



Skripten von Alpmann Schmidt – das komplette Examenswissen, systematisch und klausurtypisch aufbereitet

## Kollektives Arbeitsrecht

7. Auflage 2023

- **Koalitionsrecht:** Koalitionsbegriff, Koalitionsfreiheit
- **Tarifvertragsrecht:** Funktionen, Arten, Inhalt und Auslegung von Tarifverträgen, Wirksamkeitsvoraussetzungen und Geltungsbereich des Tarifvertrages, Grenzen der Regelungsbefugnis der Tarifvertragsparteien sowie Wirksamkeit einzelner Tarifvertragsklauseln
- **Arbeitskampfrecht:** Rechtsgrundlagen des Arbeitskampfes, Begriff sowie Wirksamkeitsvoraussetzungen des Streiks und der Aussperrung, Rechtsfolgen rechtmäßiger und rechtswidriger Arbeitskämpfe sowie Fernwirkungen des Streiks und der Aussperrung
- **Betriebsverfassungsrecht:** Grundbegriffe und Geltungsbereich des BetrVG, Wahl, Amtszeit und Geschäftsführung des Betriebsrates einschließlich der Kosten der Betriebsratstätigkeit, persönliche Rechtsstellung der Betriebsratsmitglieder und einzelne Beteiligungsrechte in personellen, sozialen und wirtschaftlichen Angelegenheiten sowie Rechtsfolgen der Verletzung der Beteiligungsrechte
- Überblick über **sonstige Träger der Betriebsverfassung** einschließlich des Sprecherausschusses und des Euro-Betriebsrates
- Überblick über das Recht der **Personalvertretung**
- Überblick über das Recht der **Unternehmensmitbestimmung**

ISBN: 978-3-86752-848-1



€ 22,90

Sie erhalten die Karteikarten Arbeitsrecht zu einem vergünstigten Preis, wenn Sie sie zusammen mit diesem Skript erwerben.

Erhältlich bei jedem teilnehmenden Buchhändler.



Alpmann Schmidt

Kollektives Arbeitsrecht

2023



Skripten

Marschollek

# Kollektives Arbeitsrecht

7. Auflage 2023

Alpmann Schmidt



# Für Ihren Erfolg im Examen!

## Arbeitsrecht

Karteikarten im Paket  
mit dem Skript günstiger!

Von Günter Marschollek,  
Vorsitzender Richter am Landesarbeitsgericht

2022 ■ 33,30 €  
ISBN 978-3-86752-523-7



Bundle Skripten und Karteikarten:  
Wissen erwerben und wiederholen.

Alle Paketpreise und Bestellinformationen finden Sie unter  
[www.alpmann-schmidt.de](http://www.alpmann-schmidt.de)



# E1 Examenkurse für das 1. Examen



Examenvorbereitung  
ist Vertrauenssache  
– uns vertraut man seit 1956

*überzeugen Sie sich selbst*

Wir heißen Sie  
als *Probegänger* willkommen!



Weitere Informationen unter  
[www.alpmann-schmidt.de](http://www.alpmann-schmidt.de)  
oder in unseren Zweigstellen vor Ort!



[www.alpmann-schmidt.de](http://www.alpmann-schmidt.de)

# **KOLLEKTIVES ARBEITSRECHT**

**2023**

Günter Marschollek  
Vorsitzender Richter am Landesarbeitsgericht

**ALPMANN UND SCHMIDT Juristische Lehrgänge Verlagsges. mbH & Co. KG**  
48143 Münster, Alter Fischmarkt 8, 48001 Postfach 1169, Telefon (0251) 98109-0  
AS-Online: [www.alpmann-schmidt.de](http://www.alpmann-schmidt.de)

*Zitiervorschlag: Marschollek, Kollektives Arbeitsrecht, Rn.*

**Marschollek, Günter**

Kollektives Arbeitsrecht

7., überarbeitete Auflage 2023

ISBN: 978-3-86752-848-1

Verlag Alpmann und Schmidt Juristische Lehrgänge  
Verlagsgesellschaft mbH & Co. KG, Münster

Die Vervielfältigung, insbesondere das Fotokopieren,  
ist nicht gestattet (§§ 53, 54 UrhG) und strafbar (§ 106 UrhG).  
Im Fall der Zuwiderhandlung wird Strafantrag gestellt.

Unterstützen Sie uns bei der Weiterentwicklung unserer Produkte.  
Wir freuen uns über Anregungen, Wünsche, Lob oder Kritik an:  
**[feedback@alpmann-schmidt.de](mailto:feedback@alpmann-schmidt.de)**

**Folgen Sie uns auf unseren Social-Media-Kanälen!**

Tipps, Neuigkeiten und viele weitere Informationen rund um  
Ihre Prüfungs- und Examensvorbereitung erwarten Sie!

Follow us on  
Instagram



Follow us on  
YouTube



Follow us on  
TikTok



Follow us on  
Spotify



**INHALTSVERZEICHNIS**

**1. Teil: Das Koalitions-, Tarifvertrags- und Arbeitskampfrecht.....1**

**Einführung: Von der Selbsthilfe der Arbeitnehmer zur sozialen Selbstverwaltung - Der Begriff des kollektiven Arbeitsrechts** ..... 1

**1. Abschnitt: Das Koalitionsrecht** .....2

A. Begriff der Koalitionen .....2

    I. Bedeutung des Koalitionsbegriffs .....2

    II. Der Koalitionsbegriff .....3

        Fall 1: Voraussetzungen einer Arbeitnehmerkoalition .....3

B. Die Koalitionsfreiheit .....8

    I. Überblick .....8

    II. Die individuelle positive und negative Koalitionsfreiheit .....9

        Fall 2: Gewerkschaftseintritt bzw. Gewerkschaftsaustritt als Kündigungsgrund .....9

    III. Die kollektive Koalitionsfreiheit ..... 11

        Fall 3: Gewerkschaftliche Werbung im Betrieb ..... 13

**2. Abschnitt: Das Tarifvertragsrecht** ..... 17

A. Einführung und Begriff sowie Funktionen des Tarifvertrags ..... 17

B. Die Arten von Tarifverträgen ..... 18

C. Allgemeines zum Inhalt und zur Auslegung eines Tarifvertrags ..... 19

D. Der Geltungsbereich des normativen Teils des Tarifvertrags ..... 26

    I. Der zeitliche Anwendungsbereich eines Tarifvertrags ..... 26

    II. Der räumliche Geltungsbereich eines Tarifvertrags ..... 30

    III. Der betriebliche Geltungsbereich eines Tarifvertrags ..... 30

    IV. Der persönliche Geltungsbereich eines Tarifvertrags ..... 33

E. Die Wirksamkeitsvoraussetzungen eines Tarifvertrags ..... 37

    Fall 4: Ausschluss von Werksstudenten ..... 37

F. Die Grenzen der Regelungsbefugnis der Tarifvertragsparteien ..... 42

    I. Allgemeine Grundsätze ..... 42

    II. Wirksamkeit einzelner Tarifvertragsklauseln ..... 46

        1. Effektivgarantieklausel, begrenzte und negative Effektivklauseln ..... 46

            a) Effektivgarantieklausel ..... 46

                Fall 5: Aufstockung des erhöhten Tariflohnes um übertarifliche Zulage ..... 46

            b) Beschränkte (= begrenzte) Effektivklausel ..... 47

                Fall 6: Ausschluss der Aufsaugung der übertariflichen Zulage ..... 47

        2. Verdienstsicherungsklauseln ..... 49

        3. Differenzierung nach Gewerkschaftsmitgliedschaft ..... 50

            Fall 7: Höheres Urlaubsgeld für Gewerkschaftsmitglieder ..... 50

4. Tarifverträge zur Beschäftigungssicherung .....	52
Fall 8: Tarifliches Bündnis für Arbeit .....	52
<b>3. Abschnitt: Das Arbeitskampfrecht .....</b>	<b>56</b>
A. Einführung – Rechtsgrundlagen des Arbeitskampfrechts .....	56
I. Einführung .....	56
II. Rechtsgrundlagen des Arbeitskampfes .....	57
B. Der Begriff des Streiks; Abgrenzung zum Zurückbehaltungsrecht .....	60
Fall 9: Keine Arbeit an gefährlichen Maschinen .....	60
C. Die Rechtmäßigkeitsvoraussetzungen eines Streiks, Rechtsfolgen des rechtmäßigen Streiks .....	62
I. Unmittelbar bestreikter Betrieb .....	62
Fall 10: Streik im Elektrizitätswerk .....	62
II. Folgen des Streiks für am Streik nicht beteiligte Arbeitnehmer .....	70
Fall 11: Streikunwillige Arbeitnehmer im bestreikten Betrieb .....	70
III. Fernwirkungen des Streiks .....	74
Fall 12: Streiks im Zuliefer- und Abnehmerbetrieb .....	74
D. Ansprüche des Arbeitgebers gegen die Gewerkschaft beim rechtswidrigen Streik .....	76
Fall 13: Streik um vorzeitigen Inflationsausgleich .....	76
E. Individualrechtliche Folgen der Teilnahme am rechtswidrigen Streik .....	78
Fall 14: Ein ganz wilder Streik .....	78
F. Aussperrung .....	81
I. Rechtmäßigkeitsvoraussetzungen und Rechtsfolgen einer Aussperrung – Streikbruchprämien .....	81
Fall 15: Teilstreik im Textilbereich .....	81
II. Fernwirkungen einer Aussperrung .....	88
 <b>2. Teil: Das Betriebsverfassungs- und Personalvertretungsrecht .....</b>	<b>90</b>
<b>1. Abschnitt: Das Betriebsverfassungsrecht .....</b>	<b>90</b>
A. Einleitung .....	90
B. Der Geltungsbereich des Betriebsverfassungsrechts .....	91
I. Überblick zur Bestimmung des Geltungsbereichs des BetrVG .....	91
II. Bestimmung des Betriebsbegriffs im Sinne des BetrVG .....	94
1. Allgemeines – Abgrenzung Unternehmen / Betrieb .....	94
2. Einheitlicher Betrieb mehrerer rechtlich selbstständiger Unternehmen ..	95
Fall 16: Probleme mit Betriebsratswahlen nach Umstrukturierung .....	95
3. Sonstige Probleme des Übergangsmandats des Betriebsrats nach § 21 a und das Restmandat nach § 21 b .....	102
4. Betriebsteile und Kleinbetriebe i.S.d. § 4 .....	104
Fall 17: Betriebsteil mit eigenem Betriebsrat? .....	104

C. Der persönliche Anwendungsbereich des BetrVG .....	107
Fall 18: Der Gesamtprokurist mit Stabsfunktionen .....	110
D. Träger der Betriebsverfassung .....	114
I. Überblick .....	114
II. Der Betriebsrat .....	115
1. Allgemeine Grundsätze für die Tätigkeit des Betriebsrats .....	115
2. Die Wahl des Betriebsrats .....	117
a) Allgemeine Grundsätze für die Betriebsratswahlen .....	118
b) Das Regelwahlverfahren nach § 14 i.V.m. §§ 1–27 WO .....	119
c) Das vereinfachte Wahlverfahren in Kleinbetrieben nach § 14 .....	120
Fall 19: Ermittlung der gewählten Betriebsratsmitglieder bei	
Listenwahl .....	122
d) Fehler bei der Wahl des Betriebsrats .....	124
Fall 20: Fehlerbehaftete Betriebsratswahl .....	125
3. Die Amtszeit des Betriebsrats .....	132
4. Die Geschäftsführung des Betriebsrats .....	134
5. Die Kosten der Betriebsratstätigkeit .....	137
Fall 21: Kosten der Betriebsratstätigkeit .....	138
6. Die persönliche Rechtsstellung der Betriebsratsmitglieder, § 37 .....	142
Fall 22: Schulung zum „Mobbing am Arbeitsplatz“ .....	144
7. Handlungsmöglichkeiten für den Betriebsrat –	
Regelungsabrede und Betriebsvereinbarung .....	147
a) Form der Ausübung der Beteiligungsrechte .....	147
b) Wirksamkeitsvoraussetzungen, Rechtsnatur und Geltungs-	
bereich einer Betriebsvereinbarung .....	147
aa) Einigung zwischen dem Arbeitgeber und dem Betriebsrat	
oder verbindlicher Spruch der Einigungsstelle. ....	147
bb) Schriftform der Einigung gemäß § 77 Abs. 2 .....	147
III. Der Gesamtbetriebsrat .....	151
IV. Der Konzernbetriebsrat .....	154
V. Die Jugend- und Auszubildendenvertretung .....	155
VI. Der Europäische Betriebsrat .....	156
VII. Überblick über den Sprecherausschuss .....	157
E. Die Beteiligungsrechte des Betriebsrats .....	159
I. Überblick über die Beteiligungsrechte des Betriebsrats .....	159
1. Sachbereiche, die der Beteiligung des Betriebsrats unterliegen .....	159
2. Einteilung der einzelnen Beteiligungsrechte des Betriebsrats .....	160
II. Mitbestimmung in sozialen Angelegenheiten .....	161
1. Erzwingbare Mitbestimmung in sozialen Angelegenheiten	
nach § 87 .....	161
a) Einleitung .....	161

b) Einzelne nach § 87 Abs. 1 mitbestimmungspflichtige Angelegenheiten .....	165
aa) Ordnung und Verhalten der Arbeitnehmer im Betrieb, § 87 Abs. 1 Nr. 1 .....	165
Fall 23: Einheitliche Arbeitskleidung .....	165
bb) Mitbestimmung über die Lage der Arbeitszeit, § 87 Abs. 1 Nr. 2 .....	168
Fall 24: Schichtumsetzung .....	168
cc) Mitbestimmung über die vorübergehende Verkürzung bzw. Verlängerung der Arbeitszeit, § 87 Abs. 1 Nr. 3 .....	171
Fall 25: Freiwillige Überstunden wegen Eilbestellung .....	171
dd) Mitbestimmung über Zeit, Ort und Art der Auszahlung der Arbeitsentgelte, § 87 Abs. 1 Nr. 4 .....	176
ee) Mitbestimmung über allgemeine Urlaubsgrundsätze und Festsetzung der Lage des Urlaubs einzelner Arbeitnehmer, § 87 Abs. 1 Nr. 5 .....	176
ff) Mitbestimmung bei Einführung und Anwendung von technischen Kontrolleinrichtungen, § 87 Abs. 1 Nr. 6 .....	177
gg) Mitbestimmungsrecht über Fragen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes, § 87 Abs. 1 Nr. 7 .....	181
hh) Mitbestimmung bei Sozialeinrichtungen, § 87 Abs. 1 Nr. 8 .....	183
ii) Mitbestimmung bei Zuweisung und Kündigung von Wohnraum, § 87 Abs. 1 Nr. 9 .....	185
jj) Mitbestimmung bei betrieblicher Lohngestaltung, § 87 Abs. 1 Nr. 10 .....	186
Fall 26: Tariflohnerhöhung und übertarifliche Zulage .....	187
kk) Mitbestimmung bei leistungsbezogenen Entgelten, § 87 Abs. 1 Nr. 11 .....	192
ll) Betriebliches Vorschlagswesen, § 87 Abs. 1 Nr. 12 .....	193
mm) Mitbestimmung bei Durchführung der Gruppenarbeit, § 87 Abs. 1 Nr. 13 .....	193
nn) Mitbestimmung bei der Ausgestaltung von mobiler Arbeit, die mittels Informations- und Kommunikationstechnik erbracht wird, § 87 Abs. 1 Nr. 14 .....	194
2. Freiwillige Mitbestimmung in sozialen Angelegenheiten .....	194
3. Beteiligungsrechte des Betriebsrats beim Arbeits- und betrieblichen Umweltschutz, § 89 .....	195
III. Beteiligung des Betriebsrats bei Gestaltung von Arbeitsplatz, Arbeitsablauf und Arbeitsumgebung .....	196
IV. Beteiligungsrechte des Betriebsrats nach §§ 92 ff. in personellen Angelegenheiten .....	197
1. Allgemeine personelle Angelegenheiten, §§ 92 ff. ....	197
2. Mitbestimmung des Betriebsrats bei der Berufsbildung, §§ 96–98 .....	201

3. Mitbestimmung des Betriebsrats bei personellen Einzelmaßnahmen .....	202
a) Einleitung .....	202
b) Mitbestimmung des Betriebsrats bei Einstellung .....	204
Fall 27: Einstellungsprobleme .....	204
c) Mitbestimmung bei Versetzung .....	208
Fall 28: Aufgabenverkleinerung .....	208
d) Mitbestimmung bei Ein- und Umgruppierung .....	211
4. Die Beteiligungsrechte des Betriebsrats bei einer Kündigung .....	211
a) Anhörung des Betriebsrats nach § 102 .....	211
b) Besonderer Kündigungsschutz betriebsverfassungsrechtlicher Funktionsträger nach § 103 .....	215
V. Die Beteiligungsrechte des Betriebsrats bzw. Rechte des Wirtschaftsausschusses bei wirtschaftlichen Angelegenheiten .....	219
1. Bildung und Rechte des Wirtschaftsausschusses .....	219
2. Beteiligung des Betriebsrats bei Betriebsänderungen nach §§ 111 ff. ....	221
a) Überblick .....	221
b) Vorliegen einer Betriebsänderung i.S.d. § 111 und Beteiligungsrechte des Betriebsrats .....	222
Fall 29: Bloßer Personalabbau als Betriebsänderung .....	222
c) Folgen der Verstöße gegen die Beteiligungsrechte des Betriebsrats nach §§ 111 ff. ....	228
Fall 30: Standortverlegung ohne Beteiligung des Betriebsrats .....	228
<b>2. Abschnitt: Überblick über das Personalvertretungsrecht .....</b>	<b>234</b>
A. Einleitung .....	234
B. Anwendungsbereich des Bundespersonalvertretungsgesetzes .....	236
C. Organisation der Verwaltung, Zuordnung der Personalvertretungen und Abgrenzung der Zuständigkeitsbereiche .....	236
D. Wahl, Zusammensetzung und Rechtsstellung der Mitglieder der Personalvertretungen, Kosten der Personalratstätigkeit und allgemeine Grundsätze der Zusammenarbeit .....	240
E. Überblick über die Formen der Beteiligung und einzelne Beteiligungsrechte des Personalrats .....	242
I. Einteilung der Beteiligungsrechte des Personalrats .....	242
II. Handlungsformen bei gemeinsamen Entscheidungen der Dienststelle und des Personalrats .....	245
III. Überblick über einzelne Beteiligungsrechte des Personalrats .....	246
1. Beteiligungsrechte des Personalrats in personellen Angelegenheiten ...	247
2. Mitbestimmung in sozialen Angelegenheiten nach § 79 .....	248
3. Mitbestimmung bei organisatorischen Maßnahmen nach § 80 .....	249

<b>3. Teil: Überblick über die Mitbestimmung in den Unternehmensorganen</b> .....	251
A. Einführung und Abgrenzung zur Betriebsverfassung .....	251
B. Überblick über die Mitbestimmung im Unternehmen .....	251
I. Rechtsgrundlagen und Unternehmensmitbestimmung .....	251
II. Art der unternehmensmitbestimmung .....	252
1. Mitbestimmung nach dem Montan-MitbestimmungsG von 1951 .....	252
2. Die Mitbestimmung in Großunternehmen nach dem MitbestG 1976 .....	253
3. Mitbestimmung nach dem Drittelbeteiligungsgesetz (DrittelbG) .....	254
<b>Stichwortverzeichnis</b> .....	256

## LITERATURVERZEICHNIS



Verweise in den Fußnoten auf „RÜ“ und „RÜ2“ beziehen sich auf die Ausbildungszeitschriften von Almann Schmidt. Dort werden Urteile so dargestellt, wie sie in den Examensklausuren geprüft werden: in der Rechtsprechungsübersicht als Gutachten und in der Rechtsprechungsübersicht 2 als Urteil/Behördenbescheid/Anwaltsschriftsatz etc.

RÜ-Leser wussten mehr: Immer wieder orientieren sich Examensklausuren an Gerichtsentscheidungen, die zuvor in der RÜ klausurmäßig aufbereitet wurden. Die aktuellsten RÜ-Treffer aus ganz Deutschland finden Sie auf unserer Homepage.

Abonnenten haben Zugriff auf unser digitales RÜ-Archiv.

## Lehrbücher, Handbücher, Grundrisse

Brox/Rüthers/Hensler	Arbeitsrecht, 20. Auflage 2020 (zit.: B/R/H)
	Arbeitskampfrecht, 2. Auflage 1982 (zit.: Brox/Rüthers, AK)
Däubler	Arbeitskampfrecht, 4. Auflage 2018 (zit.: Bearbeiter in Däubler, AK)
	Tarifvertragsrecht, 3. Auflage 1993 (zit.: Däubler, Tarifvertragsrecht)
Dütz/Thüsing	Arbeitsrecht, 27. Auflage 2022
Hanau/Adomeit	Arbeitsrecht, 14. Auflage 2007
Kissel	Arbeitskampfrecht, 1. Auflage 2002
Löwisch	Arbeitskampf- und Schlichtungsrecht, 1. Auflage 1997 (zit.: Bearbeiter in Löwisch)
Münchener Handbuch	zum Arbeitsrecht, Individualarbeitsrecht I und II 5. Auflage 2021
	Kollektives Arbeitsrecht I und II, Arbeitsgerichtsverfahren, 5. Auflage 2022 (zit.: MünchArbR/Bearbeiter)

Waltermann	Grundriss des Arbeitsrechts, 20. Auflage 2021
Schaub	Arbeitsrechtshandbuch, 19. Auflage 2021 (zit.: Schaub/Bearbeiter)
Thüsing/Braun	Tarifrecht, Handbuch, 2. Auflage 2016 (zit.: Thüsing/Bearbeiter)
Zöllner/Loritz/Hergenröder	Arbeitsrecht, 7. Auflage 2015 (zit.: Z/L/H)
<b>KOMMENTARE</b>	
Altvater/Baden/Baunack/ Berg/Dierßen/Herget/Kröll/ Lenders/Nöll	Kommentar zum BPerVG, 11. Auflage 2022 (zit.: A/B/B/B/D)
Däubler	Betriebsverfassungsgesetz mit Wahlordnung, Kommentar für die Praxis, 18. Auflage 2022 (zit.: D/K/K/Bearbeiter) Kommentar zum Tarifvertragsgesetz, 5. Auflage, 2022 (zit.: Däubler/Bearbeiter)
Däubler/Hjort/Schubert/ Wolmerath	Arbeitsrecht, 5. Auflage 2022 (zit.: D/H/S/W/Bearbeiter)
Erfurter Kommentar	Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 23. Auflage 2023 (zit.: ErfK/Bearbeiter)
Fitting/Schmidt/Trebinger/ Linsenmaier/Schelz	Betriebsverfassungsgesetz, Handkommentar, 31. Auflage 2022 (zit.: F/S/T/L/S)
Franzen/Gallner/Oetker	Kommentar zum europäischen Arbeitsrecht 4. Auflage 2022 (zit.: Bearbeiter in F/G/O)
Gemeinschaftskommentar	zum Betriebsverfassungsgesetz, 12. Auflage 2022 Band I: §§ 1–73 b mit Wahlordnungen,

	Band II: §§ 74–132 mit Kommentierung des BetrVG 1952 (zit.: GK/Bearbeiter)
Gemeinschaftskommentar	zum Kündigungsschutzgesetz und sonstigen kündigungsschutzrechtlichen Vorschriften, 13. Auflage 2022 (zit.: KR/Bearbeiter)
Germelmann/Matthes/ Prütting	Kommentar zum Arbeitsgerichtsgesetz, 10. Auflage 2022 (zit.: Bearbeiter in G/M/P)
Henssler/Willemsen/Kalb	Arbeitsrecht Kommentar, 10. Auflage 2022 (zit.: /H/W/K/Bearbeiter)
Hess/Worzalla/Glock/ Nicolai/Rose/Huke	Kommentar zum Betriebsverfassungsgesetz, 10. Auflage 2018 (zit.: Bearbeiter in H/W/G/N/R/H)
Kempen/Zachert	Kommentar zum Tarifvertragsgesetz, 5. Auflage 2014 (zit.: Kempen/Bearbeiter)
Lorenzen †/Gerhold/Schlatmann/ Rehak/Hebeler/Ramm/Sachadae	Bundespersönalvertretungsgesetz – mit Aktualisierungsservice, Stand: April 2023 (zit.: Bearbeiter in L/G/S)
Löwisch/Rieble	Kommentar zum Tarifvertragsgesetz, 4. Auflage 2017
Maunz/Dürig	Grundgesetz-Kommentar, Stand: September 2022
Münchener Kommentar	zum Bürgerlichen Gesetzbuch, Bd 5, Schuldrecht Besonderer Teil, §§ 535–630 h, 9. Auflage 2023 (zit.: MünchKomm/Bearbeiter)
Grüneberg	Bürgerliches Gesetzbuch, 82. Auflage 2023 (zit.: Grüneberg/Bearbeiter)
Richardi	Kommentar zum Betriebsverfassungsgesetz, 17. Auflage 2022 (zit.: Richardi/Bearbeiter)
Richardi/Dörner/Weber	Kommentar zum Personalvertretungsrecht, 5. Auflage 2020 (zit.: Bearbeiter in R/D/W)

- Staudinger  
Bürgerliches Gesetzbuch, Zweites Buch,  
Recht der Schuldverhältnisse, §§ 611–615  
(Dienstvertragsrecht 1),  
Berlin, Stand 2020  
(zit.: Staudinger/Bearbeiter)
- Stegel/Weinspach/Schiefer  
Betriebsverfassungsgesetz,  
Handkommentar für die betriebliche Praxis,  
9. Auflage 2002  
(zit.: S/W/S)
- Wiedemann/Oetker/Wank  
Kommentar zum Tarifvertragsgesetz,  
8. Auflage 2019  
(zit.: Wiedemann/Bearbeiter)

## 1. Teil: Das Koalitions-, Tarifvertrags- und Arbeitskampfrecht

### Einführung: Von der Selbsthilfe der Arbeitnehmer zur sozialen Selbstverwaltung – Der Begriff des kollektiven Arbeitsrechts

I. Das heutige Arbeitsrecht als ein vorwiegend dem Schutz der Arbeitnehmer dienendes Rechtsgebiet hat seine wesentliche Grundlage in der Entwicklung des kollektiven Arbeitsrechts, die bereits in der Zeit des Frühkapitalismus begann. Wegen der Untätigkeit des sich damals ausschließlich liberalistisch verstehenden Staates mussten die Arbeitnehmer zur Selbsthilfe greifen, um die Verbesserung der schlechten Arbeitsbedingungen zu erreichen. Diese Selbsthilfe vollzog sich organisatorisch durch Zusammenschluss der Arbeitnehmer zu Vereinigungen, die trotz der noch Mitte des 19. Jahrhunderts herrschenden Koalitionsverbote immer stärker wurden und die sich zu den heutigen Gewerkschaften und Betriebsräten entwickelten. Mit der Bildung der Arbeitnehmervereinigungen und der Betriebsräte wurden die Grundlagen für das Tarifvertragssystem und die Betriebsverfassung geschaffen, um die Machtüberlegenheit der Arbeitgeber durch Bildung einer kollektiven Gegenmacht zu begrenzen. Ihr Ziel war die Herstellung eines Verhandlungsgleichgewichts zur Regelung der Arbeitsbedingungen.<sup>1</sup>

1

Als Gegengewicht zu den Gewerkschaften und als Verhandlungspartner für diese haben die Arbeitgeber seit Ende des 19. Jahrhunderts eigene Verbände gebildet. Als Oberbegriff, der sowohl die Gewerkschaften als auch die Arbeitgeberverbände umfasst, wird der Begriff der Koalition verwendet. Aufgrund ihrer historisch gewachsenen Rolle und Bedeutung hat der Gesetzgeber den Koalitionen die Festlegung der Arbeitsbedingungen weitgehend überlassen. Zur Verwirklichung dieser sog. sozialen Selbstbestimmung (= Selbstverwaltung) der Koalitionen dient insbesondere die Tarifautonomie.<sup>2</sup>

II. Das kollektive Arbeitsrecht ist der Teil des Arbeitsrechts, der die Rechtsbeziehungen der arbeitsrechtlichen Koalitionen (Gewerkschaften, Arbeitgeberverbände) und der Belegschaftsvertretungen (Betriebs- bzw. Personalrat) zu ihren Mitgliedern sowie zu dem jeweiligen sozialen „Gegenspieler“ regelt. Dazu gehören insbesondere das Koalitions-, Tarifvertrags- und Arbeitskampfrecht sowie das Recht der Mitbestimmung im Betrieb (Betriebsverfassungs- bzw. Personalvertretungsrecht) sowie im Unternehmen (Unternehmensmitbestimmung). Das kollektive Arbeitsrecht regelt also die Rechtsbeziehungen der auf freiwilliger Grundlage geschaffenen Koalitionen (Gewerkschaften, Arbeitgeberverbände) und der durch die bloße Betriebszugehörigkeit der Arbeitnehmer gebildeten „Arbeitsverbände“ (Betriebs- bzw. Personalräte). Es zeichnet sich dadurch aus, dass es in erster Linie nicht die Rechte des Einzelnen, sondern die Rechtsbeziehungen der „arbeitsrechtlichen Kollektive“ regelt.

2

III. Die Abgrenzung des kollektiven Arbeitsrechts von dem Individualarbeitsrecht wird nach h.M. allein nach formalen Kriterien vorgenommen, indem auf den Urheber der Regelungen abgestellt wird.<sup>3</sup> Trotz der Unterscheidung zwischen dem kollektiven und dem individuellen Arbeitsrecht ist aber stets zu beachten, dass sich die einzelnen

3

1 Vgl. zur Entwicklung des kollektiven Arbeitsrechts MünchArbR/Richardi § 2 Rn. 15 ff.

2 Vgl. dazu Heinze DB 1996, 729 ff.; Ehmann/Lambrich NZA 1996, 346 ff.

3 Vgl. dazu MünchArbR/Fischinger § 215 Rn. 6 m.w.N.

Regelungsbereiche des Arbeitsrechts vielfach überschneiden und ergänzen, sodass sie nicht isoliert betrachtet werden dürfen. Dies wird insbesondere bei der Bestimmung des Inhalts des Arbeitsverhältnisses deutlich, weil die von den Tarifvertragsparteien und Betriebspartnern (Arbeitgeber und Betriebsrat) geschaffenen kollektiven Regelungen, also Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen, Rechtsnormcharakter haben und sich deshalb auf das Arbeitsverhältnis ebenso normativ auswirken wie gesetzliche Bestimmungen. Die dabei auftretenden Konkurrenzprobleme sind nach den Grundsätzen der arbeitsrechtlichen Rechtsquellenlehre zu lösen, wobei im Verhältnis von Betriebsvereinbarungen zu Tarifverträgen insbesondere die den Schutz der Tarifautonomie bezweckende Regelungssperre des § 77 Abs. 3 BetrVG (vgl. dazu Rn. 282 ff.) zu beachten ist.

Bei der Lösung der Konkurrenzprobleme gelten folgende Grundsätze: Konkurrenz von Regelungen auf verschiedenen Rangstufen: grds. Rangprinzip; ausnahmsweise Günstigkeitsprinzip. Konkurrenz auf derselben Rangstufe: Spezialitäts- und Ordnungsprinzip; keine Anwendung des Günstigkeitsprinzips (vgl. zur Konkurrenzlehre AS-Skript ArbeitsR [2022], Rn. 65 ff.).

## 1. Abschnitt: Das Koalitionsrecht

### A. Begriff der Koalitionen

#### I. Bedeutung des Koalitionsbegriffs

- 4 Die Bestimmung des Begriffs der Koalitionen hat in erster Linie Bedeutung für die Festlegung des Schutzbereichs der durch Art. 9 Abs. 3 GG verfassungsrechtlich geschützten Koalitionsfreiheit. Denn auf den Schutz der Koalitionsfreiheit können sich nur die Vereinigungen berufen, die bestimmte Merkmale aufweisen, die die Erfüllung der Koalitionsaufgaben sicherstellen. Nach ganz h.M. ist aber nicht jede Koalition i.S.d. Art. 9 Abs. 3 GG zugleich auch eine Gewerkschaft bzw. eine Vereinigung von Arbeitgebern i.S.d. § 2 Abs. 1 TVG, da diese „arbeitsrechtlichen Koalitionen“ noch zusätzliche Voraussetzungen erfüllen müssen.<sup>4</sup> Der Begriff der Koalition i.S.d. Art. 9 Abs. 3 GG ist deshalb weiter als der der Gewerkschaft bzw. des Arbeitgeberverbandes (vgl. dazu Rn. 5 ff.). Praktische Bedeutung hat diese Differenzierung insbesondere für die Bestimmung des Begriffs der Gewerkschaften (tariffähige Arbeitnehmerkoalition), die neben den Vereinigungen von Arbeitgebern in einer Vielzahl von arbeitsrechtlichen Gesetzen erwähnt werden.

#### Beispiele

1. § 2 Abs. 1 TVG: Tariffähigkeit besitzen nur Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände (sowie einzelne Arbeitgeber, vgl. dazu Fall 1, Rn. 5 ff.).

2. § 2 BetrVG: Stellung der Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände im BetrVG

3. § 11 ArbGG: Befugnis der Gewerkschaften und der Arbeitgeberverbände, ihre Mitglieder bei Prozessen vor dem ArbG und dem LAG zu vertreten (vgl. auch §§ 23, 37 und 43 ArbGG zur Berufung als ehrenamtlicher Richter in der Arbeitsgerichtsbarkeit)

Teilweise wird nicht ganz genau zwischen tariffähigen und nicht tariffähigen Koalitionen getrennt.<sup>5</sup>

4 Vgl. BAG ArbRB 2022, 28; BAG NZA 2022, 575; BAG NZA 2019, 188; BAG NZA 2018, 876; MünchArbR/Klumpff § 232 Rn. 12 ff., 42 ff.; Schaub/Treber § 188 Rn. 9 ff.; H/W/K/Henssler § 2 TVG Rn. 4 ff.; ErfK/Franzen § 2 TVG Rn. 3.

5 So z.B. Hanau/Adomeit Rn. 159 ff.

## II. Der Koalitionsbegriff

### Fall 1: Voraussetzungen einer Arbeitnehmerkoalition

Aus Unmut über die nach ihrer Ansicht nicht interessensgerechte Vertretung durch die zuständige Gewerkschaft gründete eine größere Anzahl von Arbeitnehmern den Interessenverband „Bedienstete der Technischen Überwachung“ (BTÜ). Der BTÜ, der ein nicht eingetragener Verein ist, hat satzungsgemäß u.a. die Aufgabe, die Arbeitsbedingungen seiner Mitglieder durch Abschluss von Tarifverträgen zu verbessern. Mitglieder des BTÜ können nach der Satzung alle aktiven und alle im Ruhestand befindlichen Mitarbeiter von Unternehmen sein, die auf dem Gebiet der technischen Überwachung und der technischen Kontrolle tätig sind. Der BTÜ verfügt über 1.600 Mitglieder, davon 1.200 im aktiven Dienst, einen 17 qm großen Büroraum und beschäftigt einen hauptamtlichen Geschäftsführer sowie eine Angestellte. Die Vorstandsmitglieder sind ehrenamtlich tätig. Der Einzug der Mitgliedsbeiträge erfolgt über die Gehaltsabrechnungen bei dem jeweiligen Arbeitgeber. Im Jahr 2008 nahm er Tarifverhandlungen über den Abschluss von Tarifverträgen über Entgelte und sonstige Arbeitsbedingungen auf, die aber nicht zum Abschluss gebracht wurden. Als der BTÜ Kenntnis davon erlangte, dass der Arbeitgeber U die Einstellung von bei ihm organisierten Arbeitnehmern von einem Austritt aus seinem Verband abhängig macht, möchte er wissen, ob er von U Unterlassung dieser Einstellungs voraussetzung verlangen kann.

Dem BTÜ könnte gegen U ein Anspruch auf Unterlassung dieser Einstellungsbedingung aus § 1004 Abs. 1 BGB i.V.m. Art. 9 Abs. 3 GG zustehen. **5**

I. Nach dem Wortlaut des § 1004 Abs. 1 S. 2 BGB kann zwar nur ein Eigentümer, der von einem Störer Beeinträchtigungen seines Eigentums zu besorgen hat, eine Unterlassung dieser Beeinträchtigungen verlangen. Diese Bestimmung ist aber nach allgemeiner Ansicht auch zur Abwehr zukünftiger rechtswidriger Eingriffe in alle nach § 823 Abs. 1 BGB geschützten Rechte sowie in alle durch Schutzgesetze i.S.d. § 823 Abs. 2 BGB geschützten Lebensgüter und Interessen entspr. anwendbar.<sup>6</sup> Zu diesen nach § 1004 Abs. 1 S. 2 BGB geschützten Lebensgütern und Interessen gehört das gemäß Art. 9 Abs. 3 S. 2 GG auch im privaten Rechtsverkehr unmittelbar anwendbare **Grundrecht der Koalitionsfreiheit** des Art. 9 Abs. 3 GG.<sup>7</sup> Dieses Grundrecht **steht als ein sog. Doppelgrundrecht nicht nur dem Einzelnen, sondern nach ganz h.M. auch den Koalitionen selbst zu**, weil in ihr die Rechte der Mitglieder „zusammenfließen“. Außerdem wäre die Koalitionsfreiheit des Einzelnen teilweise entwertet, wenn die Koalitionen nicht auch selbst durch Art. 9 Abs. 3 GG geschützt wären.<sup>8</sup> **6**

II. Dem BTÜ kann ein Unterlassungsanspruch wegen Verletzung der Koalitionsfreiheit nur zustehen, wenn er eine Koalition i.S.d. Art. 9 Abs. 3 GG ist. **7**

<sup>6</sup> BGH MDR 2022, 1023; BAG NZA 2014, 1023; BAG NZA 2001, 1037, 1038; Grüneberg/Herrler § 1004 BGB Rn. 4 m.w.N.

<sup>7</sup> BAG NZA 2022, 575; BAG DB 2017, 281 m. krit. Anm. Arnold; BAG RdA 2017, 255 m. Anm. Löwisch; BAG EWIR 2015, 227 m. Anm. Fuhlrott; BAG DB 2014, 606; Schaub/Treiber § 207 Rn. 35; B/R/H Rn. 766; Boemke NZA 2004, 142.

<sup>8</sup> BVerfG NJW 2017, 2523; BVerfG RÜ 2014, 519; BAG NZA 2014, 319; BAG NZA 2010, 1068; Schaub/Treiber § 189 Rn. 15 ff.; Hromadka NZA 2018, 961 ff.; Neumann RdA 2007, 71; vgl. aber auch Löwisch/Rieble, Grundlagen, Rn. 33 ff., die in Art. 9 Abs. 3 GG kein eigenständiges Kollektivgrundrecht sieht und es über Art. 19 Abs. 3 GG ableitet.

1. **Koalitionen i.S.d. Art. 9 Abs. 3 GG** sind Zusammenschlüsse von Arbeitnehmern und Arbeitgebern zur Wahrung und Förderung ihrer Interessen bei der Gestaltung von Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen, die darüber hinaus nach ganz h.M. nachfolgende Mindestmerkmale erfüllen müssen, die zunächst in einem Überblick dargestellt werden:

- Freiwilliger Zusammenschluss, der auf Dauer angelegt und demokratisch organisiert sein muss (dazu Rn. 8),
- Gegnerfreiheit und Gegnerunabhängigkeit (dazu Rn. 9),
- Unabhängigkeit von Staat, Kirche und Parteien (dazu Rn. 10),
- Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen muss satzungsmäßiger Vereinszweck sein (dazu Rn. 11),
- Tarifwilligkeit, soziale Mächtigkeit (Durchsetzungskraft) und Arbeitskampfbereitschaft sind nach h.M. keine Voraussetzungen einer Koalition i.S.d. Art. 9 Abs. 3 GG, wohl aber einer arbeitsrechtlichen Koalition i.S.d. § 2 TVG (dazu Rn. 12 bis 14).

8

a) **Organisatorische Voraussetzungen:** Es muss zunächst ein **freiwilliger Zusammenschluss** von Arbeitgebern oder Arbeitnehmern vorliegen, der auf **Dauer angelegt und demokratisch organisiert** ist.<sup>9</sup> Diese Voraussetzung liegt nach dem Sachverhalt unzweifelhaft vor.

**Beispiele** zu dieser Voraussetzung:

1. Öffentlich-rechtliche Zwangsverbände, wie z.B. Ärztekammern, Industrie- und Handelskammern, scheiden mangels Freiwilligkeit des Zusammenschlusses als Koalitionen aus<sup>10</sup> (zu den tariffähigen Handwerksinnungen vgl. unter Rn. 10).

2. Sog. Ad-hoc-Koalitionen, in denen sich die Arbeitnehmer zur Erreichung eines einmaligen Zieles zusammenfinden (z.B. Protest gegen eine Gesetzesänderung), sind nicht auf Dauer angelegt und deshalb auch nach ganz h.M. keine Koalitionen i.S.d. Art. 9 Abs. 3.<sup>11</sup>

Ob als weitere organisatorische Voraussetzung für das Vorliegen einer Koalition eine „**überbetriebliche Organisation**“ zwingend erforderlich ist, d.h. eine über ein Unternehmen hinausgehende Vereinigung vorliegen muss, ist zwar **umstritten**,<sup>12</sup> kann aber vorliegend offen bleiben, weil der BTÜ nach dem Sachverhalt „überbetrieblich“ organisiert ist.

Diese aus den nachfolgenden Merkmalen der Gegnerfreiheit und der sozialen Mächtigkeit abgeleitete Voraussetzung soll gewährleisten, dass die Zusammenstellung der Koalition nicht von Einstellungen und Entlassungen durch einen Arbeitgeber abhängig ist („ein Werksverein ist keine Koalition“). Abgesehen davon, dass diese Voraussetzung schon früher der Annahme einer Arbeitnehmerkoalition in Großunternehmen (z.B. Postgewerkschaft, Eisenbahngewerkschaft) nicht entgegenstand, dürfte es sich dabei nach richtiger Ansicht nicht um eine Frage der Koalitionsfähigkeit i.S.d. Art. 9 Abs. 3 GG, sondern um die der Tariffähigkeit i.S.d. § 2 TVG, also des Gewerkschaftsbegriffs handeln.<sup>13</sup> Das Argument der Gegenansicht, der Arbeitgeber könnte die Stärke der Koalition durch Entlassungen ihrer Mitglieder

9 Vgl. Schaub/Treber § 188 Rn. 9 ff.; ErfK/Linsenmaier Art. 9 GG Rn. 21 ff.; Dütz/Thüsing Rn. 527 ff.; vgl. aber Löwisch/Rieble § 2 TVG Rn. 53 ff., 112 ff.: demokratische Organisation erst für die Annahme der Tariffähigkeit erforderlich.

10 Vgl. BVerfG NJW 2017, 2744; BAG NZA 2004, 562; Schaub/Treber § 188 Rn. 12; Löwisch/Rieble § 2 TVG Rn. 59.

11 Schaub/Treber § 188 Rn. 13; MünchArbR/Rieble § 218 Rn. 57; a.A. D/H/S/W/Hensche Art. 9 GG Rn. 28.

12 Dafür z.B. BAG NZA 2011, 289; Dütz/Thüsing Rn. 535; Waltermann Rn. 491; a.A. MünchArbR/Rieble § 218 Rn. 65; B/R/H Rn. 745; vom BAG NZA 2005, 697 offen gelassen; vgl. auch BVerfG, Beschl. v. 10.03.2014 – 1 BvR 377/13, BeckRS 2014, 51215: grds. erforderlich, aber Ausnahmen bei Monopolstrukturen.

13 Vgl. BAG NZA 2005, 697; Schaub/Treber § 188 Rn. 18; D/H/Scholz Art. 9 GG Rn. 212; krit. dazu Stelling NZA 1998, 920 ff.

schwächen, passt heute schon wegen der bestehenden Kündigungsschutzregeln nicht mehr und ist im Übrigen auch eine Frage der Mächtigkeit. Der Verband muss nur unabhängig genug sein, um die Interessen seiner Mitglieder wirkungsvoll vertreten zu können.<sup>14</sup> Ob eine auf ein Unternehmen beschränkte Arbeitnehmervereinigung eine tariffähige Koalition ist, ist eine Frage des Einzelfalls, bei dem insbes. die Belegschaftsstärke entscheidend ist.

Da der BTÜ als nicht eingetragener Verein eine **körperschaftlich organisierte Vereinigung** ist, kann auch offen bleiben, ob eine solche Organisationsstruktur entspr. der h.M. Voraussetzung einer Koalition i.S.d. Art. 9 Abs. 3 GG ist.<sup>15</sup>

Die Gewerkschaften sind regelmäßig nicht eingetragene Vereine, was historische Gründe hat. Nach einer alten Fassung des § 61 Abs. 2 BGB konnte die Eintragung eines Vereins mit sozialpolitischen Zwecken verhindern. Da der Staat früher den Gewerkschaften ablehnend gegenüber stand, wollten sich die Gewerkschaften einer behördlichen Kontrolle nicht unterwerfen und verzichteten auf die zur Erlangung der Rechtsfähigkeit notwendige Eintragung ins Vereinsregister. Die Arbeitgeberverbände sind dagegen regelmäßig eingetragene Vereine.<sup>16</sup>

- b) Weitere Voraussetzung einer Koalition ist die Gewährleistung der **Gegnerfreiheit und Gegnerunabhängigkeit** in personeller, finanzieller und organisatorischer Hinsicht.<sup>17</sup> Diese Voraussetzung muss schon deshalb erfüllt sein, weil anderenfalls die Vereinigung nicht in der Lage wäre, die eigenen Zielvorstellungen ohne Einflussnahme des sozialen Gegenspielers zu verwirklichen (sog. Gegenmachtprinzip).

9

Der Grds. der Gegnerfreiheit ist zwar in letzter Zeit, insbes. im öffentlichen Dienst (z.B. Oberbürgermeister als Mitglied der Gewerkschaft ver.di) erheblich gelockert worden, die Lockerungen betreffen aber Ausnahmefälle und dürfen auf keinen Fall dazu führen, dass gemischte Verbände (sog. Harmonieverbände) entstehen, die keine Koalitionen sind. Auf keinen Fall darf deshalb ein der Gegenseite angehörendes Mitglied Entscheidungsbefugnisse haben.<sup>18</sup>

Nach BAG<sup>19</sup> stehen Gegnerfreiheit und Gegnerunabhängigkeit der Bildung eines Verbandes der Gewerkschaftsbeschäftigten nicht entgegen, der als sozialer Gegenspieler der Gewerkschaft auftritt und deshalb zwar als eine Koalition durch Art. 9 Abs. 3 GG geschützt, aber mangels Tariffähigkeit keine Gewerkschaft ist.

Bedenken gegen die Gegnerunabhängigkeit könnten hier deshalb bestehen, weil die **Mitgliedsbeiträge von dem jeweiligen Arbeitgeber eingezogen** und erst danach an den BTÜ weitergeleitet werden. Die Abhängigkeit einer Vereinigung kann aber erst dann angenommen werden, wenn der soziale Gegenspieler sie durch erhebliche finanzielle Zuwendungen unterstützt,<sup>20</sup> nicht dagegen bereits beim Einzug und Weiterleitung der Mitgliedsbeiträge. Denn diese Hilfeleistung ist nicht geeignet, Einfluss auf die Willensbildung einer Arbeitnehmervereinigung zu nehmen.<sup>21</sup> Der BTÜ ist somit gegnerfrei und gegnerunabhängig.

14 So Schaub/Treber § 188 Rn. 15 ff.; MünchArbR/Rieble § 218 Rn. 60 ff.; B/R/H Rn. 745; Däubler/Däubler, Einl. Rn. 90.

15 Vgl. dazu B/R/H Rn. 743; Hanau/Adomeit Rn. 165 f.; a.A. Schaub/Treber § 188 Rn. 14; Löwisch/Rieble § 2 TVG Rn. 53 ff., 112 ff., die lediglich eine „organisierte innerbandliche Willensbildung“ verlangen.

16 Schaub/Treber § 190 Rn. 1 ff. und zur Organisationsstruktur der Koalitionen MünchArbR/Rieble §§ 222, 223.

17 BAG ArbRB 2022, 289; BAG NZA 2019, 188, 194; Schaub/Treber § 188 Rn. 15 ff.; Löwisch/Rieble § 2 TVG Rn. 53 ff.

18 BAG NZA NZA 2018, 876, 879; BAG NZA 2005, 697; MünchArbR/Rieble § 218 Rn. 81 ff.; Schaub/Treber § 188 Rn. 15 ff.

19 Vgl. BAG NZA 2007, 518; BAG NZA 1998, 754 ff.

20 Vgl. dazu BAG NZA NZA 2018, 876, 879; BAG NZA 2005, 697; Löwisch/Rieble § 2 TVG Rn. 81 ff.

21 Schaub/Treber § 188 Rn. 16; vgl. dazu auch Löwisch/Rieble § 2 TVG Rn. 81 ff.

- 10 c) Der Zusammenschluss muss auch **von Staat, Kirche und Parteien unabhängig** sein. Denn der Zweck einer wirksamen Vertretung von Arbeitnehmern oder Arbeitgebern kann auch dann nicht erreicht werden, wenn diese „dritten Mächte“ bestimmenden Einfluss auf die Zielsetzung und Zieldurchsetzung einer Koalition haben.<sup>22</sup> Für eine derartige Abhängigkeit liegen nach dem Sachverhalt keine Anhaltspunkte vor.
- Dies bedeutet aber nicht, dass die Koalitionen insbesondere in parteipolitischer oder religiöser Hinsicht neutral sein müssten, was schon mit der Wirklichkeit nicht in Einklang zu bringen wäre. Entscheidend ist, dass keine staatliche, parteipolitische oder kirchliche Abhängigkeit in der Weise besteht, dass eine freie Willensbildung innerhalb des Verbandes (z.B. aufgrund finanzieller Abhängigkeit oder weitreichender Personalidentität zwischen Funktionsträgern einer Partei/Kirche und des Verbandes) nicht mehr möglich ist.<sup>23</sup> Da keine parteipolitische Neutralität erforderlich ist, kann es auch sog. Richtungsgewerkschaften geben.<sup>24</sup>
- Die Handwerksinnungen und Innungsverbände sind zwar privatrechtliche Zusammenschlüsse, aber wegen der staatlichen Einflussnahme (z.B. im Wege der Aufsicht nach § 75 HandwerksO) keine Koalitionen i.S.d. Art. 9 Abs. 3 GG. Die den **Innungen und Innungsverbänden** zustehende **Tariffähigkeit** (vgl. §§ 54 Abs. 3 Nr. 1, 82 Nr. 3 HandwerksO) beruht vielmehr auf einer staatlichen Verleihung.<sup>25</sup>
- 11 d) Die **Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen muss satzungsmäßiger Zweck der Vereinigung** sein. Der Begriff der „Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen“ ist dabei weit auszulegen. Darunter fällt zunächst alles, was Gegenstand eines Arbeits- oder Tarifvertrags sein kann sowie alle arbeitsrechtlichen und sozialpolitischen Interessen der Mitglieder der Koalitionen, sofern sie mit der abhängigen Arbeit im Zusammenhang stehen.<sup>26</sup> Da der BTÜ die Verbesserung der Arbeitsbedingungen seiner Mitglieder zum Ziel hat, kann dahingestellt bleiben, ob „Wahrung und Förderung von Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen“ der Hauptzweck der Vereinigung sein muss, damit sie eine Koalition i.S.d. Art. 9 Abs. 3 GG ist.<sup>27</sup>
- 12 e) Die **Tarifwilligkeit**, die der BTÜ besitzt, **ist nach h.M. keine Begriffsvoraussetzung einer Koalition i.S.d. Art. 9 Abs. 3 GG**, weil die Koalition frei entscheiden können muss, mit welchen Mitteln sie die Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen ihrer Mitglieder zu gestalten sucht.<sup>28</sup> Die Tarifwilligkeit muss aber vorliegen, damit die Koalition i.S.d. Art. 9 Abs. 3 GG auch eine „arbeitsrechtliche Koalition“, also eine **tariffähige Partei** (= Gewerkschaft, Arbeitgeberverband) i.S.d. § 2 TVG ist.<sup>29</sup>
- Der Begriff der Koalition i.S.d. Art. 9 Abs. 3 ist also schon aus diesem Grund weiter als der Begriff der tariffähigen Partei (= Tarifvertragspartei) i.S.d. § 2 TVG. Teilweise wird allerdings

22 BAG NZA 2019, 188, 194; Schaub/Treber § 188 Rn. 19; Däubler/Däubler, Einl. Rn. 89; Franzen ZFA 2021, 157, 166.

23 BAG NZA 2019, 188, 194; Vgl. MünchArbR/Rieble § 218 Rn. 67 ff.; Schaub/Treber § 188 Rn. 15 f.

24 Schaub/Treber § 188 Rn. 19; Waltermann Rn. 492; MünchArbR/Rieble § 218 Rn. 67 ff. m.w.N.

25 Vgl. MünchArbR/Klump § 232 Rn. 78 und zur Zulässigkeit der Mitgliedschaft einer Handwerksinnung in einem Arbeitgeberverband: BAG NZA 2004, 562, nicht aber ohne Tarifbindung (sog. OT-Mitgliedschaft), vgl. BVerwG NZA 2016, 779.

26 Schaub/Treber § 188 Rn. 20 ff.; MünchArbR/Rieble § 218 Rn. 15 ff.; Schleusner ZTR 1998, 545 ff.

27 Dagegen z.B. Schaub/Treber § 188 Rn. 20; MünchArbR/Rieble § 218 Rn. 17; Wiedemann/Oetker § 2 TVG Rn. 357 ff.; dafür B/R/H Rn. 744; Z/L/H § 8 III 1; Waltermann Rn. 490.

28 BVerfG AP Nr. 7 zu Art. 9 GG; BAG AP Nr. 24 zu Art. 9 GG; Kissel § 4 Rn. 15; ErfK/Linsenmaier Art. 9 GG Rn. 26; B/R/H Rn. 748; MünchArbR/Rieble § 218 Rn. 71; a.A. Dütz/Thüsing Rn. 538.

29 BAG NZA 2019, 188, 194; H/W/K/Hergentröder Art. 9 GG Rn. 56 ff.; B/R/H Rn. 787; Richardi NZA 2004, 1025 ff.

auch die Ansicht vertreten, dass die Tarifwilligkeit keine Voraussetzung einer „arbeitsrechtlichen Koalition“ ist, was aber schon deswegen abzulehnen ist, weil es kaum eine tariffähige Partei i.S.d. § 2 TVG geben kann, die nicht willens ist, Tarifverträge abzuschließen.<sup>30</sup>

- f) Bedenken gegen die Koalitionsfähigkeit des BTÜ könnten daraus folgen, dass ihm angesichts der lediglich 1.600 Mitglieder, der begrenzten sachlichen und personellen Mittel und der fehlenden Tarifabschlüsse die sog. **soziale Mächtigkeit (= Durchsetzungskraft)** fehlen könnte.<sup>31</sup> Die ganz h.M. geht jedoch zu Recht davon aus, dass die soziale Mächtigkeit **kein zwingendes Merkmal einer Koalition i.S.d. Art. 9 Abs. 3 GG** ist. Anderenfalls wären die sich noch in der Gründung befindlichen Vereinigungen verfassungsrechtlich nicht geschützt, sodass kaum neue Arbeitnehmervereinigungen entstehen könnten.<sup>32</sup>

Die **Durchsetzungskraft ist nach h.M. dagegen Voraussetzung für eine Gewerkschaft**, weil anderenfalls der Abschluss und der Inhalt der Tarifverträge jedenfalls weitgehend vom guten Willen der Arbeitgeberseite abhängig wären.<sup>33</sup> Die Durchsetzungskraft ist dagegen nach h.M. **keine Voraussetzung für die Tariffähigkeit eines Arbeitgebers oder eines Arbeitgeberverbandes**, was schon daraus folgt, dass der Gesetzgeber dem einzelnen Arbeitgeber kraft Gesetzes in § 2 Abs. 1 TVG die Tariffähigkeit verliehen hat. Anderenfalls könnten sich Arbeitgeber dem Abschluss von Tarifverträgen dadurch entziehen, dass sie sich einer „schwachen“ Vereinigung anschließen.<sup>34</sup> Die **Beschränkung der Zuständigkeit einer Arbeitnehmervereinigung auf eine bestimmte, relativ kleine Berufsgruppe** steht der Annahme der Gewerkschaftseigenschaft nicht entgegen, sodass auch sog. Sparten- oder Elitengewerkschaften (z.B. Piloten, Lokführer und sonstige Spezialisten in Schlüsselpositionen) zulässig sind, was auch durch § 4 a TVG ausdrücklich bestätigt wird.<sup>35</sup>

- g) Ob der BTÜ notfalls zum Arbeitskampf bereit wäre, lässt der Sachverhalt zwar offen, ist aber auch unerheblich, weil die **Arbeitskampfbereitschaft nach ganz h.M. kein zwingendes Merkmal einer Koalition i.S.d. Art. 9 Abs. 3 GG** ist. Vielmehr muss jeder Koalition überlassen werden, welcher Mittel sie sich zur Durchsetzung ihrer Ziele bedient.<sup>36</sup>

Umstritten ist, ob die Arbeitskampfbereitschaft Voraussetzung für die Annahme einer Tarifvertragspartei i.S.d. § 2 TVG ist.<sup>37</sup> Das BAG hat dieses Merkmal als Voraussetzung einer tariffähigen Koalition<sup>38</sup> seit der o.g. Entscheidung des BVerfG nicht mehr erwähnt und stellt nur noch auf die Mächtigkeit ab. Im Ergebnis hat dieser Meinungsstreit heute keine große praktische Bedeutung mehr, weil von Ausnahmefällen abgesehen (z.B. Fall des BVerfG: Verband katholischer Haushaltsgehilfinnen), jede mächtige Koalition auch bereit ist, ihre Ziele notfalls durch Arbeitskampf durchzusetzen. Die eigentliche Entscheidung über die Tariffähigkeit einer Vereinigung wird daher bei der Beurteilung der Mächtigkeit getroffen.

30 Vgl. BAG NZA 2010, 105 ff.; Löwisch/Rieble § 2 TVG Rn. 214 ff.; B/R/H Rn. 748, 787.

31 Vom BAG DB 2001, 103 verneint; ausführl. zur Mächtigkeit BAG NZA 2022, 575; BAG BB 2019, 247 m. Anm. Lipinski/Denninger; BAG NZA 2011, 300; Meyer DB 2014, 953; Lerch/Lerch RdA 2013, 310; Greiner NZA 2011, 825.

32 Vgl. BVerfG AP Nr. 15, 31 zu § 2 TVG; BAG NZA 1998, 754, 755; B/R/H Rn. 748; Waltermann Rn. 491; Geffken RdA 2015, 167 ff.; Rieble BB 2004, 885 ff.; a.A. Hanau/Adomeit Rn. 170.

33 BVerfG NZA 2022, 983; BAG NZA 2022, 575; BAG BB 2019, 256 m. Anm. Lipinski; Horst RdA 2022, 105 ff.; MünchArbR/Klumpff § 232 Rn. 20 ff. (Meinungsübersicht. Gegenansicht: Mächtigkeit nicht erforderlich, da sonst jede Gewerkschaftsneugründung im Ergebnis zum Scheitern verurteilt sei. Denn Vereinigungen ohne Mächtigkeit bekämen auch keine Gelegenheit dazu, sie zu erlangen; krit. zur „Mächtigkeit“ auch Henssler RdA 2021, 1, 3; Richardi NZA 2004, 1025 ff.

34 BAG NZA 1992, 269 ff. m. Anm. Müller; LAG Berlin NZA-RR 2002, 426; Schrader NZA 2001, 1337 ff.; a.A. Löwisch/Rieble § 2 TVG Rn. 200 ff.; Münch/Klumpff § 232 Rn. 42 ff.; Hanau NZA 2003, 128, 129.

35 BVerfG NZA 2017, 915; Hromadka NZA 2019, 215 ff.; Giesen/Rixen NZA 2019, 577; vgl. zum § 4 a TVG später Rn. 60 ff.

36 BVerfG NJW 1964, 1267 ff.; BAG NZA 1998, 754; Hanau/Adomeit Rn.168.

37 Dagegen BVerfG NJW 1964, 1267 ff.; MünchArbR/Klumpff § 232 Rn. 39; B/R/H Rn. 790; a.A. Schaub/Treiber § 196 Rn. 7 f.; Däubler/Peter/Rödl § 2 TVG Rn. 41 ff.; Kempen/Kempen § 2 TVG Rn. 61 ff.

38 So noch BAG AP Nr. 13 zu § 2 TVG; vgl. dazu Richardi RdA 2007, 117, 120; ders. NZA 2004, 1025.

2. Ergebnis zu II.: Der BTÜ ist eine verfassungsrechtlich geschützte Koalition i.S.d. Art. 9 Abs. 3 GG.

- 15 III. Die von U geforderte Einstellungsbedingung „Austritt aus dem BTÜ“ müsste eine Verletzung der durch Art. 9 Abs. 3 GG geschützten kollektiven Koalitionsfreiheit des BTÜ darstellen.

Worauf im Einzelnen sich der Schutzbereich der kollektiven Koalitionsfreiheit nach Art. 9 Abs. 3 GG erstreckt, kann hier noch offen bleiben (vgl. dazu Rn. 24 ff.), weil dieses Grundrecht des BTÜ jedenfalls dann verletzt ist, wenn ein Arbeitgeber die Einstellung eines Arbeitnehmers vom Austritt aus einer Arbeitnehmerkoalition abhängig macht und damit zumindest deren Schwächung erreichen kann.<sup>39</sup>

- IV. **Ergebnis:** Dem BTÜ steht gegen U ein Anspruch auf Unterlassung der Einstellungsbedingung „Austritt aus dem BTÜ“ aus § 1004 Abs. 1 S. 2 BGB i.V.m. Art. 9 Abs. 3 GG zu.

## B. Die Koalitionsfreiheit

### I. Überblick

- 16 Das Grundrecht der Koalitionsfreiheit ist umfassend durch Art. 9 Abs. 3 GG geschützt und als Menschenrecht ausgestaltet („Jedermann“). Nach ganz h.M. enthält Art. 9 Abs. 3 GG ein sog. „Doppelgrundrecht“ (vgl. Rn. 6), nämlich:

- **individuelle Koalitionsfreiheit als Grundrecht des Einzelnen** (vgl. Rn. 19 ff.) und
- **kollektive Koalitionsfreiheit als Grundrecht der Verbände** (vgl. Rn. 24 ff.).

Dieses Grundrecht schützt nicht nur vor Eingriffen durch den Staat, sondern ist auch **im privaten Rechtsverkehr nach Art. 9 Abs. 3 S. 2 GG unmittelbar anwendbar**. Adressat des Grundrechts der Koalitionsfreiheit sind auch die Koalitionen selbst, d.h. die Koalitionsfreiheit zum Schutz des Einzelnen richtet sich auch gegen die Koalition als solche.<sup>40</sup>

- 17 **1. Der Schutz der Koalitionsfreiheit beschränkt sich nach der heute ganz h.M. nicht von vornherein auf den sog. Kernbereich**, sondern ist umfassend. Unterschiedlich ist lediglich die Intensität des Grundrechtsschutzes, die von der Art und Schwere des Eingriffs in die Koalitionsfreiheit abhängig ist. Je unerlässlicher die Handlungsmöglichkeiten für die Verwirklichung der Koalitionsfreiheit sind, desto schwerer müssen die Gründe wiegen, die den Eingriff rechtfertigen sollen. Bei der Beurteilung der Rechtmäßigkeit des Eingriffs im Einzelfall ist also eine Verhältnismäßigkeitsprüfung unter Berücksichtigung der widerstreitenden Interessen vorzunehmen. Die Beeinträchtigung des Kernbereichs der Koalitionsfreiheit ist grds. nur dann möglich, wenn dies zum Schutz anderer Grundrechte oder sonstiger Werte mit Verfassungsrang erforderlich ist.<sup>41</sup>

39 Vgl. BAG NJW 2015, 1548; BAG NZA 1998, 64 ff.; Schaub/Treber § 189 Rn.11; MünchArbR/Rieble § 220 Rn. 120.

40 BVerfG NJW 2018, 2695; BVerfG NZA 2017, 915; BAG NZA 2005, 1182; MünchArbR/Rieble § 218 Rn. 76.

41 BVerfG RÜ 2018, 524; BVerfG NZA 2017, 915; BVerfG NZA 2007, 394; BAG NZA 2021, 1110; BAG NZA 2013, 437; ErfK/Linssenmaier Art. 9 GG Rn. 41; Kissel § 4 Rn. 42; Jacobs ZfA 2011, 71, 77 ff.

werden können.<sup>552</sup> Bei einer Betriebsstilllegung scheidet dagegen ein Nebeneinander von Übergangs- und Restmandat des BR schon deswegen aus, weil es sich dabei weder um eine Abspaltung noch um eine Zusammenlegung von Betrieben handelt, sodass auch kein Übergangsmandat entstehen kann.<sup>553</sup>

#### 4. Betriebsteile und Kleinbetriebe i.S.d. § 4

##### Fall 17: Betriebsteil mit eigenem Betriebsrat?

Der Küchengerätehersteller H unterhält zwei Betriebsstätten, die voneinander ca. 20 km bei guter Verkehrsverbindung entfernt liegen. In der Betriebsstätte in H werden die Küchengeräte hergestellt und vertrieben. In der Betriebsstätte in B, in der regelmäßig 20 Arbeiter beschäftigt sind, werden die Verpackungen für die Küchengeräte hergestellt. Zuständig für den Arbeitseinsatz der Arbeitnehmer dieser Betriebsstätte einschließlich der dazugehörigen Weisungen ist L, der auch Hilfskräfte nach zwingenden Vorgaben des H einstellen darf. Die Buchhaltung, die organisatorischen Aufgaben und die sonstigen Verwaltungs- und Personalangelegenheiten werden in H zentral erledigt. Die Arbeitnehmer in der Betriebsstätte in B möchten einen eigenen Betriebsrat wählen. Ist das möglich?

- 187** I. Nach § 1 können Betriebsräte in Betrieben gewählt werden, in denen mindestens 5 Arbeitnehmer beschäftigt sind, von denen drei wählbar i.S.d. § 8 sein müssen.

In der Betriebsstätte in B sind mehr als 5 Arbeitnehmer beschäftigt. Diese Betriebsstätte bildet aber schon deswegen keinen selbstständigen Betrieb i.S.d. § 1, weil sie keine eigenständige Organisation hat. Vielmehr handelt es sich dabei um einen Betriebsteil, der in die Organisation des Hauptbetriebs in H eingegliedert ist, in dem die erforderlichen Entscheidungen getroffen und die Verwaltungs- und Personalangelegenheiten erledigt werden.

Der Betriebsteil verfügt zwar über einen eigenen Arbeitnehmerstamm und über eigene technische Hilfsmittel; im Unterschied zum selbstständigen Betrieb fehlt ihm jedoch die voll ausgebildete institutionelle Leitung in sozialen und personellen Angelegenheiten, also der Leitungsapparat. Außerdem ist für den Betriebsteil kennzeichnend, dass mit ihm ein Zweck verfolgt wird, der dem Zweck des Betriebs ein- oder untergeordnet ist und innerhalb des Betriebs verfolgt wird.<sup>554</sup>

- 188** II. Da in der Betriebsstätte in B mindestens 5 Arbeitnehmer i.S.d. § 1 beschäftigt sind, könnte sie einen selbstständigen Betriebsteil i.S.d. § 4 Abs. 1 bilden, in dem ein selbstständiger Betriebsrat gewählt werden kann.<sup>555</sup>

1. Nach dem Wortlaut des § 4 Abs. 1 S. 1 Nr. 1 gelten Betriebsteile mit mindestens 5 Arbeitnehmern ohne weitere Voraussetzungen bereits dann als selbstständige Betriebe, wenn sie **räumlich weit vom Hauptbetrieb** entfernt sind. Dennoch besteht weitgehend Einigkeit darüber, dass ein **Betriebsteil** nur dann **als ein selbstständiger Betrieb i.S.d. § 4 Abs. 1 S. 1 Nr. 1** gelten kann, wenn ein **Mindestmaß an organisatorischer Selbstständigkeit** gegenüber dem Hauptbe-

<sup>552</sup> Vgl. F/S/T/L/S § 21 b Rn. 13; ErfK/Koch § 21 b Rn. 2; Richardi/Thüsing § 21 b Rn. 7 ff; Thüsing DB 2002, 738, 741 f. m.w.N.

<sup>553</sup> Vgl. dazu Richardi/Thüsing § 21 b Rn. 8; Thüsing DB 2002, 738, 741; ErfK/Koch § 21 a Rn. 1, 6; § 21 b Rn. 2.

<sup>554</sup> BAG NZA 2021, 1494; BAG ArbRB 2017, 307 m. Anm. Hülbach; Richardi/Maschmann § 4 Rn. 9; Hexel/Kuhn DB 2021, 2758.

<sup>555</sup> Vgl. dazu Hexel/Kuhn DB 2021, 2758; Kleinebrink ArbRB 2014, 22; Salamon/Haas RdA 2008, 146; Ulrich NZA 2004, 1308.

trieb besteht. Dieses liegt allerdings bereits dann vor, wenn in der Einheit wenigstens eine Person vorhanden ist, die überhaupt Weisungsbefugnisse des Arbeitgebers ausübt.<sup>556</sup> Da L in der Betriebsstätte B jedenfalls für arbeitsplatzbezogene Weisungen zuständig ist, ist diese Voraussetzung erfüllt. Fraglich ist somit, ob die Entfernung von 20 km als räumlich weit i.S.d. § 4 Abs. 1 Nr. 1 zu beurteilen ist.

Entscheidend für die Frage der „weiten räumlichen Entfernung“ ist, ob eine ordnungsgemäße Betreuung der Arbeitnehmer des Betriebsteils durch den Betriebsrat des Hauptbetriebs trotz der Entfernung möglich ist, also die persönliche Erreichbarkeit. Dafür kommt es nach allgemeiner Ansicht nicht allein auf die geographische Entfernung, sondern auch auf die Verkehrsverhältnisse an.<sup>557</sup>

**Beispiele:** BAG AP Nr. 4 zu § 3 BetrVG: weite Entfernung bei 28 km wegen Notwendigkeit mehrmaligen Umsteigens zwischen Schwebbahn und Bus angenommen; BAG AP Nr. 1 zu § 1 BetrVG: 22 km bei Erreichbarkeit mit öffentlichen Verkehrsmitteln in 1,5 bis 2 Stunden; anders BAG AP Nr. 2 zu § 4 BetrVG bei 40–45 km und guter Verkehrsverbindung.

Da die Betriebsstätten in H und B lediglich 20 km voneinander entfernt sind und gute Verkehrsverbindungen bestehen, liegt keine weite räumliche Entfernung und damit auch kein selbstständiger Betriebsteil i.S.d. § 4 Abs. 1 Nr. 1 vor.

2. Die Betriebsstätte in B könnte aufgrund ihrer **Eigenständigkeit durch Aufgabenbereich und Organisation** ein selbstständiger Betriebsteil nach § 4 Abs. 1 Nr. 2 sein. 189

a) Ein **eigenständiger Aufgabenbereich liegt vor**, wenn in dem Betriebsteil ein deutlich abgrenzbarer arbeitstechnischer Zweck verfolgt wird.<sup>558</sup> Diese Voraussetzung ist vorliegend erfüllt, weil in der Betriebsstätte in B Verpackungen für die in H hergestellten und vertriebenen Küchengeräte hergestellt werden.

- b) Fraglich ist aber, ob auch die zweite Voraussetzung, die **eigenständige Organisation** erfüllt ist. 190

Der Betriebsteil bedarf zwar im Gegensatz zum selbstständigen Betrieb i.S.d. § 1 keines umfassenden eigenständigen Leitungsapparats, der insbesondere in personellen und sozialen Angelegenheiten alle wesentlichen Entscheidungen selbstständig treffen kann. Erforderlich für das Vorliegen eines Betriebsteils i.S.d. § 4 Abs. 1 Nr. 2 ist jedoch, dass dort überhaupt eine den Einsatz der Arbeitnehmer bestimmende Leitung institutionalisiert ist und von dieser das Weisungsrecht des Arbeitgebers ausgeübt wird, also eine **relative Selbstständigkeit**. Diese Selbstständigkeit darf sich allerdings nicht nur auf personelle Angelegenheiten beziehen, weil der Kern der Arbeitgeberfunktionen gerade kumulativ in personellen und sozialen Angelegenheiten ausgeübt werden muss.<sup>559</sup> Da L in der Betriebsstätte in B nur für arbeitsplatzbezogene Weisungen sowie für die Einstellung von Hilfsarbeitern nach zwingenden Vorgaben des H zuständig ist und die übrigen Entscheidungen in H getroffen wer-

556 BAG ArbRB 2017, 307 m. Anm. Hülbach; BAG NZA-RR 2012, 570; S/W/S § 4 Rn. 6; Richardi/Maschmann § 4 Rn. 12.

557 BAG NZA 2022, 1062; BAG ArbRB 2017, 307 m. Anm. Hülbach; BAG NZA 2009, 328; S/W/S § 4 Rn. 7 mit Beispielen.

558 Vgl. BAG AuR 2004, 308; S/W/S § 4 Rn. 8; Richardi/Maschmann § 4 Rn. 23 ff.

559 BAG NZA 2021, 1494; BAG NZA 2010, 906; BAG NZA 2009, 328; BAG AuR 2004, 308; F/S/T/L/S § 4 Rn. 25 f. m.w.N.

den, liegt keine Eigenständigkeit der Organisation i.S.d. § 4 Abs. 1 Nr. 2 vor.<sup>560</sup>  
Die Betriebsstätte in B ist somit auch nicht als ein selbstständiger Betriebsteil nach § 4 Abs. 1 Nr. 2 betriebsratsfähig.

III. **Ergebnis:** In der Betriebsstätte in B darf kein selbstständiger Betriebsrat gewählt werden, weil es sich dabei weder um einen Betrieb i.S.d. § 1 noch um einen selbstständigen Betriebsteil i.S.d. § 4 Abs. 1 handelt. Für die Betriebsstätten in B und H muss vielmehr ein gemeinsamer Betriebsrat gewählt werden.

Die Belegschaft eines betriebsratslosen Betriebsteils i.S.d. § 4 Abs. 1 S. 1 hat auch die Möglichkeit, nach § 4 Abs. 1 S. 2 mit Stimmenmehrheit formlos zu beschließen, an der Wahl des Betriebsrats im Hauptbetrieb teilzunehmen. Dieser Beschluss hat nach ganz h.M. zur Folge, dass dieser Betriebsteil seine betriebsverfassungsrechtliche Selbständigkeit verliert, einen eigenen Betriebsrat nicht mehr wählen kann und er dem Hauptbetrieb zugeordnet wird.<sup>561</sup>

**191 Eine weitere Abweichung von dem Grundsatz, dass ein Betriebsrat nur für einen Betrieb gewählt wird, enthält § 4 Abs. 2.** Danach sind selbständige Betriebe, die die Voraussetzungen des § 1 nicht erfüllen, also nicht mindestens 5 Arbeitnehmer haben, von denen drei wählbar sein müssen (sog. Kleinstbetriebe), **dem Hauptbetrieb zuzuordnen**. Die Arbeitnehmer dieser **Kleinstbetriebe** nehmen also an der Wahl des Betriebsrats des Hauptbetriebs teil, der für sie zuständig ist. Da § 4 Abs. 2 – anders als § 4 Abs. 2 a.F. – nicht mehr auf den Nebenbetrieb, sondern nur noch auf den Kleinstbetrieb abstellt, kommt es nicht mehr darauf an, ob der nicht betriebsratsfähige Betrieb arbeitstechnische Hilfsfunktionen für den Hauptbetrieb erfüllt. Anderenfalls wären solche Kleinstbetriebe von einer kollektiven Interessenvertretung ausgeschlossen, in denen ein arbeitstechnischer Zweck verfolgt wird, der in keiner Beziehung zu dem Betriebszweck eines anderen Betriebes des Arbeitgebers steht. Dies würde Sinn und Zweck des § 4 Abs. 2 n.F. widersprechen, weil die Gesetzesänderung gerade gewährleisten soll, dass möglichst alle Arbeitnehmer eines Arbeitgebers von einem Betriebsrat repräsentiert werden. § 4 Abs. 2 n.F. beantwortet aber nicht eindeutig die Frage, welcher von mehreren (betriebsratsfähigen) Betrieben im Verhältnis zum Kleinstbetrieb als Hauptbetrieb anzusehen ist. Da die an sich mitbestimmungspflichtigen Angelegenheiten von der Leitung des Kleinstbetriebes entschieden werden, weil sonst nur ein Betriebsteil vorliegen würde, stellt die h.L. in erster Linie auf den gleichen, zumindest aber ähnlichen arbeitstechnischen Zweck bzw. die räumliche Entfernung ab.<sup>562</sup> Nach BAG ist dagegen ausgehend von dem Wortlaut des § 4 Abs. 2, der eine übergeordnete Bedeutung des „Hauptbetriebes“ impliziert, als „Hauptbetrieb“ grds. der Betrieb anzusehen, in dem die mitbestimmungspflichtigen Angelegenheiten auch für den Kleinstbetrieb – sei es auch nur in geringem Umfang und beschränkt auf die Beratung der Leitung des Kleinstbetriebes – wahrgenommen werden. Ist die räumliche Entfernung dieses Betriebes von dem Kleinstbetrieb so groß, dass die Mitbestimmungsrechte nicht mehr sinnvoll wahrge-

<sup>560</sup> BAG FA 2004, 118; BAG NZA 1994, 894 ff.; F/S/T/L/S § 4 Rn. 25 f.; D/K/K/Trümner § 4 Rn. 78 ff.

<sup>561</sup> Vgl. BAG NZA 2014, 96; Richardi/Maschmann § 4 Rn. 34 ff.; 42 mit Meinungsübersicht.

<sup>562</sup> Vgl. GK/Kraft/Franzen § 4 Rn. 7; F/S/T/L/S § 4 Rn. 10; Richardi/Maschmann § 4 Rn. 45 ff.; vgl. aber auch Löwisch BB 2001, 1734, 1735: keine Zuordnung bei völlig anderem Zweck.

## STICHWORTVERZEICHNIS

Die Zahlen verweisen auf die Randnummern.

Abwehraussperrung .....	150	Personelle Angelegenheiten .....	474
Akkordlohn .....	368	Soziale Angelegenheiten.....	477
Allgemeinverbindlichkeitserklärung.....	67	Betrieb .....	170
Amtszeit des Betriebsrats .....	249	Abgrenzung zum Unternehmen .....	170
Anfechtung einer Betriebsratswahl .....	240	Definition .....	171
Angriffsaussperrung .....	151	Gemeinschaftsbetrieb .....	175
Anrechnung von Tariflohnerhöhungen .....	364	Kleinstbetrieb .....	191
Arbeitgeberverband .....	8, 12 f.	Betriebliche Einheitsregelung .....	282
Arbeitsdirektor .....	490	Betriebliche Übung .....	361
Arbeitskampf .....	104	Betriebliches Vorschlagswesen .....	370
Aussperrung .....	106	Betriebsänderung .....	461
Boykott .....	106	Allgemeiner Unterlassungsanspruch .....	444
Rechtsgrundlagen .....	107	Gemeinschaftsbetrieb .....	426
Streik .....	113	Insolvenz des Arbeitgebers .....	446
Suspendierende Betriebsstilllegung .....	137	Nachteilsausgleichsanspruch .....	437
Arbeitskampfrecht .....	107	Personalabbau .....	428
Auslegung eines Tarifvertrags .....	50	Betriebsausschuss .....	257
Normativer Teil .....	41	Betriebsbuße .....	318
Schuldrechtlicher Teil.....	40	Betriebsnorm .....	43
Verbandsklageverfahren .....	50	Ordnungsnorm .....	43
Ausschlussklausel .....	96	Solidarnorm.....	43
Aussperrung .....	106, 150	Betriebsrat .....	210
Abwehraussperrung .....	150	Amtszeit .....	249
Angriffsaussperrung .....	151	Behinderung oder Störung des	
Fernwirkung .....	160	Betriebsrats .....	374
Lösende Aussperrung .....	157	Beschlussfähigkeit .....	254
Selektive Aussperrung .....	153	Betriebsumstrukturierung .....	181
Suspendierende Aussperrung .....	156	Ehrenamtliche Tätigkeit.....	270
Sympathieaussperrung .....	152	Fachliteratur .....	267
Wilde Aussperrung .....	152	Freistellung .....	271
Auswahlrichtlinie .....	394	Geschäftsführung .....	253
		Internetanschluss .....	269
<b>Beschlussverfahren .....</b>	<b>199, 237</b>	Kosten .....	260
Beteiligungsrechte des Betriebsrats .....	301	Kostenerstattungsanspruch .....	211
Allgemeine Aufgaben des Betriebsrats .....	301	Kündigungsschutz .....	414
Anhörung vor Kündigung .....	406	Restmandat .....	186
Arbeits- und betrieblicher		Rücktritt .....	252
Umweltschutz .....	373	Rumpfbetriebsrat .....	181
Betriebsänderungen.....	424	Schulungs- bzw. Bildungsveranstaltung ...	274
Gestaltung von Arbeitsplatz,		Übergangsmandat .....	183
Arbeitsablauf und Arbeitsumgebung .....	375	Versetzung oder Entlassung	
Leitende Angestellte .....	419	betriebsstörender Arbeitnehmer .....	418
Mitbestimmungsrecht .....	304	Betriebsratsanhörung.....	407
Mitwirkungsrecht .....	303	Nachschieben von Kündigungs-	
Personelle Angelegenheiten .....	302, 378	gründen .....	412
Soziale Angelegenheiten .....	302	Sphärentheorie .....	411, 415
Wirtschaftliche Angelegenheiten .....	302, 420	Stellungnahmefrist .....	410
Beteiligungsrechte des Personalrats .....	463	Subjektive Determination .....	407
Organisatorische Maßnahmen .....	479	Widerspruch .....	413

Betriebsratswahl.....	216	Einstellung.....	394
Anfechtbarkeit.....	240	Einwirkungspflicht .....	39, 142
Berichtigung des Wahlergebnisses .....	234	Europäischer Betriebsrat .....	296
D'Hondtsches Wahlverfahren .....	229	<b>Firmentarifvertrag</b> .....	35
Einstufiges Wahlverfahren.....	227	Flächentarifvertrag .....	35
Geschlechterquote .....	218, 229	Folgenbeseitigungsanspruch .....	392
Listensprung .....	233	Freistellung von Betriebsratsmitgliedern .....	270
Neuwahl.....	216	Friedenspflicht .....	38, 142
Nichtigkeit .....	239	<b>Gegnerfreiheit und Gegnerunabhängigkeit</b> .....	9
Regelwahlverfahren .....	222	Geldakkord .....	368
Regelwahlzeitraum.....	216	Geltungsbereich des BetrVG .....	163
Vereinfachtes Wahlverfahren .....	225	Arbeitnehmerbegriff .....	192
Wählbarkeit .....	244	Heimarbeiter .....	193
Wahlberechtigung.....	242	Kopfzahlprinzip .....	165
Wahlvorstand .....	219	Leitende Angestellte.....	192, 198
Zweistufiges Wahlverfahren .....	226	Persönlicher Geltungsbereich	
Betriebsrisikolehre .....	134	des BetrVG.....	192
Betriebsteil.....	172, 188	Räumlicher Geltungsbereich	
Eigenständigkeit durch Aufgabenbereich		des BetrVG .....	164
und Organisation .....	189	Rechtsform des Betriebsinhabers .....	166
Organisatorische Selbstständigkeit.....	188	Religionsgemeinschaft .....	167
Räumliche Entfernung vom		Sachlicher Geltungsbereich	
Hauptbetrieb .....	188	des BetrVG .....	165
Betriebsvereinbarung.....	279	Tendenzbetrieb .....	168
Einigung .....	279	Gemeinschaftsbetrieb .....	175
Geltungsbereich .....	287	Gesetzliche Vermutung .....	179
Nachwirkung .....	287	Stillschweigende Führungs-	
Regelungssperre.....	282	vereinbarung .....	177
Schriftform der Einigung .....	280	Vertragsarbeitgeber .....	175
Unmittelbare und zwingende Wirkung .....	286	Gesamtbetriebsrat .....	288
Betriebsversammlung .....	207	Originäre Zuständigkeit .....	289
Bezirkspersonalrat .....	455	Zuständigkeit kraft Beauftragung .....	291
Boykott.....	106	Gesamtpersonalrat .....	453, 455
Bündnis für Arbeit .....	379	Geschäftsführung des Betriebsrats .....	253
Beschäftigungssicherung.....	42, 100	Gewerkschaft .....	9, 12 f.
Günstigkeitsprinzip .....	84	Elitegewerkschaft .....	13
Regelungssperre.....	282	Gewerkschafts- und Mitgliederwerbung .....	28
<b>D</b> 'Hondtsches Wahlverfahren .....	229	Spartengewerkschaft .....	13
Dienstvereinbarung .....	472	Spartentarifvertrag .....	121
Differenzierungsklausel .....	97	Grundsatz der vertrauensvollen	
DrittelbeteiligungsG .....	491	Zusammenarbeit .....	162, 212
<b>Effektivgarantieklausel</b> .....	89	Günstigkeitsprinzip .....	3, 42, 83, 90
Effektivklausel.....	90	Sachgruppenvergleich .....	85
Begrenzte Effektivklausel .....	90, 363	Tarifliche Anrechnungsklausel .....	93
Negative Effektivklausel .....	91	<b>Hauptbetrieb</b> .....	191
Eingruppierung.....	405	Hauptpersonalrat .....	453
Einheitlicher Betrieb		Haustarifvertrag .....	35, 100
siehe auch Gemeinschaftsbetrieb .....	175	<b>Initiativrecht des Betriebsrats</b>	
Einigungsstelle .....	319	Innerbetriebliche Ausschreibung	
Einrichtung der Einigungsstelle .....	322	freier Arbeitsplätze .....	380
Interessenausgleich.....	430		
Spruch der Einigungsstelle .....	305		

Kontoführungspauschale .....	334	bzgl. Lage der Arbeitszeit .....	319
Technische Kontrolleinrichtungen .....	342	bzgl. Ordnung und Verhalten der	
Interessenausgleich .....	430	Arbeitnehmer im Betrieb .....	314
<b>Jugend- und Auszubildendenvertretung</b> .....	293	bzgl. Sozialeinrichtungen .....	350
<b>Kampfparität</b> .....	150	bzgl. technischer Kontroll-	
<b>Kleinstbetrieb</b> .....	191	einrichtungen .....	338
<b>Koalition</b>		bzgl. Urlaub .....	335
Ad-hoc-Koalitionen .....	8	bzgl. vorübergehender Verkürzung bzw.	
Arbeitskampfbereitschaft .....	14	Verlängerung der Arbeitszeit .....	326
Definition .....	7	bzgl. Zeit, Ort und Art der Auszahlung	
Freiwilliger Zusammenschluss .....	8	der Arbeitsentgelte .....	334
Gegnerfreiheit und Gegnerun-		bzgl. Zuweisung und Kündigung von	
abhängigkeit .....	9	Wohnraum .....	354
Handwerksinnungen und Innungs-		<b>Mitbestimmung in personellen</b>	
verbände .....	10, 76	Angelegenheiten .....	378
Soziale Mächtigkeit .....	13	Auswahlrichtlinie .....	384
Tarifwilligkeit .....	12	Berufsbildung .....	386
Überbetriebliche Organisation .....	8	Beurteilungsgrundsätze .....	381
<b>Koalitionsfreiheit</b> .....	16	Ein- bzw. Umgruppierung .....	405
Kernbereich .....	17, 28	Einstellung .....	394
Kollektive Koalitionsfreiheit .....	24	Personalfragebögen .....	381
Negative Koalitionsfreiheit .....	21	Personelle Einzelmaßnahmen .....	389
Organisations- und Absperrklauseln .....	92	Versetzung .....	401
Positive Koalitionsfreiheit .....	21	<b>Mitbestimmung in sozialen</b>	
Streikrecht .....	107	Angelegenheiten .....	306
Unmittelbare Drittwirkung .....	24	Arbeitsverhalten .....	315
<b>Kollektive Koalitionsfreiheit</b> .....	24	Beweisverwertungsverbot .....	344
Bestandsgarantie .....	25	Dotierungsrahmen .....	359, 366
Betätigungsgarantie .....	27	Eilfälle.....	310
<b>Kollektives Arbeitsrecht</b>		Erzwingbare Mitbestimmung .....	306
Abgrenzung vom Individualarbeitsrecht .....	3	Ethikregeln .....	316
Definition .....	2	Freiwillige Mitbestimmung .....	372
<b>Konkurrenzlehre</b> .....	3	Initiativrecht .....	311
<b>Konzernbetriebsrat</b> .....	292	Kollektiver Tatbestand .....	309
<b>Korrigierendes Mitbestimmungsrecht</b>		Notfälle .....	310
nach § 91 BetrVG .....	376	Ordnungsverhalten .....	315
<b>Kosten der Betriebsratstätigkeit</b> .....	260	Theorie der doppelten Wirksamkeits-	
<b>Kündigungsschutz betriebsverfassungs-</b>		voraussetzung .....	306, 367
<b>rechtlicher Funktionsträger</b> .....	414	Unterlassungsanspruch .....	313
<b>Leitende Angestellte</b> .....	198, 419	Vorbehalt einer ranghöheren Regelung ....	308
Bedeutung von § 5 Abs. 4 BetrVG .....	206	Vorrangtheorie .....	284, 308
Prokurist .....	203	Zielvereinbarungszahlungen .....	369
Sprecherausschuss .....	297	<b>Mitbestimmung in wirtschaftlichen</b>	
<b>Lohn- und Gehaltstarifvertrag</b> .....	35	Angelegenheiten .....	420
<b>Manteltarifvertrag</b> .....	35	Betriebsänderungen .....	424
<b>Mitbestimmung des Betriebsrats</b>		Wirtschaftsausschuss .....	421
bzgl. Arbeits- und Gesundheitsschutzes ....	345	<b>MitbestimmungsG 1976</b> .....	487
bzgl. betrieblichen Vorschlagswesens .....	370	Arbeitsdirektor .....	491
bzgl. betrieblicher Lohngestaltung .....	357	Aufsichtsrat .....	464
bzgl. Gruppenarbeit .....	371	Stichentscheid .....	488
		Vorstand.....	490
		<b>Mitbestimmungsrechte des Personalrats</b> .....	464
		<b>Mitwirkungsrechte des Personalrats</b> .....	466
		<b>Montan-MitbestimmungsergänzungsG</b> .....	486

Montan-MitbestimmungsG 1951 .....	484	Regelungssperre .....	3, 308, 372
Arbeitsdirektor .....	486	Anwendungsvorrang des	
Aufsichtsrat .....	485	§ 87 Abs. 1 BetrVG .....	284
Vorstand .....	486	Dienstvereinbarung .....	472
<b>Nachbindung</b> .....	55	Tarifbindung .....	282
Nachwirkung.....	42, 56	Tarifüblichkeit .....	282
Negative Koalitionsfreiheit .....	21	Restmandat des Betriebsrats .....	186
Allgemeinverbindlichkeit von		Richtungsgewerkschaft .....	10
Tarifverträgen .....	23	Rückwirkung von Tarifverträgen .....	53
Austritt aus einer Koalition .....	23	Echte Rückwirkung .....	53
Nachwirkung eines Tarifvertrages .....	23	Unechte Rückwirkung .....	54
Nichtigkeit einer Betriebsratswahl .....	239	Rumpfbetriebsrat .....	181
<b>OT-Mitgliedschaft</b> .....	79	<b>Schlichtungsabkommen</b> .....	38
<b>Personalrat</b>		Schlichtungsverfahren .....	125
Beschlussfassung .....	459	Soziale Mächtigkeit .....	13
Dienstabsprache .....	472	Sozialeinrichtung	
Dienstvereinbarung .....	472	Organschaftliche Lösung .....	352
Ehrenamtliche Tätigkeit .....	460	Zweistufige Lösung .....	352
Freistellung.....	460	Sozialplan .....	433
Geschäftsführung .....	458	Spannenklausel .....	96
Jugend- und Auszubildenden-		Sprecherausschuss .....	297
vertretung .....	458	Stichentscheid .....	488
Kosten .....	461	Streik .....	105
Schulungsveranstaltung .....	460	Beamte .....	112
Schutz bei Kündigungen, Versetzungen		Betriebsrisikolehre .....	134, 139
und Abordnungen .....	460	Entgeltfortzahlungsanspruch .....	132
Stufenvertretung .....	454	Fernwirkung .....	139
Personalratswahl .....	459	Friedenspflicht .....	120
Personalvertretungsrecht .....	447	Gebot der fairen Kampfführung .....	126
Abgrenzung vom Betriebs-		Gratifikation .....	131
verfassungsrecht .....	447	Kampfkündigung .....	145
Bund .....	449	Kampfparität.....	136
Dienststelle .....	452	Kirchliche Einrichtungen .....	120
Föderalismusreform 2006 .....	449	Lehre vom Arbeitskampsrisiko .....	134, 139
Grundsatz der vertrauensvollen		Lohnersatzleistungen .....	141
Zusammenarbeit .....	462	Notstandsarbeiten .....	126
Land .....	449	Politischer Streik .....	114, 122
Nichtständig Beschäftigte.....	458	Rechtsstreitigkeit .....	115
Persönlicher Anwendungsbereich .....	451	Regelungsstreitigkeit .....	114
Primäre Zuständigkeit der		Schlichtungsverfahren .....	125
Stufenvertretung .....	456	Solidaritätsstreik .....	114, 122
Sachlicher Anwendungsbereich .....	451	Spartentarifvertrag .....	121
Sekundäre Zuständigkeit der		Spezialistentarifvertrag .....	121
Stufenvertretung .....	457	Sphärentheorie .....	136, 139
Positive Koalitionsfreiheit .....	21	Suspendierung der	
Anspruch auf Aufnahme/ Verbleib in		Hauptleistungspflichten .....	128
der Gewerkschaft .....	23	Urabstimmung .....	125
Parteilpolitische Werbung .....	31	Urlaubsanspruch .....	133
Werbung .....	22	Verhältnismäßigkeit .....	124
<b>Rahmentarifvertrag</b> .....	35	Wellenstreik .....	138
Regelungsabrede .....	278	Wilder Streik .....	146
		Zurückbehaltungsrecht .....	115
		Streikbruchprämie .....	158

Streikexzess .....	126	Tendenzbetrieb .....	168
Streikgeld .....	130	Territorialitätsprinzip .....	164
Streikmonopol .....	123	Theorie der doppelten Wirksamkeits- voraussetzung .....	367, 467
<b>Tarifautonomie</b> .....	1, 27, 36	<b>Übergangsmandat des Betriebsrats</b> .....	183 f.
Tarifbindung .....	65	Übertarifliche Zulage .....	88
Tarifeinheit .....	60	Anrechnung .....	88
Tariffähigkeit .....	76	Umgruppierung .....	405
Tarifkonkurrenz .....	61	Unterlassungsanspruch des Betriebsrats .....	313, 328
Tarifpluralität .....	61	Allgemeiner Unterlassungsanspruch .....	330
Tarifvertrag		Einstweilige Verfügung .....	331
Abschlussnorm .....	41	Grober Verstoß .....	328
Allgemeinverbindlichkeit .....	65	Unternehmen .....	171
Arten .....	35	Unternehmensmitbestimmung .....	480
Auslegung .....	40, 47	Urabstimmung .....	125
Beendigungsnorm .....	41	<b>Verbandstarifvertrag</b> .....	35, 100
Bekanntmachungspflicht .....	75	Verdienstsicherungsklausel .....	94
Betrieblicher Geltungsbereich .....	60	Versetzung .....	401
Betriebsnorm .....	43	Vorrangtheorie .....	308
Betriebsübergang .....	70	<b>Wahl des Betriebsrats</b>	
Betriebsverfassungsrechtliche Fragen .....	45	siehe Betriebsratswahl .....	215
Durchführungs- oder Einwirkungspflicht .....	39, 142	Wählbarkeit nach § 8 BetrVG .....	244
Friedensfunktion .....	34	Wahlberechtigung nach § 7 BetrVG .....	242
Friedenspflicht .....	37	Altersteilzeit .....	242
Gemeinsame Einrichtungen .....	46	Gekündigte Arbeitnehmer .....	243
Grundrechtsbindung .....	81 f.	Leiharbeiternehmer .....	242
Inhaltsnorm .....	41	Wahlvorstand .....	219
Nachbindung .....	55	Werkdienstwohnung .....	354
Nachwirkung .....	56	Werkmietwohnung .....	354
Normativer Teil .....	34, 40	Widerspruch des Betriebsrats vor Kündigung .....	413
Öffnungsklausel.....	42	Wirtschaftsausschuss .....	420
Ordnungsfunktion .....	34	Errichtung.....	421
Persönlicher Geltungsbereich .....	65	Rechtsstellung der Mitglieder .....	422
Räumlicher Geltungsbereich .....	59	<b>Zeitakkord</b> .....	368
Richterrecht .....	86	Zustimmungsersatzungsverfahren	
Rückwirkung .....	53	Fehler bei der Willensbildung des Betriebsrats .....	415
Schriftform .....	74	Kündigung eines Funktionsträgers .....	414
Schuldrechtlicher Teil .....	34	Präklusionswirkung .....	416
Schutzfunktion .....	34	Versetzung eines Funktionsträgers .....	417
Verteilungsfunktion .....	34	Zustimmungsverweigerungsrecht des Betriebsrats .....	304
Wirksamkeitsvoraussetzungen .....	73	Ein- und Umgruppierung .....	405
Zeitlicher Anwendungsbereich .....	53	Einstellung .....	394
Tarifvertragsklauseln		Gemeinschaftsbetrieb .....	389
Ausschlussklausel .....	96	Schriftform .....	390
Differenzierungsklausel .....	95	Versetzung .....	401
Effektivgarantieklausel .....	88		
Effektivklausel .....	90		
Organisations- und Absperrklausel .....	92		
Spannenklausel .....	96		
Tarifliche Anrechnungsklausel .....	93		
Verdienstsicherungsklausel .....	94		
Tarifwilligkeit .....	12		
Tarifzuständigkeit .....	77		