

Inhaltsverzeichnis

A. Hintergrund	13
B. Gang der Untersuchung	17
C. Terminologie	19
I. Der Begriff Regelungsabrede	19
II. Der Begriff der Tarifwidrigkeit	21
D. Regelungsabreden	25
I. Zustandekommen von Regelungsabreden	25
1. Grundsätze	25
2. Konkludentes Zustandekommen	26
a) Beschluss des BAG vom 18.03.2014	27
b) Beschluss des BAG vom 23.10.2018	28
c) Bewertung und Stellungnahme	30
aa) Fälle des Schweigens als Zustimmung	30
bb) Berücksichtigung betriebsverfassungsrechtlicher Besonderheiten	32
d) Weitere Lösungsmöglichkeiten	34
e) Das „beredte Schweigen“ des Betriebsrats	35
II. Arten und Abschluss von Regelungsabreden	37
III. Abgrenzung zur Betriebsvereinbarung	38
1. Abgrenzung aufgrund des Formerfordernisses	38
2. Abgrenzung aufgrund der Wirkung	39
a) Normative Wirkung	39
b) Schuldrechtliche Wirkung	40
aa) Umsetzung durch den Arbeitgeber	41
bb) Bindungswirkung des Arbeitgebers	42
3. Abgrenzung aufgrund der Beendigung	43
4. Abgrenzung aufgrund der Nachwirkung	45
a) Früher: uneinheitlich	45

b) Aktuell: Tendenz gegen eine analoge Anwendung	46
aa) Entscheidungsgründe des 1. Senats	46
(1) Regelungsabrede nicht vom Wortlaut umfasst	46
(2) Keine Übertragung der Rechtsfolge	47
(3) Keine analoge Anwendung aufgrund der Wahrung des Gleichheitssatzes oder zur Vermeidung von Wertungswidersprüchen	48
bb) Bewertung der Entscheidung	48
c) Zwischenergebnis	49
5. Ablösung von Betriebsvereinbarungen	50
a) Ablösung durch Betriebsvereinbarung	50
b) Ablösung durch Regelungsabrede	51
aa) Auffassung des BAG	52
bb) Kritik an der Rechtsprechung	53
cc) Differenzierte Auffassung: LAG Niedersachsen	54
dd) Stellungnahme	55
(1) Bereichsausnahme für Lohngestaltung	55
(2) Hintergrund der Rechtsprechungslinie des BAG zur Unabhängigkeit des Geltungsgrundes	56
(3) Kritik an der Rechtsprechungslinie	58
(4) Rechtsprechungsänderung des BAG?	58
(5) Zwischenergebnis	60
E. Rechtsschutzzinstrumente der Gewerkschaften	63
I. Das Antragsrecht der Gewerkschaften als Gradmesser der Rechtsschutzmöglichkeiten – Geschichtliche Reflexion der Rechtsprechung	63
1. Geltung des Betriebsrätegesetzes von 1920/des Arbeitsgerichtsgesetzes 1926	64
2. Ablösung durch das Gesetz zur Ordnung der Nationalen Arbeit 1934	66
3. Geltung des Betriebsverfassungsgesetzes 1952/ Arbeitsgerichtsgesetzes 1953	67
4. Seit Erlass des Betriebsverfassungsgesetzes von 1972	74
II. Rechtsschutz gegen den tarifpolitischen Gegner	80
1. Die Einwirkungsklage	80
a) Geschichtliche Reflexion	81
b) Dogmatische Herleitung	82

c) Voraussetzung, Inhalt und Beschränkung des Einwirkungsanspruchs	83
aa) (Un)eindeutiges tarifwidriges Verhalten mit kollektivem Bezug	83
bb) Inhalt des Einwirkungsanspruchs	86
cc) Beschränkung des Einwirkungsanspruchs	89
d) Prozessuale Durchsetzung	91
aa) Mittels Leistungsklage	92
bb) Mittels Feststellungsklage	96
e) Anwendbarkeit auf tarifwidrige Regelungsabreden	98
aa) Ausgangssituation: Wesensverschiedenheit zwischen arbeitsvertraglicher und betrieblicher Ebene	99
bb) Auswirkung der Wesensverschiedenheit auf die Anwendbarkeit	99
cc) Einwirkungspflicht der Gewerkschaft	101
dd) Einwirkungspflicht des Arbeitgeberverbands	102
f) Effizienzüberlegungen	104
2. Feststellung der Rechtswirksamkeit nach § 9 TVG	105
a) Hintergrund	106
b) Zulässigkeitsvoraussetzungen	107
c) Erweiterte Bindungswirkung	111
d) Anwendbarkeit auf tarifwidrige Regelungsabreden	116
3. Fazit	119
III. Rechtsschutz gegen die Betriebsparteien	120
1. Klage oder Antrag auf Unterlassung nach § 23 Abs. 1 oder Abs. 3 BetrVG	120
a) Hintergrund	120
b) Das Unterlassungsbegehren – Eine Sache der Antragsbefugnis?	123
c) Verlangen der Gewerkschaft gemäß § 23 Abs. 1 BetrVG	124
d) Verlangen der Gewerkschaft gemäß § 23 Abs. 3 BetrVG	126
aa) § 23 Abs. 3 BetrVG und die Geltendmachung eigener Rechte	126
bb) Geltendmachung von § 77 Abs. 3 BetrVG über § 23 Abs. 3 BetrVG	131
(1) Erweiterung der Sperrwirkung auf Regelungsabreden	135
(2) Keine Sperrwirkung durch Rechtsfortbildung	146

cc) § 77 Abs. 3 BetrVG als subjektives Recht der Gewerkschaft	152
dd) Das Vorliegen eines groben Verstoßes	158
ee) Ausschluss in Fällen der erzwingbaren Mitbestimmung?	162
(1) Das Verhältnis von § 77 Abs. 3 BetrVG und § 87 Abs. 1 Eingangssatz BetrVG	162
(2) Konsequenz	170
ff) Zwischenergebnis	172
2. Klage in gewillkürter Prozessstandschaft für den Arbeitnehmer	172
a) Zulässigkeit der gewillkürten Prozessstandschaft	174
aa) Auch im Beschlussverfahren?	174
bb) Einlassungen des BAG zur Zulässigkeit	176
cc) Grundlegende Entscheidung des BGH	180
dd) Stellungnahme	182
b) Wirksame Ermächtigung	183
c) Schutzwürdige Interesse des Ermächtigten und Offenkundigkeit	188
d) Durchsetzung des Tarifvorbehalts durch gewillkürte Prozessstandschaft	189
3. Antrag nach den §§ 1004, 823 BGB iVm. Art. 9 Abs. 3 GG	191
a) Der Burda-Beschluss des BAG	191
aa) Der Sachverhalt	191
bb) Die tragenden Entscheidungsgründe	193
b) Weitere Entscheidungen des BAG	198
aa) BAG, Beschluss vom 13.03.2001 – 1 AZB 19/00	198
bb) BAG, Urteil vom 19.03.2003 – 4 AZR 271/02	201
cc) BAG, Urteil vom 17.05.2011 – 1 AZR 473/09	203
dd) BAG, Beschluss vom 07.06.2017 – 1 ABR 32/15	206
ee) BAG, Beschluss vom 25.01.2023 – 4 ABR 4/22	210
c) Der quasinegatorische Unterlassungsanspruch des BAG analog § 1004 BGB	211
aa) Geltendmachung im Beschlussverfahren?	212
bb) Verdrängung der Tarifnorm durch Regelung mit kollektivem Charakter	213
(1) Reichweite der „kollektiven Ordnung“	213
(2) Subjektives Element	218
cc) Normative Geltung des Tarifvertrags	219

dd) Keine bloß fehlerhafte Anschlussregelung	221
ee) Anschlussfragen	222
(1) Bestimmtheit des Klageantrags	222
(2) Umfang des gewerkschaftlichen Anspruchs	226
(3) Einstweiliger Rechtsschutz	227
ff) Der gewerkschaftliche Unterlassungsanspruch des BAG als Fremdkörper in der gesetzlichen Konzeption	230
d) Schlussfolgerung	235
 F. Thesen	 237
 Literaturverzeichnis	 241