



Daniel Stille

Die tarifrechtliche Meistbegünstigungsabrede

Rechtliche Wirksamkeit und
Auswirkungen auf das Koalitions-,
Tarifvertrags- und Arbeitskampfrecht

Einleitung

A. Ausgangslage

Arbeit in Deutschland war und ist teuer. Bisher war der Flächentarifvertrag für die Arbeitgeber das Mittel der Wahl, da die Konkurrenzwirkung untereinander wegen der Kartellwirkung dieses Vertrages gesenkt wurde und mithin eine entsprechende Planungssicherheit in Bezug auf die Höhe der Löhne bestand¹. Voraussetzung für ein wirksames „Mindestpreiskartell“ ist jedoch die weitgehende Geschlossenheit, welche durch tarifungebundene Außenseiter oder sogar durch tarifgebundene Unternehmen gesprengt werden kann, was gleichzeitig das Interesse der Mitglieder an der Regelung sinken lässt, da sie keine Vorteile bringt². Zudem wird der Flächentarifvertrag als selten geeignet erachtet, die individuellen Bedürfnisse der Betriebe ausreichend zu befriedigen³. Mithin werden, um von dem Niveau des Flächentarifvertrages abzuweichen und andere Arbeitsbedingungen zu vereinbaren, sogenannte „Bündnisse für Arbeit“⁴ vereinbart, Ausgründungen⁵ bzw. Unternehmensumstrukturierungen⁶ vorgenommen, Verbandswechsel⁷ vollzogen, durch Schaffung einer Mitgliedschaft im Arbeitgeberverband ohne Tarifbindung (OT-Mitgliedschaften)⁸ angestrebt, durch Austritt⁹ aus dem Arbeitgeberverband oder durch faktische Ignoranz¹⁰ versucht, die Regelungen des Verbandstarifvertrages zu umgehen. Nach den Regeln der Tarifkonkurrenz kann der Flächentarifvertrag durch Tarifverträge mit derselben Gewerkschaft (oft: Standortsicherungs – oder

1 *Gamillscheg*, Kollektives Arbeitsrecht, Band I (1997), S. 498 ff.; *Gentz*, Festschrift Schaub (1998), S. 205, 207; *Konzen*, NZA (1995), S. 913 f.

2 *Lambrich*, Tarif- und Betriebsautonomie (1999), S. 17.

3 *Bietmann*, Differenzierungsklauseln (2010), S. 189; *Wetzel*, Aktionsfeld, S. 1.

4 Siehe dazu näher: *Buchner*, DB (1996), Beilage 12 zu Heft 29, S. 1 ff.; *Hensche*, ArbuR (1996), S. 331 ff.

5 *Bauer*, Festschrift Schaub (1998), S. 19, 33 f.

6 Vgl.: *Henssler*, Festschrift Schaub (1998), S. 311 ff.

7 Vgl.: *Däubler*, NZA (1996), S. 225, 230.

8 Vgl.: *Buchner*, NZA (1995), S. 761, 764 ff.; *Däubler*, NZA (1996), S. 225, 230 f.

9 Vgl. zum Ganzen auch *Rieble/Klebeck*, RdA (2006), S. 65.

10 *Gentz*, Festschrift Schaub (1998), S. 205 f.

Sanierungstarifverträge) außer Kraft gesetzt werden¹¹. Mithin können also, ohne dass der tarifschließende Arbeitgeberverband etwas dagegen tun kann, der einzelne Arbeitgeber und die Gewerkschaft die Flächenvorgabe abbedingen (wohingegen sich der einzelne Arbeitgeber dem unternehmensbezogenen Verbandstarifvertrag verweigern könnte)¹². Nichts anderes gilt für den Spitzenverbandstarifvertrag im Verhältnis zum regionalen Verbandstarifvertrag¹³. Dies führt dazu, wie verschiedene Stimmen in der Literatur geltend machen, dass der Haustarifvertrag mit dieser im Tarifsysteem angelegten Flexibilität die Verbandsdisziplin stört und so die intendierte Wettbewerbsgleichheit verhindert und die Verbandsolidarität auf Arbeitgeberseite beeinträchtigt¹⁴. Gerade der Arbeitgeberverband lebt jedoch von der „Kartelldisziplin“¹⁵. Ferner ist in diesem Zusammenhang, was die Situation noch verschärft, festzustellen, dass deutsche Unternehmen auslandsfähig geworden sind und so die Möglichkeit haben, mit Standortverlagerungen und Fremdvergabedrohungen den Arbeitskostenwettbewerb in Deutschland zu schüren¹⁶. Dies erhöht weiter den Druck auf die Betriebe, Kosten zu senken und, insbesondere beim größten Faktor, dem Personal, Einsparungen vorzunehmen. Aus diesem Grund werden vielfältige Möglichkeiten diskutiert, dem Flächentarifvertrag zur Durchsetzung zu verhelfen oder weiter von ihm Abstand zu nehmen¹⁷. Das Interesse an der Kartellierung der Tarifparteien ist unterschiedlich stark ausgeprägt¹⁸, um das Tarifniveau von Konkurrenzdruck weitgehend frei zu halten¹⁹. Beide Seiten versuchen daher, zuerst Tarifdisziplin in den eigenen Reihen herzustellen und danach Tariferstreckung auf Tariffreie

11 BAG v. 4.4.2001 – 4 AZR 237/00, EzA Nr. 22 zu § 3 TVG = AP Nr. 26 zu § 4 TVG Tarifkonkurrenz = NZA 2001, 1085 für den Sonderfall der nach Bindung des ausgetretenen Arbeitnehmers; BAG v. 24.1.2001 – 4 AZR 655/99, AP Nr. 173 zu § 1 TVG Tarifverträge; Metallindustrie = EzA Nr. 14 zu § 4 TVG Tarifkonkurrenz = NZA 2001, 788, für den verschlechternden Haustarifvertrag.

12 Zum fehlenden Anspruch der Verbandsmitglieder gegen den Verband auf Abschluss eines (entsprechenden lohnenkenden) firmenbezogenen Tarifvertrags nur: *Löwisch/Rieble*, TVG, 3. Aufl. (2012), § 1, Rn. 170.

13 Siehe zur Tarifkonkurrenz: *Löwisch/Rieble*, TVG, 3. Aufl. (2012), § 4, Rn. 152.

14 *Matthes*, Festschrift Schaub (1998), S. 398, 393; *Reuter*, NZA (2001), S. 1097 ff.; *Heinze*, DB (1997), S. 2122, 2126; *Kleinke/ Kley/ Walter*, ZTR (2000), S. 499 ff.; *Richter*, Die Erstreckbarkeit von Firmentarifverträgen mit verbandsangehörigen Arbeitgebern (2005), S. 35 ff. m.w.N.

15 *Rieble*, NZA (2000), S. 225, 228.

16 Vgl.: *Rieble*, ZfA (2004), S. 1 ff.; *Möschel*, BB (2005), S. 490.

17 Vgl.: *Henssler*, ZfA (1994), S. 487 ff.; *Franzen*, RdA (2001) S. 1 ff.; *Lessner*, RdA (2005), S. 285 ff.; *Zachert*, NZA (2006), S. 10 ff.

18 *Söllner*, Jahrbuch für das gesamte Arbeitsrecht, S. 35, 1998, S. 21 ff.; *Böhm*, Kartell und Koalitionsfreiheit (1933), S. 16.

19 *Rieble/Klebeck*, RdA (2006), S. 65.

(durch Allgemeinverbindlichkeitserklärung, AEntG, Tariftreue...) zu erreichen, „um diese davon abzuhalten, ihre fehlende Tarifgebundenheit zur Tarifunterschreitung zu nutzen“²⁰. In diesem Zusammenhang sprechen *Rieble/Klebeck* sogar von „Gleichschaltung der Wettbewerbsbedingungen“²¹. Das arbeitgeberseitige Kartellierungsinteresse soll letztlich befriedigt werden²². Die Tarifvertragsparteien sind zum Erreichen dieser Ziele darauf angewiesen, Instrumente zu entwickeln, um die einheitliche Geltung von Tarifbedingungen und damit einhergehende Wettbewerbsgleichheit zu wahren²³.

Ein Instrument dazu ist die tarifliche Meistbegünstigungsabrede (in Form einer Meistbegünstigungsklausel oder eines TV-Meistbegünstigung)²⁴, mit der die einheitliche Geltung von Tarifbedingungen und damit Wettbewerbsgleichheit aufrechterhalten bleiben soll²⁵. Mit Meistbegünstigungsklauseln²⁶ oder einem Tarifvertrag-Meistbegünstigung (TV-Meistbegünstigung) verpflichtet sich typischerweise die Gewerkschaft gegenüber der (Primär-)Arbeitgeberseite, dieser die Vorteile aus späteren Tarifabschlüssen mit anderen, (Sekundär-) Arbeitgeber- (Verbänden) zukommen zu lassen, um ungünstige Abweichungen zu verhindern²⁷. Die Meistbegünstigungsvereinbarung verschafft einer Tarifpartei einen Anspruch auf Übernahme eines fremden Tarifinhaltes – aus einem Tarifvertrag, den die andere Tarifpartei mit einem Dritten geschlossen hat. Eine solche Verpflichtung ist deutlich weiter gehend als ein tarifvertraglicher Verhandlungsanspruch, da für den Verpflichteten keine Möglichkeit bestehen soll, sich seiner Zustimmung zu widersetzen²⁸. Soweit der einzelne verbandstarifgebundene Arbeitgeber mit einer am Verbandstarifvertrag beteiligten Gewerkschaft einen für den Arbeitgeber günstigeren konkurrierenden Haus- oder Sanierungstarifvertrag vereinbart, kann der Arbeitgeberverband fordern, die Regelungen Bestandteil des Flächentarifver-

20 *Rieble/Klebeck*, RdA (2006), S. 65.

21 *Rieble/Klebeck*, RdA (2006), S. 65.

22 *Bonin*, Standortsicherung versus Tarifbindung, (2003), S. 319.

23 *Rieble*, NZA (2000), S. 231; *Pauly*, Der Flächentarifvertrag als Kartellierungsinstrument (2004) S. 24.

24 Teilweise wird die Meistbegünstigungsabrede auch als Meistbegünstigungsvereinbarung bezeichnet. Im Folgenden wird vornehmlich der Begriff der Meistbegünstigungsabrede verwendet, der den Oberbegriff zu Meistbegünstigungsklausel und TV-Meistbegünstigung sowie Meistbegünstigungsvereinbarung darstellt.

25 *Rieble/Klebeck*, RdA (2006), S. 65.

26 Meistbegünstigungsklausel in § 19 Abs. 1 und Abs. 2 des Bundesrahmentarifvertrages für das Baugewerbe (BRTV) v. 4.7.2002 zwischen dem Hauptverband der Bauindustrie e.V. und der IG Bau. Ebenso § 14 des Rahmentarifvertrages für die technischen und kaufmännischen Angestellten und für die Poliere des Baugewerbes (RTV-Angestellte und Poliere) v. 2.3.1998 in der Fassung v. 4.7.2002.

27 *Bayreuther*, Tarifautonomie als kollektiv ausgeübte Privatautonomie (2005), S. 316.

28 *Bonin*, Standortsicherung versus Tarifbindung, (2003), S. 319.

trags werden zu lassen, um dadurch das arbeitgeberseitige Kartellierungsinteresse zu erfüllen²⁹. Daraus könnten sich, so streicht *Bonin*³⁰ zutreffend heraus, zwei Probleme ergeben, die möglicherweise dem Abschluss eines zur Verdrängung von Normen des Flächentarifvertrags bestimmten Haus- oder Sanierungstarifvertrages entgegenstehen. Zum einen könnte die Gewerkschaft im Ergebnis keinen Firmentarifvertrag abschließen, da sie an einer entsprechenden Änderung des Verbandstarifvertrags und einer entsprechenden Gewährung der Vergünstigungen auf andere Unternehmen typischerweise kein Interesse besitzt³¹. Zum anderen könnte der einzelne Arbeitgeber für den Fall, dass die günstigen Regelungen des Haustarifvertrages in den Verbandstarifvertrag Eingang finden, seinen Wettbewerbsvorteil gegenüber den anderen tarifgebundenen Unternehmen verlieren³². Die so geschaffene „Tarifeinheit“ könnte die Wettbewerbs- und Vertragsfreiheit einschränken³³. Mit der Meistbegünstigungsabrede wird zusammengefasst ein Recht auf gleiche tarifliche Arbeitsbedingungen in zwei verschiedenen Tarifwerken hergestellt³⁴. In der Tarifpraxis soll die Abweichung nach unten verhindert werden.

Die Meistbegünstigungsabreden sind in verschiedenen Spielarten denkbar. Derartigen Klauseln liegt meist das Bedürfnis zu Grunde, den Abschluss von Tarifverträgen konkurrierender Organisationen zu verhindern oder zumindest zu erschweren, und wenn dies nicht möglich ist, den Inhalt des zweiten Tarifvertrages für den ersten zu reklamieren.

Der Sicherung von tariflichen Eingriffen in den Flächentarifvertrag dient die sog. „defensive“ Meistbegünstigungsklausel³⁵, wie sie beispielsweise § 17 Bundesrahmentarifvertrag für das Baugewerbe (BRTV)³⁶ normiert. Die Klausel unter § 17 (Durchführung des Vertrages) des Tarifvertrages vom 4.7.2002 in der Fassung vom 17.12.2003, 14.12.2004, 29.7.2005, 1.1.2006 und 1.6.2006 lautet³⁷:

„Die Tarifvertragsparteien verpflichten sich, mit anderen Organisationen und einzelnen Arbeitgebern keine Tarifverträge zu vereinbaren, die von diesem Tarifvertrag inhaltlich abweichen. Schließt eine Tarifvertragspartei gleichwohl einen Satz 1 widersprechenden Tarifvertrag ab, so kann die andere Tarifvertragspartei verlangen, dass die abweichenden Bestimmungen ganz oder teilweise Inhalt dieses Tarifvertrages werden.“

Die Tarifvertragsparteien verpflichten sich, gemeinsam die Allgemeinverbindlichkeitserklärung zu beantragen“

29 *Bonin*, Standortsicherung versus Tarifbindung, (2003), S. 319.

30 *Bonin*, Standortsicherung versus Tarifbindung, (2003), S. 319.

31 *Bonin*, Standortsicherung versus Tarifbindung, (2003), S. 319.

32 *Bonin*, Standortsicherung versus Tarifbindung, (2003), S. 319.

33 *Bietmann*, Differenzierungsklauseln im System des deutschen Tarifrechts (2010), S. 189 f.; *Rieble/Klebeck*, RdA (2006), S. 65.

34 *Bayreuther*, Tarifaufonomie als kollektiv ausgeübte Privataufonomie (2005), S. 316.

35 *Rieble/Klebeck*, RdA (2006), S. 67.

36 Siehe unten: 1. Teil, A. I. 1. b).

37 Vgl. *Platzer*, Tarifverträge Arbeitsrecht Bau 2002/2003 (2002), S. 133.

Durch diese Klausel soll verhindert werden, dass die Gewerkschaft verschlechternde (also den einzelnen Arbeitgeber begünstigende) Haustarifverträge abschließt³⁸. Dies dadurch, dass die Übernahme des pflichtwidrigen Haustarifvertrags in die Fläche von dem tarifschließenden Arbeitgeberverband gegenüber der Gewerkschaft verlangt werden kann; mithin muss also die Gewerkschaft „das Entgegenkommen gegenüber einem Arbeitgeber mit einer Absenkung in der Fläche bezahlen – und dies muss sie dann auch vor ihren Mitgliedern vertreten“³⁹. Bei dieser Regelung steht die Abschreckungsfunktion im Vordergrund, da die Meistbegünstigungstechnik primär tarifliche Eingriffe in den Flächentarif abwehren solle⁴⁰.

Als „aggressive“ Meistbegünstigungsklausel wird § 1 TV-Meistbegünstigung vom 9.2.2005⁴¹ bezeichnet⁴². Die Klausel lautet:

„Sofern die vertragsschließende Gewerkschaft dbb-tarifunion für ein oder mehrere Bundesländer ein Tarifvertrag abschließt, der auch von den Regelungen des TVöD oder der ihn ergänzenden Tarifverträge in den Bereichen Arbeitszeit und Sonderzahlung (Zuwendung, Urlaubsgeld u.ä.) abweicht die Inhalte hat oder beim Entgelt (insbesondere Einmalzahlung, Übergangskosten) für die Arbeitgeber günstigere Regelung enthält, vereinbaren die Tarifvertragsparteien ohne weitere Verhandlungen folgendes:

- Die rechtsverbindliche Unterschrift der Gewerkschaft dbb tarifunion (dbb-tu) unter den ausgehandelten Tarifvertrag gilt zugleich als unwiderrufliches Angebot an dem Bund und die Vereinigung der Kommunalen Arbeitgeberverbände, die Regelungen des Tarifvertrags insgesamt oder in ihren einzelnen Bestandteilen in den TVöD oder ihn ergänzende Tarifverträge (ersetzend oder ergänzend) zu übernehmen. dbb-tarifunion verpflichtet sich, den Tarifvertrag unverzüglich dem Bund und der Vereinigung der Kommunalen Arbeitgeberverbände zur Kenntnis zu geben.
- Der Bund und die Vereinigung der Kommunalen Arbeitgeberverbände können jeder für sich binnen einer Frist von vier Wochen nach Kenntnisnahme des entsprechenden Tarifvertrags das Angebot schriftlich annehmen.“

Diese Klausel bestimmt mithin, dass bei Abschluss eines Tarifvertrags auf Länderebene dessen günstigere Konditionen auch zum Inhalt des Tarifvertrags des Bundes und der Kommunen gemacht werden können⁴³. Dabei dient die Abweichung im zweiten Tarifvertrag als Angebot, dem die aus dem Primärtarifvertrag berechnete Seite nur noch zuzustimmen braucht⁴⁴. Vorrangiges Ziel der Tarifpartner war es, einen Alleingang Dritter, hier der Tarifgemeinschaft deutscher

38 Rieble/Klebeck, RdA (2006), S. 67.

39 Rieble/Klebeck, RdA (2006), S. 67.

40 Rieble/Klebeck, RdA (2006), S. 67.

41 Siehe unten: I. Teil, A. I. 1. a).

42 Rieble/Klebeck, RdA (2006), S. 65.

43 Bispinck, WSI (2006), S. 377; ErfKArbR / Franzen, 13. Aufl. (2013), TVG, § 1, Rn. 91.

44 Bietmann, Differenzierungsklauseln im System des deutschen Tarifrechts (2010), S. 190.

Länder, zu verhindern⁴⁵. Die „aggressive Meistbegünstigungsklausel“ gehe, so einige Autoren, indem sie eine nicht gebundene Tarifpartei zum Tarifaabschluss mit bestimmtem Inhalt zwingt, in ihrer Wirkungsweise über die der defensiven Meistbegünstigungsklausel hinaus⁴⁶.

B. Problemstellung

Die Meistbegünstigungsabreden wirken, wie bereits an dieser Stelle deutlich geworden ist, in verschiedener Weise auf die Parteien des Primärtarifvertrags und auf potentielle Dritte ein. Daher ist die rechtliche Zulässigkeit von Meistbegünstigungsabreden umstritten⁴⁷. Soweit ersichtlich, haben die Gerichte für Arbeits-sachen in den – wenigen – Verfahren, in denen es auf die Frage der Wirksamkeit einer Meistbegünstigungsabrede, zumeist als Vorfrage, ankam, Bedenken gegen die Rechtswirksamkeit der zur Entscheidung stehenden Meistbegünstigungsabrede nicht erhoben; weitgehend wurden diese sogar als rechtmäßig erachtet⁴⁸.

In der arbeitsrechtlichen Literatur der vergangenen Jahre überwiegen demgegenüber die Stimmen, welche aufgrund verschiedener Einwände die rechtliche Wirksamkeit tariflicher Meistbegünstigungsabreden in Zweifel ziehen⁴⁹. Argumentiert wird, dass ein der Tarifautonomie immanentes gegenseitiges Aushandeln von Tarifvertragsbedingungen durch „gleichstarke“ Verhandlungspartner und der daraus resultierend wechselseitige Interessenausgleich nach Vereinbarung einer Meistbegünstigungsklausel nicht mehr gewährleistet sei⁵⁰. Die verhandelnde Gewerkschaft berücksichtige aufgrund des aus der Meistbegünstigungsabrede folgenden Übernahmeanspruchs stets auch die Interessen der nicht

45 *Bietmann*, Differenzierungsklauseln im System des deutschen Tarifrechts (2010), S. 190.

46 *Rieble/Klebeck*, RdA (2006), S. 67; *ArbR-Hdb./Schaub*, 14. Aufl. (2011), § 201, Rn. 17 a ff.

47 Für deren Wirksamkeit: *Waas*, ZTR (2000), S. 346; *Witt*, Der Firmentarifvertrag (2004), S. 306 f.; Dagegen: *Rieble*, NZA (2000), S. 229; *Rieble/Klebeck*, RdA (2006), S. 65 ff.; *Greiner*, Rechtsfragen der Koalitions-, Tarif- und Arbeitskampfluralität (2010), S. 375 ff.; *Söllner*, Sonderbeilage zu NZA Heft 24 (2000), S. 39; *Bayreuther*, Tarifautonomie als kollektiv ausgeübte Privatautonomie (2005), S. 316; *Bietmann*, Differenzierungsklauseln im System des deutschen Tarifrechts (2010), S. 189 ff.; *Bonin*, Standortsicherung versus Tarifbindung, (2003), S. 318 ff.

48 Vgl. unten: 1. Teil, A. I. 2. a)-c).

49 Vgl.: *Rieble*, NZA (2000), S. 229; *Rieble/Klebeck*, RdA (2006), S. 65 ff.; *Greiner*, Rechtsfragen der Koalitions-, Tarif- und Arbeitskampfluralität (2010), S. 375 ff.; *Söllner*, Sonderbeilage zu NZA Heft 24 (2000), S. 39; *Bayreuther*, Tarifautonomie als kollektiv ausgeübte Privatautonomie (2005), S. 316; *Bietmann*, Differenzierungsklauseln im System des deutschen Tarifrechts (2010), S. 189 ff.; *Bonin*, Standortsicherung versus Tarifbindung, (2003), S. 318 ff.

50 *Rieble/Klebeck*, RdA (2006), S. 68 f.; *Bonin*, Standortsicherung versus Tarifbindung, (2003), S. 320 f.

vom konkreten Tarifvertrag betroffenen Arbeitnehmer⁵¹. Das Aushandeln von Sonderkonditionen für das einzelne Unternehmen sei damit faktisch nicht mehr möglich⁵². Nicht nur der durch Art. 9 Abs. 3 GG geschützte Vertragsmechanismus werde damit beeinträchtigt⁵³, sondern auch die Richtigkeitsgewähr des Tarifvertrags⁵⁴. Dadurch verliere der Tarifvertrag seine primäre Schutzfunktion. Auf diese Weise dürfe die Gewerkschaft nicht über ihre Tarifautonomie verfügen⁵⁵. Zudem sei die Meistbegünstigungsabrede mit den Wirkungen einer unzulässigen dynamischen Verweisung auf einen Tarifvertrag vergleichbar⁵⁶. In beiden Fällen fände eine tarifautonome Regelung – ein „Aushandeln“ – der eigenen Angelegenheiten kaum mehr statt⁵⁷. Dynamische Verweisungen seien deshalb nur zulässig, wenn Zweifel über Art und Ausmaß der in Bezug genommenen Vorschriften ausgeschlossen und sich diese als sachgerechte Lösung des Interessenkonflikts darstellten⁵⁸. Allerdings werde die Gewerkschaft durch Meistbegünstigungsabreden gezwungen, bestimmte Tarifregelungen ohne Verhandlungsmöglichkeit auf alle Mitglieder des Arbeitgeberverbandes zu übertragen, auch wenn dies sachwidrig wäre⁵⁹. Dadurch verpflichte sich die Gewerkschaft zu einem Tarifynhalt, der zum Zeitpunkt des Vorvertragsschlusses inhaltlich weder bestimmt noch bestimmbar sei⁶⁰. Auf die Meistbegünstigungsklausel müssten die Grundsätze des Bundesarbeitsgerichtes zur dynamischen Verweisungen entsprechend angewandt werden, so dass die Meistbegünstigungsabreden unzulässig seien⁶¹. Außerdem solle durch die Meistbegünstigungsabrede der potentielle Vertragspartner gezwungen werden, mit der tarifschießenden Gewerkschaft nur gleichförmig abzuschließen, was durch den allgemeinen Gleichheitssatz des Art. 3 Abs. 1 GG nicht gerech-

51 Vgl.: *Bayreuther*, Tarifautonomie als kollektiv ausgeübte Privatautonomie (2005), S. 316; *Rieble/Klebeck*, RdA (2006), S. 67.

52 Vgl. nur: *Rieble/Klebeck*, RdA (2006), S. 70.

53 ArbR-Hdb./ *Schaub*, 14. Aufl. (2011), § 201, Rn. 17 d.

54 Vgl. nur: *Rieble/Klebeck*, RdA (2006), S. 66.

55 *Bayreuther*, Tarifautonomie als kollektiv ausgeübte Privatautonomie (2005), S. 317; *Rieble/Klebeck*, RdA (2006), S. 66; *Bonin*, Standortsicherung versus Tarifbindung, (2003), S. 320 f.

56 *Bayreuther*, Tarifautonomie als kollektiv ausgeübte Privatautonomie (2005), S. 318; *Rieble/Klebeck*, RdA (2006), S. 69; *Rieble*, NZA (2000), S. 230 f.

57 *Rieble*, NZA (2000), S. 230 f.

58 *Rieble/Klebeck*, RdA (2006), S. 69; *Rieble*, NZA (2000), S. 230 f.; *Bayreuther*, Tarifautonomie als kollektiv ausgeübte Privatautonomie (2005), S. 318.

59 *Rieble*, NZA (2000), S. 231; *Rieble/Klebeck*, RdA (2006), S. 70.; *Bayreuther*, Tarifautonomie als kollektiv ausgeübte Privatautonomie (2005), S. 318.

60 *Rieble*, NZA (2000), S. 231; *Rieble/Klebeck*, RdA (2006), S. 70; *Bayreuther*, Tarifautonomie als kollektiv ausgeübte Privatautonomie (2005), S. 318.

61 *Rieble*, NZA (2000), S. 231; *Rieble/Klebeck*, RdA (2006), S. 70; *Bayreuther*, Tarifautonomie als kollektiv ausgeübte Privatautonomie (2005), S. 318.

tfertigt werden könne. Aufgrund der Tatsache, dass der Gleichheitssatz immer nur innerhalb eines Tarifwerks identischer Tarifparteien Anwendung finde und Tarifwerke verschiedener Parteien nicht vergleichbar seien, sei die Meistbegünstigungsabrede, die im Ergebnis die Tarifeinheit bezwecke, eine sachwidrige Gleichbehandlung⁶². Ferner stelle die Meistbegünstigungsabrede einen Eingriff in die Tarif- und Privatautonomie von potentiellen Vertragspartnern dar, wobei ein Verstoß gegen Art. 9 Abs. 3 GG bereits darin liege, dass die freie Koalitionsbetätigung durch den Sekundärarbeitgeber/verband gehindert sei; das Tarifvertragsverhalten einer Koalition müsse frei von rechtsgeschäftlichen Bindungen sein⁶³. Dies gelte ebenso für den einzelnen Arbeitgeber⁶⁴. Zudem werde durch die Meistbegünstigungsklausel der soziale Gegenspieler in den Dienst für die eigene Sache genommen, was sich nicht mit dem Prinzip der Gegenunabhängigkeit verträge. Dadurch sei ein freier Willensbildungsprozess nicht mehr möglich⁶⁵. Überdies werde durch die Meistbegünstigungsabrede ein gegenseitiger Interessenausgleich und daraus folgend ein sachgerechtes tarifliches Regulationsergebnis ausgehebelt. Vergleichbar zu dem Institut der dynamischen Verweisung erfolge eine selbständige Regelung eigener Angelegenheiten nicht mehr⁶⁶. Letztendlich unterliefen Meistbegünstigungsabreden hierdurch tarifautonome Abreden und verletzten die primäre Schutzfunktion der Tarifautonomie und seien daher mit Art. 9 Abs. 3 GG nicht vereinbar und gem. Art. 9 Abs. 3 S. 2 GG nichtig⁶⁷. Die Vertragsfreiheit des (Dritt-) Einzelarbeitgebers werde durch Meistbegünstigungsabrede beeinträchtigt, da sie dessen freie Tarifvertragsgestaltungschance einschränke, indem es unter dem Einfluss der Meistbegünstigungsabrede erschwert und faktisch unmöglich werde, mit der Gewerkschaft günstigere Tarifkonditionen in einem Sekundärtarifvertrag zu vereinbaren⁶⁸. Meistbegünstigungsabreden beeinflussten damit wie tarifliche Differenzierungsklauseln das Vertragsverhalten gegenüber Dritten. In beiden Fällen werde das Vertragsverhalten Dritter „ferngesteuert“⁶⁹. Auch aus diesem Grund verletzten Meistbegünstigungsabreden die primäre Schutzfunktion der Tarifautonomie und seien daher gem. Art. 9 Abs. 3 S. 2 GG nichtig. Zudem müsse aufgrund ordnungspolitischer Überlegungen auf die Unwirksamkeit der Meistbegünstigungsabrede

62 Rieble, NZA (2000), S. 231; Rieble/Klebeck, RdA (2006), S. 70.

63 Rieble/Klebeck, RdA (2006), S. 70; Bayreuther, Tarifautonomie als kollektiv ausgeübte Privatautonomie (2005), S. 317.

64 Rieble/Klebeck, RdA (2006), S. 70.

65 Rieble/Klebeck, RdA (2006), S. 72.

66 Rieble/Klebeck, RdA (2006), S. 69.

67 Bayreuther, Tarifautonomie als kollektiv ausgeübte Privatautonomie (2005), S. 317; Bonin, Standortsicherung versus Tarifbindung, (2003), S. 322.

68 Rieble/Klebeck, RdA (2006), S. 66.

69 Rieble/Klebeck, RdA (2006), S. 66.

geschlossen werden⁷⁰. Da die Kartellfunktion, oder besser gesagt die vereinheitlichende Wirkung des Tarifvertrages⁷¹, nicht Außenseiterkonkurrenz verhindern wolle, sondern diese vielmehr wünschenswert sei, sei auch die Meistbegünstigungsabrede unwirksam. Überdies ergebe sich auch aus einem Vergleich zur kartellrechtlichen Meistbegünstigungsklausel die Unwirksamkeit der tarifrechtlichen Meistbegünstigungsabrede⁷². Darüber hinaus könne die Wirksamkeit der tariflichen Meistbegünstigungsabrede auch unter Berücksichtigung der Besonderheiten des öffentlichen Dienstes nicht angenommen werden, da insbesondere Art. 28 Abs. 2 GG verletzt werde⁷³. Zudem könnte auch aus dem Verbot der Sperrabrede unter Arbeitgebern gem. der §§ 75 ff. HGB geschlossen werden, dass auch die tarifliche Meistbegünstigungsabrede unzulässig und damit unwirksam sei⁷⁴. Von einer tariflichen Meistbegünstigungsabrede, wie beispielsweise § 19 BRTV, gehe zumindest eine mittelbare Sperrwirkung aus⁷⁵.

C. Ziel und Gang der Untersuchung

Eine tarifvertragliche Meistbegünstigungsabrede ist in den letzten Jahren nicht mehr vereinbart worden. Es ist jedoch noch nicht ersichtlich, ob damit schon deren Ende eingeläutet ist oder nur deshalb eine gewisse Zurückhaltung im Abschluss der Meistbegünstigungsabrede geübt wurde, da deren Wirksamkeit wiederholt angezweifelt wurde. Ziel der Arbeit ist daher vorrangig die Prüfung der rechtlichen Wirksamkeit von Meistbegünstigungsabreden. Es fragt sich nämlich, ob die im Wesentlichen von *Rieble/Klebeck* vorgebrachten Argumente zur Wirksamkeit der Meistbegünstigungsabrede, welche von vielen Autoren übernommen wurden⁷⁶, tatsächlich zutreffen und demgemäß „alles“ für die Unwirksamkeit

70 *Bayreuther*, Tarifaufonomie als kollektiv ausgeübte Privataufonomie (2005), S. 319; *Bonin*, Standortsicherung versus Tarifbindung, (2003), S. 319.

71 Vgl.: Wiedemann / Wiedemann, TVG, 7. Aufl. (2007), Einleitung, Rn. 34.

72 Vgl.: *Bayreuther*, Tarifaufonomie als kollektiv ausgeübte Privataufonomie (2005), S. 318; ähnlich auch *Rieble/Klebeck*, RdA (2006), S. 71.

73 Vgl.: *Rieble/Klebeck*, RdA (2006), S. 74.

74 *Bayreuther*, Tarifaufonomie als kollektiv ausgeübte Privataufonomie (2005), S. 320.

75 *Bayreuther*, Tarifaufonomie als kollektiv ausgeübte Privataufonomie (2005), S. 320.

76 *Greiner*, Rechtsfragen der Koalitions-, Tarif- und Arbeitskampfppluralität (2010), S. 375 f.; *Bietmann*, Differenzierungsklauseln im System des deutschen Tarifrechts (2010), S. 189 f.; selbst die Frankfurter Allgemeine Zeitung hat mit ihrem Beitrag vom 27.02.2006 (Nr. 49, S. 15) unter der Überschrift: „Juristen halten Meistbegünstigung für unwirksam – Wende im Tarifstreit für den öffentlichen Dienst möglich / mehr Verhandlungsspielraum für Verdi“, letztlich nur die von *Rieble/Klebeck* vorgetragenen Argumente wiederholt.

derartiger Klauseln spricht⁷⁷ oder ob von deren rechtlicher Wirksamkeit ausgegangen werden kann. In diesem Fall kann dann auch weiterhin, wie *Hanau* meint, von den Tarifparteien autonom entschieden werden, ob ihnen die Meistbegünstigungsabrede nützt oder schadet; bei letzterem müssten sie sich sicher nicht drauf einlassen⁷⁸.

Zunächst werden jedoch im ersten Teil der Arbeit die praktischen Erscheinungsformen von Meistbegünstigungsabreden in der tarifvertraglichen Praxis und bei arbeitsgerichtlichen Prozessen dargestellt, wobei auch die besonderen Probleme der Meistbegünstigungsabrede im Zusammenhang von „Sanierungs- bzw. allgemeinverbindlichen Tarifverträgen“ erörtert werden. Zudem werden Meistbegünstigungsklauseln im Wettbewerbs- und Kartellrecht erläutert, dies, um später anhand dessen Rückschlüsse auf die rechtliche Wirksamkeit von tariflichen Meistbegünstigungsabreden ziehen zu können. Schließlich wird eine rechtliche Einordnung der tariflichen Meistbegünstigungsabrede, deren Arten und deren Voraussetzungen, insbesondere im Hinblick auf die Anforderungen der Bestimmtheit, vorgenommen.

Im zweiten Teil der Arbeit wird die tarifliche Meistbegünstigungsabrede sowohl unter verfassungsrechtlichen als auch unter einfachrechtlichen Gesichtspunkten auf ihre Wirksamkeit untersucht. In diesem Rahmen wird dann geprüft, inwieweit die tarifliche Meistbegünstigungsabrede in die Koalitionsfreiheit der Gewerkschaften, des einzelnen Arbeitnehmers, des Drittarbeitgebers und der Arbeitgeberverbände eingreift und gegebenenfalls sich eine rechtliche Unwirksamkeit der Meistbegünstigungsabrede daraus ergibt.

Im Dritten Teil der Arbeit wird geprüft, inwieweit die Meistbegünstigungsabrede mit sonstigem Recht vereinbar ist, oder ob deren Unwirksamkeit sich hieraus ergeben kann. Zu diesem Zweck wird eine Parallelebetrachtung der tarifvertraglichen Meistbegünstigungsabrede mit der kartellrechtlichen Meistbegünstigungsklausel vorgenommen, die tarifliche Meistbegünstigungsabrede mit wettbewerbsrechtlichen arbeitgeberseitigen Sperrabreden verglichen sowie die Wirksamkeit der Meistbegünstigungsabrede unter Berücksichtigung der spezifischen Besonderheiten im öffentlichen Dienst geprüft.

Schließlich werden die Auswirkungen tariflicher Meistbegünstigungsabreden auf das Arbeitskampfrecht untersucht. Dabei wird insbesondere der Frage nachgegangen, wie die Meistbegünstigungsabrede sich auf das Arbeitskampfrecht auswirkt. Es soll untersucht werden, ob die Gewerkschaft, die mit einem Arbeitgeber oder einem Arbeitgeberverband einen Primärtarifvertrag mit Meistbegünstigungs-

77 *Greiner*, Rechtsfragen der Koalitions-, Tarif- und Arbeitskampfppluralität (2010), S. 376.

78 *Hanau*, ZTR (2008), S. 237.

abrede oder einen eigenen Tarifvertrag, dessen einziger Inhalt die Vereinbarung einer Meistbegünstigungsklausel ist (TV-Meistbegünstigung), abgeschlossen hat, zur Erreichung eines Tarifabschlusses mit einem Dritten auch einen Arbeitgeber bestreiken darf, für den der Primärtarifvertrag oder der TV-Meistbegünstigung gilt.