

Inhaltsübersicht

1. Allgemeines
2. Die historische Entwicklung
3. Die gesetzliche (Neu)Regelung
4. Gesetzliche Regelung unter Kritik
5. Rechtsprechungs-ABC
 - 5.1 Ablösung eines Tarifvertrags
 - 5.2 Allgemeines Rechtsprinzip
 - 5.3 Aufgabe der bisherigen Rechtsprechung
 - 5.4 Betriebsübergang
 - 5.5 Minderheitenschutz bei Tarifkollision
 - 5.6 Tarifeinheit
 - 5.7 Tarifeinheit/Tarifpluralität
 - 5.8 Tarifeinheit und Art. 9 Abs. 3 GG - 1
 - 5.9 Tarifeinheit und Art. 9 Abs. 3 GG - 2
 - 5.10 Tarifliche Vergütungsordnung
 - 5.11 Tarifpluralität
 - 5.12 Tarifpluralität
 - 5.13 Tarifpluralität
 - 5.14 Vermeidung von Tarifkonkurrenz

Information

1. Allgemeines

Der Gesetzgeber hat 2015 mit dem Gesetz zur Tarifeinheit - Tarifeinheitengesetz - vom 03.07.2015 **tarifrechtliches Neuland** betreten. Die **Kollision mehrerer Tarifverträge** soll nun erstmals von Gesetzes wegen nach dem "Mehrheitsprinzip" gelöst werden. Das BAG hatte nur wenige Jahre zuvor mit Urteil vom 07.07.2010 - 4 AZR 537/08 - noch einen Wandel vollzogen und sich von seinem früheren "Einheitsgedanken" verabschiedet. Nun ließ es doch mehrere Tarifverträge in einem Betrieb zu - wenn der Arbeitgeber daran gebunden war. Diese - mehrfache - Tarifbindung konnte beispielsweise durch eine Organisationszugehörigkeit und die Allgemeinverbindlichkeit eines Tarifvertrags entstehen. Zuvor griff bei einer "Tarifpluralität" noch der **Grundsatz der Tarifeinheit**: Geltung konnte nur der Tarifvertrag beanspruchen, der den Erfordernissen und Eigenarten des Betriebs am ehesten gerecht wurde, weil er dem Betrieb nach seinem Anwendungsbereich räumlich, betrieblich, fachlich und persönlich am nächsten stand.

Praxistipp:

Das Prinzip der Tarifeinheit ist vom Grundsatz her eine vernünftige Sache. Auf der anderen Seite gibt es in vielen Betrieben Arbeitnehmer(gruppen), die von den etablierten Mehrheitsgewerkschaften nicht ausreichend individuell bedient werden. Das hat dazu geführt, dass sich Spartengewerkschaften gebildet haben, die vorrangig die Interessen ihrer speziellen Klientel im Auge haben. Wer hier als Arbeitgeber Klarheit haben will, sollte sich überlegen, ob er die Sparten nicht auch rechtlich vom Hauptbetrieb trennen kann, um so - zumindest die gefühlte - Mehrklassenstruktur zu vermeiden.

Mit Inkrafttreten des Tarifeinheitgesetzes ist es nach dem neuen § 4a Abs. 2 Satz 2 TVG nun so: "Soweit sich die **Geltungsbereiche nicht inhaltsgleicher Tarifverträge** verschiedener Gewerkschaften

überschneiden (kollidierende Tarifverträge), sind im Betrieb nur die Rechtsnormen des Tarifvertrags derjenigen Gewerkschaft anwendbar, die zum Zeitpunkt des Abschlusses des zuletzt abgeschlossenen kollidierenden Tarifvertrags im Betrieb die meisten in einem Arbeitsverhältnis stehenden Mitglieder hat." Kritiker befürchten, dass das Tarifeinheitsgesetz zu einer Entmachtung kleinerer Gewerkschaften und schließlich zu ihrer Bedeutungslosigkeit führen wird. Rechtlich stellt sich die Frage, ob § 4a Abs. 2 Satz 2 TVG nicht in die mit Art. 9 Abs. 3 GG verfassungsrechtlich garantierte Tarifautonomie eingreift. Danach hat jedermann das Recht, "zur Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen Vereinigungen zu bilden" - und das gilt "für alle Berufe", also auch für Arbeitnehmer(gruppen), die von Spartengewerkschaften vertreten werden.

2. Die historische Entwicklung

Das Bundesarbeitsgericht hat früher die Auffassung vertreten, dass in einem Betrieb nur ein Tarifvertrag gelten kann (s. dazu stellvertretend BAG, 20.03.1991 - 4 AZR 455/90 , Grundsatz der Tarifeinheit). Im Jahr 2010 setzte ein Wandel dieser Rechtsprechung ein. In einem Anfragebeschluss des 4. BAG-Senats an den 10. hieß es im Tenor:

"Der Vierte Senat möchte von seiner bisherigen Rechtsprechung abweichen und die Auffassung vertreten, dass die Rechtsnormen eines Tarifvertrages, die den Inhalt, den Abschluss und die Beendigung von Arbeitsverhältnissen ordnen, nach § 3 Abs. 1 , § 4 Abs. 1 TVG in den jeweiligen Arbeitsverhältnissen eines Betriebes unmittelbar gelten und diese durch das Tarifvertragsgesetz vorgesehene Geltung nicht dadurch verdrängt wird, dass für den Betrieb kraft Tarifbindung des Arbeitgebers nach § 3 Abs. 1 TVG mehr als ein Tarifvertrag gilt, für Arbeitsverhältnisse derselben Art im Falle einer Tarifbindung eines oder mehrerer Arbeitnehmer allerdings jeweils nur ein Tarifvertrag ('Tarifpluralität'). Damit weicht der Vierte Senat von der Rechtsprechung des Zehnten Senats (25. Juli 2001 - 10 AZR 599/00 - BAGE 98, 263; 18. Oktober 2006 - 10 AZR 576/05 - BAGE 120, 1) ab. Der Vierte Senat fragt nach § 45 Abs. 3 Satz 1 ArbGG an, ob der Zehnte Senat an seiner Rechtsauffassung festhält" (BAG, 27.01.2010 - 4 AZR 537/08 (A)) .

Der 10. Senat hat mit Beschluss vom 23.06.2010 geantwortet:

"Der Zehnte Senat schließt sich der Auffassung des Vierten Senats an, dass die Rechtsnormen eines Tarifvertrags, die den Inhalt, den Abschluss und die Beendigung von Arbeitsverhältnissen ordnen, nach § 3 Abs. 1 , § 4 Abs. 1 TVG in den jeweiligen Arbeitsverhältnissen eines Betriebes unmittelbar gelten und diese durch das Tarifvertragsgesetz vorgesehene Geltung nicht dadurch verdrängt wird, dass für den Betrieb kraft Tarifbindung des Arbeitgebers nach § 3 Abs. 1 TVG mehr als ein Tarifvertrag gilt, für Arbeitsverhältnisse derselben Art im Falle einer Tarifbindung eines oder mehrerer Arbeitnehmer allerdings jeweils nur ein Tarifvertrag ('Tarifpluralität')" (BAG, 23.06.2010 - 10 AS 3/10 - Tenor).

Mit Urteil vom 07.07.2010 (4 AZR 549/08) hat das BAG dann seine **frühere Rechtsprechung aufgegeben** und den **Grundsatz der Tarifpluralität** bestätigt. Tarifpluralität führt im Gegensatz zur Tarifeinheit dazu, dass

- in ein und demselben Betrieb
- für unterschiedliche Arbeitnehmer/Arbeitnehmergruppen
- verschiedene Tarifverträge gelten können,
- die von Gewerkschaften geschlossen werden,
- die nicht das Große und Ganze der Branche im Blick haben, sondern eben nur die Interessen bestimmter Arbeitnehmer/Arbeitnehmergruppen, und
- die zahlenmäßig deutlich hinter den größeren Arbeitnehmervertretungen zurückbleiben.

Keine Frage, dass mit einer Tarifpluralität verstärkt **Spartengewerkschaften** Bedeutung gewinnen und das **Prinzip des Branchen- und Flächentarifvertrags** mehr und mehr aufgelöst und in Frage gestellt wird.

3. Die gesetzliche (Neu)Regelung

Der **Gesetzgeber** hat auf die geänderte BAG-Rechtsprechung reagiert und mit Gesetz vom 03.07.2015 - **Gesetz zur Tarifeinheit**, BGBl. I 2015, S. 1130 f. - einen neuen § 4a ins TVG geschrieben. Der oberste **Grundsatz der Neuregelung**: "Zur Sicherung der Schutzfunktion, Verteilungsfunktion, Befriedungsfunktion sowie Ordnungsfunktion von Rechtsnormen des Tarifvertrags werden Tarifkollisionen im Betrieb vermieden (§ 4a Abs. 1 TVG)."

Die wichtigsten Punkte der Neuregelung:

- Grundsätzlich ist zwar anerkannt, dass ein Arbeitgeber nach § 3 TVG an **mehrere Tarifverträge** mit unterschiedlichen Gewerkschaften gebunden sein kann - so: § 4a Abs. 2 Satz 1 TVG .
- Aber dann: Überschneiden sich "die **Geltungsbereiche** nicht inhaltsgleicher Tarifverträge verschiedener Gewerkschaften .. (kollidierende Tarifverträge)", "sind im Betrieb nur die Rechtsnormen des Tarifvertrags derjenigen **Gewerkschaft** anwendbar, die im Zeitpunkt des Abschlusses des zuletzt abgeschlossenen kollidierenden Tarifvertrags im Betrieb **die meisten in einem Arbeitsverhältnis stehenden Mitglieder** hat (Mehrheitstarifvertrag)" (§ 4a Abs. 2 Satz 2 Halbs, TVG).
- § 4a Abs. 2 Satz 2 Halbs. 2 TVG ergänzt seit dem 01.01.2019: Wurden "beim Zustandekommen des Mehrheitstarifvertrags die **Interessen von Arbeitnehmergruppen**, die auch von dem nach dem ersten Halbsatz nicht anzuwendenden Tarifvertrag erfasst werden, **nicht ernsthaft und wirksam berücksichtigt**, sind auch die Rechtsnormen dieses Tarifvertrags anwendbar."
- Und wenn die Tarifverträge erst zu einem späteren **Zeitpunkt** kollidieren: dann ist dieser spätere Zeitpunkt für die Mehrheitsfeststellung maßgeblich (§ 4a Abs. 2 Satz 3 TVG).

"**Betriebe**" i.S.d. § 4a sind auch Betriebe nach § 1 Abs. 1 Satz 2 BetrVG sowie ein durch Tarifvertrag nach § 3 Abs. 1 Nr. 1 bis Nr. 3 BetrVG errichteter Betrieb, "es sei denn, dies steht den Zielen des Absatzes 1 offensichtlich entgegen. Dies ist insbesondere der Fall, wenn die Betriebe von Tarifvertragsparteien unterschiedlichen Wirtschaftszweigen oder deren Wertschöpfungsketten zugeordnet worden sind" (§ 4a Abs. 2 Sätze 3 und 4 TVG).

§ 4a Abs. 2 Satz 2 TVG gilt für Rechtsnormen eines Tarifvertrags über **betriebsverfassungsrechtliche Fragen** nach § 3 Abs. 1 und § 117 Abs. 2 BetrVG bloß dann, "wenn diese betriebsverfassungsrechtliche Frage bereits durch Tarifvertrag einer anderen Gewerkschaft geregelt ist" (§ 4a Abs. 3 TVG).

Praxistipp:

Gewerkschaften können vom Arbeitgeber oder Arbeitgeberverband die "Nachzeichnung der Rechtsnormen eines mit ihrem Tarifvertrag kollidierenden Tarifvertrags verlangen" (§ 4a Abs. 4 Satz 1 TVG). Die nachzeichnungsberechtigte Gewerkschaft ist in der Regel die Minderheitsgewerkschaft. Sie hat mit § 4a Abs. 4 Satz 1 TVG den Anspruch bekommen, mit Arbeitgeber/Arbeitgeberverband einen inhaltsgleichen - sich mit dem Mehrheitstarifvertrag deckenden - Anschlussstarifvertrag zu vereinbaren, "soweit sich die Geltungsbereiche und Rechtsnormen der Tarifverträge überschneiden" (§ 4a Abs. 4 Satz 2 TVG). Dieser Anschlussstarifvertrag gilt dann für die Mitglieder der Minderheitsgewerkschaft ebenfalls normativ i.S.d. § 4 Abs. 1 Satz 1 TVG (§ 4a Abs. 4 Satz 3 TVG).

"Nimmt ein Arbeitgeber oder eine Vereinigung von Arbeitgebern mit einer Gewerkschaft **Verhandlungen** über den Abschluss eines Tarifvertrags auf, ist der Arbeitgeber oder die Vereinigung von Arbeitgebern verpflichtet, dies rechtzeitig und in geeigneter Weise **bekanntzugeben**" (§ 4a Abs. 5 Satz 1 TVG). "Eine andere Gewerkschaft, zu deren satzungsgemäßen Aufgaben der Abschluss eines Tarifvertrags nach Satz 1 gehört, ist berechtigt, dem Arbeitgeber oder der Vereinigung von Arbeitgebern ihre Vorstellungen und Forderungen mündlich vorzutragen" (§ 4a Abs. 5 Satz 2 TVG).

4. Gesetzliche Regelung unter Kritik

Kaum war das Tarifeinheitsgesetz in der Welt, wurde beim Bundesverfassungsgericht schon seine **Außervollzugsetzung** beantragt. Drei kleinere Berufsgruppengewerkschaften waren der Auffassung, dass das Gesetz in ihre verfassungsrechtlich garantierte Tarifautonomie eingreife.

Das **Bundesverfassungsgericht** hat dazu in den Beschlüssen vom 06.10.2015 - 1 BvR 1571/15 und 1 BvR 1588/15 u.a. klargestellt:

- Das Außervollzugsetzen eines Gesetzes via Eilverfahren hat **hohe Hürden**. Es müssen gravierende, irreversible oder nur schwer revidierbare Nachteile für den Antragsteller feststellbar sein (was hier bei den drei Antragstellern nicht der Fall war).
- Bis zum Inkrafttreten des Tarifeinheitsgesetzes war der Fall einer Tarifkollision gesetzlich nicht geregelt. Nach der bis zum Jahr 2010 maßgeblichen BAG-Rechtsprechung setzte sich bei einer **Kollision mehrerer Tarifverträge** derjenige durch, der den Erfordernissen und Eigenarten des Betriebs am ehesten gerecht wurde, weil er dem Betrieb nach seinem Anwendungsbereich räumlich, betrieblich, fachlich und persönlich am nächsten stand.
- Mit **Änderung der BAG-Rechtsprechung** im Jahr 2010 (s. dazu BAG) wurde ein Tarifkollision hingenommen und von den Arbeitsgerichten im Streitfall nach dem Spezialitätsprinzip gelöst.
- Obwohl das Tarifeinheitsgesetz die tarifpolitische **Verhandlungsmacht der Berufsgruppengewerkschaften** schwächt: Er untersagt ihnen nicht jede tarifpolitische Betätigung. Zudem regelt das Tarifeinheitsgesetz nicht unmittelbar die Zulässigkeit von durch Art. 9 Abs. 3 GG geschützten Arbeitskämpfmaßnahmen .
- Die Berufsgruppengewerkschaften haben bis zur Entscheidung in der Hauptsache unterschiedliche tarifpolitische Möglichkeiten, das Eintreten von Kollisionsfällen i.S.d. Tarifeinheitsgesetzes zu verhindern.
- Für den Zeitraum bis zum Abschluss des Hauptsacheverfahrens drohen weder **irreversible oder existenzgefährdende Veränderungen** im Mitgliederbestand noch ist zu erkennen, dass infolge des Inkrafttretens des Tarifeinheitsgesetzes existenzgefährdende organisations- und verbandspolitische Neuausrichtungen der antragstellenden Gewerkschaften erforderlich werden. Eine Gefährdung der Tariffähigkeit oder ihrer tarifpolitischen Existenz ist bei den Beschwerdeführern nicht zu erkennen.

Mit Beschlüssen vom 16.06.2016 - 1 BvR 1707/15 und 1 BvR 2257/15 hat das Bundesverfassungsgericht zwei **Verfassungsbeschwerden** gegen das Tarifeinheitsgesetz zurückgewiesen. Begründung: Die beschwerdeführenden Gewerkschaften seien gegenwärtig durch das angegriffene Gesetz in ihrem Recht auf kollektive Koalitionsfreiheit **nicht betroffen**. Ihnen fehle die **Beschwerdebefugnis**. Sie haben zur eigenen Tariffähigkeit nicht substantiiert vorgetragen und auch nicht ersichtlich gemacht, dass sie zurzeit oder in absehbarer Zukunft von der Kollisionsregel des § 4a Abs. 2 Satz 2 TVG erfasst werden.

Am 24. und 25. Januar 2017 fanden beim Bundesverfassungsgericht die mündlichen Verhandlungen in den fünf Beschwerdefahren 1 BvR 1571/15 , 1 BvR 1588/15 , 1 BvR 2883/15 , 1 BvR 1043/16 und 1 BvR 1477/16 statt. Im Wesentlichen ging es dabei um die Fragen:

- Wird die durch Art. 9 Abs. 3 GG geschützte **Tarifautonomie der Beschwerdeführer** durch das Tarifeinheitsgesetz verletzt?
- Sind **andere Grundrechte** der Beschwerdeführer - Art. 2 Abs. 1 i.V.m. Art. 20 Abs. 3 GG oder Art. 3 Abs. 1 , Abs. 2 Satz 1 und Abs. 3 GG - durch das Tarifeinheitsgesetz betroffen?
- Ist das Tarifeinheitsgesetz verfassungsrechtlich legitimiert? Ist es zur Regelung seines Zwecks geeignet und erforderlich? Beachtet es die Grundsätze der Angemessenheit und Zumutbarkeit?
- Ist der **Justizgewährleistungsanspruch** verletzt, weil der Gesetzgeber kein effektives Verfahren zur Bestimmung des im Betrieb anwendbaren Tarifvertrags zur Verfügung gestellt habe und im Individualprozess Rechtsschutzlücken bestünden?

Das Tarifeinheitsgesetz ist - den Wechsel der BAG-Rechtsprechung einmal außer Acht gelassen - juristisches Neuland. Kritisiert wird vor allem die Gefahr, dass **Gewerkschaften** gegeneinander **ausgespielt** werden und die Regelungen ihren Einfluss - betroffen sind die so genannten Minderheits- oder Spartengewerkschaften - dimmen. Und wer will Mitglied einer Gewerkschaft sein und dafür auch noch einen Beitrag zahlen, wenn diese Gewerkschaft arbeitsrechtlich für ihn nichts mehr erreichen kann?

Das BVerfG hat unter dem 11.07.2017 zu den oben vorgestellten Verfassungsbeschwerden - 1 BvR 1571/15 , 1 BvR 1588/15 , 1 BvR 2883/15 , 1 BvR 1043/16 und 1 BvR 1477/16 - u.a. entschieden:

- Das Grundrecht aus Art. 9 Abs. 3 GG vermittelt **kein Recht auf** absolute tarifpolitische Verwertbarkeit von **Blockademacht und Schlüsselpositionen** zum eigenen Nutzen.

- Art. 9 Abs. 3 GG enthält auch **keine Bestandsgarantie für einzelne Koalitionen**. Der Staat darf nur nicht gezielt bestimmte Gewerkschaften aus dem Tarifgeschehen hinausdrängen.
- Auch wenn die Verdrängung eines Tarifvertrags im Kollisionsfall in die Koalitionsfreiheit eingreift: Das **Arbeitskampfrecht** wird durch das Tarifeinheitsgesetz **nicht angetastet**.
- Der Gesetzgeber ist durch Art. 9 Abs. 3 GG berechtigt, "das Verhältnis der sich gegenüberstehenden Tarifvertragsparteien zu regeln, um **strukturelle Voraussetzungen** dafür zu schaffen, dass Tarifverhandlungen einen fairen Ausgleich ermöglichen und damit angemessene Wirtschafts- und Arbeitsbedingungen hervorbringen können."
- So sind die Regelungen des Tarifeinheitsgesetzes denn auch weitgehend verfassungskonform.

Beanstandet hat das BVerfG § 4a TVG allerdings insoweit, als **Schutzvorkehrungen** gegen eine einseitige Vernachlässigung der Angehörigen einzelner Berufsgruppen oder Branchen durch die jeweilige Mehrheitsgesellschaft **fehlen**. Das, so das BVerfG, mache § 4a TVG jedoch nicht nichtig, das **lässt sich reparieren**. Und so ist der Gesetzgeber nun aufgefordert, das Tarifeinheitsgesetz entsprechend nachzubessern. Das BVerfG hat ihm aufgegeben, das bis zum 31.12.2018 zu tun. Ab dem 01.01.2019 gilt ein geänderter § 4a Abs. 2 Satz 2 TVG (s. o. Gliederungspunkt).

5. Rechtsprechungs-ABC

An dieser Stelle werden einige der interessantesten **Entscheidungen** zum Thema Tarifvertrag und Tarifeinheit **in alphabetischer Reihenfolge** nach Stichwörtern geordnet vorgestellt:

5.1 Ablösung eines Tarifvertrags

"Die Ablösung tariflicher Regelungen **durch einen anderen Tarifvertrag** setzt voraus, dass die aufeinanderfolgenden Tarifvereinbarungen **von denselben Tarifvertragsparteien** geschlossen werden. Schließt ein an einen Verbandstarifvertrag kraft Mitgliedschaft gebundener Arbeitgeber mit der Gewerkschaft, die diesen Tarifvertrag vereinbart hat, einen Haustarifvertrag, findet auch hinsichtlich übereinstimmender Regelungsbereiche keine Ablösung statt, sondern es kann lediglich eine **Tarifkonkurrenz** eintreten" (BAG, 19.11.2014 - 4 AZR 761/12 - Leitsatz).

5.2 Allgemeines Rechtsprinzip

Historische Begründung des Grundsatzes der Tarifeinheit: Es gibt im (alten, Anm. d. Verf.) TVG keine Vorschrift, die das Gegen-, Mit-, Neben- oder Untereinander mehrerer Tarifverträge in einem Betrieb regelt. Das TVG hat in diesem Punkt eine **Regelungslücke**. Um diese Regelungslücke zu füllen, gibt es das allgemein anerkannte Prinzip des Grundsatzes der Tarifeinheit. Weiter führt das BAG aus: "Die Gewerkschaft des spezielleren Tarifvertrages könne wegen der größeren **Sachnähe** das stärkere Recht für sich in Anspruch nehmen. Die Anwendung mehrerer Tarifverträge nebeneinander führe zu rechtlichen und tatsächlichen Unzuträglichkeiten, die durch den Grundsatz der Tarifeinheit vermieden würden. Der betriebseinheitliche Vorrang des spezielleren Tarifvertrages ermögliche 'eine rechtlich klare und tatsächlich praktikable Lösung'. Zudem werde die problematische, rein tatsächlich auch nicht immer durchzuführende Abgrenzung zwischen Inhalts- und Betriebsnormen eines Tarifvertrages (§ 3 Abs. 1 und 2 TVG) vermieden" (BAG, 27.01.2010 - 4 AZR 549/08 (A) - als Anfragebeschluss an den 10. BAG-Senat wegen der vom 4. Senat beabsichtigten Änderung seiner Rechtsprechung).

5.3 Aufgabe der bisherigen Rechtsprechung

Der 4. BAG-Senat begründet die Aufgabe seiner bisherigen Rechtsprechung u.a. damit: Die **Rechtsnormen eines Tarifvertrages** haben nach § 3 Abs. 1, § 4 Abs. 1 TVG in den von ihrem Geltungsbereich erfassten Arbeitsverhältnissen eine **unmittelbare und zwingende Geltung**. Diese auf das einzelne Arbeitsverhältnis bezogene und vom TVG vorgesehene Bindung wird nicht dadurch beiseite geschoben, "dass für den Betrieb kraft Tarifgebundenheit des Arbeitgebers nach § 3 Abs. 1 TVG mehr als ein Tarifvertrag für Arbeitsverhältnisse derselben Art gilt, **für die jeweiligen Arbeitsverhältnisse** im Falle einer Tarifgebundenheit eines oder mehrerer Arbeitnehmer allerdings jeweils nur ein Tarifvertrag." Tritt eine durch unmittelbare Tarifgebundenheit nach § 3 Abs. 1 TVG hervorgerufene Tarifpluralität ein, kann der Konflikt "nicht nach dem Grundsatz der Tarifeinheit dahingehend aufgelöst werden, dass hinsichtlich dieser Normen nur ein Tarifvertrag 'für den Betrieb' gilt." Es gibt so einen Rechtsgrundsatz nicht. Und eine Verdrängung

anderer Tarifnormen ist "weder aufgrund praktischer Schwierigkeiten noch wegen einer sonst erforderlichen Abgrenzung von Inhalts- und Betriebsnormen geboten" (BAG, 07.07.2010 - 4 AZR 537/08 - mit dem weiteren Ergebnis, dass die "Verdrängung eines Tarifvertrages ... auch mit dem Grundrecht der Koalitionsfreiheit nach Art. 9 Abs. 3 GG nicht zu vereinbaren" sei).

5.4 Betriebsübergang

§ 613a Abs. 1 Satz 2 BGB sieht die individualrechtliche Fortgeltung kollektivrechtlich geregelter Rechte und Pflichten vor. Aber: Er gilt nicht, "wenn die **Rechte und Pflichten** bei dem neuen Inhaber durch Rechtsnormen eines anderen Tarifvertrags oder durch eine andere Betriebsvereinbarung geregelt werden." Dann liegt ein **Fall kongruenter Tarifgebundenheit** (s. dazu BAG, 09.04.2008 - 4 AZR 164/07) vor. Es handelt sich aber nur dann um denselben Regelungstatbestand , "wenn der Tarifvertrag beim Erwerber eine Regelung dazu enthält oder wenn diesem Tarifvertrag zu entnehmen ist, dass er die im Arbeitsverhältnis fortwirkenden Tarifregelungen insgesamt ablösen sollte." Soll ein Regelungsgegenstand von Tarifnormen **abschließend erfasst** werden, ist auch dann von einer ablösenden Regelung auszugehen, "wenn die im beim Veräußerer geltenden Tarifvertrag geregelten Sachbereiche nicht ausdrücklich oder im Detail anders geregelt werden" (BAG, 23.01.2019 - 4 AZR 445/17 - mit Hinweis auf BAG, 03.07.2013 - 4 AZR 138/12).

5.5 Minderheitenschutz bei Tarifkollision

Zwei **Gewerkschaften** und ein Dachverband von Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes hatten wegen der Neuregelung in § 4a Abs. 2 Satz 2 Halbs. 2 TVG drei **Verfassungsbeschwerden** erhoben – und sind damit gescheitert. Das Bundesverfassungsgericht hat ihre Beschwerden erst gar nicht zur Entscheidung angenommen. Da gab es nicht nur das eine oder andere formelle Problem, entscheidend war auch: Die Gewerkschaften hätten ihr vermeintliches Recht zunächst auf dem **Rechtsweg zu den Fachgerichten** suchen müssen. Sie können sich nicht auf einen Ausnahmefall berufen. Die Gewerkschaften hatten die Verdrängungswirkung des § 4a TVG abbedungen. "Verzichten sie aber selbst darauf, die Fachgerichte anzurufen, lässt das die Subsidiarität der Verfassungsbeschwerde nicht entfallen" (BVerfG, 19.05.2020 – 1 BvR 672/19 , 1 BvR 2832/19 und 1 BvR 797/19).

5.6 Tarifeinheit

"Der Grundsatz der Tarifeinheit hat zwar im Tarifvertragsgesetz keinen Niederschlag gefunden, folgt aber aus den übergeordneten Prinzipien der **Rechtssicherheit und Rechtsklarheit**. Rechtliche und tatsächliche Unzuträglichkeiten, die sich aus einem Nebeneinander von Tarifverträgen in einem Betrieb ergeben, werden dadurch vermieden. Die Anwendung mehrerer Tarifverträge, die von verschiedenen Tarifvertragsparteien abgeschlossen wurden, in einem Betrieb nebeneinander, muß zu praktischen, kaum lösbaren **Schwierigkeiten** führen. Rechtsnormen eines Tarifvertrages über betriebliche und betriebsverfassungsrechtliche Fragen gelten gemäß § 3 Abs. 2 TVG für alle Betriebe, deren Arbeitgeber tarifgebunden ist. Ist dieser aber an zwei Tarifverträge gebunden, muß zumindest insoweit entschieden werden, welchem der Vorrang einzuräumen ist. Eine Abgrenzung zwischen Betriebsnormen und Inhaltsnormen bereitet aber oft tatsächliche Schwierigkeiten, zumal hier auch **Überschneidungen möglich** sind." Die aufgezeigten tatsächlichen Schwierigkeiten lassen sich nur durch die betriebseinheitliche Anwendung eines Tarifvertrags vermeiden. "Dabei gewährleistet ein Anknüpfen an die Tarifbindung des Arbeitgebers einer vom Wechsel der Arbeitnehmer und vom Zufall unabhängige betriebseinheitliche Anwendung desjenigen Tarifvertrages, der den Erfordernissen des Betriebes und der dort beschäftigten Arbeitnehmer am besten gerecht wird" (BAG, 20.03.1991 - 4 AZR 455/90 - mit Hinweis auf BAG, 14.06.1989 - 4 AZR 200/89 , BAG, 05.09.1990 - 4 AZR 59/90 und BAG, 20.03.1991 - 4 AZR 455/90).

5.7 Tarifeinheit/Tarifpluralität

Nach der bis 2010 maßgeblichen BAG-Rechtsprechung (4. Senat) soll bei einer Tarifpluralität "nach dem Grundsatz der Tarifeinheit in einem Betrieb nur ein Tarifvertrag Anwendung finden." Ist ein Arbeitgeber - zum Beispiel wegen Allgemeinverbindlichkeit und Organisationszugehörigkeit - an mehrere Tarifverträge gebunden, ist der Konflikt Tarifpluralität in der Regel so aufzulösen, "dass nach dem Grundsatz der Spezialität der dem Betrieb räumlich, betrieblich, fachlich und persönlich am nächsten stehende und deshalb den Eigenarten und Erfordernissen des Betriebes und der darin tätigen Arbeitnehmer am besten Rechnung tragende Tarifvertrag den anderen Tarifvertrag verdrängt" (s. dazu BAG, 20.03.1991 - 4 AZR 455/90 ; BAG,

14.06.1989 - 4 AZR 200/89 und BAG, 05.09.1990 - 4 AZR 59/90). "Der Grundsatz der Tarifeinheit" besagt, "dass in jedem Betrieb grundsätzlich für alle in diesem Betrieb begründeten Arbeitsverhältnisse nur ein Tarifvertrag anzuwenden ist" (so schon zum ersten Mal BAG, 29.03.1957 - 1 AZR 208/55 - und nachfolgend BAG, 19.12.1958 - 1 AZR 55/58 ; BAG, 29.11.1978 - 4 AZR 304/77). Begründet hat der 4. Senat diesen Grundsatz mit übergeordneten Prinzipien der Rechtssicherheit und Rechtsklarheit (BAG, 27.01.2010 - 4 AZR 549/08 (A) - als Anfragebeschluss an den 10. BAG-Senat wegen der vom 4. Senat beabsichtigten Änderung seiner Rechtsprechung).

5.8 Tarifeinheit und Art. 9 Abs. 3 GG - 1

"1. Das Freiheitsrecht aus Art. 9 Abs. 3 GG schützt alle koalitionspezifischen Verhaltensweisen, insbesondere den Abschluss von Tarifverträgen, deren Bestand und Anwendung sowie Arbeitskämpfmaßnahmen . Das Grundrecht vermittelt jedoch **kein Recht auf** unbeschränkte tarifpolitische **Verwertbarkeit von Schlüsselpositionen und Blockademacht** zum eigenen Nutzen. 2. Art. 9 Abs. 3 GG schützt die Koalitionen in ihrem Bestand, ohne dass damit eine Bestandsgarantie für einzelne Koalitionen verbunden wäre. **Staatliche Maßnahmen**, die darauf zielen, bestimmte Gewerkschaften aus dem Tarifgeschehen herauszudrängen oder bestimmten Gewerkschaftstypen die Existenzgrundlage zu entziehen, sind mit Art. 9 Abs. 3 GG ebenso unvereinbar wie die Vorgabe eines bestimmten Profils" (BVerfG, 11.07.2017 - 1 BvR 1571/15 , 1 BvR 1588/15 , 1 BvR 2883/15 , 1 BvR 1043/16 und 1 BvR 1477/16 - Leitsätze 1 und 2)."

5.9 Tarifeinheit und Art. 9 Abs. 3 GG - 2

"Gesetzliche Regelungen, die in den Schutzbereich des Art. 9 Abs. 3 GG fallen, und die **Funktionsfähigkeit des Systems** der Tarifautonomie herstellen und sichern sollen, verfolgen einen legitimen Zweck. Dazu kann der Gesetzgeber nicht nur zwischen den sich gegenüberstehenden Tarifvertragsparteien **Parität** herstellen, sondern auch Regelungen zum Verhältnis der Tarifvertragsparteien auf derselben Seite treffen, um **strukturelle Voraussetzungen** dafür zu schaffen, dass Tarifverhandlungen auch insofern einen fairen Ausgleich ermöglichen und in Tarifverträgen mit der ihnen innewohnenden Richtigkeitsvermutung angemessene Wirtschafts- und Arbeitsbedingungen hervorbringen können" (BVerfG, 11.07.2017 - 1 BvR 1571/15 , 1 BvR 1588/15 , 1 BvR 2883/15 , 1 BvR 1043/16 und 1 BvR 1477/16 - Leitsatz 3).

5.10 Tarifliche Vergütungsordnung

Tarifliche Vergütungsordnungen sind keine unabhängig von der Tarifbindung der Mitarbeiter geltenden Betriebsnormen i.S.d. § 3 Abs. 2 TVG . Tarifliche Vergütungsordnungen sind **Inhaltsnormen**, "die nur unmittelbar und zwingend im Verhältnis zwischen dem Arbeitgeber und den tarifgebundenen Arbeitnehmern anzuwenden sind" (s. dazu BAG, 18.10.2011 - 1 ABR 25/10). In diesem Fall liegt keine Tarifkonkurrenz vor, bei der einer der beiden miteinander konkurrierenden Tarifverträge verdrängt würde. "Die Existenz von zwei tariflichen Vergütungsordnungen führt zu einer **Tarifpluralität**, bei der die jeweiligen Tarifnormen unabhängig voneinander auf die jeweils tarifgebundenen Arbeitnehmer Anwendung finden." Zwei unabhängig voneinander geltende Vergütungssysteme erweitern jedoch **die betriebsverfassungsrechtlichen Arbeitgeberpflichten**. Da der individualrechtliche Geltungsgrund eines Tarifvertrags für die Ein-/Umgruppierung i.S.d. § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG keine Bedeutung hat, ist der Arbeitgeber grundsätzlich gehalten, seine Mitarbeiter "unter Beteiligung des Betriebsrats den Entgeltgruppen beider Vergütungsordnungen zuzuordnen." Für die gegenüber dem Betriebsrat nach § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG bestehende Pflicht des Arbeitgebers ist es unerheblich, ob die Arbeitnehmer einen Anspruch auf Anwendung der Tarifverträge haben (BAG, 14.04.2015 - 1 ABR 65/13 - mit Hinweis auf BAG, 04. 05.2011 - 7 ABR 10/10).

5.11 Tarifpluralität

Eine "Tarifpluralität" wird angenommen, wenn der Arbeitgeberbetrieb vom **Geltungsbereich mehrerer** - von verschiedenen Gewerkschaften geschlossenen - "**Tarifverträge** für Arbeitsverhältnisse derselben Art erfasst wird, an die der Arbeitgeber gebunden ist, während für den jeweiligen Arbeitnehmer je nach Tarifgebundenheit nur einer der beiden Tarifverträge Anwendung findet" (s. dazu BAG, 24.01.1990 - 4 AZR 561/89 ; BAG, 05.09.1990 - 4 AZR 59/90 ; BAG, 20.03.1991 - 4 AZR 455/90 und BAG, 14.06.1989 - 4 AZR 200/89). "In einem solchen Fall ist nach der genannten Rechtsprechung die **Tarifgebundenheit des**

Arbeitgebers und die 'potentielle Möglichkeit' ausreichend, dass ein der vertragsschließenden Gewerkschaft angehörender Arbeitnehmer im Betrieb beschäftigt ist" (BAG, 27.01.2010 - 4 AZR 549/08 (A) - mit Hinweis auf BAG, 14.06.1989 - 4 AZR 200/89 ; BAG, 24.01.1990 - 4 AZR 561/89 ; BAG, 24.09.1975 - 4 AZR 471/74 und BAG, 29.11.1978 - 4 AZR 304/77 - als Anfragebeschluss an den 10. BAG-Senat wegen der vom 4. Senat beabsichtigten Änderung seiner Rechtsprechung).

5.12 Tarifpluralität

"Der Zehnte Senat schließt sich der Auffassung des Vierten Senats an, dass die **Rechtsnormen eines Tarifvertrags**, die den Inhalt, den Abschluss und die Beendigung von Arbeitsverhältnissen ordnen, nach § 3 Abs. 1 , § 4 Abs. 1 TVG in den jeweiligen Arbeitsverhältnissen eines Betriebes unmittelbar gelten und diese durch das Tarifvertragsgesetz vorgesehene Geltung nicht dadurch verdrängt wird, dass für den Betrieb kraft Tarifbindung des Arbeitgebers nach § 3 Abs. 1 TVG **mehr als ein Tarifvertrag** gilt, für Arbeitsverhältnisse derselben Art im Falle einer Tarifbindung eines oder mehrerer Arbeitnehmer allerdings jeweils nur ein Tarifvertrag ('Tarifpluralität')" (BAG, 23.06.2010 - 10 AS 3/10 - Leitsatz).

5.13 Tarifpluralität

"Die **Rechtsnormen eines Tarifvertrages**, die den Inhalt, den Abschluss und die Beendigung von Arbeitsverhältnissen ordnen, gelten nach § 3 Abs. 1 , § 4 Abs. 1 TVG in den jeweiligen Arbeitsverhältnissen eines Betriebes unmittelbar . Diese durch das Tarifvertragsgesetz vorgesehene Geltung wird nicht dadurch verdrängt, dass für den Betrieb kraft Tarifgebundenheit des Arbeitgebers nach § 3 Abs. 1 TVG mehr als ein Tarifvertrag gilt, für die jeweiligen Arbeitsverhältnisse derselben Art im Falle der Tarifbindung eines oder mehrerer Arbeitnehmer allerdings jeweils nur ein Tarifvertrag - sogenannte Tarifpluralität" (BAG, 07.07.2010 - 4 AZR 549/08 - Leitsatz - unter Aufgabe der bisherigen Rechtsprechung: s. dazu BAG, 20.03.1991 - 4 AZR 455/90).

5.14 Vermeidung von Tarifkonkurrenz

Eine **Allgemeinverbindlicherklärung** kann grundsätzlich eingeschränkt werden, wenn diese **Einschränkungen** den Eintritt einer Tarifkonkurrenz verhindern soll (s. dazu BAG, 23.02.2005 - 10 AZR 382/04 und BAG, 26.10.1983 - 4 AZR 219/81). Darüber hinaus muss die jeweilige Klausel dem Bestimmtheitsgebot entsprechen (so: BAG, 16.06.2010 - 4 AZR 934/08). Unter Umständen spricht sogar eine **sachliche Notwendigkeit** für die Einschränkung einer Allgemeinverbindlicherklärung , "wenn bestimmte Arbeiten vom betrieblichen und fachlichen Geltungsbereich der Tarifverträge unterschiedlicher Berufsgruppen erfasst werden und die Tarifverträge nicht bereits durch Beschränkungen in ihrem Geltungsbereich eine solche Konkurrenz ausschließen." Bevor eine Tarifkonkurrenz entsteht, haben es die Tarifpartner allerdings in der Hand, den Geltungsbereich des für allgemeinverbindlich zu erklärenden Tarifvertrags abzugrenzen und einzuengen. "Das verhindert, dass sich die Allgemeinverbindlicherklärung dann auch auf Arbeitsverhältnisse außerhalb seines Geltungsbereichs erstreckt" (BAG, 21.09.2016 - 10 ABR 33/15 - mit Hinweis auf BAG, 21.01.2015 - 4 AZR 797/13).