

# **Digitale Klausurenwerk- statt Arbeitsrecht**

**Friederike Malorny, Antje Rech, Jan Alexan-  
der Daum**

Erstellt am 25. August 2025

---

# Inhaltsverzeichnis

|                                                                                                                  |    |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Fall 7 - Tarifvertragsrecht III.....                                                                             | 3  |
| Einführung .....                                                                                                 | 3  |
| Praktiker:Innen .....                                                                                            | 3  |
| Überblick .....                                                                                                  | 3  |
| Sachverhalt .....                                                                                                | 4  |
| Teil 1 .....                                                                                                     | 4  |
| Teil 2 .....                                                                                                     | 5  |
| Teil 3 (Zusatzfrage) .....                                                                                       | 7  |
| Lösung.....                                                                                                      | 7  |
| Lösung zu Teil 1 .....                                                                                           | 7  |
| A. Anspruch der Gewerkschaft gegen die K-GmbH analog §§ 1004 Abs. 1, 823 Abs. 1 BGB<br>iVm Art. 9 Abs. 3 GG..... | 7  |
| I. Rechtswidrige Beeinträchtigung eines nach § 823 Abs. 1 BGB geschützten Rechtsguts<br>bzw. Rechts .....        | 7  |
| 1. Geschütztes Rechtsgut bzw. Recht .....                                                                        | 8  |
| a) Persönlicher Schutzbereich .....                                                                              | 8  |
| b) Sachlicher Schutzbereich .....                                                                                | 8  |
| c) Zwischenergebnis .....                                                                                        | 8  |
| 2. Beeinträchtigung .....                                                                                        | 9  |
| a) Regelungsabrede als Beeinträchtigung .....                                                                    | 9  |
| b) Relevanz von Art. 9 Abs. 3 S. 2 GG? .....                                                                     | 10 |
| c) Tarifbindung der Parteien und Wirksamkeit des Tarifvertrags.....                                              | 11 |
| d) Zwischenergebnis .....                                                                                        | 11 |
| 3. Rechtswidrigkeit des Eingriffs in die Koalitionsfreiheit .....                                                | 11 |
| II. Fortdauernde Beeinträchtigung/Besorgnis weiterer Beeinträchtigungen .....                                    | 12 |
| III. Rechtsfolge .....                                                                                           | 12 |
| B. Ergebnis .....                                                                                                | 12 |
| Lösung zu Teil 2 .....                                                                                           | 12 |
| A. Anspruch M gegen die S-GmbH auf Zahlung der Zulage.....                                                       | 12 |
| I. Arbeitsverhältnis .....                                                                                       | 12 |
| II. Wirksamkeit des STV.....                                                                                     | 12 |
| III. Tatbestand von § 14 STV iVm Anlage 1 zum STV .....                                                          | 13 |
| 1. Auslegungskriterien .....                                                                                     | 13 |
| 2. Wortlautauslegung .....                                                                                       | 14 |
| 3. Auslegung nach der Systematik des STV .....                                                                   | 14 |
| 4. Sinn und Zweck .....                                                                                          | 15 |
| 5. Wille der Parteien.....                                                                                       | 15 |
| 6. Zwischenergebnis .....                                                                                        | 15 |
| B. Ergebnis zu Teil 2.....                                                                                       | 15 |

---

|                                     |    |
|-------------------------------------|----|
| Lösung zu Teil 3 (Zusatzfrage)..... | 15 |
|-------------------------------------|----|

# *Fall 7 - Tarifvertragsrecht III*

Unterlassungsanspruch der Gewerkschaft – Abschluss von Änderungsverträgen i.S.e. Regelungsabrede – Anspruch auf Zahlung einer Zulage – Auslegung eines Tarifvertrages – Begriff der Tarifkonkurrenz – Begriff der Tarifpluralität  
?!

## **Einführung**

## **Praktiker:Innen**

Der eingebettete Inhalt ist kann hier angerufen werden: <https://www.youtube.com/video/nnj0zHJnfE0>

## **Überblick**

Der eingebettete Inhalt ist kann hier angerufen werden: <https://www.youtube.com/video/3GRTi656WQ0>

# Sachverhalt

Hinweis: Im Folgenden wird zur besseren Lesbarkeit zufällig entweder das generische Maskulinum, das generische Femininum oder die movierte Form verwendet. Jeweils sind Personen aller Geschlechter gleichermaßen umfasst und gleichberechtigt angesprochen.  
?!

## Teil 1

Die K-GmbH betreibt eine Klinik, in der sowohl Gewerkschaftsangehörige als auch Außenseiter beschäftigt sind. Für sie gilt ein unbefristeter Manteltarifvertrag (MTV). Nach diesem beträgt die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit der Beschäftigten 37,5 Stunden. Auch enthält der MTV dezidierte Regelungen zur Überstunden- und Feiertagsvergütung. Eine Öffnungsklausel iSv § 77 Abs. 3 BetrVG enthält der MTV nicht.

Am 29. Dezember 2023 schloss die K-GmbH mit dem bei ihr gebildeten Betriebsrat eine schriftliche Vereinbarung mit Wirkung zum 1. Januar 2024, die auszugsweise wie folgt lautet:

*„Regelungsabrede (RA)*

*(...)*

*Präambel*

*(...)*

*Zur Sicherung der Arbeitsplätze der K-GmbH und zur Vermeidung von 400 Entlassungen sind umfassende Sparmaßnahmen erforderlich. Betriebsrat und Geschäftsführung sind sich einig, dass Einsparungen in einer Größenordnung von insgesamt 15 Mio. EUR p.a. realisiert werden müssen. Die einzelnen Sparmaßnahmen und deren Umsetzungsmodalitäten ergeben sich aus dieser betrieblichen Vereinbarung.*

*§ 1 Änderungen der bestehenden Arbeitsverträge*

*Mitarbeiter, die einen Einzelvertrag zur Änderung eines bestehenden Arbeitsvertrags abschließen, erhalten für die Laufzeit dieser Abrede, d.h. bis zum 29.12.2027, eine uneingeschränkte Beschäftigungsgarantie.*

*§ 2 Konkrete Sparmaßnahmen*

*(1) Die Parteien sind zu der Überzeugung gelangt, dass sich die vorgenannte Zielsetzung in der Weise umsetzen lässt, dass alle Beschäftigten folgende Beiträge zur Sanierung der Gesellschaft leisten:*

- a) Die Zuschläge für Regelarbeitszeit am Samstag sowie die Antrittsgebühr („Sonn- und Feiertagszuschlag“) entfallen. Die Änderung dieser Leistungen ist einzelvertraglich zu vereinbaren.*

- *b) Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit beträgt 40 Stunden. Dabei verbleibt es bei dem zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieser Regelungsabrede bestehenden Lohnanspruch. Die weitere Lohnentwicklung orientiert sich an den Regelungen des auf eine regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit von 37,5 Stunden/Woche bezogenen MTV.*

(...)“

Diese Abrede weicht zuungunsten der im Betrieb der K-GmbH Beschäftigten vom MTV ab. Mit dem Betriebsrat wurde vereinbart, dass allen Beschäftigten Verträge angeboten werden, welche die Abrede umsetzen sollen.

Die Gemeinschaftliche Dienstleistungsgewerkschaft (GDG), die in der Klinik der K-GmbH vertreten und Partei des MTV ist, verlangt von der K-GmbH, die Umsetzung einzelner Bestimmungen der Regelungsabrede – insbesondere die der §§ 1, 2 – zu unterlassen. Zur Begründung führt sie aus: Die Bestimmungen der Regelungsabrede seien tarifwidrig. Außerdem sei die GDG in ihrer gem. Art. 9 Abs. 3 GG geschützten Koalitionsfreiheit und -betätigung verletzt. Das gelte unabhängig davon, wie die Vereinbarung rechtlich einzuordnen sei, als Regelungsabrede oder als Betriebsvereinbarung. Ferner sei es zwar richtig, dass die Stabilität und finanzielle Nachhaltigkeit der K-GmbH gefährdet ist. Jedoch drohe der K-GmbH – was zutrifft – keine Insolvenz oder vergleichbar schwerwiegende finanzielle Verschlechterungen. Bloße Restrukturierungsbemühungen und strategische Kostenanpassungen könnten eine Abweichung von den tarifvertraglichen Regelungen nicht rechtfertigen.

**Steht der GDG ein Anspruch auf Unterlassung des Abschlusses von Änderungsverträgen iSd Regelungsabrede gegen die K-GmbH zu?**

**Bearbeitervermerk:** Bei dem MTV handelt es sich um einen Verbandstarifvertrag. § 23 Abs. 3 S. 1 BetrVG und § 77 Abs. 3 S. 1 BetrVG sind nicht zu prüfen.

## Teil 2

M ist ein examinierter Altenpfleger und arbeitet in einem Seniorenhaus, das von der S-GmbH betrieben wird. Im Seniorenhaus ist M in der Wohngruppe III tätig. Für diese Wohngruppe existiert eine festangestellte Wohnbereichsleitung, jedoch keine stellvertretende Leitung. Eine stellvertretende Leitung übernimmt nach den Gepflogenheiten der Branche die vollständigen Aufgaben und Verantwortlichkeiten der Leitungsperson, wenn diese abwesend ist. Sie tritt als Ersatz für die reguläre Leitung ein und übernimmt deren Rolle in vollem Umfang.

Laut seiner Stellenbeschreibung vertritt M die Wohnbereichsleitung bei deren Abwesenheit als Schichtleitung. In dieser Rolle ist er verantwortlich für operative Aufgaben innerhalb der jeweiligen Schichten. Dazu gehören etwa die Koordination im Notfallmanagement, die Arbeitsverteilung innerhalb des Teams und die Kommunikation mit Ärzten, Angehörigen und Apotheken.

Auf das Arbeitsverhältnis des M findet ein wirksam zustande gekommener Tarifvertrag (STV) Anwendung. Dieser lautet auszugsweise wie folgt:

„(...)

#### § 14 Entgeltgrundlagen

*(1) 1Das Entgelt der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen wird nach der Entgeltgruppe und der Entgeltstufe bemessen. 2Die Entgeltgruppe ergibt sich aus der Entgeltordnung. 3Die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen sind in der Entgeltgruppe eingruppiert, deren Tätigkeitsmerkmale der gesamten von ihnen nicht nur vorübergehend auszuübenden Tätigkeit entspricht. 4Die gesamte auszuübende Tätigkeit entspricht den Tätigkeitsmerkmalen einer Entgeltgruppe, wenn zeitlich mindestens zur Hälfte Arbeitsvorgänge anfallen, die für sich genommen die Anforderung eines Tätigkeitsmerkmals oder mehrerer Tätigkeitsmerkmale dieser Entgeltgruppe erfüllen.*

(...)

*Entgeltordnung (EGO)*

*Anlage 1 zum STV (§ 14)*

*Abteilung 1*

*Allgemein*

*Nr. 1*

(...)

*Entgeltgruppe 7*

*A) Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen in folgender Funktion:*

- *stellvertretende Wohnbereichsleitung;*
- *Leitung in der ambulanten Pflege;*
- *Küchenleitung*

(...)

*Protokollnotiz zu Abteilung 1*

*Es wird eine Zulage in Höhe der Hälfte des Unterschiedsbeitrags zwischen der entsprechenden Stufe der Entgeltgruppe und der gleichen Stufe der nächsthöheren Entgeltgruppe gezahlt.*

(...)“

M macht geltend, dass er aufgrund seiner stellvertretenden Tätigkeit als Schichtleiter Anspruch auf eine Zulage für stellvertretende Wohnbereichsleitungen gemäß der Anlage 1 zum STV hat. Dies würde sich aus dem Wortlaut ergeben, der sämtliche Beschäftigte erfasse, die stellvertretend für die Wohnbereichsleitung tätig seien. Die S-GmbH lehnt die Zahlung der Zulage ab, da sie der Meinung ist, dass die Übernahme von Schichtleitungsaufgaben in Ab-

wesenheit der regulären Wohnbereichsleitung nicht den Voraussetzungen für die Zulage entspreche. Eine andere Ansicht würde sich nach keiner denkbaren Auslegungsmethode ergeben.

**Hat M gegen die S-GmbH einen Anspruch auf Zahlung der Zulage?**

## Teil 3 (Zusatzfrage)

Erläutern Sie bitte kurz die Begriffe Tarifkonkurrenz und Tarifpluralität!

## Lösung

Nun folgt die Falllösung. Es empfiehlt sich, die Fälle im Rahmen eines Peer-Learning Verfahrens zu besprechen, s. Einführungsvideo zum Peer-Learning.

Im Übrigen haben Sie die Möglichkeit, sich zusätzlich zur ausformulierten Lösung ein ausführliches Fallbesprechungsvideo anzuschauen.

?!

Der eingebettete Inhalt ist kann hier angerufen werden: <https://www.youtube.com/video/4GZhY4dyEHY>

## Lösung zu Teil 1

### **A. Anspruch der Gewerkschaft gegen die K-GmbH analog §§ 1004 Abs. 1, 823 Abs. 1 BGB iVm Art. 9 Abs. 3 GG**

Die Gewerkschaft könnte gegen die K-GmbH einen Anspruch auf Unterlassung der Umsetzung der „Regelungsabrede“ analog §§ 1004 Abs. 1, 823 Abs. 1 BGB iVm Art. 9 Abs. 3 GG haben.

### **I. Rechtswidrige Beeinträchtigung eines nach § 823 Abs. 1 BGB geschützten Rechtsguts bzw. Rechts**

Zunächst müsste eine rechtswidrige Beeinträchtigung eines nach § 823 Abs. 1 BGB geschützten Rechts oder Rechtsguts vorliegen.



## 1. Geschütztes Rechtsgut bzw. Recht

Bei der durch die Gewerkschaft angeführten Koalitionsfreiheit aus Art. 9 Abs. 3 GG müsste es sich um ein durch § 1004 Abs. 1 BGB geschütztes Recht bzw. Rechtsgut handeln. Der in § 1004 Abs. 1 S. 2 geregelte Unterlassungsanspruch kann nach allgemeiner Auffassung zur Abwehr von Eingriffen in alle nach § 823 Abs. 1 BGB geschützten Rechte, Rechtsgüter und Interessen im Sinne eines quasinegatorischen Unterlassungsanspruchs (analog) herangezogen werden.<sup>1</sup>

Dabei ist vom Schutzbereich des § 823 Abs. 1 BGB auch die in Art. 9 Abs. 3 GG verankerte kollektive Koalitionsfreiheit erfasst (sonstiges Recht).<sup>2</sup> Deren persönlicher sowie sachlicher Schutzbereich müsste eröffnet sein.

### *a) Persönlicher Schutzbereich*

In persönlicher Hinsicht schützt Art. 9 Abs. 3 GG „jedermann“ und gewährleistet das Recht, Vereinigungen zu bilden, für alle Berufe.<sup>3</sup> Darüber hinaus schützt Art. 9 Abs. 3 GG auch die Vereinigung als solche und damit das Recht der Koalition auf koalitionsmäßige, insbesondere gewerkschaftliche Betätigung.<sup>4</sup> Die GDG ist damit vom persönlichen Schutzbereich des Art. 9 Abs. 3 GG erfasst.

### *b) Sachlicher Schutzbereich*

Art. 9 Abs. 3 GG schützt als sonstiges Recht eine Koalition in ihrem Bestand, ihrer organisatorischen Ausgestaltung und ihren Betätigungen, sofern diese der Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen dienen.<sup>5</sup> Der Schutz erstreckt sich auf alle koalitionsspezifischen Verhaltensweisen.<sup>6</sup> Dazu gehören sämtliche Betätigungen, die dem Zweck der Koalitionen dienen, die Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen zu wahren und zu fördern.<sup>7</sup> Damit schützt Art. 9 Abs. 3 GG auch das Recht der GDG auf Einhaltung des MTV, den die GDG mit der K-GmbH abgeschlossen hat.

### *c) Zwischenergebnis*

Bei der Koalitionsfreiheit gem. Art. 9 Abs. 3 GG handelt es sich folglich um ein analog § 1004 Abs. 1 BGB geschütztes Recht, dessen persönlicher sowie sachlicher Schutzbereich im vorliegenden Fall eröffnet ist.

- 
1. BAG 20.4.1999 – 1 ABR 72/98, NZA 1999, 887 (890); BeckOK BGB/Fritzsche, 74. Ed. 1.5.2025, § 1004 Rn. 1 ff.; kritisch MüKo BGB/Raff, 9. Aufl. 2023, § 1004 Rn. 22 ff.
  2. St. Rspr. des BAG, vgl. nur BAG 25.1.2023 – 4 ABR 4/22, NZA 2023, 979 (984); Kiel/Lunk/Oetker, MHD ArbR/Rieble, Bd. III: Kollektives ArbeitsR I, 6. Aufl. 2025, § 220 Rn. 122; Walker, ZFA 2000, 29 (39).
  3. Dreier, Grundgesetz-Kommentar/Barczak, 4. Aufl. 2023, GG Art. 9 Rn. 70; Dürig/Herzog/Scholz/Scholz, 106. EL Oktober 2024, GG Art. 9 Rn. 215.
  4. (BAG 25.1.2023 – 4 ABR 4/22, NZA 2023, 979 (984); BAG 20.4.1999 – 1 ABR 72/98, NZA 1999, 887 (890 f.); Annuß, RdA 2000, 287 (293 f.); Trappehl/Lambrich, NJW 1999, 3217; Schaub, Arbeitsrechts-Handbuch/Treber, 20. Aufl. 2023, § 207 Rn. 35 ff.
  5. BAG 17.5.2011 – 1 AZR 473/09, NZA 2011, 1169 (1172).
  6. BAG 7.6.2017 – 1 ABR 32/15, NZA 2017, 1410 (1412).
  7. BVerfG 6.2.2007 – 1 BvR 978/05, NZA 2007, 394 (395).

## 2. Beeinträchtigung

Dieses Recht der GDG müsste durch Handlungen beeinträchtigt worden sein, die der K-GmbH zuzurechnen sind.

Die Koalitionsfreiheit wird nicht erst dann beeinträchtigt, wenn eine Koalition daran gehindert wird, Tarifrecht zu schaffen. Eine Einschränkung oder Behinderung dieses Freiheitsrechts liegt bereits in Abreden oder Maßnahmen, die darauf gerichtet sind, die Wirkung des von Koalitionen geschaffenen Tarifrechts zu vereiteln oder leerlaufen zu lassen.<sup>8</sup> Dabei ist grundlegend, dass sich die unmittelbare Drittwirkung des Art. 9 Abs. 3 GG auch auf die kollektive Koalitionsfreiheit erstreckt.<sup>9</sup>

Hinweis: Eine Behandlung der Frage der unmittelbaren Drittwirkung von Art. 9 Abs. 3 GG wäre besonders positiv hervorzuheben.  
?!

### a) *Regelungsabrede als Beeinträchtigung*

Eine Beeinträchtigung könnte hier in dem Abschluss der „Regelungsabrede“ (insbesondere § 2 der Vereinbarung) zwischen der K-GmbH und dem bei ihr gebildeten Betriebsrat liegen.

Zunächst ist fraglich, wie diese Abrede (betriebsverfassungs-)rechtlich einzuordnen ist. Insofern könnte es sich um eine Regelungsabrede oder eine Betriebsvereinbarung handeln. Regelungsabrede und Betriebsvereinbarung unterscheiden sich in ihrer Form und normativen Wirkung<sup>10</sup>: Während die Regelungsabrede (auch: Betriebsabsprache oder betriebliche Einigung) formlos erfolgen kann<sup>11</sup>, bedarf die Betriebsvereinbarung der schriftlichen Vereinbarung gem. § 77 Abs. 2 S. 1 BetrVG.<sup>12</sup> Während die Betriebsvereinbarung gem. § 77 Abs. 4 S. 1 BetrVG normativ wirkt, kommt der Regelungsabrede lediglich eine schuldrechtliche Wirkung zwischen den Vertragspartnern zu.<sup>13</sup>

Zunächst wurde zwar die Überschrift „Regelungsabrede“ gewählt, jedoch taucht im Text der Abrede dann auch der Begriff „Vereinbarung“ auf. Die Verwendung der Begrifflichkeiten, die ein Indiz für die Einordnung darstellen kann<sup>14</sup>, ist damit uneinheitlich und lässt hier keine klaren Schlüsse zu.

Legt man die Vereinbarung zwischen der K-GmbH und dem bei ihr vorhandenen Betriebsrat weiter aus, sprechen die Umstände der Vereinbarung (Reduzierung der Arbeitszeit aus betrieblichen Gründen), der auf eine Verpflichtung (Abschluss von Änderungsverträgen) ge-

---

8. BAG 17.5.2011 – 1 AZR 473/09, NZA 2011, 1169 (1172).

9. Vgl. zur unmittelbaren Drittwirkung von Art. 9 Abs. 3 GG umfassend Dreier, GG/Barczak, 4. Aufl. 2023, Art. 9 Rn. 90 ff.; siehe auch Höfling/Burkiczak, RdA 2004, 263, (267).

10. Schaub, Arbeitsrechts-Handbuch/Ahrendt, 20. Aufl. 2023, § 231 Rn. 1, 82.

11. Schaub, Arbeitsrechts-Handbuch/Ahrendt, 20. Aufl. 2023, § 231 Rn. 82.

12. BAG 28.7.2020 – 1 ABR 4/19, NZA 2020, 1548 (1549); Schaub, Arbeitsrechts-Handbuch/Ahrendt, 20. Aufl. 2023, § 231 Rn. 7.

13. BAG 28.7.2020 – 1 ABR 4/19, NZA 2020, 1548 (1549); Schaub, Arbeitsrechts-Handbuch/Ahrendt 20. Aufl. 2023, § 231 Rn. 11, 82.

14. Schaub, Arbeitsrechts-Handbuch/Ahrendt, 20. Aufl. 2023, § 231 Rn. 81.

richtete Inhalt der Vereinbarung sowie die schriftliche Form für die Einordnung als Betriebsvereinbarung. Gegen die Einordnung als Betriebsvereinbarung und für eine Regelungsabrede spricht aber, dass § 77 Abs. 4 S. 1 BetrVG das Merkmal der Unmittelbarkeit als charakteristisch für die Betriebsvereinbarung normiert.<sup>15</sup> Die Verpflichtung zum Abschluss der Änderungsverträge beeinflusst die Arbeitsverhältnisse zwischen der K-GmbH und ihren Mitarbeitern aber nur mittelbar.

Damit spricht hier mehr dafür, von einer Regelungsabrede auszugehen.

Hinweis: A.A. mit guter Begründung vertretbar.

?!

Diese regelt, dass die K-GmbH entsprechende Änderungsverträge mit ihren Beschäftigten abschließt. Tut sie dies, weicht sie von den im MTV geregelten Arbeitsbedingungen ab.

Die Beeinträchtigung liegt nun darin begründet, dass auch die Regelungsabrede darauf zielt, Tarifnormen des MTV als kollektive Ordnung zu verdrängen und sie damit ihrer zentralen Funktion zu berauben.<sup>16</sup> Maßgeblich ist insofern also, dass eine betriebliche Regelung einheitlich wirken und an die Stelle der Tarifnorm treten soll.<sup>17</sup> Auf die normative Wirkung kommt es damit nicht entscheidend an.

Damit liegt dem Grunde nach eine Beeinträchtigung der Koalitionsfreiheit aus Art. 9 Abs. 3 GG vor.<sup>18</sup>

Hinweis: Wer sich zuvor für das Vorliegen einer Betriebsvereinbarung entscheidet, muss diesen Punkt nicht weiter diskutieren, da diese – wie gesehen – unmittelbar wirkt und damit unstreitig eine Beeinträchtigung der Koalitionsfreiheit darstellen kann.

?!

### **b) Relevanz von Art. 9 Abs. 3 S. 2 GG?**

Fraglich ist, ob eine Beeinträchtigung auch unter Berücksichtigung des Umstandes vorliegt, dass Art. 9 Abs. 3 S. 2 GG die Nichtigkeit von Abreden anordnet, welche die Koalitionsfreiheit einschränken oder zu behindern suchen. Doch ergibt sich die Einschränkung der Koalitionsfreiheit bereits aus der reinen Möglichkeit, dass solche Vereinbarungen aufgrund ihres beanspruchten Geltungsbereichs praktisch an die Stelle der tariflichen Bestimmungen treten.<sup>19</sup> Tarifwidrige Regelungsabreden und auf deren Grundlage erfolgte arbeitsvertragliche Änderungsregelungen mit einem vom Tarifvertrag abweichenden Inhalt haben dies zum Ziel.<sup>20</sup> Ihr offenkundiger Zweck ist es, Tarifnormen als kollektive Ordnung zu verdrängen und sie damit

---

15. Vgl. ErfK/Kania BetrVG, 25. Aufl. 2025, § 77 Rn. 5.

16. BAG 7.6.2017 – 1 ABR 32/15, NZA 2017, 1410 (1412 f.).

17. BAG 20.4.1999 – 1 ABR 72/98, NZA 1999, 887 (892); BAG 7.6.2017 – 1 ABR 32/15, NZA 2017, 1410 (1412 f.); vgl. BAG 25.1.2023 – 4 ABR 4/22, NZA 2023, 979 (984).

18. Für den Fall der Betriebsvereinbarung vgl. BAG 20.4.1999 – 1 ABR 72/98, NZA 1999, 887 (892); BAG 25.1.2023 – 4 ABR 4/22, NZA 2023, 979 (984).

19. BAG 7.6.2017 – 1 ABR 32/15, NZA 2017, 1410 (1412 f.); vgl. BAG 25.1.2023 – 4 ABR 4/22, NZA 2023, 979 (984).

20. BAG 7.6.2017 – 1 ABR 32/15, NZA 2017, 1410 (1412 f.); vgl. BAG 25.1.2023 – 4 ABR 4/22, NZA 2023, 979 (984).

ihrer zentralen Funktion zu berauben.<sup>21</sup> Daher ist es unerheblich, ob Vereinbarungen gemäß Artikel 9 Abs. 3 S. 2 GG nichtig sind und somit die Tarifordnung nicht auf eine rechtlich erzwingbare Weise ersetzen können.<sup>22</sup>

### *c) Tarifbindung der Parteien und Wirksamkeit des Tarifvertrags*

Weiter ist Tarifbindung des Arbeitgebers und der Arbeitnehmer erforderlich.<sup>23</sup> Anderenfalls wäre die Abweichung vom Tarifvertrag ohnehin zulässig.<sup>24</sup> Die K-GmbH ist tarifgebunden. Zudem möchte sie die Regelung auf alle bei ihr beschäftigten Arbeitnehmer und damit auch auf die tarifgebundenen Mitarbeiter unterschiedslos anwenden. Somit besteht die erforderliche Tarifbindung.

Darüber hinaus wirkt der Tarifvertrag zwischen der K-GmbH und ihren tarifgebundenen Mitarbeitern gem. § 3 Abs. 1 TVG normativ und wurde unbefristet geschlossen.

### *d) Zwischenergebnis*

Durch die Regelungsabrede wird vom MTV abgewichen und damit die Koalitionsfreiheit der GDG aus Art. 9 Abs. 3 GG beeinträchtigt.

## **3. Rechtswidrigkeit des Eingriffs in die Koalitionsfreiheit**

Schließlich muss die Rechtswidrigkeit des Eingriffs in die Koalitionsfreiheit, bei der es sich um ein sog. Rahmenrecht handelt, positiv festgestellt werden<sup>25</sup>, wobei sich insbesondere auch die Frage der Zumutbarkeit normgemäßen Verhaltens stellt.<sup>26</sup>

Es ist denkbar, die Zumutbarkeit zu verneinen und damit die Rechtmäßigkeit des Verhaltens zu bejahen, wenn es der K-GmbH nicht möglich gewesen wäre, die Sparziele zu erreichen, ohne dabei vom Manteltarifvertrag abzuweichen. Eine dahingehende Analyse umfasst die Betrachtung alternativer Maßnahmen, die möglicherweise zur Verfügung gestanden hätten, um die wirtschaftlichen Herausforderungen zu bewältigen, ohne die Tarifnormen zu umgehen.<sup>27</sup> Zu beachten ist dabei aber auch, welche Konsequenzen der K-GmbH für den Fall drohen, dass sie die Sparziele nicht erreichen kann.

Alternative Maßnahmen zur Restrukturierung und strategischen Kostenanpassung liegen zwar nicht auf der Hand. Der K-GmbH drohen laut Sachverhalt aber auch keine unmittelbaren und schwerwiegenden finanziellen Schwierigkeiten oder gar eine Insolvenz.

Damit ist es der K-GmbH zum jetzigen Stand zumutbar, sich normgemäß zu verhalten. Die Beeinträchtigung der Koalitionsfreiheit ist folglich auch rechtswidrig.

---

21. BAG 7.6.2017 – 1 ABR 32/15, NZA 2017, 1410 (1412 f.); vgl. BAG 25.1.2023 – 4 ABR 4/22, NZA 2023, 979 (984).

22. BAG 7.6.2017 – 1 ABR 32/15, NZA 2017, 1410 (1412 f.); vgl. BAG 25.1.2023 – 4 ABR 4/22, NZA 2023, 979 (984).

23. BAG 7.6.2017 – 1 ABR 32/15, NZA 2017, 1410 (1413); BAG 20.04.1999 – 1 ABR 72/98, BAG NZA 1999, 887 (893).

24. BAG 7.6.2017 – 1 ABR 32/15, NZA 2017, 1410 (1413); BAG 20.04.1999 – 1 ABR 72/98, BAG NZA 1999, 887 (893).

25. ErfK/Franzen TVG, 25. Aufl. 2025, § 1 Rn. 90.

26. ErfK/Franzen TVG, 25. Aufl. 2025, § 1 Rn. 90.

27. Walker, ZFA 2000, 29 (48).

## **II. Fortdauernde Beeinträchtigung/Besorgnis weiterer Beeinträchtigungen**

Ferner müsste die Besorgnis weiterer Beeinträchtigungen durch die Regelungsabrede gegeben sein, § 1004 Abs. 1 S. 2 BGB. Die K-GmbH hat sich dazu verpflichtet, die in der Regelungsabrede festgelegten Sparmaßnahmen durch Abschluss von Änderungsverträgen umzusetzen. Damit hat sie hinreichend konkret zum Ausdruck gebracht, die Koalitionsfreiheit alsbald beeinträchtigen zu wollen.<sup>28</sup>

## **III. Rechtsfolge**

Als Rechtsfolge sieht der quasinegatorische Unterlassungsanspruch die Unterlassung der zu besorgenden weiteren Beeinträchtigungen vor. Dieser Unterlassungsanspruch ist dem Umfang nach auf das Unterlassen des Abschlusses von Änderungsverträgen mit Gewerkschaftsmitgliedern begrenzt.

## **B. Ergebnis**

Die GDG hat somit gegen die K-GmbH einen Anspruch auf Unterlassung des drohenden Abschlusses von Änderungsverträgen mit Gewerkschaftsmitgliedern analog §§ 1004 Abs. 1, 823 Abs. 1 iVm Art. 9 Abs. 3 GG.

# **Lösung zu Teil 2**

## **A. Anspruch M gegen die S-GmbH auf Zahlung der Zulage**

M könnte gegen die S-GmbH einen Anspruch auf Zahlung der Zulage gem. § 611a Abs. 2 BGB iVm dem Arbeitsverhältnis iVm § 14 STV iVm Anlage 1 zum STV haben.

### **I. Arbeitsverhältnis**

Ausweislich des Sachverhalts gilt der STV für das Arbeitsverhältnis zwischen M und der S-GmbH.

### **II. Wirksamkeit des STV**

Laut Sachverhalt ist der STV wirksam zustande gekommen.

---

28. Vgl. auch BAG 7.6.2017 – 1 ABR 32/15, NZA 2017, 1410 (1413).

### III. Tatbestand von § 14 STV iVm Anlage 1 zum STV

Fraglich ist, ob M in den Vertretungszeiten die Funktion der stellvertretenden Wohnbereichsleitung im Sinne des STV wahrgenommen hat. Das hängt davon ab, ob der Tatbestand von § 14 STV iVm Anlage 1 zum STV dahingehend auszulegen ist, dass als stellvertretende Wohnbereichsleitung auch Schichtleitungen anzusehen sind.

#### 1. Auslegungskriterien

Dabei stellt sich zunächst die Frage, nach welchen Vorschriften bzw. methodischen Regeln der Tarifvertrag auszulegen ist.<sup>29</sup> Diesbezüglich muss zwischen dem schuldrechtlichen und dem normativen Teil unterschieden werden.<sup>30</sup> Während die schuldrechtlichen Bestimmungen den für die Auslegung von Verträgen geltenden Grundsätzen iSd §§ 133, 157 BGB unterliegen<sup>31</sup>, finden sich für die Auslegung des normativen Teils als Gesetz im materiellen Sinn unterschiedliche Ansätze.<sup>32</sup> Einerseits wird von der Rechtsprechung und Teilen der Literatur vertreten, dass die Regeln der objektiven Gesetzesauslegung für diesen Teil maßgeblich seien.<sup>33</sup> Andererseits stellt der vertragsrechtliche Ansatz<sup>34</sup> maßgeblich auf den Willen der Tarifvertragsparteien ab.<sup>35</sup> Die beiden Ansätze haben sich insofern angenähert<sup>36</sup>, als etwa das BAG als Vertreter der objektiven Ansicht auch den Willen der Tarifparteien mit in seine Betrachtung einbezieht, sofern dieser einen erkennbaren Niederschlag im Wortlaut der Tarifnorm gefunden hat.<sup>37</sup>

Danach ist zunächst vom Tarifwortlaut auszugehen, wobei der maßgebliche Sinn der Erklärung zu erforschen ist, ohne am Buchstaben zu haften.<sup>38</sup> Bei nicht eindeutigen Tarifwortlaut ist der wirkliche Wille der Tarifvertragsparteien mit zu berücksichtigen, soweit er in den tariflichen Normen seinen Niederschlag gefunden hat.<sup>39</sup> Abzustellen ist ferner auf den tariflichen Gesamtzusammenhang, weil dieser Anhaltspunkte für den wirklichen Willen der Tarifvertragsparteien sowie für Sinn und Zweck der Tarifnorm liefern kann.<sup>40</sup>

---

29. Vgl. hierzu allgemein etwa BAG 16.5.2019 – 6 AZR 93/18, NJOZ 2019, 1133 (1135); BAG 14.7.2015 – 3 AZR 903/13, NJOZ 2015, 1510 (1512); BAG 28.1.2009 – 4 ABR 92/07, NZA 2009, 1042 (1044).

30. ErfK/Franzen TVG, 25. Aufl. 2025, § 1 Rn. 92.

31. ErfK/Franzen TVG, 25. Aufl. 2025, § 1 Rn. 95; Dütz/Thüsing, Arbeitsrecht, 29. Aufl. 2024, Rn. 642.

32. S. hierzu insgesamt ErfK/Franzen TVG, 25. Aufl. 2025, § 1 Rn. 92 ff.

33. BAG 12.9.1984 – 4 AZR 336/82, NZA 1985, 160 (161); Henssler/Moll/Bepler, Der Tarifvertrag/Bepler, 2. Aufl. 2016, Teil 3 Rn. 129; Schaub, NZA 1994, 597 (598); Richardi/Bayreuther, Kollektives Arbeitsrecht, 5. Aufl. 2023, § 6 Rn. 28.

34. S. zu diesem Begriff ErfK/Franzen TVG, 25. Aufl. 2025, § 1 Rn. 92.

35. Vgl. BAG 11.11.2020 – 4 AZR 210/20, NZA 2022, 68 (69); BAG 22.4.2010 – 6 AZR 962/08, NZA 2011, 1293 (1295); Däubler, TVG/Däubler, 5. Aufl. 2022, Einleitung Rn. 800 ff.; ErfK/Franzen TVG, 25. Aufl. 2025, § 1 Rn. 92; Kempen/Zachert, TVG, 5. Aufl. 2014, Grundlagen Rn. 507; Zöllner, Das Wesen der Tarifnormen, RdA 1964, 443 (450).

36. Vgl. hierzu auch Gamillscheg, Kollektives Arbeitsrecht, Band I, 1997, § 15/XI./1./c)/(1); Richardi/Bayreuther, Kollektives Arbeitsrecht, 5. Aufl. 2023, § 6 Rn. 29.

37. So bereits in BAG 12.9.1984 – 4 AZR 336/82, NZA 1985, 160 (161); aus neuerer Zeit vgl. etwa BAG 21.1.2020 – 3 AZR 225/19, NZA 2020, 1717; vgl. zur Frage der Annäherung insgesamt auch Däubler, TVG/Däubler, 5. Aufl. 2022, Einleitung Rn. 792 ff. und 800 ff.; Dütz/Thüsing, Arbeitsrecht, 29. Aufl. 2024, Rn. 642; s. auch BeckOK ArbR/Waas, 76. Ed. 1.6.2025, TVG § 1 Rn. 48.

38. BAG 14.7.2015 – 3 AZR 903/13, NJOZ 2015, 1510 (1512); BAG 28.1.2009 – 4 ABR 92/07, NZA 2009, 1042 (1044).

39. BAG 14.7.2015 – 3 AZR 903/13, NJOZ 2015, 1510 (1512); BAG 28.1.2009 – 4 ABR 92/07, NZA 2009, 1042 (1044).

40. BAG 14.7.2015 – 3 AZR 903/13, NJOZ 2015, 1510 (1512); BAG 28.1.2009 – 4 ABR 92/07, NZA 2009, 1042 (1044).

## 2. Wortlautauslegung

Folglich ist zunächst der Wortlaut der tarifvertraglichen Bestimmung zu betrachten. Hierbei ist der Sprachgebrauch der Tarifvertragsparteien, der sich etwa aus Definitionen im Tarifvertrag ergeben kann, zugrunde zu legen. Sofern kein entsprechender spezieller Sprachgebrauch identifiziert werden kann, ist der allgemeine Sprachgebrauch maßgeblich.<sup>41</sup>

Vorliegend ist M laut seiner Stellenbeschreibung stellvertretend für die Wohnbereichsleitung als „Schichtleiter“ tätig. Den Begriff der Schichtleitung verwendet oder definiert der Tarifvertrag selbst nicht. Stattdessen ist in der Anlage 1 von „stellvertretender Wohnbereichsleitung“ die Rede. Schichtleitung und stellvertretende Wohnbereichsleitung sind jedenfalls nach den Begrifflichkeiten zunächst verschieden. Ein spezieller Sprachgebrauch der Tarifvertragsparteien ist hier nicht ersichtlich. Ausgehend vom allgemeinen Sprachgebrauch ist als Leiter derjenige anzusehen, der etwas leitet, der leitend an der Spitze von etwas steht.<sup>42</sup> Dabei bestimmt auch der Gegenstand der Leitungstätigkeit das Tatbestandsmerkmal des Leiters. Das ist im Fall der Schichtleitung im Sinne der STV die Schicht als eine Gruppe von gemeinsam Arbeitenden, bei der Wohnbereichsleitung der Wohnbereich im Ganzen. Funktional und nach den Gepflogenheiten der Branche übernimmt eine stellvertretende Leitung die vollständigen Aufgaben und Verantwortlichkeiten der Leitungsperson, wenn diese abwesend ist. Die stellvertretende Leitung tritt als Ersatz für die reguläre Leitung ein und übernimmt deren Rolle in vollem Umfang.

M übernimmt in den Zeiten der Abwesenheit der Wohnbereichsleitung nach seiner Stellenbeschreibung operative Aufgaben innerhalb der jeweiligen Schichten. Dazu gehören etwa die Koordination im Notfallmanagement, die Arbeitsverteilung innerhalb des Teams und die Kommunikation mit Ärzten, Angehörigen und Apotheken. Dabei handelt es sich um operative und zeitlich stark beschränkte leitende Tätigkeiten. Die Rolle der regulären Leitung wird hingegen nicht in vollem Umfang übernommen.

Danach wäre M eher nicht als stellvertretender Wohnbereichsleiter einzuordnen.

## 3. Auslegung nach der Systematik des STV

Die Systematik des Tarifvertrags bestätigt, dass eine Eingruppierung in die Entgeltgruppe 7 Abschnitt B EGO Tätigkeiten voraussetzt, die die Planung, Organisation, Anweisung, Koordination und Kontrolle und damit die organisatorische Gesamtzuständigkeit für den entsprechenden Bereich beinhalten und der betreffende Arbeitnehmer diesbezüglich die Verantwortung tragen muss. Wie die weiteren aufgeführten Funktionsmerkmale der Küchenleitung und Leitung in der ambulanten Pflege zeigen, handelt es sich jeweils um Funktionen, bei denen der Stelleninhaber nicht nur rein tatsächlich kraft seiner höheren beruflichen Qualifikation erster Ansprechpartner ist. Vielmehr nennt der Tarifvertrag hier Funktionen, mit denen typischerweise förmliche Unterstellungsverhältnisse verbunden sind und die einen umfassenden Aufgabenzuschnitt für den betreffenden Verantwortungsbereich aufweisen, der planerische, organisatorische, personelle, koordinierende und kontrollierende Aspekte beinhaltet.

---

41. Vgl. ErfK/Franzen TVG, 25. Aufl. 2025, § 1 Rn. 97; Löwisch/Rieble, Tarifvertragsgesetz/Löwisch/Rieble, 4. Aufl. 2017, § 1 TVG Rn. 1687.

42. Duden, Begriff „Leiter“, [https://www.duden.de/rechtschreibung/Leiter\\_Anfuhrer](https://www.duden.de/rechtschreibung/Leiter_Anfuhrer) (Stand: 19.2.2024).

Auch hiernach wäre M nicht als stellvertretender Wohnbereichsleiter einzuordnen.

### 4. Sinn und Zweck

Die Zulagenregelung für stellvertretende Wohnbereichsleitungen im Unterschied zu Schichtleitungen in einem Tarifvertrag verfolgt verschiedene Sinn- und Zweckaspekte:

Eine stellvertretende Wohnbereichsleitung übernimmt oft zusätzliche Verantwortlichkeiten im Vergleich zu einer Schichtleitung. Diese Verantwortung kann in der Vertretung der Wohnbereichsleitung bei Abwesenheit oder in der Übernahme spezifischer administrativer oder organisatorischer Aufgaben bestehen. Die Zulage kann als Anerkennung für diese zusätzliche Verantwortung und den damit verbundenen höheren Arbeitsaufwand dienen.

Durch die Gewährung einer Zulage für stellvertretende Wohnbereichsleitungen könnte der Tarifvertrag darüber hinaus einen Anreiz schaffen, um qualifiziertes Personal zur Übernahme dieser Positionen zu motivieren. Dies ist besonders wichtig in einem Bereich wie der Gesundheits- und Altenpflege, wo Führungskräfte eine zentrale Rolle in der Sicherstellung der Qualität der Pflege spielen. Stellvertretende Wohnbereichsleitungen haben in der Regel komplexere Aufgaben als Schichtleitungen. Sie müssen möglicherweise strategische Entscheidungen treffen, Personalmanagement-Aufgaben übernehmen und sich mit komplexeren administrativen Aufgaben befassen. Die Zulage spiegelt diese erhöhte Komplexität und den Bedarf an erweiterten Kompetenzen wider.

Auch hiernach unterfällt M daher nicht der Anlage 1 zum STV.

### 5. Wille der Parteien

Auch ein entgegenstehender Wille der vertragsschließenden Parteien ist nicht ersichtlich.

### 6. Zwischenergebnis

Danach war M im vorliegenden Fall nicht mit der Funktion einer stellvertretenden Wohnbereichsleitung im Sinne des STV betraut.

Hinweis: Eine derart ausführliche Auslegung wird nicht erwartet.  
?!

## B. Ergebnis zu Teil 2

M hat gegen die S-GmbH keinen Anspruch auf Zahlung der Zulage gem. § 611a Abs. 2 BGB iVm dem Arbeitsverhältnis iVm § 14 STV iVm Anlage 1 zum STV.

## Lösung zu Teil 3 (Zusatzfrage)



Von **Tarifkonkurrenz** spricht man, wenn in einem Arbeitsverhältnis mehrere Tarifverträge von verschiedenen Tarifparteien normative Geltung beanspruchen und inhaltlich widersprüchlich sind.<sup>43</sup> Hier sind beide Parteien gleichzeitig an mehrere Tarifverträge gebunden – identische Regelungsbereiche in mehr als einem anwendbaren Tarifvertrag erfassen dasselbe Arbeitsverhältnis, im gleichen Rechtsverhältnis beanspruchen also inhaltsverschiedene Tarifverträge Geltung.<sup>44</sup> Da damit mehrere Tarifverträge auf das gleiche Arbeitsverhältnis Anwendung finden müssten, sind die Fälle der Tarifkonkurrenz aufzulösen.<sup>45</sup> Wie eine derartige Kollision aufzulösen ist, ist zwar im Einzelnen umstritten – grundsätzlich wird jedoch insbesondere vom BAG zunächst von einer Auflösung nach dem Spezialitätsgrundsatz ausgegangen.<sup>46</sup> Hiernach kommt nur der speziellere Tarifvertrag zur Anwendung. Bei diesem handelt es sich um denjenigen Tarifvertrag, der dem Betrieb räumlich, betrieblich, fachlich und persönlich am nächsten steht und deshalb den Erfordernissen und Eigenarten des Betriebs und der darin tätigen Arbeitnehmer am besten gerecht wird.<sup>47</sup> Eine Ausnahme von diesem Grundsatz ergibt sich nach § 8 Abs. 2 AEntG für Tarifverträge im Bereich dieses Gesetzes.

**Tarifpluralität** liegt hingegen vor, wenn in einem Betrieb zwar ebenfalls mehrere Tarifverträge normativ gelten, aber lediglich der Arbeitgeber an mindestens zwei Tarifverträge gebunden ist, während für den jeweiligen Arbeitnehmer nur einer der Tarifverträge Anwendung findet.<sup>48</sup> Im Fall der Tarifpluralität besteht keine Tarifkonkurrenz, da beide Parteien des Arbeitsvertrags gemeinsam nur an einen Tarifvertrag gebunden sind.<sup>49,50,51</sup>

---

43. ErfK/Franzen TVG, 25. Aufl. 2025, § 4a Rn. 29; BeckOK ArbR/Giesen, 76. Ed. 1.6.2025, TVG § 4 Rn. 15; Schaub, Arbeitsrechts-Handbuch/Treber, 20. Aufl. 2023, § 203 Rn. 4; Junker, Grundkurs Arbeitsrecht, 24. Aufl. 2025, Rn. 567.

44. Henssler, RdA 2011, 65 (66); Löwisch/Rieble, 4. Aufl. 2017, TVG § 4a Rn. 9.

45. Henssler, RdA 2011, 65 (66); ErfK/Franzen TVG § 4a Rn. 31 ff.; BeckOK ArbR/Giesen, 76. Ed. 1.6.2025, TVG § 4 Rn. 15.

46. BAG 23.3.2005 – 4 AZR 203/04, NZA 2005, 1003; BAG 25.7.2001 – 10 AZR 599/00, NZA 2002, 1406 ff.; s. hierzu insgesamt ebenfalls Henssler, RdA 2011, 65 (66); Junker, Grundkurs Arbeitsrecht, 24. Aufl. 2025, Rn. 577.

47. BAG 23.3.2005 – 4 AZR 203/04, NZA 2005, 1003 (1004); BAG 20.3.1991 – 4 AZR 455/90, NZA 1991, 736.

48. ErfK/Franzen TVG, 25. Aufl. 2025, § 4a Rn. 34; Moll/Eckhoff/Reufels MAH ArbR/Hamacher/Reufels, 6. Aufl. 2025, § 71 Rn. 190; Junker, Grundkurs Arbeitsrecht, 24. Aufl. 2025, Rn. 570.

49. Moll/Eckhoff/Reufels, MAH ArbR/Hamacher/Reufels, 6. Aufl. 2025, § 71 Rn. 190.

50. Lit. und Rspr. konnten berücksichtigt werden bis August 2025.

51. CC BY 4.0 Weiternutzung als OER ausdrücklich erlaubt: Dieses Werk und dessen Inhalte sind – sofern nicht anders angegeben – lizenziert unter CC BY 4.0. Nennung gemäß TULLU-Regel bitte wie folgt: Digitale Klausurenwerkstatt, Lizenz: CC BY 4.0. Der Lizenzvertrag ist hier abrufbar: <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.de>.