwurf).....	65
4. Entwurf eines Tarifvertragsgesetzes des Gewerkschaftsrates der Vereinigten Zonen vom 7.9.1948 (Gewerkschaftsratsentwurf).....	66
5. Antrag Herschels in der Sitzung des Ausschusses für Arbeit vom 13.10.1948.....	66
6. Tarifvertragsgesetz von 1949.....	67
III. Ergebnis.....	67
B. Tarifeinheit und Tarifkonkurrenz in der Judikatur des BAG.....	68

I. Tarifeinheit im Arbeitsverhältnis und die Lösung von Tarifkonkurrenzen	68
II. Tarifeinheit im Betrieb.....	68
1. Rechtsprechung des 1. Senats.....	68
a) Urteil vom 29.3.1957 („Blitzschutzanlagen“)	68
b) Urteil vom 26.10.1971 („Spielbanken“).....	69
c) Beschluß vom 19.11.1985 („Allfloor“)	69
d) Beschluß vom 22.11.1988 („Straßenschotter“)	70
e) Beschluß vom 22.3.1994 („Versand- und EDV-Service“).....	70
f) Beschluß vom 25.9.1996 („AGFA Gevaert“).....	71
g) Beschluß vom 12.11.1996 („Papierverarbeitung“).....	71
2. Rechtsprechung des 4. Senats.....	72
a) Urteil vom 24.9.1975 („Abbruch“)	72
b) Urteil vom 29.11.1978 („Glasbausteine“)	72
c) Urteil vom 14.6.1989 („Schlosserei“)	73
d) Urteil vom 24.1.1990 („Drainage I“)	73
e) Urteil vom 5.9.1990 („Redakteur“)	73
f) Urteil vom 20.3.1991 („real-kauf“)	74
g) Urteil vom 27.11.1991 („EDV-Anlagen“)	75
h) Urteil vom 4.9.1996 („co op“)	75
i) Urteil vom 28.5.1997 („Eisen- und Stahlindustrie“)	76
j) Urteile vom 28.5.1997 („Heizung-Klima-Sanitär“)	76
3. Rechtsprechung des 10. Senats.....	77
a) Urteil vom 19.11.1992 („Frachtführer“)	77
b) Urteil vom 22.9.1993 („Schreinerei“)	78
c) Urteil vom 26.1.1994 („Drainage II“)	78
III. Ergebnis.....	79
C. Tarifeinheit und Tarifkonkurrenz in der Judikatur der LAG.....	79
I. Tarifeinheit im Arbeitsverhältnis und die Lösung von Tarifkonkurrenzen	79
II. Grundsatz der Tarifeinheit im Betrieb	80
1. Rechtsprechung des LAG Baden-Württemberg.....	80
2. Rechtsprechung des LAG Berlin	81
3. Rechtsprechung des LAG Brandenburg	81
4. Rechtsprechung des LAG Bremen.....	82

5. Rechtsprechung des HessLAG	82
6. Rechtsprechung des LAG Köln	86
7. Rechtsprechung des LAG München	87
8. Rechtsprechung des LAG Niedersachsen	88
III. Ergebnis	88
D. Tarifeinheit und Tarifkonkurrenz im Schrifttum	89
I. Tarifeinheit im Arbeitsverhältnis und die Lösung von Tarifkonkurrenzen	89
II. Tarifeinheit im Betrieb	89
1. Unkritische Zustimmung	90
a) Tarifeinheit im Betrieb als Rechtsprinzip	90
b) Tarifeinheit im Betrieb als tarifpolitische Richtschnur	90
2. Meinungsumschwung	91
III. Ergebnis	93
E. Zusammenfassung	93
§ 6 Ergebnis	93

Dritter Teil

Tarifkonkurrenz, Tarifpluralität und deren Voraussetzungen	95
§ 7 Begriffe der Tarifkonkurrenz und der Tarifpluralität	95
A. Tarifkonkurrenz	95
I. Begriff der Tarifkonkurrenz	95
II. Teilweise oder vollständige Inkongruenz der konkurrierenden Tarifverträge	98
III. Beteiligung einer oder mehrerer Gewerkschaften	98
IV. Ergebnis	99
B. Tarifpluralität	99
I. Begriff der Tarifpluralität	99
II. Tarifpluralität in der Rechtsprechung des BAG	100
III. Ergebnis	101
C. Abgrenzung	101
I. Ergänzung	101
II. Ablösung	102
III. Ausschluß	103

IV. Kollision schuldvertraglicher Teile.....	104
V. Einzelvertragliche Bezugnahme	104
VI. Ergebnis.....	104
D. Zusammenfassung.....	105
§ 8 Tarifvertrag als Kollisionsobjekt.....	105
A. Begriff und Funktionen des Tarifvertrags	105
I. Begriff und rechtlicher Charakter	105
II. Funktionen.....	106
III. Ergebnis.....	107
B. Bestandteile und Voraussetzungen des Tarifvertrags.....	107
I. Individual- und Kollektivnormen	107
1. Individualnormen (Inhalts-, Abschluß- und Beendigungsnormen) ..	108
2. Kollektivnormen (betriebliche und betriebsverfassungsrechtliche Normen)	109
a) Verfassungsmäßigkeit des § 3 Abs. 2 TVG.....	110
b) Begriff der betrieblichen Normen.....	112
c) Begriff der betriebsverfassungsrechtlichen Normen.....	116
3. Normen über gemeinsame Einrichtungen.....	116
a) Wirkungsweise von Tarifnormen über gemeinsame Einrichtun- gen.....	116
b) Begriff und Organisation von gemeinsamen Einrichtungen.....	118
c) Aufgabenbereiche und Funktionen von gemeinsamen Einrich- tungen.....	119
II. Tariffähigkeit und Tarifzuständigkeit	120
1. Tariffähigkeit.....	120
2. Tarifzuständigkeit.....	122
III. Ergebnis.....	124
C. Zusammenfassung.....	124
§ 9 Geltungsbereich des Tarifvertrags.....	125
A. Begriff und Aufgabe des Geltungsbereichs.....	125
B. Räumlicher Geltungsbereich.....	125
C. Fachlicher Geltungsbereich.....	126
D. Persönlicher Geltungsbereich	126
E. Betrieblicher Geltungsbereich.....	126
F. Zeitlicher Geltungsbereich.....	127

I.	Dauer der unmittelbaren und zwingenden Tarifgeltung.....	127
1.	Beginn des Tarifvertrags.....	127
2.	Ende des Tarifvertrags.....	127
II.	Nachwirkung	130
1.	Funktionen der Nachwirkung.....	130
a)	Überbrückungsfunktion.....	130
b)	Beständigkeitsfunktion.....	131
2.	Inhalt der Nachwirkung.....	132
3.	Wirkung und Rechtsnatur der Nachwirkung	133
4.	Ende der Nachwirkung.....	135
5.	Einzelne Probleme der Nachwirkung	138
a)	Begründung des Arbeitsverhältnisses oder der Tarifbindung während der Nachwirkung	138
b)	Vereinbarung oder Änderung eines nachwirkenden Tarifvertrags und Ausschluß der Nachwirkung.....	140
c)	Nachwirkung eines allgemeinverbindlichen Tarifvertrags und Nachwirkung der Allgemeinverbindlicherklärung	142
d)	Nachwirkung bei Beendigung des Tarifvertrags durch außerordentliche Kündigung.....	143
III.	Ergebnis.....	144
G.	Zusammenfassung.....	145
§ 10	Tarifgebundenheit an den Tarifvertrag.....	145
A.	Begriff und Aufgabe der Tarifgebundenheit	145
B.	Mitgliedschaft ohne Tarifbindung.....	146
C.	Tarifgebundenheit durch Verbandsmitgliedschaft	149
I.	Rückwirkende Tarifnormen	150
II.	Mitgliedschaft nach Inkrafttreten des Tarifvertrags	150
III.	Ende der Tarifbindung.....	151
1.	Funktionen der verlängerten Tarifgebundenheit.....	151
a)	Schutzfunktion	151
b)	Kontinuitätsfunktion	152
2.	Verfassungsmäßigkeit und Akzeptanz der verlängerten Tarifgebundenheit.....	153
3.	Wirkung und Rechtsnatur der verlängerten Tarifgebundenheit.....	154
4.	Voraussetzungen und Anwendungsbereich der verlängerten Tarifgebundenheit	155

a) Arbeitgeber und Arbeitnehmer.....	155
b) Begründung eines tarifgebundenen Arbeitsverhältnisses und Begründung der Tarifbindung durch den Arbeitnehmer im Weitergeltungszeitraum.....	157
c) Verbandsaustritt, Verbandswechsel und ähnliche Fälle	157
d) Arbeitstechnische oder räumliche Umstrukturierungen (ohne gleichzeitigen Verbandswechsel)	159
e) Wegfall einer Tarifvertragspartei und Gewerkschaftsfusion	161
aa) Auflösung.....	161
bb) Fusion	162
f) Verlust der Tariffähigkeit einer Tarifvertragspartei.....	162
g) Satzungsänderung einer Tarifvertragspartei	163
5. Ende des weitergeltenden Tarifvertrags.....	164
a) Ablauf des zeitlichen Geltungsbereichs.....	164
b) Änderungen am weitergeltenden Tarifvertrag	164
c) Nachwirkung des weitergeltenden Tarifvertrags	165
IV. Ergebnis.....	168
D. Tarifgebundenheit beim Firmentarifvertrag	168
E. Tarifgebundenheit bei Kollektivnormen	169
F. Tarifgebundenheit bei Allgemeinverbindlicherklärung	170
I. Begriff und Funktionen der Allgemeinverbindlicherklärung.....	170
1. Schutz- und Kartellfunktion	170
2. Schutz der Tarifautonomie	171
3. Ordnungs- und Kodifikationsfunktion.....	172
4. Sicherung der Funktionsfähigkeit gemeinsamer Einrichtungen	172
5. Umsetzung des AEntG	173
II. Verfassungsmäßigkeit der Allgemeinverbindlicherklärung	174
III. Rechtsnatur und Wirkung der Allgemeinverbindlicherklärung	175
IV. Ergebnis.....	176
G. Tarifgebundenheit bei gemeinsamen Einrichtungen	176
H. Tarifgebundenheit bei Spitzenorganisationen	177
I. Tarifgebundenheit und Bezugnahme auf den Tarifvertrag.....	177
I. Arbeitsvertragliche Bezugnahme des Tarifvertrags	177
1. Bezugnahme im Arbeitsvertrag	177
a) Zulässigkeit und Funktionen der arbeitsvertraglichen Bezugnahme	178

b) Inhalt der arbeitsvertraglichen Bezugnahme	179
c) Rechtsnatur und Wirkung der arbeitsvertraglichen Bezugnahme.....	181
d) Arbeitsvertragliche Bezugnahme und Verbandsaustritt, Verbandswechsel sowie Nachwirkung des Tarifvertrags (§ 3 Abs. 3 TVG, § 4 Abs. 5 TVG)	183
aa) Statische Verweisung.....	183
bb) Dynamische Verweisung und Tarifeinheit im Betrieb	183
2. Arbeitsvertragliche Bezugnahme aufgrund gesetzlicher Zulassungsnormen.....	186
3. Bezugnahme aufgrund betrieblicher Übung, Gesamtzusage oder des allgemeinen Gleichbehandlungsgrundsatzes	187
II. Bezugnahme auf einen Tarifvertrag in einer Betriebsvereinbarung	187
III. Bezugnahme auf einen Tarifvertrag in einem Tarifvertrag	188
IV. Tarifliche Außenseiterklauseln	189
V. Ergebnis.....	189
J. Einzelne Probleme der Tarifgebundenheit	189
I. Tarifgebundenheit und Rechtsnachfolge	189
1. Gesamtrechtsnachfolge.....	189
a) Firmentarifvertrag	190
b) Verbandstarifvertrag.....	191
2. Einzelrechtsnachfolge.....	194
a) Firmentarifvertrag	195
b) Verbandstarifvertrag.....	195
3. Exkurs: Tarifgebundenheit und § 613a Abs. 1 Satz 2 BGB	196
II. Tarifgebundenheit im Arbeitsverhältnis mit Drittbezug	198
1. Tarifgebundenheit und gewerbliche Arbeitnehmerüberlassung.....	198
2. Tarifgebundenheit im Konzern.....	199
3. Tarifgebundenheit im gemeinsamen Betrieb mehrerer Unternehmen	201
a) Tarifgebundenheit im gemeinsamen Betrieb	201
b) Tarifgebundenheit im einheitlichen Arbeitsverhältnis.....	202
III. Ergebnis.....	203
K. Zusammenfassung.....	203
§ 11 Ergebnis	203

Vierter Teil

**Tarifeinheit im Betrieb bei der Bestimmung der Tarifizständigkeit
und des betrieblichen Geltungsbereichs des Tarifvertrags** 204

§ 12 Tarifizständigkeit und betrieblicher Geltungsbereich.....	205
A. Tarifizständigkeit als maximaler tariflicher Geltungsbereich.....	205
I. Tarifizständigkeit und Art. 9 Abs. 3 Satz 1 GG.....	205
II. Strukturelle Merkmale der Tarifizständigkeit und Tarifeinheit im Betrieb.....	207
1. Industrieverbandsprinzip als freiwillige Organisationsform.....	207
2. Tarifizständigkeit der DGB-Gewerkschaften und Tarifeinheit im Betrieb.....	209
a) Industrieverbandsprinzip als Ausdruck der erwünschten Tarifeinheit im Betrieb.....	209
aa) DGB-Satzung.....	209
bb) Satzungen der Mitgliedsgewerkschaften.....	210
b) Abgrenzung nach Branchen nur nach Maßgabe der Einzelsatzungen.....	211
c) § 15 Nr. 2, § 16 DGB-Satzung als Grenzen der Tarifizständigkeit.....	212
aa) Satzungsänderung und Zustimmungsvorbehalt nach § 15 Nr. 2 DGB-Satzung.....	213
bb) Wirkung des DGB-Schiedsspruchs nach § 16 DGB-Satzung.....	218
aaa) Verbindlichkeit für DGB-Gewerkschaften.....	219
bbb) Verbindlichkeit für die Arbeitgeberseite.....	222
ccc) Fehlen eines Schiedsspruchs.....	222
3. Tarifizständigkeit von Fachgewerkschaften.....	224
4. Tarifizständigkeit einzelner Arbeitgeber.....	224
a) Gepräge des Unternehmens.....	224
b) Besonderheiten bei branchenfremden Betrieben eines Unternehmens und Mitgliedschaft im Arbeitgeberverband.....	225
III. Ergebnis.....	226
B. Betrieblicher Geltungsbereich und Tarifeinheit im Betrieb.....	227
I. Strukturelle Merkmale des betrieblichen Geltungsbereichs.....	227
1. DGB-Gewerkschaften und betrieblicher Geltungsbereich.....	227
a) Merkmale des betrieblichen Geltungsbereichs.....	227

b) Besonderheiten bei Mischbetrieben	228
aa) Tarifeinheit im Betrieb	228
bb) Ermittlung des tarifrechtlichen Charakters	229
2. Fachgewerkschaften und betrieblicher Geltungsbereich	231
II. Ergebnis	232
C. Zusammenfassung	232
§ 13 Tarifeinheit und Auslegung des Geltungsbereichs	232
A. Auslegung von Tarifverträgen	233
I. Allgemeine Grundsätze	233
II. Tarifeinheit im Betrieb als Auslegungsgrundsatz	234
III. Ergebnis	234
B. Tarifeinheit im Betrieb und Auslegung eines Tarifvertrags	235
I. Tarifvertrag einer DGB-Gewerkschaft	235
II. Tarifvertrag einer Fachgewerkschaft	236
III. Ergebnis	236
C. Tarifeinheit im Betrieb und Auslegung mehrerer Tarifverträge	236
I. Mehrere Tarifverträge verschiedener DGB-Gewerkschaften in einem Betrieb	237
II. Mehrere Tarifverträge derselben DGB-Gewerkschaft in einem Betrieb	237
III. Verschiedene Tarifverträge unabhängiger Tarifvertragsparteien in einem Betrieb	238
IV. Ergebnis	238
D. Zusammenfassung	238
§ 14 Ergebnis	239

Fünfter Teil

Tarifeinheit im Arbeitsverhältnis und die Lösung von Tarifkonkurrenzen 240

§ 15 Tarifeinheit im Arbeitsverhältnis	240
A. Tarifsperre im Arbeitsverhältnis	241
B. Tarifvielfalt im Arbeitsverhältnis	242
I. Rosinentheorie	242
1. Günstigkeitsprinzip des § 4 Abs. 3 2. Var. TVG	242
2. Allgemeines Arbeitnehmerschutzprinzip	244

3. Schutzzweck des Tarifvertrags	244
II. Tarifvielfalt im Arbeitsverhältnis außerhalb eines Günstigkeitsvergleichs.....	244
III. Ergebnis.....	245
C. Tarifeinheit im Arbeitsverhältnis	246
I. Tarifeinheit im Arbeitsverhältnis bei Individual- und Kollektivnormen	246
1. Tarifeinheit im Arbeitsverhältnis bei Individualnormen.....	246
2. Tarifeinheit im Arbeitsverhältnis bei Kollektivnormen	247
a) Tarifeinheit im Arbeitsverhältnis.....	247
b) „Tarifeinheit im Betrieb“.....	248
aa) Betriebsweit einheitliche Geltung für alle Arbeitsverhältnisse	248
bb) Keine betriebsweit einheitliche Kombination verschiedener Kollektivnormen	249
3. Keine einheitliche Bewertung von Individual- und Kollektivnormen als Ausnahme von der Tarifeinheit im Arbeitsverhältnis.....	249
II. Einzelne Probleme der Tarifeinheit im Arbeitsverhältnis.....	251
1. Tarifeinheit im Arbeitsverhältnis bei inhaltlicher Inkongruenz der konkurrierenden Tarifverträge.....	251
a) Teilweise inhaltliche Inkongruenz.....	251
b) Vollständige inhaltliche Inkongruenz	252
2. Tarifeinheit im einheitlichen Arbeitsverhältnis mit mehreren Arbeitgebern beim gemeinsamen Betrieb mehrerer Unternehmen	253
3. Tarifeinheit im Arbeitsverhältnis als Gewohnheitsrecht.....	254
4. Rechtsfolgen der Tarifeinheit im Arbeitsverhältnis	255
III. Ergebnis.....	256
D. Zusammenfassung.....	256
§ 16 Grundsätze zur Lösung von Tarifkonkurrenzen	257
A. Sachlich-betriebliche Kriterien	257
I. Spezialitätsprinzip	257
1. Meinungsstand	257
2. Abschied vom Grundsatz der Spezialität.....	260
a) Methodische Kritik.....	260
b) Fehlende Aussagekraft der Spezialitätskriterien.....	261
II. Prinzip der größeren Sachnähe	262

III. Ergebnis.....	263
B. Zeitliche Kriterien.....	263
I. Posterioritätsprinzip.....	263
II. Prioritätsprinzip.....	263
III. Ergebnis.....	264
C. Voluntative Kriterien.....	264
I. Wille der Tarifvertragsparteien.....	264
II. Wille der Arbeitsvertragsparteien.....	265
III. Wahlrecht des Arbeitnehmers.....	265
IV. Ergebnis.....	266
D. Inhaltliche Kriterien.....	266
E. Qualitative Kriterien.....	268
I. Art der Tarifgebundenheit.....	268
II. Art der Rechtswirkung.....	268
III. Quantitätsprinzip.....	269
IV. Rang der Tarifvertragsparteien.....	270
V. Legitimationsprinzip.....	271
VI. Ergebnis.....	272
F. Zusammenfassung.....	272
§ 17 Fallgruppen der Tarifkonkurrenz und deren Lösung.....	272
A. Tarifkonkurrenz bei Individualnormen.....	273
I. Tarifaufonom veranlaßte Tarifkonkurrenzen.....	273
1. Doppelmitgliedschaft der Arbeitsvertragsparteien und Tarifkonkurrenz.....	273
a) Fallgruppen.....	273
b) Einseitige Doppelmitgliedschaft.....	273
aa) Meinungsstand.....	273
bb) Wahlrecht des Arbeitnehmers.....	275
c) Beidseitige Doppelmitgliedschaft.....	276
2. Vertikale Tarifkonkurrenz.....	277
a) Verbands- und Firmentarifvertrag.....	277
aa) Beteiligung einer Gewerkschaft.....	277
bb) Beteiligung verschiedener Gewerkschaften.....	278
b) Tarifverträge einer Mitgliederorganisation und eines Spitzenverbandes.....	278

3. § 3 Abs. 3 TVG und Tarifkonkurrenz.....	279
a) Tarifkonkurrenz bei § 3 Abs. 3 TVG	279
b) Herkömmliche Lösungswege zur Tarifkonkurrenz bei § 3 Abs. 3 TVG	280
aa) Spezialitätsprinzip nach allgemeinen Grundsätzen	280
bb) Vorrang des nach § 3 Abs. 3 TVG fortgeltenden Tarifver- trags.....	280
cc) Vorrang des günstigeren Tarifvertrags	281
dd) Vorrang des mitgliedschaftlich legitimierten Tarifvertrags..	281
c) Sphärentheorie	282
aa) Sphäre des Arbeitgebers und § 3 Abs. 3 TVG	282
bb) Sphäre einer der Tarifvertragsparteien und § 3 Abs. 3 TVG	284
d) Zusammenhängende Tarifmaterien	285
II. Staatlich veranlaßte Tarifkonkurrenzen	286
1. § 5 Abs. 4 TVG und Tarifkonkurrenz.....	286
a) Konkurrenz allgemeinverbindlicher Tarifverträge	287
b) Konkurrenz eines allgemeinverbindlichen und eines mitglied- schaftlich legitimierten Tarifvertrags.....	288
aa) Ermittlung des Vorrangs nach den allgemeinen arbeits- rechtlichen Lösungsgrundsätzen für Tarifkonkurrenzen	289
bb) Vorrang des allgemeinverbindlichen Tarifvertrags	290
cc) Vorrang des kraft mitgliedschaftlicher Legitimation gelten- den Tarifvertrags	291
c) Konkurrenz eines mitgliedschaftlich legitimierten und eines allgemeinverbindlichen Tarifvertrags über gemeinsame Ein- richtungen.....	292
aa) Spezialitätsprinzip und Zurücktreten des Tarifvertrags über gemeinsame Einrichtungen	292
bb) Spezialitätsprinzip und Vorrang des Tarifvertrags über ge- meinsame Einrichtungen	293
cc) Normzweck des § 4 Abs. 2 TVG und Vorrang des Tarif- vertrags über gemeinsame Einrichtungen.....	294
d) Konkurrenz eines nach § 3 Abs. 3 TVG fortgeltenden und ein- es allgemeinverbindlichen Tarifvertrags.....	297
e) Tarifkonkurrenz und AEntG.....	298
aa) Kollision mit ausländischem Tarifvertrag	298
bb) Konkurrenz mit deutschen Tarifverträgen.....	299

2. § 4 Abs. 5 TVG und Tarifkonkurrenz.....	301
a) Fallgruppen	301
aa) Anschlußtarifvertrag und nachwirkender Tarifvertrag	301
bb) Bislang nach den Grundsätzen der Tarifkonkurrenz verdrängter Tarifvertrag und nachwirkender Tarifvertrag.....	301
cc) Verbandswechsel des Arbeitgebers und nachwirkender Tarifvertrag	302
b) Lösungswege.....	303
aa) Vorrang des unmittelbar und zwingenden Tarifvertrags	304
bb) Vorrang nach allgemeinen Regeln	304
cc) Vorrang des nachwirkenden Tarifvertrags	304
III. Ergebnis.....	306
B. Tarifkonkurrenz bei Kollektivnormen.....	306
I. Herkömmliche Lösungsgrundsätze.....	307
1. Spezialitätsprinzip	307
2. Günstigkeitsprinzip.....	308
3. Kompetenz des Betriebsrats	308
4. Quantitätsprinzip	308
II. Notwendigkeit einer Differenzierung	310
1. Doppelmitgliedschaft.....	310
2. Vertikale Tarifkonkurrenz	311
3. Tarifkonkurrenz und § 3 Abs. 3 TVG.....	312
4. Allgemeinverbindlicherklärung.....	313
5. Nachwirkung	313
III. Ergebnis.....	314
C. Einzelne Probleme der Tarifkollision	314
I. Bezugnahme eines Tarifvertrags und Tarifkonkurrenz.....	314
1. Bezugnahme eines Tarifvertrags und Günstigkeitsprinzip	314
2. Günstigkeitsprinzip bei allgemeinverbindlichem Tarifvertrag über gemeinsame Einrichtungen.....	316
II. Rechtsnachfolge und Tarifkonkurrenz.....	317
1. § 613a Abs. 1 Sätze 2-4 BGB und Tarifkonkurrenz.....	317
a) § 613a Abs. 1 Satz 2 BGB.....	317
aa) Normativ wirkende Tarifverträge.....	317
bb) In Bezug genommene Tarifverträge	320
b) § 613a Abs. 1 Satz 3 BGB.....	321

aa) Einseitige Tarifbindung des Rechtsnachfolgers	323
bb) Beidseitige Tarifbindung des Rechtsnachfolgers und des Arbeitnehmers.....	324
cc) § 613a Abs. 1 Satz 3 BGB als lex specialis gegenüber der Tarifeinheit im Betrieb.....	326
2. Rechtsnachfolge außerhalb des § 613a BGB und Tarifkonkurrenz..	328
III. Tarifkonkurrenz im aufgespaltenen Arbeitsverhältnis	329
1. Tarifkonkurrenz bei gewerblicher Arbeitnehmerüberlassung.....	329
2. Tarifkonkurrenz im Konzern	329
3. Tarifkonkurrenz im gemeinsamen Betrieb mehrerer Unternehmen..	330
a) Gemeinsamer Betrieb und „betriebsweite Tarifkonkurrenz“.....	330
b) „Tarifkonkurrenz“ im einheitlichen Arbeitsverhältnis	331
IV. Ergebnis.....	332
D. Zusammenfassung.....	333
§ 18 Ergebnis	333

Sechster Teil

Tarifeinheit im Betrieb

334

§ 19 Tarifpluralität und Tarifeinheit im Betrieb.....	334
A. Tarifeinheit im Betrieb als Kollisionsregel für Tarifpluralität.....	334
I. Tarifpluralität.....	334
1. Fallgruppen zur Tarifpluralität in der Judikatur des BAG.....	335
2. Sonstige Fallgruppen der Tarifpluralität.....	336
II. Tarifeinheit im Betrieb.....	337
1. Aussage der Tarifeinheit im Betrieb	337
2. Meinungsstand zur Tarifeinheit im Betrieb	337
a) Rechtsprechung des BAG.....	337
b) Instanzrechtsprechung	338
c) Schrifttum.....	340
3. Betriebsbegriff der Tarifeinheit	342
4. Rechtsfolgen der Tarifeinheit im Betrieb.....	345
III. Ergebnis.....	346
B. Abgrenzung.....	347

I.	„Betriebsweite Tarifkonkurrenz“ und Tarifeinheit im Arbeitsverhältnis	347
1.	Tarifkonkurrenz bei Kollektivnormen (§ 3 Abs. 2 TVG).....	347
2.	Tarifkonkurrenz allgemeinverbindlicher Tarifverträge (§ 5 Abs. 4 TVG)	347
3.	Tarifkonkurrenz und allgemeinverbindliche Tarifverträge über gemeinsame Einrichtungen der Tarifvertragsparteien (§ 5 Abs. 4, § 4 Abs. 2 TVG).....	348
4.	Tarifkonkurrenz und allgemeinverbindliche Tarifverträge im Anwendungsbereich des AEntG.....	348
II.	Tarifeinheit im Unternehmen und im Konzern	349
1.	Tarifeinheit im Unternehmen.....	349
2.	Tarifeinheit im Konzern	350
III.	Ergebnis.....	350
C.	Zusammenfassung.....	350
§ 20	Rechtsgrundlagen der Tarifeinheit im Betrieb	351
A.	Tarifeinheit im Betrieb als Rechtsnorm	351
I.	Tarifeinheit im Betrieb und Gesetzesrecht.....	351
1.	Fehlen einer ausdrücklichen gesetzlichen Regelung	351
2.	Auslegung des Art. 9 Abs. 3 GG	351
II.	Tarifeinheit im Betrieb als Gewohnheitsrecht.....	352
III.	Ergebnis.....	354
B.	Tarifeinheit im Betrieb als Rechtsprinzip	354
C.	Tarifeinheit im Betrieb als richterliche Rechtsfortbildung.....	356
I.	„Richterrecht“ als Präjudiz	356
II.	Grundlagen und Methodik richterlicher Rechtsfortbildung.....	357
1.	Zulässigkeit richterlicher Rechtsfortbildung.....	357
a)	Legitimation richterlicher Rechtsfortbildung	358
b)	Schranken richterlicher Rechtsfortbildung.....	359
aa)	Vorrang des Gesetzes und Grundsatz der Gewaltenteilung..	360
bb)	Vorbehalt des Gesetzes und Wesentlichkeitstheorie	362
cc)	Verhältnismäßigkeitsgrundsatz	364
dd)	Methodengerechtes Arbeiten.....	365
2.	Methodik richterlicher Rechtsfortbildung	366
a)	Gesetzesimmanente Rechtsfortbildung.....	366
aa)	Gesetzeslücke.....	366

bb) Lückenausfüllung.....	368
b) Gesetzesübersteigende Rechtsfortbildung.....	370
aa) Begriff und Voraussetzungen.....	370
bb) Kasuistik.....	371
III. Richterliche Rechtsfortbildung als Legitimation für die Tarifeinheit im Betrieb.....	373
1. Tarifeinheit im Betrieb und gesetzesimmanente Rechtsfortbildung.....	373
a) Tarifeinheit im Betrieb, Tarifpluralität und Lücke im TVG.....	373
aa) Offene Gesetzeslücke.....	374
aaa) Unvollständigkeit.....	374
bbb) Planwidrigkeit.....	376
bb) Verdeckte Gesetzeslücke.....	378
b) Lückenausfüllung.....	378
aa) Analogieschluß.....	379
aaa) Analogie zu § 3 Abs. 2 TVG.....	379
bbb) Analogie zu § 87 Abs. 1 Einleitungssatz BetrVG.....	380
ccc) Analogie zu § 613a Abs. 1 Satz 3 BGB.....	384
ddd) Analogie zu § 2 Abs. 2 TVVO.....	385
bb) Rückgriff auf anerkannte Rechtsprinzipien.....	386
aaa) Tarifeinheit im Arbeitsverhältnis.....	386
bbb) Tarifeinheit im Betrieb während der Weimarer Republik.....	387
ccc) Industrieverbandsprinzip und Art. 9 Abs. 3 Satz 1 GG.....	388
ddd) Prinzipien der Rechtssicherheit und Rechtsklarheit....	390
eee) Ordnungsfunktion des Tarifvertrags.....	392
fff) Allgemeiner Gleichbehandlungsgrundsatz.....	393
cc) Teleologische Reduktion.....	394
2. Tarifeinheit im Betrieb und gesetzesübersteigende Rechtsfortbildung.....	395
a) Praktikabilitätserwägungen als zwingende Bedürfnisse des Rechtsverkehrs.....	395
aa) Zweckmäßigkeit und Rechtsfortbildung.....	396
aaa) Grenzen gesetzesübersteigender Rechtsfortbildung....	396
bbb) Praktikabilität und einheitliche Rechtsprechung im Sinne des § 45 Abs. 4 2. Var. ArbGG.....	399

bb) Praktische Schwierigkeiten im Betrieb	400
aaa) Erhöhte Verwaltungskosten	400
bbb) Abgrenzbarkeit von Normgruppen	402
ccc) Ermittlung der Gewerkschaftszugehörigkeit	403
ddd) Wahrung des Betriebsfriedens	408
eee) Prozessualer Exkurs: „Unüberwindliche praktische Schwierigkeiten“ bei der Anwendung mehrerer Tarifverträge in einem Betrieb als Normtatsachen	408
b) Rücksicht auf die Natur der Sache und auf ein rechtsethisches Prinzip	410
IV. Ergebnis	411
D. Zusammenfassung	411
§ 21 Tarifeinheit im Betrieb als Verfassungsverstoß	411
A. Verstoß gegen die Koalitionsfreiheit (Art. 9 Abs. 3 Satz 1 GG)	412
I. Inhalt und Dogmatik des Art. 9 Abs. 3 Satz 1 GG	412
1. Schutzrichtung der Koalitionsfreiheit	412
a) Individuelle Koalitionsfreiheit	412
aa) Positive Koalitionsfreiheit	412
bb) Negative Koalitionsfreiheit	413
b) Kollektive Koalitionsfreiheit	415
aa) Grundrechtsträgerschaft	415
bb) Zielrichtungen	416
aaa) Bestandsgarantie und Koalitionspluralismus	416
bbb) Betätigungsgarantie und Tarifautonomie	418
2. Koalitionsfreiheit und Methodik der Verfassungsinterpretation	420
a) Abschied von der Kernbereichslehre des BVerfG	420
aa) Kernbereichslehre	420
bb) Kritik	421
cc) Neue Rechtsprechung des BVerfG	423
b) Art. 9 Abs. 3 GG als normales Grundrecht	425
aa) Schutzbereich des Grundrechts und dessen Ausgestaltung ..	425
aaa) Reichweite des Schutzbereichs	425
bbb) Ausgestaltung als Grundrechtskonkretisierung	427
(1) Notwendigkeit der Ausgestaltung und Verpflich- tung zur Ausgestaltung nur in einem „Kernbe- reich“	427

(2) Verfassungsrechtlicher Prüfungsmaßstab der Ausgestaltung.....	428
bb) Grundrechtsschranken.....	431
aaa) Verfassungsimmanente Schranken	431
bbb) Abgrenzung zur Ausgestaltung.....	432
cc) Grundrechtsschranken-Schranken.....	434
aaa) Verhältnismäßigkeitsgrundsatz.....	435
bbb) Wesensgehaltsgarantie (Art. 19 Abs. 2 GG)	436
II. Art. 9 Abs. 3 Satz 1 GG und Tarifeinheit im Betrieb.....	438
1. Tarifeinheit im Betrieb als Schranke der Koalitionsfreiheit	439
2. Tarifeinheit im Betrieb und einzelne Schutzrichtungen der Koalitionsfreiheit.....	441
a) Individuelle Koalitionsfreiheit und Tarifeinheit im Betrieb	441
aa) Individuelle Koalitionsfreiheit der Arbeitnehmer	441
aaa) Positive Koalitionsfreiheit	441
(1) Früchte der Koalitionsmitgliedschaft (Tarifgeltung als Hauptzweck).....	441
(2) Koalitionsbildung.....	446
bbb) Negative Koalitionsfreiheit.....	446
bb) Individuelle positive Koalitionsfreiheit der Arbeitgeber.....	447
b) Kollektive Koalitionsfreiheit und Tarifeinheit im Betrieb.....	448
aa) Koalitionsfreiheit der Gewerkschaft.....	448
aaa) Koalitionsbetätigungsgarantie.....	448
bbb) Koalitionsbestandsgarantie und Koalitionspluralismus	452
(1) Koalitionsbestand	452
(2) Koalitionspluralismus.....	453
(3) Satzungsautonomie.....	455
bb) Koalitionsfreiheit des Arbeitgeberverbands.....	456
c) Koalitionsfreiheit, gemeinsame Einrichtung nach § 4 Abs. 2 TVG und Tarifeinheit im Betrieb	456
aa) Unmittelbarer Schutz gemeinsamer Einrichtungen durch Art. 9 Abs. 3 Satz 1 GG	456
bb) Mittelbarer Schutz gemeinsamer Einrichtungen durch Art. 9 Abs. 3 Satz 1 GG (gemeinsame Einrichtung als „Teilarbeitgeber“ und Reflexwirkung der Koalitionsfreiheit).....	457

III. Ergebnis.....	461
B. Verstoß gegen die Vertragsfreiheit (Art. 2 Abs. 1 GG).....	462
C. Weitere Verfassungsverstöße.....	464
I. Verstoß gegen den Vorrang des Gesetzes.....	465
II. Verstoß gegen das Prinzip der Gewaltenteilung.....	465
III. Verstoß gegen das Demokratie- und Rechtsstaatsprinzip.....	466
IV. Ergebnis.....	467
D. Zusammenfassung.....	467
§ 22 Tarifeinheit im Betrieb als Verstoß gegen das TVG.....	468
A. Verstoß gegen die Systematik des TVG.....	468
I. Verstoß gegen § 3 Abs. 1, § 5 Abs. 4 TVG.....	468
II. Verstoß gegen § 3 Abs. 1, Abs. 2 TVG.....	468
III. Ergebnis.....	469
B. Verstoß gegen den Rechtsgedanken des § 4 Abs. 3 2. Var. TVG.....	469
C. Verstoß gegen § 5 TVG.....	470
I. Umgehung der Allgemeinverbindlicherklärung.....	470
1. Schutzfunktion.....	470
2. Sicherungsfunktion.....	472
II. Verstoß gegen § 5 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2, Satz 2 TVG.....	472
III. Ergebnis.....	473
D. Zusammenfassung.....	473
§ 23 Ergebnis.....	473

Siebenter Teil

Wesentliche Ergebnisse	474
Literaturverzeichnis	484
Sachregister	530

Abkürzungsverzeichnis

a.A.	anderer Ansicht
a.E.	am Ende
ABGB	Allgemeines Bürgerliches Gesetzbuch (Österreich)
abl.	ablehnend(er)
ABl.	Amtsblatt
Abs.	Absatz
abw.	abweichend
AcP	Archiv für die civilistische Praxis
AEntG	Arbeitnehmerentsendegesetz
AfP	Archiv für Presserecht
AFG	Arbeitsförderungsgesetz
AG	Der Arbeitgeber
AiB	Arbeitsrecht im Betrieb
AktG	Aktiengesetz
amtl.	amtliche(r)
Anm.	Anm.
AOG	Gesetz zur Ordnung der Nationalen Arbeit
AP	Arbeitsrechtliche Praxis
AR	Das Arbeitsrecht
AR-Blattei	Arbeitsrechts-Blattei
ArbG	Arbeitsgericht
ArbGG	Arbeitsgerichtsgesetz
ArbRGegwart	Das Arbeitsrecht der Gegenwart. Jahrbuch für das gesamte Arbeitsrecht und die Arbeitsgerichtsbarkeit
ArbVG	Arbeitsverfassungsgesetz (Österreich)
ArbZG	Arbeitszeitgesetz
AT	Amtlicher Teil
Aufl.	Aufl.
AÜG	Arbeitnehmerüberlassungsgesetz
AuR	Arbeit und Recht
BAG	Bundesarbeitsgericht
BArbBl.	Bundesarbeitsblatt
BAT	Bundesangestelltentarifvertrag
BAU	Bauen-Agrar-Umwelt
BayObLG	Bayerisches Oberstes Landesgericht
BB	Betriebsberater
BCE	Bergbau-Chemie-Energie
Bd.	Band
Bearb.	Bearbeitung
BetrAVG	Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung

BetrVG	Betriebsverfassungsgesetz
BGB	Bürgerliches Gesetzbuch
BGBI.	Bundesgesetzblatt
BGHZ	Bundesgerichtshof, amtliche Sammlung in Zivilsachen
Bl.	Blatt
BifArbR	Blätter für Arbeitsrecht
BStSozArbR	Blätter für Steuerrecht, Sozialversicherung und Arbeitsrecht
BPersVG	Bundespersonalvertretungsgesetz
BR-Drs.	Bundesrats-Drucksache
BRTV	Bundesrahmentarifvertrag für das Baugewerbe
BSE	Bau-Steine-Erden
BT-Drs.	Bundestags-Drucksache
BUrlG	Bundesurlaubsgesetz
BVerfG	Bundesverfassungsgericht
BVerfGE	Bundesverfassungsgericht, amtliche Sammlung
BVerfGG	Bundesverfassungsgerichtsgesetz
BVerwG	Bundesverwaltungsgericht
bzw.	beziehungsweise
CGB	Christlicher Gewerkschaftsbund Deutschlands
CGM	Christliche Gewerkschaft Metall
CPK	Chemie-Papier-Keramik
DAG	Deutsche Angestellten-Gewerkschaft
DB	Der Betrieb
DBB	Deutscher Beamtenbund
DDR	Deutsche Demokratische Republik
ders.	derselbe
dies.	dieselbe(n)
DJZ	Deutsche Juristen-Zeitung
DÖV	Die öffentliche Verwaltung
DPG	Deutsche Postgewerkschaft
DStR	Deutsches Steuerrecht
DVBl.	Deutsches Verwaltungsblatt
DZWir	Deutsche Zeitschrift für Wirtschaftsrecht
e. V.	eingetragener Verein
EAS	Europäisches Arbeits- und Sozialrecht
EG	Europäische Gemeinschaft
EG-Vertrag	Vertrag zur Gründung der Europäischen Gemeinschaft
EGBGB	Einführungsgesetz zum Bürgerlichen Gesetzbuche
Einl.	Einleitung
ErfKomm	Erfurter Kommentar
ESTG	Einkommenssteuergesetz
ETV	Entgelttarifvertrag
EuGH	Europäischer Gerichtshof
EWG	Europäische Wirtschaftsgemeinschaft
EWiR	Entscheidungen zum Wirtschaftsrecht
EzA	Entscheidungssammlung zum Arbeitsrecht
f.	folgende
ff.	fortfolgende
FG	Festgabe
Fn.	Fußnote

FS	Festschrift
GdED	Gewerkschaft der Eisenbahner Deutschlands
GdP	Gewerkschaft der Polizei
gem.	gemäß
gem./Gem.	gemeinsame/Gemeinsame
GenG	Gesetz betreffend die Erwerbs- und Wirtschaftsgenossenschaften
GEW	Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft
GewSchG	Gewerbe- und Kaufmannsgericht, Monatszeitschrift des Verbandes deutscher Gewerbe- und Kaufmannsgerichte
GKÖD	Gesamtkommentar Öffentliches Dienstrecht
GLF	Gartenbau, Land- und Forstwirtschaft
GmbHG	Gesetz betreffend die Gesellschaften mit beschränkter Haftung
GmbHR	GmbH-Rundschau
GMH	Gewerkschaftliche Monatshefte
Grdl.	Grundlagen
grds.	grundsätzlich
GS	Gedächtnisschrift/Großer Senat
GTB	Gewerkschaft Textil-Bekleidung
GTV	Gehaltstarifvertrag
GVG	Gerichtsverfassungsgesetz
GWB	Gesetz gegen Wettbewerbsbeschränkungen
h.M.	herrschende Meinung
HAG	Heimarbeitsgesetz
HAS	Handbuch zum Arbeits- und Sozialrecht
HBdStR	Handbuch des Staatsrechts
HBdTPG	Handbuch der Theorie und Praxis der Grundrechte
HBV	Gewerkschaft Handel, Banken und Versicherung
HBdVerfR	Handbuch des Verfassungsrechts
HessLAG	Hessisches Landesarbeitsgericht
HGB	Handelsgesetzbuch
HRG	Hochschulrahmengesetz
Hrsg.	Herausgeber
Hs.	Halbsatz
HTV	Haustarifvertrag
HZA	Handbuch zum Arbeitsrecht
i.V.m.	in Verbindung mit
IG	Industriegewerkschaft
InkrG	Gesetz über die Inkraftsetzung von Rechtsvorschriften der Bundesrepublik Deutschland in der DDR
insb.	insbesondere
Internat.	Internationales
JAЕ	Jahrbuch arbeitsrechtlicher Entscheidungen
JR	Juristische Rundschau
JBSozW	Jahrbuch für Sozialwissenschaft
Jura	Juristische Ausbildung
JurAn	Juristische Analysen
JW	Juristische Wochenschrift
JZ	Juristen Zeitung
KassArbR	Kasseler Handbuch zum Arbeitsrecht

KG	Kammergericht
KO	Konkursordnung
KR	Kommentar zum gesamten Kündigungsrecht
krit.	kritisch(e/er)
KritV	Kritische Vierteljahresschrift für Gesetzgebung und Rechtswissenschaft
KTS	Konkurs-, Treuhand- und Schiedsgerichtswesen
LAGE	Entscheidungen der Landesarbeitsgerichte
Ls.	Leitsatz
m.w.N.	mit weiteren Nachweisen
MD	Maunz/Dürig
MDArbGV	Mitteilungen des Deutschen Arbeitsgerichtsverbandes
MitbestG	Gesetz über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer
MittBISchlA.	Mitteilungsblatt des Schlichtungsausschusses Groß-Berlin
MTV	Manteltarifvertrag
MünchKomm	Münchener Kommentar
MünchKommZPO	Münchener Kommentar zur Zivilprozeßordnung
MünchArbR	Münchener Handbuch zum Arbeitsrecht
n.F.	neue Fassung
NAT	Nichtamtlicher Teil
NGG	Gewerkschaft Nahrung, Genuß, Gaststätten
NJ	Neue Justiz
NJW	Neue Juristische Wochenschrift
NJW-RR	NJW-Rechtsprechungsreport Zivilrecht
NRW	Nordrhein-Westfalen
n.v.	nicht veröffentlicht
NZA	Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht
NZA-RR	Rechtsprechungsreport der Neuen Zeitschrift für Arbeitsrecht
NZfA	Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht
OAG	Oberstes Arbeitsgericht
OGLZ	Entscheidungen der Oberlandesgerichte in Zivilsachen
OT-Mitgliedschaft	Verbandsmitgliedschaft ohne Tarifbindung
ÖTV	Gewerkschaft öffentliche Dienste, Transport und Verkehr
R	Rückseite
RAG	Reichsarbeitsgericht
RArbBl.	Reichsarbeitsblatt
RdA	Recht der Arbeit
Rn.	Randnummer
RGBI.	Reichsgesetzblatt
RGRK	BGB-Kommentar, herausgegeben von Reichsgerichtsräten und Bundesrichtern
RL	Richtlinie
Rspr.	Rechtsprechung
RTV	Rahmentarifvertrag
S.	Seite/Siehe
s.	siehe
SächsLAG	Sächsisches Landesarbeitsgericht
SAE	Sammlung arbeitsrechtlicher Entscheidungen

SchlA.	Schlichtungsausschuß
Schlw	Das Schlichtungswesen
SchwBG	Schwerbehindertengesetz
SocPr	Soziale Praxis und Archiv für Volkswohlfahrt
SozSich	Soziale Sicherheit
Sp.	Spalte
SprAuG	Sprecherausschußgesetz
SpTrUG	Gesetz über die Spaltung der von der Treuhandanstalt verwalteten Unternehmen
st. Rspr.	ständige Rechtsprechung
StPO	Strafprozeßordnung
TOA	Tarifordnung für Angestellte
TreuhänderG	Gesetz über die Treuhänder der Arbeit
TVG	Tarifvertragsgesetz
TVVO	Tarifvertragsverordnung
UmwG	Umwandlungsgesetz
v.	vom
Var.	Variante
vgl.	vergleiche
Vorbem.	Vorbemerkung
VTV	Tarifvertrag über das Sozialkassenverfahren im Baugewerbe
VVaG	Versicherungsverein auf Gegenseitigkeit
WA	Westdeutsche Arbeitsrechtsprechung
WRP	Wettbewerb in Recht und Praxis
WuW	Wirtschaft und Wettbewerb
z.B.	zum Beispiel
ZfA	Zeitschrift für Arbeitsrecht
ZG	Zeitschrift für Gesetzgebung
ZGB	Schweizerisches Zivilgesetzbuch
ZIAs	Zeitschrift für ausländisches und internationales Arbeits- und Sozialrecht
ZIP	Zeitschrift für Wirtschaftsrecht
ZPO	Zivilprozeßordnung
ZRP	Zeitschrift für Rechtspolitik
ZTR	Zeitschrift für Tarifrecht
zust.	zustimmend

Erster Teil

Einleitung

§ 1 Problemstellung

Tarifeinheit und Tarifkonkurrenz: Sind beide Rechtsinstitute nicht längst dogmatisch aufbereitet und wissenschaftlich ausdiskutiert? Mindestens der erste Eindruck spricht dafür. Seit mehr als siebenzig Jahren sind sowohl die Tarifeinheit als auch die Tarifkonkurrenz Gegenstände tarifrechtlicher Debatten. Sie haben nicht wenige Untersuchungen veranlaßt, die sich am Rande gelegentlich auch mit der Tarifeinheit im Arbeitsverhältnis als nahezu unbestrittener Kollisionsnorm befaßt haben, wenn mehrere Tarifverträge im Arbeitsverhältnis aufeinandertreffen (Tarifkonkurrenz). Meist aber haben sie sich mit der Lösung einer solchen Tarifkonkurrenz, die überwiegend nach dem Spezialitätsgrundsatz erfolgt, oder mit der umstrittenen Tarifeinheit im Betrieb, die als Rechtssatz gegen das Nebeneinander verschiedener Tarifverträge im Betrieb (Tarifpluralität) verstanden wird, auseinandergesetzt. Die Tarifeinheit ist darüber hinaus in beiden Varianten genauso wie das Spezialitätsprinzip ständige höchstrichterliche Rechtsprechung. Gleichwohl täuscht der Anschein. Wer meint, Tarifeinheit und Tarifkonkurrenz seien erschöpfend behandelt und lohnten keine weitere Beschäftigung, geht fehl.

Bei der Tarifkonkurrenz ist das vielleicht weniger offensichtlich. Kritik an der Tarifeinheit im Arbeitsverhältnis ist ganz selten, teilweise nicht einmal allgemein zugänglich, und auch der Grundsatz der Spezialität stellt sich auf den ersten Blick als allgemeiner Konsens dar. Ein näheres Hinsehen fördert jedoch Ungereimtheiten zutage und wirft bislang gar nicht oder nur unzureichend erörterte Fragen auf. Diese beziehen sich zunächst mit Blick auf Geltungsgrund und Rechtsfolgen nicht nur auf die Dogmatik der Tarifeinheit im Arbeitsverhältnis, sondern betreffen namentlich deren exakte Reichweite, die bislang nur wenig ausgeleuchtet ist: Gilt die Tarifeinheit im Arbeitsverhältnis gleichermaßen für Inhalts-, Abschluß- und Beendigungsnormen einerseits und betriebliche und betriebsverfassungsrechtliche Normen andererseits? Gilt sie für die zuletzt genannten Normen auch betriebsweit einheitlich? Sind die verschiedenen Normgruppen im Arbeitsverhältnis einheitlich zu behandeln oder können beispielsweise Inhaltsnormen eines Tarifvertrags mit betrieblichen Normen eines anderen Tarifvertrags kombiniert werden? Gilt die Tarifeinheit im Arbeitsver-

hältnis auch, wenn sich die konkurrierenden Tarifverträge inhaltlich nur teilweise oder sogar überhaupt nicht decken? Ist die Tarifeinheit im Arbeitsverhältnis auch auf das einheitliche Arbeitsverhältnis mit mehreren Arbeitgebern im gemeinsamen Betrieb mehrerer Unternehmen anwendbar? Ebenfalls zu beantworten, wenn auch nur beiläufig, ist im übrigen die Frage nach den immerhin denkbaren Alternativen der Tarifeinheit im Arbeitsverhältnis: Tarifvielfalt und Tarifsperr.

Zwingende Folge der Tarifeinheit im Arbeitsverhältnis ist der Vorrang eines der kollidierenden Tarifverträge. Dessen Ermittlung setzt zunächst eine kritische Überprüfung der bislang vertretenen Lösungsgrundsätze zur Tarifkonkurrenz voraus, die insbesondere den schematisch angewandten Spezialitätsgrundsatz einbeziehen muß, auf dem die h.M. beharrt, obwohl die Kriterien der Spezialität ebenso unklar sind wie dessen methodische Rechtfertigung. Bereits an dieser Stelle sind ungeeignete Lösungswege zu verabschieden. Wichtiger ist im Anschluß die in dieser Deutlichkeit bislang nicht beantwortete Frage, ob sämtliche Fallgruppen der Tarifkonkurrenz überhaupt einheitlich nach gleichen Maßstäben behandelt werden können. Das Gegenteil liegt jedenfalls dann nahe, wenn Tarifkonkurrenzen in verschiedenen Konstellationen entstehen und von unterschiedlichen Voraussetzungen abhängig sein können. Das erfordert allerdings vorab, auch dieses Vorfeld einer Tarifkonkurrenz, auf das bisher kaum geachtet worden ist, eingehend zu untersuchen. Es könnte dann auf der Hand liegen, mit Hilfe der gesetzlichen Wertungen und Funktionszusammenhänge differenzierte Lösungen für die einzelnen Fallgruppen zu entwickeln. Dabei bietet sich an, für Inhalts-, Abschluß und Beendigungsnormen die Grobeinteilung in tarifautonome und staatlich veranlaßte Tarifkonkurrenzen weiter zu verfeinern. Zum Beispiel drängen sich bei der durch Doppelmitgliedschaft der Arbeitsvertragsparteien bedingten Tarifkonkurrenz und vor allem im Zusammenhang mit § 3 Abs. 3 TVG, dessen Anwendungsbereich größer ist, als gemeinhin angenommen wird, neue Maßstäbe auf. Namentlich bei der praktisch bedeutsamen Tarifkonkurrenz unter Beteiligung – allgemeinverbindlicher – Tarifverträge über gemeinsame Einrichtungen der Tarifvertragsparteien (§ 4 Abs. 2 TVG) könnte sich deren Zurücktreten als weniger spezielle Regelung als unrichtig erweisen und ein Umdenken erforderlich sein. Wenig durchdacht sind beispielsweise auch Tarifkonkurrenzen, soweit sie Tarifverträge nach Maßgabe des Arbeitnehmerentendegesetzes betreffen oder im Zusammenhang mit nachwirkenden Tarifverträgen (§ 4 Abs. 5 TVG) stehen. Auch bei der Konkurrenz betrieblicher und betriebsverfassungsrechtlicher Normen ist wegen deren betrieblichen Bezugs die Entwicklung eigenständiger Lösungswege angezeigt, die freilich wiederum einzelne Fallgestaltungen unterscheiden müßten.

Bei Tarifpluralität ist die Ausgangslage anders. Nur am Rande ergibt sich bei der Ablösung von DGB-Tarifverträgen durch solche kleinerer Konkurrenzge-

werkschaften das Problem, ob auch nachwirkende Tarifverträge zu Tarifpluralität führen. Der 4. Senat des BAG hat sich unlängst mit einem Kunstgriff beholfen, das Vorliegen einer Tarifpluralität verneint und ist damit der Frage nach der Tarifeinheit im Betrieb zu Lasten großer DGB-Gewerkschaften ausgewichen. Im Zentrum der Untersuchung steht der heftige Streit um die Tarifeinheit im Betrieb als Kollisionsregel für Tarifpluralität. Daß er immer wieder neu entfacht, überrascht nicht, da die Judikate des BAG einen roten Faden nicht stets erkennen und überdies die anhaltende Kritik des Schrifttums bisweilen schroff abrallen lassen. Wie bei der Tarifeinheit im Arbeitsverhältnis ist zunächst die Frage nach der exakten Reichweite der Tarifeinheit im Betrieb zu erörtern: Wie lautet der Betriebsbegriff der Tarifeinheit? Worin bestehen die Rechtsfolgen für diejenigen Arbeitsverhältnisse, die durch die Tarifeinheit im Betrieb tariflos gestellt werden? Gibt es neben der Tarifeinheit im Betrieb auch eine Tarifeinheit im Unternehmen oder im Konzern? Zu erörtern ist, das ist ebenfalls ein Abgrenzungsproblem, ob die Tarifeinheit im Betrieb auch für die Fallgruppen einer „betriebsweiten Tarifkonkurrenz“ – etwa für das (betriebsweite) Zusammentreffen allgemeinverbindlicher Tarifverträge – Kollisionsregel sein kann. Breiteren Raum nehmen die Fragen nach einer Rechtsgrundlage der Tarifeinheit im Betrieb, insbesondere deren Legitimation durch richterliche Rechtsfortbildung, sowie nach deren Verfassungskonformität, namentlich in bezug auf Art. 9 Abs. 3 GG, ein. Bei der Rechtsfortbildung sind vor allem deren Voraussetzungen und Grenzen herauszuarbeiten, an denen die Tarifeinheit im Betrieb viel präziser als bisher zu messen ist. In Betracht kommen im Rahmen gesetzesimmanenter Rechtsfortbildung namentlich die Bildung einer Analogie oder der Rückgriff auf allgemeine Rechtsprinzipien. Die vom BAG behaupteten „praktischen Schwierigkeiten“ bei der Anwendung mehrerer Tarifverträge in einem Betrieb könnten aber auch als zwingende Bedürfnisse des Rechtsverkehrs und damit methodisch als gesetzesübersteigende Rechtsfortbildung zu rechtfertigen sein. Bei den „praktischen Schwierigkeiten“ scheint es sich überdies um Normtatsachen zu handeln, woran bislang nicht gedacht worden ist und deren prozesuale Behandlung dem verfahrensrechtlichen Schrifttum einige Schwierigkeiten bereitet. Bei der verfassungsrechtlichen Überprüfung der Tarifeinheit im Betrieb ist besonders zu beachten, daß das BVerfG bei der Prüfung von Art. 9 Abs. 3 GG nicht mehr an der Kernbereichslehre festhält. Soweit deren Aufgabe zu Recht erfolgt ist, sind neue grundrechtsmethodische Prüfungsmaßstäbe für die Koalitionsfreiheit zu entwickeln, denen die Tarifeinheit im Betrieb zu unterwerfen ist. Das ist bislang nicht geschehen. Aber auch in bezug auf die unterschiedlichen Schutzrichtungen des Art. 9 Abs. 3 GG, die individuelle und die kollektive Koalitionsfreiheit sowie deren Teilelemente, ist für die Tarifeinheit im Betrieb deutlicher, als es bisher erfolgt ist, zu differenzieren. Praktisch besonders bedeutsam ist die bereits angesprochene Verdrängung von allgemeinverbindlichen Tarifverträgen über gemeinsame Einrichtungen durch vermeint-