

**Probleme der tariflichen Regelung der Ausbildung
beim HHLA – Konzern**

Gutachtliche Stellungnahme

von

Prof. Dr. Wolfgang Däubler, Bremen

A. Sachverhalt und Fragestellung

Seit 1. Januar 2007 gilt zwischen den HHLA-Konzerngesellschaften und der Gewerkschaft ver.di der „Konzertarifvertrag Demographischer Wandel, globaler Wettbewerb und betriebliche Sozialpolitik“. Er enthält zahlreiche Bestimmungen u. a. zu einer Alterstrukturanalyse, zum internen Arbeitsmarkt, zu neuen Arbeitszeitmodellen, zum Eingliederungsmanagement, zu altersgerechten Arbeitsplätzen und insbesondere zu Fragen der Aus- und Weiterbildung. Zu letzteren gibt es derzeit eine Kontroverse zwischen dem HHLA-Gemeinschaftsbetriebsrat und der Geschäftsleitung.

§ 4 des Tarifvertrags regelt Probleme der Ausbildung. In Abs. 1 bekennen sich beide Seiten zu einer „bedarfsgerechten und qualifizierten Ausbildung in den verschiedenen Ausbildungsberufen“; nach Abs. 2 besteht während der Ausbildungszeit Lernmittelfreiheit. Abs. 3 regelt die Übernahme in ein Arbeitsverhältnis nach Ende der Ausbildung: spätestens drei Monate vor der Prüfung wird dem Auszubildenden mitgeteilt, ob er nach erfolgreicher Abschlussprüfung in ein gewerbliches bzw. Angestellten-Arbeitsverhältnis übernommen wird. Abs. 4 betrifft die konzerninterne Zuständigkeit für die Ausbildung. Dort ist bestimmt:

„Die HHLA AG hat das Ausbildungsmonopol. Sie wird als Dienstleisterin für die Konzerngesellschaften tätig. Diese haben sich bei Bedarfsanmeldung zur Übernahme der Auszubildenden zu verpflichten.“

Der hier im Moment nicht näher interessierende Abs. 5 bestimmt, dass in Ausnahmesituationen des Ausbildungsmarktes auch über den Bedarf hinaus ausgebildet werden kann.

Der nachfolgende § 5 betrifft ausweislich seiner Überschrift die Fort- und Weiterbildung. Die Kernvorschrift enthält Abs. 1, wo es heißt: „Die Konzerngesellschaften investieren durch die Übernahme von Kosten der Aus- und Weiterbildung in das Wissen ihrer Mitarbeiter.“ Der in Abs. 2 in Bezug genommene Leitfaden beschreibt den Rahmen zu den Voraussetzungen für eine Förderung sowie „die Art, Länge und Höhe der Kostenübernahme.“ Abs. 3 verlangt einen konkreten Bezug zu den Anforderungen der ausgeübten oder absehbaren Tätigkeit.

Meinungsverschiedenheiten zwischen dem Betriebsrat des Gemeinschaftsbetriebs und der Geschäftsleitung bestehen in Bezug auf die Bestimmung des § 4 Abs. 4 des Tarifvertrags. Eine Reihe von Konzerngesellschaften hat ihrerseits Ausbildungsverträge mit Azubis abgeschlossen, die beim Gemeinschaftsbetrieb (und damit bei der HHLA AG), aber auch an anderer Stelle ausgebildet werden. Dies sieht der Betriebsrat als Verstoß gegen § 4 Abs. 4 des Tarifvertrags an.

Zu dieser Frage hat die Anwaltskanzlei Gussone – Lewek – Kenkel für den Fachbereich 11 von ver.di ein Rechtsgutachten erstattet. Es kommt zu dem Ergebnis, dass die Praxis des Abschlusses von Ausbildungsverträgen zwar von § 4 Abs. 4 des Tarifvertrags abweicht, doch sei es fraglich, ob der Tarifvertrag die Konzerngesellschaften mit einem Einstellungsverbot belege, das die abgeschlossenen Verträge unwirksam mache. Auch enthalte die Regelung „wohl“ allein eine Regelung für die beteiligten Unternehmen, die ohne Auswirkung auf die tarifunterworfenen Arbeits- und Ausbildungsverhältnisse bleibe. Bei der Durchsetzung stelle sich für die tarifschließende Gewerkschaft die Frage, ob es sich bei § 4 Abs. 4 um eine Verpflichtung der Arbeitgeberseite gegenüber der Gewerkschaft und damit um eine schuldrechtliche Abrede handle. Auch dies erscheine jedoch fraglich, weil das Innenverhältnis der beteiligten Konzernunternehmen im Vordergrund der Norm stehe.

Im Folgenden wird zu untersuchen sein, welchen genauen Inhalt das „Ausbildungsmonopol“ des § 4 Abs. 4 Satz 1 des Tarifvertrags hat. Dabei stellt sich insbesondere das Problem, ob die Tarifregelung den übrigen Konzerngesellschaften den Abschluss von Ausbildungsverträgen verbietet. Ist dies der Fall, so wäre weiter zu fragen, welche Konsequenzen sich für die fraglichen Ausbildungsverträge ergeben. Weiter wäre dem Problem nachzugehen, ob und unter welchen Voraussetzungen ein Betriebsrat oder die Gewerkschaft ver.di die Einhaltung des Ausbildungsmonopols erzwingen kann.

B. Rechtliche Stellungnahme

I. Der Inhalt des „Ausbildungsmonopols“

Von seinem Wortsinn her will der Begriff „Ausbildungsmonopol“ festlegen, dass im Konzern ausschließlich die HHLA AG als ausbildende Instanz auftritt; neben ihr soll es keine anderen Unternehmen geben, die sich derselben Aufgabe widmen. Dazu gehört auch der Abschluss der Ausbildungsverträge. Würden diese mit anderen Konzerngesellschaften geschlossen, könnten diese jederzeit ohne Verstoß gegen vertraglich übernommene Pflichten eine Ausbildung bei sich selbst oder bei bestimmten Dritten anordnen. Nur wenn auf der Auszubildendenseite allein die HHLA AG in Erscheinung tritt, ist sichergestellt, dass die Ausbildung allein durch sie erfolgt (was die Beauftragung einzelner Dritter für konkrete Wissensvermittlung nicht ausschließen muss).

Diese Interpretation wird dadurch bestätigt, dass der zweite Satz von § 4 Abs. 4 die HHLA AG als „Dienstleisterin“ für die übrigen Konzerngesellschaften bezeichnet, was ihre Eigenverantwortung unterstreicht. Satz 3 von § 4 Abs. 4 sieht überdies vor, dass die Konzerngesellschaften ihren Bedarf bei der HHLA AG anmelden und sich dabei verpflichten, die Auszubildenden zu übernehmen. Dies wäre ersichtlich keine notwendige und sinnvolle Bestimmung, wenn sie selbst Ausbildungsverträge abschließen könnten und würden.

Das Gutachten der Anwaltskanzlei Gussone u. a. kommt zum selben Ergebnis. Aus dem Sinn des Worts „Monopol“ wird dort hergeleitet, dass die HHLA AG der einzige „Marktteilnehmer“ sei, der ausbilden dürfe. Die Verwendung des Begriffes „Monopol“ könne man auch als Ausbildungsverbot für die anderen Konzerngesellschaften verstehen (S. 1). Auch die beiden weiteren Sätze des § 4 Abs. 4 sprächen für dieses Ergebnis. Sie wären jedenfalls nicht erforderlich, „wenn die Ausbildung nicht bei der HHLA AG stattfände“ (S. 2).

II. Zulässigkeit des „Ausbildungsmonopols“

1. Eingriff in die unternehmerische Autonomie?

Die Zulässigkeit des Ausbildungsmonopols als solchen ist in den bisherigen Auseinandersetzungen nicht in Zweifel gezogen worden. Eine rechtmäßige Abmachung anzunehmen, liegt schon deshalb nahe, weil es der HHLA AG als Konzernmutter ohne weiteres möglich wäre, ein entsprechendes Verhalten der anderen Konzerngesellschaften im Wege der Weisung anzuordnen. Die Grundrechte abhängiger Gesellschaften sind nicht beeinträchtigt, wenn dieselbe Verhaltensweise (Unterlassung eigener Ausbildung) nicht angeordnet, sondern im Wege eines Demographie-Tarifvertrags vereinbart wird. Im Gegenteil stellt dies die „schonendere“ Form des Umgangs mit einer abhängigen Gesellschaft dar. Auch kam der Tarifvertrag nicht im Wege des Arbeitskampfes, sondern als freiwilliger Ausgleich der beiderseitigen Interessen zustande. In solchen Fällen haben die Arbeitsgerichte sehr viel weitergehende Bindungen akzeptiert. So ist es etwa zulässig, in einem Tarifvertrag den Aufbau eines Logistik-Zentrums mit 220 Arbeitsplätzen vorzusehen

LAG Niedersachsen, 18.5.2011 – 17 SaGa 1939/10 – AiB 2011, 481

oder Werkverträge nur an solche Unternehmen zu vergeben, die sich zur Einhaltung des für den Auftraggeber geltenden Tarifniveaus verpflichten.

Dazu Däubler, Tarifverträge zur Unternehmenspolitik? Rechtliche Zulässigkeit und faktische Bedeutung, Frankfurt/Main 2016, S. 20 ff.

Auch Verträge mit Investoren sind hier zu nennen, die das künftige unternehmerische Verhalten zum Gegenstand haben.

S. zu einer entsprechenden Abmachung aus dem Bausektor s. Däubler, in: Creutzfeld/Hanau/Thüsing/Wißmann (Hrsg.), Arbeitsgerichtsbarkeit und Wissenschaft. Festschrift für Klaus Bepler, München 2012, S. 61 ff.

Schließlich spricht ein praktisches Bedürfnis dafür, in einem Konzern ein gewisses Maß an Arbeitsteilung zu praktizieren und so eine gewisse Spezialisierung zu erreichen. Im hier interessierenden Fall der beruflichen Erstausbildung kommt hinzu, dass man von einem einheitlichen Ausbildungsstandard ausgehen kann, was Voraussetzung für die Benutzung eines gemeinsamen Leitfadens für die Fort- und Weiterbildung ist. Dieser ist in § 5 Abs. 2 des Tarifvertrags vorgesehen und könnte nur schlecht funktionieren, wenn man je nach Ausbildungsstätte von einem unterschiedlichen Kenntnisstand und ggf. einem unterschiedlichen Nachholbedarf ausgehen müsste. Auch die Systematik der Regelungen spricht so für eine abschließende Konzentration der Ausbildung bei der HHLA AG.

2. Tarifrrechtliche Zulässigkeit eines Verbots, Ausbildungsverträge abzuschließen?

Weiter könnte man tarifrrechtliche Bedenken in Betracht ziehen. Das Ausbildungsmonopol der HHLA setzt voraus, dass die Konzerngesellschaften keine Ausbildungsverträge in eigenem Namen abschließen dürfen.

Nach § 1 Abs. 1 TVG kann ein Tarifvertrag Rechtsnormen enthalten, u. a. den „Abschluss“ von Arbeitsverhältnissen zum Gegenstand haben. Dazu gehören nach allgemeiner Auffassung nicht nur Abschlussgebote („es sind mindestens 6 % Schwerbehinderte einzustellen“), sondern auch Abschlussverbote.

So Gamillscheg, Kollektives Arbeitsrecht, Band I, München 1997, S. 586; Krause, in: Jacobs/Krause/Oetker/Schubert, Tarifvertragsrecht, 2. Aufl., München 2013, § 4 Rn. 33 ff.; Thüsing, in: Wiedemann (Hrsg.), Tarifvertragsgesetz, 7. Aufl., München 2007, § 1 Rn. 633 ff.; Nebe, in: Däubler (Hrsg.), 4. Aufl., Baden-Baden 2016, § 1 Rn. 329 ff.; Schubert/Zachert, in: Kempen/Zachert (Hrsg.), Kommentar zum TVG, 5. Aufl., Frankfurt/Main 2014, § 1 Rn. 81 f.; Heilmann/Scchoof, in: Berg/Kocher/Schumann (Hrsg.), Tarifvertragsgesetz und Arbeitskampfrecht, 5. Aufl., Frankfurt/Main 2015, § 1 Rn. 131; Löwisch/Rieble, Tarifvertragsgesetz, 4. Aufl., München 2017, § 1 Rn. 342 ff.

Diese können dem Schutz von Bewerbern vor Überforderung oder gesundheitlichen Gefahren dienen, aber auch die Zusammensetzung der Belegschaft regeln, indem

beispielsweise bestimmte Gruppen von Beschäftigten wie Leiharbeitnehmer oder Befristete nur einen bestimmten Prozentsatz der Belegschaft ausmachen dürfen; würde dieser durch eine Einstellung überschritten, müsste insoweit das Einstellungsverbot greifen.

Vgl. insoweit Gamillscheg, a.a.O., S. 586

Im konkreten Fall geht es darum, dass die neben der HHLA AG bestehenden Konzerngesellschaften keine Azubis einstellen dürfen. Insoweit geht es nicht primär um den Schutz von Bewerbern, sondern um eine bestimmte Steuerung der Zusammensetzung der Belegschaften: Auszubildende soll es nur bei der HHLA AG geben, nicht bei anderen Konzerngesellschaften. Eine derartige tarifliche Vorschrift ist zugleich als Betriebsnorm anzusehen, da sie notwendigerweise im Anwendungsbereich des Konzerntarifs nur einheitlich gelten kann.

Ebenso Nebe, aaO, § 1 Rn. 337; Schubert/Zacher, a.a.O. § 1 Rn. 82; Krause, a.a.O., § 4 Rn. 33

Dies hat zur Folge, dass § 3 Abs. 2 TVG anwendbar ist mit der weiteren Konsequenz, dass die Regelung schon dann eingreift, wenn nur der Arbeitgeber tarifgebunden ist, die Bewerber ihrerseits aber keine Mitglieder der tarifschließenden Gewerkschaft sind.

III. Durchführungsanspruch der Gewerkschaft

1. Die Grundlage der Durchführungspflicht

Da gegen die Wirksamkeit des § 4 Abs. 4 TVG keine Bedenken bestehen, stellt sich das Problem, wie die Einhaltung dieser Vorschrift erzwungen werden kann. Auch ohne ausdrückliche Abrede ist mit jedem Tarifvertrag eine Durchführungspflicht verbunden: Insbesondere die Arbeitgeberseite hat alles zu tun, um den Tarifvertrag in die Realität umzusetzen.

S. etwa BAG 29.4.1992 – 4 AZR 432/91, AP Nr. 3 zu § 1 TVG Durchführungspflicht;

Ahrendt, in: Däubler, TVG, § 1 Rn. 1151; Löwisch/Rieble, a.a.O., § 1 Rn. 1246 ff.

Beim Verbandstarif wirft dies Probleme auf, weil der Arbeitgeberverband lediglich zu einer Einwirkung auf seine Mitglieder verpflichtet ist, aber nicht dafür einstehen kann, dass diese sich auch entsprechend verhalten. Bei dem hier vorliegenden „gebündelten“ Firmentarifvertrag stellt sich dieses Problem nicht: Der einzelne Arbeitgeber ist seinerseits Tarifpartei und muss selbst dafür sorgen, dass ein tarifkonformer Zustand hergestellt ist.

2. Worauf bezieht sich die Durchführungspflicht?

Die Durchführungspflicht kennt grundsätzlich keine Ausnahmen: Alle vereinbarten tariflichen Vorschriften sind gleichermaßen umzusetzen; ob sie für die Arbeitnehmerseite nützlich sind oder nicht, spielt keine Rolle. Lediglich dann, wenn ihnen die nötige Bestimmtheit fehlen würde, wäre dies anders, doch kann davon im vorliegenden Fall nicht die Rede sein.

Zur Erstreckung der Durchführungspflicht auf den gesamten Tarifvertrag ebenso Löwisch/Rieble, a.a.O. § 1 Rn. 1246; Thüsing, in: Wiedemann, a.a.O., § 1 Rn. 916; Krause, a.a.O. § 4 Rn. 121 („Bezugspunkt der Durchführungspflicht ist der jeweilige Tarifvertrag“); Ahrendt, a.a.O., § 1 Rn. 1153 („Die Durchführungspflicht bezieht sich sowohl auf die Rechtsnormen des Tarifvertrags als auch auf die ausdrücklich vereinbarten schuldrechtlichen Pflichten der Tarifparteien.“).

Das Gutachten Gussone sieht dies anders. Dort wird ausgeführt:

„Weiter ist fraglich, ob die Vorschrift Regelungen zur Gestaltung von Arbeitsbedingungen enthält, oder nicht vielmehr regelt, in welcher Weise die Ausbildung im Konzern durchgeführt wird. Sie beinhaltet wohl allein eine Regelung für die beteiligten Unternehmen, die ohne Auswirkung auf die tarifunterworfenen Arbeits- und Ausbildungsverhältnisse bleibt.“

Die gesamte Regelung weist keinen Bindungswillen gegenüber den Beschäftigten auf. Das gilt auch für die Verpflichtung zur Übernahme, die die Konzerngesellschaften gegenüber der HHLA AG erklären müssen, aber nicht gegenüber dem einzelnen

Azubi. Dieser kann also keinen Anspruch auf Übernahme in ein Arbeitsverhältnis nach Abschluss der Ausbildung aus dieser Vorschrift herleiten.“

Dem ist entgegen zu halten, dass es für die Durchführungspflicht nicht darauf ankommt, die die fragliche Regelung Auswirkungen auf die Arbeits- und Ausbildungsbedingungen hat. Dies zeigt schon das Beispiel von Regelungen im obligatorischen Teil des Tarifvertrags. Dort kann beispielsweise festgelegt sein, dass bei Meinungsverschiedenheiten über den Tarifynhalt zunächst zwischen den Tarifparteien verhandelt wird – was gleichfalls keinerlei unmittelbare Auswirkungen auf die Arbeits- und Ausbildungsverhältnisse hat. Auch betriebsverfassungsrechtliche Normen (z. B. über die Größe eines Gesamt- oder Konzernbetriebsrats) wirken nicht in das Einzelarbeitsverhältnis hinein; dennoch sind sie nicht etwa aus der Durchführungspflicht ausgenommen. Insofern kommt es auch nicht darauf an, ob in § 4 Abs. 4 des Tarifvertrages ein „Bindungswillen“ gegenüber den Beschäftigten zum Ausdruck kam. Dies wäre durchaus zu erwägen, da die Pflicht zur Übernahme von Azubis nach der Ausbildung auch deren Interessen nützt und damit als Vertragsklausel zugunsten Dritter qualifiziert werden könnte. Dies braucht jedoch nicht weiter vertieft zu werden: Auch wenn die betroffenen Azubis aus der Regelung keinerlei Rechte für sich herleiten könnten, wäre diese dennoch Teil des Tarifvertrags und würde deshalb der Durchführungspflicht unterliegen.

Als Ergebnis ist daher festzuhalten, dass die Gewerkschaft ver.di als Tarifpartner verlangen kann, dass das Ausbildungsmonopol der HHLA AG beachtet wird. Sie kann den Durchführungsanspruch gerichtlich geltend machen.

3. Probleme der gerichtlichen Durchsetzung

Was den konkreten Inhalt der Durchführungspflicht betrifft, so ist zu differenzieren.

Geht es um das künftige Verhalten der Konzerngesellschaften, so ist die Situation relativ einfach: Sie können auf Unterlassung in Anspruch genommen werden. Sie haben den Tarifvertrag gleichfalls unterschrieben und sich so zur Respektierung seiner Bestimmungen und damit auch des Ausbildungsmonopols der HHLA verpflichtet. Sie

dürfen deshalb in Zukunft keine Ausbildungsverträge mehr abschließen. Dies kann ihnen im Wege eines Unterlassungsurteils ausdrücklich verboten werden.

Was Vorgänge in der Vergangenheit betrifft, so kommt aus praktischen Gründen keine „Durchführung“ des Tarifvertrags mehr in Betracht. Vielmehr geht es allein darum, die Folgen eines Tarifbruchs zu beseitigen. Ein Schadensersatzanspruch hilft insoweit nicht weiter, da kein Schaden bei der tarifschließenden Gewerkschaft eingetreten ist. In der Literatur wird die „Durchführungspflicht“ jedoch umfassend in dem Sinne verstanden, dass jede Seite den „Leistungserfolg“ (d. h. die Beachtung der Tarifnormen) „vorbereiten, herbeiführen und sichern“ muss.

So Hexel, in: Henssler/Moll/Bepler (Hrsg.), Der Tarifvertrag. Handbuch für das gesamte Tarifrecht, 2. Aufl., Köln 2016, Teil 4 Rn. 122

Auch die allgemein anerkannte Einwirkungspflicht beim Verbandstarif geht über die normale Erfüllung einer Leistungspflicht hinaus.

Dieses Abstellen auf die effektive Umsetzung des Tarifvertrags muss auch dann zum Tragen kommen, wenn in der Vergangenheit Verstöße eingetreten sind, die in der Gegenwart weiterwirken. Wurden Ausbildungsverhältnisse zu Konzernunternehmen außerhalb der HHLA AG begründet, so stellen sie einen „Dauertatbestand“ dar: Die Missachtung der tariflichen Ordnung wirkt sich auch noch in der Gegenwart aus. Diesen Zustand müssen die Tarifparteien auf Arbeitgeberseite korrigieren: Die einzelnen Konzerngesellschaften müssen der HHLA AG anbieten, die bislang begründeten Ausbildungsverhältnisse fortzuführen; die HHLA ist verpflichtet, dies zu akzeptieren und die Ausbildung der fraglichen Personen fortzusetzen. Man kann insoweit von einem „Folgenbeseitigungsanspruch“ sprechen. Prozessual könnte dies in der Weise durchgesetzt werden, dass die einzelnen Konzerngesellschaften zu einem entsprechenden Angebot an die HHLA AG verpflichtet werden und diese ihrerseits (soweit sie es nicht freiwillig tut) zur Annahme eines solchen Angebots verurteilt wird.

4. Fehlendes Einverständnis des Auszubildenden

Es stellt sich die Frage, was geschehen soll, wenn ein Azubi einer solchen Übernahme seines Ausbildungsverhältnisses widerspricht.

Arbeits- oder Ausbildungsverhältnisse, die entgegen einem Einstellungsverbot begründet werden, sind grundsätzlich nach § 134 BGB unwirksam, da sie gegen die unmittelbare und zwingende Wirkung der Tarifnorm verstoßen. Dies wird in der juristischen Literatur allgemein so gesehen.

Thüsing, in: Wiedemann, a.a.O., § 1 Rn. 639; Nebe, a.a.O., § 1 Rn. 331; Krause, a.a.O. § 4 Rn. 34; Schubert/Zachert, a.a.O., § 1 Rn. 81; Gamillscheg, a.a.O., S. 586; Hexel, a.a.O., Teil 4 Rn. 59; vgl. auch Löwisch/Rieble, a.a.O., § 1 Rn. 344

Soweit das Ausbildungsverhältnis in Vollzug gesetzt wurde, gelten die Grundsätze über das faktische Arbeitsverhältnis entsprechend.

Ebenso Thüsing, in: Wiedemann, a.a.O., § 1 Rn. 639; Nebe, a.a.O., Rn. 331; Krause, a.a.O., § 4 Rn. 34 u.a.

Dies bedeutet, dass das Arbeits- oder Ausbildungsverhältnis für die Vergangenheit wie ein voll gültiges zu betrachten und von beiden Seiten zu behandeln ist. Gleichzeitig entsteht jedoch kein Bestandsschutz wie bei einem ordnungsgemäß zustande gekommenen Rechtsverhältnis: Durch Berufung auf die Tarifwidrigkeit kann es jederzeit beendet werden. Würde daher ein Auszubildender dem Übergang seines Ausbildungsverhältnisses auf die HHLA AG widersprechen, würde er zugleich das Risiko eingehen, dass seine Ausbildung ein abruptes Ende findet: Er wäre auf Schadensersatzansprüche gegen das einstellende Konzernunternehmen verwiesen, deren Bestand und Durchsetzung aber mit erheblichen Fragezeichen versehen wäre.

IV. Handlungsmöglichkeiten des Betriebsrats des Gemeinschaftsbetriebs

Der Betriebsrat des Gemeinschaftsbetriebs ist nicht Partner oder Mitunterzeichner des Tarifvertrags. Ihm steht deshalb kein Durchführungsanspruch zu. Er hat lediglich nach

§ 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG die Aufgabe, über die Einhaltung der Tarifverträge zu wachen. Stellt er einen Verstoß fest, kann er darauf dringen, dass dieser beseitigt wird. Insbesondere kann er den Arbeitgeber auffordern, die Verletzung des Tarifvertrags zu beenden und zu einem tarifkonformen Verhalten zurückzukehren. Wie in anderen Fällen des tarifwidrigen Verhaltens wird ihm von der Rechtsprechung jedoch nicht das Recht zugestanden, die Einhaltung des Tarifvertrags im Klagewege zu erzwingen. Er kann sich lediglich an die Gewerkschaft und bei Verstößen gegen bestimmte Gesetze an staatliche Behörden wie die Gewerbeaufsicht oder die Finanzkontrolle Schwarzarbeit wenden.

Buschmann, in: Däubler/Kittner/Klebe/Wedde (Hrsg.), Kommentar zum BetrVG, 15. Aufl., Frankfurt/Main 2016, § 80 Rn. 32

Bei groben Verstößen des Arbeitgebers gegen betriebsverfassungsrechtliche Pflichten kommt ein Vorgehen des Betriebsrats gemäß § 23 Abs. 3 BetrVG in Betracht, das zu entsprechenden gerichtlichen Korrekturen des arbeitgeberseitigen Verhaltens führt. Da nach § 2 Abs. 1 BetrVG die „Beachtung der geltenden Tarifverträge“ zu den gesetzlich im BetrVG niedergelegten Pflichten des Arbeitgebers (und des Betriebsrats) gehört, könnten die Voraussetzungen dieser Vorschrift auch im vorliegenden Fall erfüllt sein. Dies müsste jedoch nur für den Fall näher analysiert werden, dass die Gewerkschaft von ihrem Klagerecht keinen Gebrauch macht.