



Grundzüge des Arbeitsrechts

Band II
Kollektives Arbeitsrecht

Von
Professor Dr. Hilmar Götz

2., ergänzte Auflage

R. Oldenbourg Verlag München Wien

Die Deutsche Bibliothek - CIP-Einheitsaufnahme

Götz, Hilmar:

Grundzüge des Arbeitsrechts / von Hilmar Götz. - München ;
Wien : Oldenbourg.

Bd. 2. Kollektives Arbeitsrecht. - 2., erg. Aufl. - 1997
ISBN 3-486-24250-4

© 1997 R. Oldenbourg Verlag
Rosenheimer Straße 145, D-81671 München
Telefon: (089) 45051-0, Internet: <http://www.oldenbourg.de>

Das Werk einschließlich aller Abbildungen ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung außerhalb der Grenzen des Urheberrechtsgesetzes ist ohne Zustimmung des Verlages unzulässig und strafbar. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen und die Einspeicherung und Bearbeitung in elektronischen Systemen.

Gedruckt auf säure- und chlorfreiem Papier
Satz: Falkner GmbH, Inning/A.
Druck und Bindung: Huber KG, Dießen

ISBN 3-486-24250-4

Inhaltsverzeichnis

| | |
|---|----|
| Kapitel 1: Tarifvertragsrecht | 1 |
| 1. Begründung und Beendigung des Tarifverhältnisses | 2 |
| Fall 1: Tariffähigkeit | 6 |
| 2. Inhalt des Tarifvertrages | 7 |
| 2.1 Schuldrechtlicher Teil | 7 |
| Fall 2: Friedenspflicht | 9 |
| 2.2 Normativer Teil | 10 |
| 2.21 Normen für Arbeitsverhältnisse | 10 |
| 2.22 Betriebsnormen | 11 |
| 2.23 Normen über gemeinsame Einrichtungen | 12 |
| 2.24 Betriebsverfassungsrechtliche Normen | 12 |
| 3. Wirkung der Tarifnormen | 13 |
| 3.1 Wirkungsweise | 13 |
| Fall 3: Günstigkeitsprinzip | 17 |
| 3.2 Voraussetzungen | 18 |
| 3.21 Tarifbindung | 18 |
| 3.22 Geltungsbereich | 20 |
| 3.23 Allgemeinverbindlichkeitserklärung | 21 |
| Fall 4: Tarifwirkungen | 22 |
| | |
| Kapitel 2: Arbeitskampf- und Schlichtungsrecht | 26 |
| 1. Begriff, Mittel und Ziele des Arbeitskampfes | 26 |
| 2. Rechtliche Beurteilung des Arbeitskampfes | 30 |
| 2.1 Rechtsgrundlagen | 30 |
| 2.2 Rechtmäßige und rechtswidrige Arbeitskämpfe | 31 |
| 2.21 Streik | 31 |
| 2.22 Aussperrung | 34 |
| 3. Rechtsfolgen des Arbeitskampfes | 36 |
| 3.1 Rechtsfolgen für die kampf beteiligten Arbeitgeber, Arbeitnehmer und Koalitionen | 36 |
| 3.11 Rechtsfolgen eines rechtmäßigen Streikes | 36 |
| 3.12 Rechtsfolgen einer rechtmäßigen Aussperrung | 38 |
| 3.13 Rechtsfolgen eines rechtswidrigen Streikes | 39 |
| 3.14 Rechtsfolgen einer rechtswidrigen Aussperrung | 42 |
| 3.2 Rechtsfolgen für die mittelbar betroffenen Arbeitnehmer und Unternehmer | 43 |
| 3.21 Ansprüche der nicht streikenden und auch nicht ausgesperrten Arbeitnehmer | 43 |
| 3.22 Ansprüche der kampf unbeteiligten Unternehmen gegen ihre am Arbeitskampf beteiligten Vertragspartner | 45 |
| 4. Schlichtungswesen | 47 |
| Fall 5: Streik und Streikfolgen | 49 |

| | |
|---|-----|
| Kapitel 3: Betriebsverfassungsrecht | 53 |
| I. Betriebsverfassungsgesetz 1972 | 53 |
| 1. Geltungsbereich | 53 |
| 2. Aufbau der Betriebsverfassung | 57 |
| 2.1 Betriebsrat | 58 |
| Fall 6: Betriebsratswahl | 66 |
| 2.2 Betriebsversammlung | 67 |
| 2.3 Wirtschaftsausschuß | 70 |
| 2.4 Gesamtbetriebsrat | 72 |
| 2.5 Jugend- und Auszubildendenvertretung; Jugend- und Auszubildendenversammlung | 75 |
| 2.6 Gesamt- Jugend- und Auszubildendenvertretung | 79 |
| 2.7 Einigungsstelle | 80 |
| 2.8 Abweichungen von der im Gesetz vorgesehenen Organisation | 84 |
| Fall 7: Aufbau der Betriebsverfassung | 86 |
| 3. Mitwirkung und Mitbestimmung des Betriebsrates bzw. des Gesamtbetriebsrates | 89 |
| 3.1 Formen, Bereiche, Instrumentarium | 89 |
| 3.11 Formen | 89 |
| 3.12 Bereiche | 92 |
| 3.13 Instrumentarium | 93 |
| 3.131 Beschlüsse | 93 |
| 3.132 Betriebsvereinbarungen | 95 |
| 3.133 Betriebsabsprachen | 99 |
| Fall 8: Betriebsvereinbarungen | 100 |
| 3.2 Soziale Angelegenheiten | 102 |
| 3.21 Soziale Angelegenheiten, die der Mitbestimmung des Betriebsrates (Gesamtbetriebsrates) unterliegen | 102 |
| 3.22 Soziale Angelegenheiten, die durch freiwillige Betriebs- vereinbarungen geregelt werden können | 109 |
| 3.23 Arbeitsschutz | 110 |
| Fall 9: Mitbestimmung des Betriebsrates in sozialen Angelegenheiten | 112 |
| 3.3 Gestaltung von Arbeitsplatz, Arbeitsablauf und Arbeitsumgebung | 113 |
| 3.4 Personelle Angelegenheiten | 116 |
| 3.41 Allgemeine personelle Angelegenheiten | 116 |
| 3.42 Berufsbildung | 119 |
| 3.43 Personelle Einzelmaßnahmen | 121 |
| 3.431 Einstellungen, Eingruppierungen, Umgruppierungen und Versetzungen | 122 |
| Fall 10: Mitbestimmung des Betriebsrates bei Einstellungen, Eingruppierungen, Umgruppierungen und Versetzungen | 129 |
| 3.432 Kündigungen | 131 |
| 3.5 Wirtschaftliche Angelegenheiten | 139 |
| 3.51 Wirtschaftliche Angelegenheiten i.w.s. | 139 |
| 3.52 Betriebsänderungen | 141 |
| Fall 11: Mitwirkung und Mitbestimmung in wirtschaftlichen Angelegenheiten | 151 |

| | | |
|-----|---|------------|
| 4. | Mitwirkungs- und Beschwerderechte des Arbeitnehmers | 155 |
| 5. | Durchsetzung der Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte | 160 |
| 5.1 | Zwangsverfahren gegen den Arbeitgeber | 160 |
| 5.2 | Strafverfahren gegen den Arbeitgeber | 162 |
| 5.3 | Verfolgung von Ordnungswidrigkeiten | 163 |
| II. | Gesetz über Sprecherausschüsse der leitenden Angestellten | 163 |
| 6. | Errichtung von Sprecherausschüssen; Aufgaben und Beteiligungsrechte der Sprecherausschüsse | 164 |
| | Kapitel 4: Unternehmensmitbestimmungsrecht | 169 |
| 1. | Unternehmensmitbestimmung und Betriebsverfassung | 169 |
| 2. | Regelung der Mitbestimmung | 170 |
| 2.1 | Montanindustrie | 170 |
| 2.2 | Großunternehmen | 173 |
| 2.3 | Übrige Kapitalgesellschaften | 175 |
| 3. | Bedeutung der Mitbestimmung | 177 |
| | Fall 12: Mitbestimmung auf Unternehmensebene | 180 |
| | Kapitel 5: Personalvertretungsrecht | 185 |
| 1. | Geltungsbereich des Personalvertretungsrechtes | 186 |
| 2. | Aufbau der Personalvertretungen | 187 |
| 2.1 | Personalrat | 188 |
| 2.2 | Gesamtpersonalrat | 192 |
| 2.3 | Stufenvertretungen | 193 |
| 2.4 | Einigungsstelle | 195 |
| 3. | Beteiligungsrechte der Personalvertretungen | 197 |
| 3.1 | Informationsrechte | 198 |
| 3.2 | Anhörungsrechte | 198 |
| 3.3 | Mitwirkungsrechte | 199 |
| 3.4 | Mitbestimmungsrechte | 202 |
| 3.5 | Initiativrecht | 206 |
| | Fall 13: Mitwirkung der Personalvertretungen (Personalrat, Bezirkspersonalrat) bei fristgemäßer Kündigung | 207 |
| | MUSTER | 211 |
| 1. | Betriebsrat | 211 |
| 1.1 | Geschäftsordnung des Betriebsrates | 211 |
| 1.2 | Einladung zur Sitzung des Betriebsrates | 214 |
| 1.3 | Niederschrift über die Sitzung des Betriebsrates | 217 |
| 2. | Einigungsstelle | 218 |
| 2.1 | Einleitung des Verfahrens vor der Einigungsstelle | 218 |
| 2.2 | Spruch der Einigungsstelle | 219 |
| 3. | Mitwirkung und Mitbestimmung in sozialen Angelegenheiten | 220 |
| 2.1 | Betriebsvereinbarung über die Festlegung der Arbeitszeit | 220 |
| 3.2 | Betriebsvereinbarung über die Einführung von Kurzarbeit | 220 |

| | | |
|------|---|-----|
| 3.3 | Betriebsvereinbarung über die Gewährung von Jubiläumsgeldern | 221 |
| 4. | Mitwirkung und Mitbestimmung in personellen Angelegenheiten | 221 |
| 4.1 | Einstellungen | 221 |
| 4.11 | Unterrichtung des Betriebsrates über eine beabsichtigte Einstellung, Antrag des Arbeitgebers auf Zustimmung des Betriebsrates | 221 |
| 4.12 | Stellungnahme des Betriebsrates zur beabsichtigten Einstellung | 222 |
| 4.2 | Kündigungen | 223 |
| 4.21 | Anhörung des Betriebsrates | 223 |
| 4.22 | Stellungnahme des Betriebsrates zur beabsichtigten Kündigung | 224 |
| 5. | Mitwirkung und Mitbestimmung in wirtschaftlichen Angelegenheiten | 225 |
| 5.1 | Interessenausgleich | 225 |
| 5.2 | Sozialplan | 225 |
| 6. | Bescheinigungen zur Personalakte | 227 |
| 6.1 | Bescheinigung über Belehrungen | 227 |
| 6.2 | Bescheinigung über erfolgte Leistungsbeurteilung | 227 |
| 6.3 | Bescheinigung über die Einsichtnahme in die Personalakte | 228 |
| | ABKÜRZUNGSVERZEICHNIS | 229 |
| | QUELLENVERZEICHNIS | 232 |
| | STICHWORTVERZEICHNIS | 242 |
| | Anhang | 251 |
| | QUELLENVERZEICHNIS ZUM ANHANG | 284 |

Vorwort zur 2. Auflage

Die 2. Auflage enthält – neben der aus der 1. Auflage unverändert übernommenen Darstellung – im Anhang eine Beschreibung wichtiger, bis Ende 1996 veröffentlichter Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichtes zum Tarifvertrags-, Arbeitskampf- und Betriebsverfassungsrecht. Aus der Zusammenstellung ist ersichtlich, welche Entwicklung die höchstrichterliche Rechtsprechung auf den genannten Gebieten seit Erscheinen der Erstauflage genommen hat.

Im Mittelpunkt des kollektiven Arbeitsrechts stehen die arbeitsrechtlichen Kollektive, d.h. die Koalitionen (= Arbeitgeberverbände, Gewerkschaften) und die Belegschaften der Betriebe und Verwaltungen. Das kollektive Arbeitsrecht befaßt sich mit der Entstehung, Organisation und Funktion der Kollektive sowie mit den rechtlichen Beziehungen der Kollektive zu ihren Gegenspielern (1.01). Im einzelnen gehören zum kollektiven Arbeitsrecht:

- das Koalitionsrecht
- das Tarifvertragsrecht
- das Arbeitskampf- und Schlichtungsrecht
- das Betriebsverfassungs- und das Personalvertretungsrecht
- das Unternehmensmitbestimmungsrecht

Das Koalitionsrecht wird im folgenden nur soweit behandelt, als es zum Verständnis der übrigen Kapitel notwendig ist.

Kapitel 1: Tarifvertragsrecht

Tarifverträge sind schriftliche Verträge zwischen einem oder mehreren Arbeitgebern oder einem Arbeitgeberverband und einer oder mehreren Gewerkschaften zur Regelung von Rechten und Pflichten der vertragschließenden Parteien (sog. schuldrechtlicher Teil) und zur Festsetzung von Rechtsnormen über Inhalt, Abschluß und Beendigung von Arbeitsverhältnissen, über betriebliche und betriebsverfassungsrechtliche Fragen sowie über gemeinsame Einrichtungen der Vertragsparteien (sog. normativer Teil) (1.02). Ihre Bedeutung läßt sich wie folgt umschreiben:

- Tarifverträge schützen den einzelnen Arbeitnehmer davor, daß der Arbeitgeber einseitig auf Grund seiner wirtschaftlichen Überlegenheit die Arbeitsbedingungen festsetzt (= Schutzfunktion). Damit der Tarifvertrag diese Funktion erfüllen kann, sind die Bestimmungen des normativen Teils mit zwingender Wirkung ausgestattet.
- Tarifverträge führen zu einer Vereinheitlichung der Arbeitsbedingungen; sie erleichtern dadurch den Abschluß und die Änderung der Arbeitsverträge (= Ordnungsfunktion). Ein einziger Vertragsabschluß erspart die Änderung einer Vielzahl von Einzelverträgen.
- Tarifverträge sichern den Arbeitsfrieden; den Parteien ist die Vorbereitung oder Durchführung von Arbeitskampfmaßnahmen zur Änderung des Tarifvertrages während der Laufzeit des Vertrages untersagt (= Friedensfunktion).

Zu unterscheiden ist zwischen Lohn- bzw. Gehaltstarifverträgen, Lohn- bzw. Gehaltsrahmentarifverträgen und Manteltarifverträgen. Die Lohn- bzw. Gehaltstarifverträge regeln lediglich die Lohn- und Gehaltshöhe in den verschiedenen Lohn- und Gehaltsgruppen. Da sich die wirtschaftlichen Verhältnisse kurzfristig verändern können, haben Lohn- bzw. Gehaltstarifverträge in der Regel eine kurze Laufzeit (z.B. ein Jahr). Die Lohn- bzw. Gehaltsrahmentarifverträge legen die

Lohn- und Gehaltsgruppen fest; sie enthalten ferner Vorschriften über die Lohnfindungsmethoden und die konkrete Lohnberechnung (z.B. über die Ermittlung des Zeitfaktors beim Akkordlohn). Die Laufzeit dieser Verträge beträgt mehrere Jahre, da man davon ausgeht, daß eine Anpassung an veränderte Umstände nur in größeren Zeitabständen erforderlich ist. Auch die Manteltarifverträge haben i.d.R. eine Laufzeit von mehreren Jahren; sie regeln die sonstigen Arbeitsbedingungen (z.B. Arbeitszeit, Urlaubsdauer, bezahlte Freistellung, Kündigungsfristen).

Daneben gibt es eine Vielzahl von Sonder-Tarifverträgen über einzelne Gegenstände, z.B. über schrittweise Arbeitszeitverkürzungen, über den Schutz des Arbeitsplatzes bei Rationalisierungsmaßnahmen, ferner Tarifverträge, die gemeinsame Einrichtungen der Tarifvertragsparteien vorsehen (z.B. Urlaubs- und Ruhegeldkassen).

Rechtsgrundlage für das Tarifvertragsrecht ist das Tarifvertragsgesetz von 1949 in der Fassung der Bekanntmachung vom 25.8.1969. Verwaltungstechnische Einzelheiten (bezüglich Allgemeinverbindlichkeitserklärung und Tarifregister) sind in der Verordnung zur Durchführung des Tarifvertragsgesetzes von 1970 (geändert am 23.12.1988, neu gefaßt am 16.1.1989) geregelt.

Literatur: Däubler/Hege, Tarifvertragsrecht, 2. Aufl. 1981; Hueck-Nipperdey, Grundriß des Arbeitsrechts, 5. Aufl. 1970, 3. Buch 3. Teil; Schaub, Arbeitsrechts-Handbuch, 6. Aufl. 1987, XV. Buch; Söllner, Grundriß des Arbeitsrechts, 8. Aufl. 1984, §§ 15-18; Zöllner, Arbeitsrecht, 3. Aufl. 1983, §§ 33-38; Wiedemann-Stumpf, Tarifvertragsrecht, Kommentar, 5. Aufl. 1977.

1. Begründung und Beendigung des Tarifverhältnisses

1 Begründung. Das Tarifverhältnis wird i.d.R. durch den Abschluß des Tarifvertrages begründet; hierzu ist eine Einigung der Tarifvertragsparteien und die formgültige Unterzeichnung des Vertrages (siehe Rz 2) erforderlich. Ausnahmsweise kann ein Tarifverhältnis auch im Wege der Schlichtung zustande kommen, wenn die Parteien im voraus die Annahme des Schlichtungsvorschlages vereinbart haben (siehe hierzu Rz 73 und 75).

Von dem Zeitpunkt des Beginns des Tarifverhältnisses (= Inkrafttreten des Tarifvertrages) ist der Beginn der Wirkung der Tarifnormen zu unterscheiden. Beide Zeitpunkte können zusammenfallen; die Vertragsparteien können aber auch für den Beginn der Wirkung der Tarifnormen einen anderen Zeitpunkt festsetzen. Beispiel: Am 16.3. wird ein Lohntarifvertrag abgeschlossen; die dort vereinbarte Lohnerhöhung soll bereits rückwirkend ab 1.3. in Kraft treten.

2 Form. Der Tarifvertrag bedarf der Schriftform (§ 1 Abs. 2 TVG). Ein nur mündlich abgeschlossener Vertrag ist gem. § 125 BGB nichtig. Die Formvorschrift gilt für den ganzen Vertrag, also auch für die Übernahme schuldrechtlicher Verpflichtungen (siehe Rz 7f). Ebenso sind alle Änderungen des Tarifvertrages formbedürftig.

Die Schriftform richtet sich nach § 126 BGB; es muß also die Vertragsurkunde von den Tarifvertragsparteien eigenhändig durch Namensunterschrift unterzeichnet werden (§ 126

Abs. 1 BGB). Werden über den Vertrag mehrere gleichlautende Urkunden aufgenommen, so genügt es, wenn jede Partei die für die andere Partei bestimmte Urkunde unterzeichnet (§ 126 Abs. 2 BGB).

3 Tariffähigkeit. Unter Tariffähigkeit wird die Fähigkeit verstanden, Partei eines Tarifvertrages sein zu können. Tariffähig sind nach geltendem Recht (§ 2 Abs. 1 und 3 TVG):

- auf Arbeitgeberseite: einzelne Arbeitgeber, ein einzelner Arbeitgeberverband und Zusammenschlüsse von Arbeitgeberverbänden (z.B. Landesverbände)
- auf Arbeitnehmerseite: eine einzelne Gewerkschaft oder Zusammenschlüsse von Gewerkschaften (z.B. der Deutsche Gewerkschaftsbund).

Zusammenschlüsse von Gewerkschaften und Zusammenschlüsse von Arbeitgeberverbänden (sog. Spitzenorganisationen) können auch Tarifverträge im Namen ihrer Mitglieder abschließen, wenn sie eine entsprechende Vollmacht haben (§ 2 Abs. 2 TVG); sie müssen also nicht selbst Partei des Tarifvertrages werden.

Wird der Tarifvertrag auf Arbeitgeberseite nur von einem Arbeitgeber abgeschlossen, so spricht man von einem Firmen- oder Unternehmenstarif. Wird der Vertrag von einem Arbeitgeberverband abgeschlossen, so wird der Tarifvertrag als Verbandstarif bezeichnet. Sind auf einer oder auf beiden Seiten mehrere Vertragsparteien vorhanden, so liegt ein mehrgliedriger Tarifvertrag vor. Beispiel: Bei Tarifverträgen im öffentlichen Dienst sind vielfach auf Arbeitnehmerseite ÖTV und DAG, auf Arbeitgeberseite Bund, Länder und Gemeinden beteiligt.

Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften müssen, um tariffähig zu sein, folgende Voraussetzung erfüllen (1.03):

- Es muß sich um eine Vereinigung von Arbeitgebern oder von Arbeitnehmern handeln, die sich in ihrer Eigenschaft als Arbeitgeber oder als Arbeitnehmer zusammengeschlossen haben. Zweck der Vereinigung muß die Wahrung und Förderung der Arbeitsbedingungen der Mitglieder sein.

Keine tariffähigen Vereinigungen sind deshalb die Handwerks-, die Industrie- und Handels- und die Landwirtschaftskammern, weil es sich hierbei um berufsständische Vertretungen handelt. Ebenfalls nicht tariffähig sind Unternehmer- und Verbraucherverbände, die wirtschaftliche Interessen verfolgen.

- Die Vereinigung muß als privatrechtlicher Verein organisiert und geführt werden. Dies bedeutet, daß die Vereinigung auf Dauer angelegt sein muß; sog. Augenblickskoalitionen, die nur zur Erreichung eines einmaligen Zweckes gebildet werden (z.B. zur Durchsetzung von Lohnforderungen in einer bestimmten Situation), sind nicht tariffähig. Erforderlich ist ferner, daß der Bestand der Vereinigung unabhängig ist vom Wechsel der Mitglieder und daß eine vereinsmäßige Organisation besteht (insbesondere: fester Sitz der Vereinigung; Satzung; Vorstand zur gerichtlichen und außergerichtlichen Vertretung; Mitgliederversammlung). Rechtsfähigkeit ist nicht erforderlich.

Die übliche Rechtsform ist der BGB-Verein. Die Gewerkschaften sind zumeist nicht-rechtsfähige Vereine, während die Arbeitgeberverbände als rechtsfähige Vereine (e. V.) organisiert sind. Trotz fehlender Rechtsfähigkeit sind die Gewerkschaften im Arbeitsgerichtsverfahren nicht nur passiv, sondern auch aktiv parteifähig. Auch Untergliederungen der Gewerkschaften (= Kreisverwaltungen, Ortsverwaltungen) können tariffähig sein.

- Der Zusammenschluß muß auf freiwilliger Basis erfolgen. Ein Beitrittszwang würde gegen die in Art. 9 Abs. 3 GG geschützte Freiheit verstoßen, einer Koalition fernzubleiben (sog. negative Koalitionsfreiheit).

Zwangsverbände, wie z.B. Handwerkskammern, Kreishandwerkerschaften, Ärztekammern, sind deshalb nicht tariffähig.

- Die Vereinigung muß gegnerfrei und gegnerunabhängig sein. Es dürfen ihr nur Arbeitgeber bzw. nur Arbeitnehmer angehören. Die Willensbildung innerhalb der Vereinigung muß frei und unbeeinflußt von der Gegenseite erfolgen.

Gemischte, aus Arbeitgebern und Arbeitnehmern zusammengesetzte Vereinigungen wären nicht in der Lage, die Interessen ihrer Mitglieder mit dem nötigen Nachdruck zu vertreten.

Umstritten ist, ob die Gegnerunabhängigkeit der Arbeitgeberverbände durch die paritätische Mitbestimmung (siehe hierzu Rz 206f und Rz 210f) eingeschränkt oder gar aufgehoben wird. Das Bundesverfassungsgericht hat dies für den Bereich des Mitbestimmungsgesetzes 1976 verneint (1.04).

- Die Vereinigung muß rechtlich und tatsächlich unabhängig von Staat, Kirchen oder Parteien sein.

Das schließt nicht aus, daß eine Vereinigung ihre Arbeit unter bestimmte politische oder weltanschauliche Motive stellt; es darf nur keine Abhängigkeit von Weisungen einer Partei oder einer Kirche geben.

- Die Vereinigung muß überbetrieblich organisiert sein; die Mitgliedschaft darf nicht auf die Angehörigen eines bestimmten Unternehmens (auch wenn es aus mehreren Betrieben besteht) beschränkt sein. Ein Werksverein auf Arbeitnehmerseite ist keine Gewerkschaft, weil hier Bestand und Schlagkraft der Organisation von den Einstellungen und Entlassungen des Arbeitgebers abhängen.

Eine Ausnahme besteht dort, wo nur ein einziges Unternehmen vorhanden ist (Beispiel: Deutsche Postgewerkschaft).

- Nach Auffassung des BAG muß die Vereinigung in der Lage sein, auf den Gegenspieler einen wirkungsvollen Druck auszuüben, um zur Aufnahme von Tarifverhandlungen und zum Abschluß von Tarifverträgen zu kommen (1.05). Nicht erforderlich ist die Fähigkeit, einen Arbeitskampf durchführen zu können (1.05).

Gewicht und Autorität einer Vereinigung können sich z.B. aus der großen Zahl der Mitglieder oder aus der besonderen Stellung der Mitglieder im Arbeitsprozeß ergeben; auch die Finanzkraft kann eine Rolle spielen.

4 Tarifzuständigkeit. Voraussetzung für eine wirksame Regelung der Arbeitsbedingungen durch Tarifvertrag ist, daß die Tarifvertragsparteien für die erfaßten Arbeitsverhältnisse sachlich und räumlich zuständig sind.

Beispiele: Die Arbeitgeberverbände der Metallindustrie können keine Tarifverträge für den öffentlichen Dienst abschließen. Umgekehrt sind die Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes keine Tarifpartner für die Arbeitgeber der Metallindustrie. Der Arbeitgeberverband der Metallindustrie Hamburg/Schleswig-Holstein e.V. kann keine Tarifverträge für die Metall-Arbeitgeber in Bayern abschließen.

Maßgebend für die Tarifzuständigkeit ist die Satzung der Vereinigung. Für die Bundesrepublik ergibt sich folgendes Bild:

- Die im Deutschen Gewerkschaftsbund (DGB) zusammengeschlossenen Gewerkschaften sind nach dem Industrieverbands- bzw. Fachverbandsprinzip organisiert; sie vertreten alle Arbeitnehmer eines bestimmten Industrie- bzw. Wirtschaftszweiges ohne Rücksicht auf die Art der Beschäftigung („ein Betrieb – eine Gewerkschaft“). Dadurch werden Überschneidungen zwischen den DGB-Gewerkschaften weitgehend vermieden; kommt es dennoch dazu, wird durch ein in der Satzung des DGB geregeltes Schiedsverfahren die zuständige Gewerkschaft festgelegt.
- Demgegenüber ist die Deutsche Angestelltengewerkschaft (DAG) nach dem Berufsverbandsprinzip organisiert; maßgebend ist hier die Tätigkeit als Angestellter. Erfaßt werden Angestellte aller Berufsgruppen (z.B. kaufmännische Angestellte, Bank- und Sparkassenangestellte, Versicherungsangestellte, Angestellte im öffentlichen Dienst).

Es ist also möglich, daß für einen bestimmten Bereich, z.B. für den öffentlichen Dienst, sowohl eine DGB-Gewerkschaft (hier: die ÖTV) als auch die DAG tarifzuständig ist.

- Die Arbeitgeberverbände sind regional abgegrenzte Vereinigungen von Arbeitgebern bestimmter Industrie- bzw. Wirtschaftszweige, also ebenfalls Fachverbände (z.B. der metallverarbeitenden Industrie in einem bestimmten Gebiet). Die regionalen Fachverbände sind auf Landesebene in Landesverbänden und auf Bundesebene in einem Bundesverband zusammengeschlossen (z.B. im „Gesamtverband der metallindustriellen Arbeitgeberverbände e.V.“).

Hinweis: Neben den Fachverbänden der Arbeitgeber bestehen überfachlich zusammengesetzte Arbeitgebervereinigungen auf Bezirks- und Landesebene, die die Arbeitgeberinteressen gegenüber Öffentlichkeit, Parlament und Regierung vertreten, aber keine Tarifverträge abschließen. Die Fachspitzenverbände und die überfachlichen Landesverbände sind in der Bundesvereinigung der deutschen Arbeitgeberverbände e.V. (BDA) zusammengefaßt.

Strittig ist, ob die Tarifzuständigkeit Teil der Tariffähigkeit oder eine eigenständige Voraussetzung für die Wirksamkeit des Tarifvertrages ist (1.06).

5 Eintragung und Auslegung. Nach § 6 TVG wird beim Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung ein Tarifregister geführt, in das sämtliche Tarifverträge einzutragen sind. Dieses Tarifregister kann von jedermann eingesehen werden.

Bedeutsamer für den einzelnen Arbeitnehmer ist die Vorschrift des § 8 TVG, die den Arbeitgeber verpflichtet, die für seinen Betrieb maßgebenden Tarifverträge an geeigneter Stelle auszulegen. Es genügt, wenn der Tarifvertrag in der Personalabteilung eingesehen werden kann.

6 Beendigung. In den meisten Fällen endet der Tarifvertrag durch ordentliche Kündigung, d.h. durch einseitige empfangsbedürftige Willenserklärung einer Tarifvertragspartei. Die Kündigungsfristen und der Kündigungszeitpunkt können von den Parteien frei vereinbart werden.

Beispiele: „Dieser Tarifvertrag ist mit dreimonatiger Frist erstmals zum 31.12.1989 kündbar“. Oder: „Dieser Tarifvertrag gilt bis zum 31.12.1989. Er verlängert sich um weitere zwei Jahre, wenn er nicht mit dreimonatiger Frist zum 31.12.1989 gekündigt wird“.

Möglich ist auch, daß für die Geltung des Tarifvertrages von Anfang an eine bestimmte zeitliche Grenze festgelegt wird. In diesem Falle endet der Tarifvertrag automatisch mit Ablauf der vereinbarten Zeit.

Schließlich kann der Tarifvertrag von den Tarifvertragsparteien jederzeit durch Aufhebungsvertrag aufgehoben werden. Der Aufhebungsvertrag bedarf keiner besonderen Form.

Eine fristlose Kündigung des Tarifvertrages ist nur in Ausnahmefällen zulässig, wenn ein wichtiger Grund vorliegt und ein weiteres Festhalten am Vertrag nicht zumutbar ist. Beispiele: grobe Vertragsverletzungen, z.B. Nichteinhaltung der Friedenspflicht durch eine Partei (1.07); Wegfall der Tariffähigkeit oder der Tarifzuständigkeit.

Hinweis: Mit Beendigung des Tarifvertrages hört die Bindung der Tarifvertragsparteien an den schuldrechtlichen Teil des Tarifvertrages auf. Die normativen Bestimmungen des Tarifvertrages hingegen gelten weiter, bis sie durch eine andere Abmachung ersetzt werden. Wegen Einzelheiten siehe Rz 24.

Fall 1: Tariffähigkeit

Verband V, ein rechtsfähiger Verein, ist ein Zusammenschluß außertariflicher Angestellter. Bei ihm sind etwa 7600 Mitglieder organisiert, von denen etwa 3000 als leitende Angestellte i.S. von § 5 Abs. 3 und Abs. 4 BetrVG anzusehen sind. Neun Mitglieder des Verbandes sind Vorstandsmitglieder von Aktiengesellschaften; sie gehören aber keinen Gremien des Verbandes an und sind auch sonst in keiner Weise am aktiven Verbandsleben beteiligt. Laut Satzung ist Zweck des Verbandes die Wahrung und Förderung der beruflichen, sozialen und rechtlichen Interessen seiner Mitglieder. Zu diesem Zweck sollen Tarifverträge abgeschlossen werden.

Die Arbeitgeberseite hat es bisher strikt abgelehnt, mit V in Tarifverhandlungen einzutreten. Ist der Verband V eine tariffähige Vereinigung?

Leseempfehlung: Rz 3

Lösung:

Die Anerkennung als tariffähige Vereinigung setzt voraus, daß V bestimmten Mindestanforderungen genügt. Im vorliegenden Fall sind folgende Anforderungen offensichtlich erfüllt: V ist eine Vereinigung i.S. des Vereinsbegriffes, ist auf Dauer angelegt und hat eine vereinsmäßige Verfassung. Ferner ist V eine privatrechtliche Vereinigung, ist frei gebildet und unabhängig von Parteien, Kirchen und Staat. Auch ist V überbetrieblich organisiert.

Schwieriger ist zu beantworten, ob V in der Lage ist, auf die Arbeitgeberseite einen fühlbaren Druck auszuüben, damit ein Tarifvertrag zustande kommt, und ob V als gegnerfrei anzusehen ist.

- Die Möglichkeit, die Gegenseite unter Druck zu setzen, bedeutet nicht, daß der Verband in der Lage sein muß, einen Arbeitskampf durchzuführen (BAG Beschluß vom 15.3.1977 in BB 1977 S. 593). Auch die Zahl der Mitglieder der Koalition ist nicht ausschlaggebend (BAG Beschluß vom 9.7.1968 in BB 1968 S. 1119); Arbeitnehmervereinigungen mit einer verhältnismäßig kleinen Zahl von Mitgliedern können durchaus fühlbaren Druck ausüben, wenn sich ihr Mitgliederbestand aus Arbeitnehmern zusammensetzt, die eine Schlüsselstellung im Arbeits- und Wirtschaftsleben einnehmen. Entscheidend ist, daß der Verband über soviel Autorität verfügt, daß der Gegenspieler sich veranlaßt sieht, in Tarifverhandlungen einzutreten und zum Abschluß eines Tarifvertrages zu kommen. Hieran fehlt es im vorliegenden Fall: Die Arbeitgeberseite hat sich bisher strikt geweigert, mit V über einen Tarifvertrag zu verhandeln.

- Was die Gegnerfreiheit betrifft, so ist die Tatsache, daß Vorstandsmitglieder von Aktiengesellschaften zu den Mitgliedern des Verbandes V gehören, ohne Bedeutung, weil diese Personen in keiner Weise am aktiven Vereinsleben teilnehmen. Die Gegnerfreiheit wird auch nicht dadurch beeinträchtigt, daß leitende Angestellte sich mit anderen, hier mit außertariflichen Angestellten zu einem gemeinsamen Verband zusammenschließen. Allerdings kann der Verband dann nicht mehr als gegnerfrei angesehen werden, wenn die zu ihm gehörenden leitenden Angestellten neben ihrer Funktion im Betrieb auch Aufgaben in Unternehmer- und Arbeitgeberorganisationen wahrzunehmen haben, die auf die arbeitsrechtliche und wirtschaftliche Situation der von V vertretenen Mitglieder einwirken können (BAG 15.3.1977 in BB 1977 S. 593). Deshalb kommt es im vorliegenden Falle darauf an, ob der Verband V von seiner Organisationsstruktur her dafür Vorsorge getroffen hat, daß die 3000 leitenden Angestellten auf die Tarifpolitik des Verbandes keinen Einfluß nehmen können. Ist das sichergestellt, so ist die Gegnerfreiheit von V gewährleistet.

2. Inhalt des Tarifvertrages

In der Regel umfaßt ein Tarifvertrag sowohl schuldrechtliche als auch normative Bestimmungen. Zulässig sind aber auch Tarifverträge, die nur Rechte und Pflichten der Tarifvertragsparteien enthalten und auf normative Bestimmungen verzichten (Beispiel: Schlichtungsabkommen). Der umgekehrte Fall (nur normative Bestimmungen) ist nach herrschender Meinung unzulässig, weil mit dem normativen Teil notwendig und unabdingbar die Verpflichtung verbunden ist, während der Laufzeit des Tarifvertrages keine Arbeitsk Kampfmaßnahmen durchzuführen und die Mitglieder zu tarifvertragsgemäßigem Verhalten anzuhalten (1.08).

2.1 Schuldrechtlicher Teil

Der schuldrechtliche Teil des Tarifvertrages regelt die Rechte und Pflichten der Tarifvertragsparteien. Berechtigt und verpflichtet sind nur die Tarifvertragsparteien, nicht ihre Mitglieder. Zu unterscheiden sind

- Selbstpflichten, die nur von den Tarifvertragsparteien selbst erfüllt werden können und müssen
- Einwirkungspflichten, die von den Parteien durch Einwirkung auf ihre Mitglieder zu tarifvertragsgemäßigem Verhalten zu erfüllen sind; notfalls müssen hier die in der Satzung vorgesehenen Verbandszwangsmittel eingesetzt werden (= Verwarnung, Vereinsstrafe, Entzug finanzieller Unterstützung, Verbandsausschluß).

7 Friedenspflicht. Die wichtigste Pflicht der Tarifvertragsparteien ist die Friedenspflicht. Sie besagt, daß die Tarifvertragsparteien verpflichtet sind, während der Laufzeit des Tarifvertrages von Arbeitsk Kampfmaßnahmen zur Änderung des Inhalts des Tarifvertrages abzusehen und kampfwillige Mitglieder gegebenenfalls von Kampfmaßnahmen abzuhalten (1.09). Der Tarifvertrag soll während seiner Dauer als rechtsverbindlich respektiert werden. Die Tarifvertragsparteien sollen also während der Laufzeit des Tarifvertrages keine Arbeitskämpfe durchführen. Auch die Vorbereitung eines für die Zeit nach Beendigung des

Tarifvertrages geplanten Arbeitskampfes ist ihnen erschwert; die Tarifvertragsparteien müssen alles unterlassen, was den Verhandlungspartner bewußt und gewollt unter Druck setzen und damit seine Entscheidungsfreiheit beeinträchtigen soll (1.10).

Nach Auffassung des BAG ist das bereits der Fall, wenn eine Gewerkschaft den Beschluß faßt, eine Urabstimmung während der Laufzeit des Tarifvertrages durchzuführen und für die Abstimmung das Ja zum Arbeitskampf zu empfehlen (1.10).

Die Tarifvertragsparteien sollen ferner ihre Mitglieder nicht zu Arbeitskämpfen anstiften und dürfen einen von den Mitgliedern begonnenen Arbeitskampf nicht unterstützen. Darüber hinaus sollen die Tarifvertragsparteien ihre Mitglieder mit allen zur Verfügung stehenden Mitteln von der Eröffnung oder Weiterführung eines Arbeitskampfes abhalten.

Soweit die Friedenspflicht eine Einwirkung auf die Mitglieder verlangt, besteht diese Einwirkungspflicht in einer Handlungspflicht, nicht in einer Garantiepflcht. Die Tarifvertragspartei haftet daher nur für eine schulhafte Verletzung ihrer Handlungspflicht, nicht aber für den Erfolg der Einwirkung oder gar für jeden Schaden, der durch Kampfhandlungen ihrer Mitglieder entsteht (1.11).

Sofern im Tarifvertrag nicht etwas anderes vereinbart wird, ist die Friedenspflicht keine absolute, sondern eine relative. Sie erstreckt sich nur auf die im Tarifvertrag geregelten Gegenstände. Arbeitskämpfe, die sich nicht gegen den Inhalt des Tarifvertrages selbst richten, bleiben dagegen zulässig. Beispielsweise hindert ein bestehender Lohnvertrag die Tarifvertragsparteien nicht, für die Verlängerung der Urlaubsdauer notfalls einen Arbeitskampf zu führen. Die relative Friedenspflicht ist jedem Tarifvertrag immanent, sie braucht deshalb nicht ausdrücklich vereinbart zu werden. Es ist jedoch möglich, die Friedenspflicht zur absoluten Friedenspflicht, die jeden Arbeitskampf verbietet, zu erweitern; dazu muß aber eine besondere Vereinbarung getroffen werden.

8 Durchführungspflicht. Zu den Pflichten der Tarifvertragsparteien gehört ferner die sog. Durchführungspflicht. Auch sie braucht nicht besonders vereinbart zu werden. Die Durchführungspflicht besagt, daß die Tarifvertragsparteien alles satzungsmäßig Mögliche tun müssen, um ihre Mitglieder zu tarifvertragsgemäßem Verhalten anzuhalten. Dazu gehört einmal, daß die Mitglieder über abgeschlossene Tarifverträge und deren Inhalt genau informiert werden müssen; dazu gehört weiter, daß im Falle wiederholter oder gezielter Mißachtung des Tarifvertrages durch einzelne Mitglieder gegen diese Mitglieder mit allen zur Verfügung stehenden Mitteln vorgegangen werden muß.

9 Zusätzlich vereinbarte Pflichten. Vielfach enthalten Tarifverträge besondere Selbst- bzw. Einwirkungspflichten der Tarifvertragsparteien. Als Beispiele seien genannt: die Verpflichtung, vor Einleitung eines Arbeitskampfes ein Schlichtungsverfahren durchzuführen; die Verpflichtung, Schiedsstellen zur Beilegung von Rechtsstreitigkeiten zwischen den Tarifvertragsparteien aus Tarifverträgen einzurichten; die Verpflichtung, die Allgemeinverbindlichkeit von Tarifverträgen zu beantragen; die Verpflichtung, für eine gemeinsame Einrichtung (z.B. Schlechtwetterkasse) finanzielle Mittel bereitzustellen; die Verpflichtung, die absolute Friedenspflicht zu beachten. Diese Pflichten müssen aber ausdrücklich vereinbart werden.

10 Rechtsfolgen bei Verletzung der schuldrechtlichen Bestimmungen. Verletzt ein Tarifpartner seine Pflichten aus dem Tarifvertrag, so kann der andere Vertragspartner auf Erfüllung klagen. Das gilt sowohl für Selbst- wie für Einwirkungspflichten. Möglich sind: Klage auf Vornahme einer geschuldeten Handlung; Klage auf Unterlassung einer tarifwidrigen Handlung. Für die Vollstreckung von Handlungspflichten gelten die §§ 887, 888 ZPO; die Vollstreckung von Unterlassungspflichten richtet sich nach § 890 ZPO.

Beispiele: Arbeitgeber A verklagt die Gewerkschaft G auf Errichtung der im Tarifvertrag vorgesehenen Schiedsstelle; Gewerkschaft H verklagt Arbeitgeberverband B, beim Arbeitgeber X auf eine tarifvertragsgemäße Gestaltung der Arbeitsbedingungen einzuwirken; Arbeitgeberverband C verlangt von der Gewerkschaft K, die Zahlung von Unterstützungsgeldern an streikende Arbeitnehmer im Betrieb des U einzustellen.

Neben dem Anspruch auf Erfüllung besteht die Möglichkeit, in schwerwiegenden Fällen den Tarifvertrag fristlos zu kündigen (siehe Rz 6).

Möglich sind ferner Schadensersatzansprüche, sofern einer Tarifvertragspartei ein Schaden entstanden ist und der Gegenpartei ein schuldhaftes Verhalten nachgewiesen werden kann. Die Tarifvertragsparteien haften für Schäden, die ihre Organe oder ihre anderen verfassungsgemäß berufenen Vertreter verursachen, nach § 31 BGB, für Schäden, die ihre sonstigen Hilfspersonen zu verantworten haben, nach § 278 BGB.

Zu beachten ist, daß in bestimmten Fällen bei der Verletzung schuldrechtlicher Bestimmungen durch eine Tarifvertragspartei auch die Mitglieder der anderen Tarifvertragspartei Rechte erwerben können. Das ist dann der Fall, wenn mit den schuldrechtlichen Bestimmungen zugleich auch Individual-Interessen der Mitglieder verfolgt werden (1.12). Der Tarifvertrag ist dann hinsichtlich der schuldrechtlichen Bestimmungen als Vertrag zugunsten Dritter bzw. als Vertrag mit Schutzwirkung für Dritte anzusehen.

Diese Schutzwirkung hat vor allem Bedeutung im Falle einer Verletzung der Friedenspflicht (1.13). So ist bei einem friedenspflichtwidrigen Streik die streikführende Gewerkschaft auch den einzelnen bestreikten Unternehmen gegenüber zum Schadensersatz verpflichtet; bestünde die Schadensersatzpflicht nur gegenüber dem Arbeitgeberverband, so wäre zweifelhaft, inwieweit dieser den bei den Mitgliedsunternehmen entstandenen Schaden geltend machen könnte. Ein eigener Schaden wird ihm vielfach nicht entstehen (1.13). Entsprechendes gilt von einer friedenspflichtwidrigen Aussperrung (1.13.).

Fall 2: Friedenspflicht (1.14)

Zwischen der Gewerkschaft G und dem Arbeitgeberverband A besteht ein Lohntarifvertrag, der Ende des Jahres auslaufen soll. Drei Monate vor Ablauf des Lohntarifvertrages meldet die Gewerkschaft die Forderung nach einem zusätzlichen Urlaubsgeld in Höhe eines Monatslohnes an. A lehnt Verhandlungen über diese Frage ab unter Hinweis darauf, daß der Lohntarifvertrag noch nicht abgelaufen sei. G ist der Ansicht, der Lohntarifvertrag enthalte keine Bestimmungen über ein Urlaubsgeld. Es kommt zu einem Streik, der allerdings nach zwei Tagen abgebrochen wird. Unternehmer U, der dem Arbeitgeberverband angehört, verklagt die Gewerkschaft G auf Ersatz des Streikschadens.

- 1) Ist die Gewerkschaft für den durch den Streik entstandenen Schaden ersatzpflichtig?
- 2) Kann U die Gewerkschaft auf Schadensersatz verklagen?

Leseempfehlungen: Rz 7, 10

Lösung:

1) Die Antwort hängt davon ab, ob die Gewerkschaft ihre tarifvertragliche Friedenspflicht verletzt hat. Von der absoluten Friedenspflicht ist im Sachverhalt nicht die Rede; zur Erörterung steht deshalb eine evtl. Verletzung der relativen Friedenspflicht. Diese erfaßt nur die im Tarifvertrag geregelten Gegenstände. Welche das sind, ist durch Auslegung zu ermitteln. So ist eindeutig, daß während der Laufzeit eines Manteltarifvertrages Lohnforderungen erhoben werden können; ebenso ist eindeutig, daß während der Laufzeit eines Arbeitszeitabkommens weitere Arbeitszeitverkürzungen nicht verlangt werden dürfen. Im vorliegenden Fall besteht eine Lohnvereinbarung, und es wird ein zusätzliches Urlaubsgeld gefordert. Ob die relative Friedenspflicht verletzt wurde, hängt also davon ab, ob Lohn und zusätzliches Urlaubsgeld in einem inneren Zusammenhang stehen. Diese Frage dürfte hier zu bejahen sein, zumal das Urlaubsgeld an den Monatslohn gekoppelt werden soll. Somit stellt der von G organisierte Streik eine Verletzung der (relativen) Friedenspflicht dar. Die Gewerkschaft ist deshalb schadensersatzpflichtig.

2) Der schuldrechtliche Teil des Tarifvertrages begründet im allgemeinen nur Rechte und Pflichten der Tarifvertragsparteien, nicht der Verbandsmitglieder. Ob die Bestimmungen des schuldrechtlichen Teils auch als Vertrag zugunsten der Mitglieder der vertragschließenden Verbände anzusehen sind, muß im Wege der Auslegung (unter Berücksichtigung von § 328 Abs. 2 BGB) ermittelt werden. Haben die schuldrechtlichen Bestimmungen ausschließlich kollektive Interessen zum Gegenstand, so haben die Mitglieder keine unmittelbaren Rechte. Beispiel: Der Tarifvertrag schreibt vor, daß eine Schiedsstelle zur Beilegung von Rechtsstreitigkeiten zwischen den Tarifvertragsparteien aus Tarifverträgen zu errichten ist. Anders ist es, wenn mit den schuldrechtlichen Bestimmungen zugleich auch die Individual-Interessen der Mitglieder verfolgt werden (BAG in AP 2 und 4 zu § 1 TVG Friedenspflicht). So ist es im vorliegenden Fall: Die Friedenspflicht bezweckt auch den Schutz der Mitglieder der Vertragsparteien, wirkt also auch zugunsten des Unternehmers U, der dem Arbeitgeberverband angehört. Deshalb kann U bei einer Verletzung der Friedenspflicht durch die Gewerkschaft Ersatz des ihm entstandenen Schadens von G verlangen.

2.2 Normativer Teil

Der normative Teil des Tarifvertrages kann enthalten

- Normen für Arbeitsverhältnisse (= Inhalts- und Abschlußnormen)
- Normen über innerbetriebliche Fragen (= Betriebsnormen)
- Normen, die gemeinsame Einrichtungen der Tarifvertragsparteien betreffen
- betriebsverfassungsrechtliche Normen.

Für alle normativen Bestimmungen gilt, daß sie nicht gegen übergeordnetes Gesetzesrecht oder gegen Verfassungsrecht verstoßen dürfen. Ein Tarifvertrag, der beispielsweise gegen ein gesetzliches Verbot oder gegen die guten Sitten verstößt, ist insoweit nichtig (§§ 134, 138 BGB). Eine Ausnahme besteht nur dort, wo das Gesetz selbst ausdrücklich bestimmt hat, daß durch Tarifvertrag auch zu Lasten des Arbeitnehmers von der gesetzlichen Regelung abgewichen werden darf (so z.B. in § 616 Abs. 1 BGB, § 622 Abs. 3 BGB, § 13 BUrtG, § 7 AZO, § 2 Abs. 3 LohnFG, § 48 Abs. 2 ArbGG, § 101 Abs. 1 und 2 ArbGG).

2.21 Normen für Arbeitsverhältnisse

11 Inhaltsnormen. Sie legen die Arbeitsbedingungen fest, die für die einzelnen Arbeitsverhältnisse gelten.

Beispiele: Bestimmungen über Lohnhöhe und Zulagen, über Mehrarbeits-, Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeitszuschläge, über Arbeitszeit und Urlaub, über die Regelung der Pausenzeiten, über Arbeitsbefreiung bei persönlicher Verhinderung des Arbeitnehmers, über vermögenswirksame Leistungen, über Kündigungsfristen und Kündigungstermine u. a. m.

Aus praktischen Gründen wird die Lohnhöhe in speziellen Tarifverträgen mit kurzer Laufzeit (= Lohntarifverträgen) geregelt, während die übrigen Arbeitsbedingungen in sog. Rahmentarifverträgen mit längerer Laufzeit vereinbart werden.

12 Abschlußnormen. Hierunter fallen Formvorschriften, Abschlußgebote und Abschlußverbote.

Formvorschriften schreiben für den Abschluß von Arbeitsverträgen eine bestimmte Form vor, i. d. R. Schriftform. Sie können konstitutive oder nur deklaratorische Wirkung haben. Konstitutive Formvorschriften müssen eingehalten werden, anderenfalls ist der Arbeitsvertrag nichtig (§ 125 BGB). Haben die Formvorschriften lediglich deklaratorischen Charakter, so ist der formlos abgeschlossene Vertrag trotzdem gültig; jede Vertragspartei kann nur eine schriftliche Festlegung des Vertrages verlangen (siehe hierzu auch Band 1 „Arbeitsvertragsrecht“ Rz 21).

Abschlußverbote verbieten die Einstellung bestimmter Arbeitnehmer für bestimmte Arbeitsplätze; trotzdem abgeschlossene Arbeitsverträge sind nichtig. Wegen der gesetzlichen Beschäftigungsverbote (siehe hierzu Band 1 „Arbeitsvertragsrecht“ Rz 41) spielen die tarifvertraglichen Abschlußverbote nur eine unbedeutende Rolle.

Abschlußgebote verpflichten den Arbeitgeber unter bestimmten Voraussetzungen zur Einstellung bestimmter Arbeitnehmer; sie begründen einen Abschlußzwang für den Arbeitgeber. Beispiele: Wiedereinstellungsklauseln für den Fall einer lösenden Aussperrung; Verpflichtung des Arbeitgebers zur bevorzugten Einstellung älterer Arbeitnehmer.

2.22 Betriebsnormen

13 Begriff. Betriebsnormen regeln innerbetriebliche Angelegenheiten, hauptsächlich organisatorischer Art, die alle Arbeitnehmer des Betriebes oder wesentliche Teile der Belegschaft betreffen und die wegen der Natur der Sache einheitlich für den Betrieb geregelt werden müssen. Zu unterscheiden ist zwischen Solidarnormen und Ordnungsnormen.

14 Solidarnormen. Hierbei handelt es sich um Regelungen im Tarifvertrag, mit deren Hilfe Einrichtungen zugunsten der Belegschaft eines Betriebes geschaffen werden sollen. Beispiele: Verpflichtung des Arbeitgebers, Aufenthaltsräume und Waschräume bereitzustellen, Entstaubungsanlagen anzuschaffen, eine Kantine einzurichten. Solidarnormen geben dem einzelnen Arbeitnehmer keinen Anspruch, den er individuell durchsetzen kann (1.15); ihre Einbehaltung wird durch die Gewerkschaft oder durch den Betriebsrat (im Rahmen des § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG, siehe Rz 134) gesichert.

15 Ordnungsnormen. Ordnungsnormen sind Regelungen über die Ordnung im Betrieb, z.B. über Anwesenheits- und Torkontrollen, Rauchverbote, Betriebsbußen, über das Verhalten am Arbeitsplatz usw. Ihre Bedeutung geht zurück, weil Fragen der Ordnung des Betriebes und des Verhaltens der Arbeitnehmer im Betrieb mehr und mehr durch Betriebsvereinbarungen zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat im Rahmen der sozialen Mitbestimmung geregelt werden (siehe hierzu Rz 151).

2.23 Normen über gemeinsame Einrichtungen

16 Gemeinsame Einrichtungen. Gemeinsame Einrichtungen dienen dazu, bestimmte Arbeitgeberleistungen zusammenzufassen und sie zu „vergemeinschaften“. Alle vom Tarifvertrag erfaßten Arbeitgeber sollen gleichmäßig belastet, alle tarifgebunden Arbeitnehmer mit gleichen Rechten ausgestattet werden (1.15). Beispiele: Lohnausgleichskassen, Urlaubskassen, Zusatzversorgungskassen, überbetriebliche Ausbildungs- und Fortbildungseinrichtungen.

17 Inhalt der Normen. Während die Errichtung gemeinsamer Einrichtungen Gegenstand des schuldrechtlichen Teils des Tarifvertrages ist (siehe Rz 9), legen die Normen über gemeinsame Einrichtungen die Einzelheiten der Mittelaufbringung (= Finanzierungsseite) und der Gewährung der Leistungen (= Leistungsseite) fest (1.17). Durch Tarifvertrag kann beispielsweise die Höhe der Beiträge geregelt werden, die die Arbeitgeber an die gemeinsame Einrichtung zu zahlen haben; auf der anderen Seite kann bestimmt werden, unter welchen Voraussetzungen und in welchem Umfang die Arbeitnehmer Leistungen von der gemeinsamen Einrichtung verlangen können.

2.24 Betriebsverfassungsrechtliche Normen

18 Begriff. Betriebsverfassungsrechtliche Normen sind Tarifnormen, die die Vorschriften des Betriebsverfassungsgesetzes (siehe hierzu Kapitel 3 Betriebsverfassungsrecht) modifizieren.

19 Bedeutung. Anders als das Bundespersonalvertretungsgesetz (siehe Kapitel 5 Personalvertretungsrecht) läßt das Betriebsverfassungsgesetz abweichende Regelungen in Tarifverträgen zu. Im organisatorischen Teil des Gesetzes, bei den Vorschriften über den Aufbau der Betriebsverfassung (siehe hierzu Rz 79f.), wird auf diese Möglichkeit ausdrücklich hingewiesen.

So kann durch Tarifvertrag abweichend vom Gesetz die Zahl der freizustellenden Betriebsratsmitglieder (§ 38 Abs. 1 Satz 3 BetrVG), die Zahl der Mitglieder des Gesamtbetriebsrates (§ 47 Abs. 4 BetrVG) und des Konzernbetriebsrates (§ 55 Abs. 4 BetrVG) sowie die Zahl der Mitglieder der Gesamt-Jugend- und Auszubildendenvertretung geregelt werden (§ 72 Abs. 4 BetrVG). Durch Tarifvertrag kann ferner unter bestimmten Voraussetzungen von der im Betriebsverfassungsgesetz vorgeschriebenen organisatorischen Struktur abgewichen werden (§ 3 TVG); so können zusätzliche betriebsverfassungsrechtliche Vertretungen für Arbeitnehmer bestimmter Beschäftigungsarten oder Arbeitsbereiche gebildet werden, und an Stelle des Betriebsrates kann eine andere Arbeitnehmervertretung errichtet werden, wenn der Bildung eines Betriebsrates besondere Schwierigkeiten entgegenstehen

(siehe hierzu auch Rz 127). Schließlich kann durch Tarifvertrag bestimmt werden, daß an die Stelle der Einigungsstelle (siehe Rz 117f.) eine tarifliche Schlichtungsstelle tritt (§ 76 Abs. 8 BetrVG). In Luftfahrtunternehmen kann durch Tarifvertrag auch für die im Flugbetrieb beschäftigten Arbeitnehmer eine Vertretung errichtet werden (§ 117 Abs. 2 BetrVG).

Bei der Regelung der Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates (siehe hierzu Rz 149f.) wird die Möglichkeit der Tarifvertragsparteien, abweichende Vereinbarungen zu treffen, zwar nicht ausdrücklich im Gesetz erwähnt. Hieraus kann aber nicht der Umkehrschluß gezogen werden, daß die Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte der Regelung durch Tarifvertrag entzogen sind. Fest steht nur, daß ein Tarifvertrag die Rechte des Betriebsrates (oder der anderen Organe) nicht schmälern darf (1.18).

Beispielsweise wäre eine tarifliche Bestimmung unwirksam, die entgegen dem Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates nach § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG dem Arbeitgeber das Recht zur einseitigen Anordnung von Kurzarbeit einräumen würde.

Die herrschende Meinung sieht die Bestimmungen über die Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte nur als einseitig zwingend an. So hält das BAG eine Erweiterung und Verstärkung der Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte im sozialen und personellen Bereich (siehe Rz 149f. und Rz 163) durch Tarifvertrag grundsätzlich für zulässig (1.19). Auch in der Literatur wird überwiegend die Ansicht vertreten, daß das Betriebsverfassungsgesetz einer Erweiterung der Rechte des Betriebsrates auf diesen Gebieten nicht entgegenstehe (1.20). Nur im Bereich der wirtschaftlichen Angelegenheiten (siehe Rz 183f.) wird eine Erweiterung der Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte durch Tarifvertrag ausgeschlossen (1.20).

3. Wirkung der Tarifnormen

3.1 Wirkungsweise

20 Unmittelbare und zwingende Wirkung. Die normativen Bestimmungen des Tarifvertrages gelten unmittelbar und zwingend für die von ihnen erfaßten Rechtsbeziehungen (§ 4 Abs. 1 und Abs. 2 TVG).

- Die unmittelbare Wirkung bedeutet, daß die Tarifnormen wie ein Gesetz auf die betroffenen Personen einwirken. Die Tarifnormen ergänzen den Arbeitsvertrag, werden aber nicht zu dessen Bestandteil. Die unmittelbare Wirkung tritt ohne besondere Einigung, Zustimmung oder Bezugnahme, ja sogar ohne Kenntnis der Betroffenen ein.

Die unmittelbare Wirkung beginnt mit dem Inkrafttreten des Tarifvertrages und besteht weiter, solange der Tarifvertrag nachwirkt (siehe Rz 24).

- Die zwingende Wirkung äußert sich darin, daß alle dem Tarifvertrag widersprechenden arbeitsvertraglichen Vereinbarungen zum Nachteil des Arbeitnehmers nichtig sind. Den Arbeitsvertragsparteien ist es also nicht möglich, von den Tarifnormen zuungunsten der Arbeitnehmer abzuweichen. Abweichende Abmachungen sind nur zulässig, soweit sie durch den Tarifvertrag ge-

stattet sind (sog. Öffnungsklauseln) oder eine Abweichung zugunsten des Arbeitnehmers enthalten (= Günstigkeitsprinzip, siehe hierzu Rz 22).

Die zwingende Wirkung beginnt mit dem Inkrafttreten des Tarifvertrages; sie endet mit dem Außerkrafttreten des Tarifvertrages.

Denkbar ist, daß ein Tarifvertrag nur unmittelbare oder nur zwingende Wirkung hat (1.21). Nur unmittelbar, aber nicht zwingend wirken Tarifnormen aus nachwirkenden Tarifverträgen, solange keine andere Abmachung getroffen wird (siehe oben und Rz 24). Zwingende, aber keine unmittelbare Wirkung haben Tarifnormen, die einen bestimmten Inhalt des Arbeitsverhältnisses verbieten, ohne eine positive Regelung zu treffen (1.21).

Die unmittelbare und zwingende Wirkung der Tarifnormen ist an bestimmte Voraussetzungen gebunden:

- Bei Inhalts- und Abschlußnormen muß sowohl der Arbeitnehmer als auch der Arbeitgeber tarifgebunden sein; außerdem müssen Arbeitnehmer und Arbeitgeber unter den Geltungsbereich des Tarifvertrages fallen (§ 4 Abs. 1 Satz 1 TVG). Bezüglich Tarifbindung siehe Rz 25f., bezüglich Geltungsbereich siehe Rz 27f.

Inhalts- und Abschlußnormen gelten also nicht in Betrieben, deren Inhaber keinem oder einem anderen Arbeitgeberverband angehört; sie gelten auch nicht, wenn zwar der Arbeitgeber tarifgebunden ist, der Arbeitnehmer aber nicht organisiert ist oder einer anderen als der vertragschließenden Gewerkschaft angehört.

- Bei Betriebsnormen und betriebsverfassungsrechtlichen Normen genügt es, wenn der Arbeitgeber tarifgebunden ist (§ 4 Abs. 1 Satz 2 i.V. mit § 3 Abs. 2 TVG). Auf die Gewerkschaftszugehörigkeit der Belegschaftsmitglieder kommt es hierbei nicht an.
- Bei Normen über gemeinsame Einrichtungen, die Beitragspflichten und Leistungsansprüche begründen, ist Tarifgebundenheit sowohl bei Arbeitgebern als auch bei Arbeitnehmern erforderlich (§ 4 Abs. 2 TVG).

21 Verzicht, Verwirkung, Ausschluß. Die zwingende Wirkung der normativen Bestimmungen des Tarifvertrages wird noch verstärkt dadurch, daß ein Verzicht auf entstandene tarifliche Rechte unzulässig ist, es sei denn, der Verzicht ist in einem von den Tarifvertragsparteien gebilligten Vergleich enthalten (§ 4 Abs. 4 Satz 1 TVG).

So kann ein tarifgebundener Angestellter des öffentlichen Dienstes nicht vereinbaren, in eine schlechter bezahlte Gehaltsgruppe eingestuft zu werden als die, die seiner Tätigkeit entspricht.

Auch ist jede Verwirkung von tariflichen Rechten ausgeschlossen (§ 4 Abs. 4 Satz 2 TVG).

Der Arbeitnehmer braucht sich also nicht entgegenhalten zu lassen, mit der Geltendmachung seiner Ansprüche so lange gezögert zu haben, daß der Arbeitgeber darauf vertrauen konnte, der Arbeitnehmer werde die Sache auf sich beruhen lassen, so daß dem Arbeitgeber die Erfüllung nunmehr nicht mehr zugemutet werden könne.

Schließlich ist die Vereinbarung von Ausschlußfristen im Einzelvertrag für die Geltendmachung tariflicher Rechte unzulässig; Ausschlußfristen können nur in einem Tarifvertrag vereinbart werden (§ 4 Abs. 4 Satz 3 TVG).

Ausschlußfristen bestimmen, daß Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb bestimmter Fristen geltend gemacht werden. (Demgegenüber beseitigt der

Ablauf von Verjährungsfristen den Anspruch nicht, sondern gibt dem Schuldner das Recht zur Leistungsverweigerung). Zu den Ansprüchen aus dem Arbeitsverhältnis gehören nicht nur tarifliche oder einzelvertragliche Ansprüche des Arbeitnehmers bzw. des Arbeitgebers, sondern auch auf Gesetz beruhende Ansprüche, sofern sie nur ihre Grundlage im Arbeitsverhältnis haben. Beispiele: Abfindungsanspruch des Arbeitnehmers nach § 113 Abs. 3 BetrVG (siehe Rz 188); Anspruch des Arbeitgebers auf Rückzahlung überzahlter Lohnbeiträge; Ansprüche aus unerlaubter Handlung.

Will ein Arbeitnehmer Ansprüche innerhalb der tariflichen Ausschußfrist geltend machen, so ist hierfür ein ausdrücklicher Antrag erforderlich; auch die Höhe ist wenigstens annähernd zu nennen (1.22).

22 Günstigkeitsprinzip. Die zwingende Wirkung der Tarifnormen besteht nur in einer Richtung: Einzelvertragliche Abweichungen vom Tarifvertrag zuungunsten der Arbeitnehmer sind nichtig; auch Betriebsvereinbarungen, die zu Lasten der Arbeitnehmer von Tarifnormen abweichen, sind ungültig. Gem. § 4 Abs. 3 TVG sind abweichende Vereinbarungen im Arbeitsvertrag aber zulässig, wenn sie eine Änderung der tariflichen Regelungen zugunsten der Arbeitnehmer enthalten (= Günstigkeitsprinzip). Daraus folgt, daß der Tarifvertrag lediglich Mindestarbeitsbedingungen enthält; dem Arbeitgeber bleibt es unbenommen, durch Einzelvertrag freiwillig übertarifliche Leistungen zu vereinbaren. Aus § 4 Abs. 3 TVG ergibt sich ferner, daß die Tarifnormen keine Höchstarbeitsbedingungen sind (1.23).

Entgegen dem Wortlaut von § 4 Abs. 3 TVG greift das Günstigkeitsprinzip nicht bei allen tariflichen Regelungen ein. Es ist von der Natur der Sache her bei Abschlußverboten und Formvorschriften ausgeschlossen, und es paßt nicht für betriebsverfassungsrechtliche Normen und für Normen über gemeinsame Einrichtungen (1.24). Auch auf Abschlußgebote ist seine Anwendbarkeit nicht ersichtlich, so daß als Anwendungsgebiet nur die Inhaltsnormen und die Betriebsnormen verbleiben (1.24).

Schwierigkeiten können sich bei der Beurteilung der Frage ergeben, wann eine einzelvertragliche Regelung günstiger ist als die Tarifnorm. Ein isolierter Vergleich jeder einzelnen arbeitsvertraglichen Regelung mit der entsprechenden Tarifnorm würde dazu führen, daß der Arbeitnehmer aus beiden Verträgen die jeweils günstigste Regelung für sich beanspruchen könnte (1.25); dies wird abgelehnt. Ein Gesamtvergleich aller Bestimmungen des Arbeitsvertrages und des Tarifvertrages scheidet wegen mangelnder Vergleichbarkeit aus. Sieht beispielsweise der Einzelvertrag einen längeren Urlaub, dafür aber ein niedrigeres Gehalt vor, so ist es unmöglich festzustellen, welche Regelung günstiger ist. Nach herrschender Meinung (1.26) ist ein Gruppenvergleich durchzuführen, bei dem jeweils die Regelungen einbezogen werden, die in einem offensichtlich inneren Zusammenhang stehen.

Ein Sachzusammenhang besteht z.B. zwischen Urlaubslänge und zusätzlichem Urlaubsgeld, zwischen Pensionshöhe und Pensionsvoraussetzungen, zwischen Grundlohn und Leistungszulagen, dagegen nicht ohne weiteres zwischen Grundlohn und Weihnachtsgratifikation oder zwischen Leistungslohn und Sozialzulagen (1.25).

23 Übertariflicher Lohn und Tariflohnerhöhung. Wird der Tariflohn erhöht, erhält der Arbeitnehmer aber bereits kraft einzelvertraglicher Vereinbarung einen höheren Lohn, so ergibt sich die Frage, ob der bisherige, den Tariflohn übersteigende Betrag auf den neuen Tariflohn aufgestockt werden kann oder ob er gegen die Tariflohnerhöhung aufzurechnen ist. In Stichworten: tritt Aufstockung

oder Aufsaugung ein? Entscheidend ist hier die einzelvertragliche Vereinbarung, auf der die Gewährung der übertariflichen Vergütung beruht (1.27):

- Ist als Lohn ein Gesamtbetrag vereinbart (ohne Aufschlüsselung auf Tariflohn und übertarifliche Vergütung), so führt die Erhöhung des Tariflohnes regelmäßig nicht zu einer Erhöhung des auszuzahlenden Lohnes, solange der tatsächliche Lohn noch über dem neuen Tariflohn liegt. Eine Tariflohnerhöhung wirkt sich hier erst zugunsten des Arbeitnehmers aus, wenn sie zu einem Tariflohn führt, der den ursprünglich vereinbarten Gesamtbetrag überschreitet.

Soll die Lohnerhöhung voll durchschlagen, so muß ausdrücklich im Arbeitsvertrag vereinbart werden, daß eine Anrechnung nicht erfolgen soll.

- Ist als Lohn der Tariflohn zuzüglich einer Betriebszulage vereinbart (weil zum Tariflohn keine Arbeitskräfte zu bekommen sind, sog. Konjunkturzulage, oder weil inzwischen eingetretene Preiserhöhungen ausgeglichen werden sollen, sog. Teuerungszulage), so ist davon auszugehen, daß die Zulage in Erwartung einer späteren Tariflohnerhöhung gewährt wird. Tariflohnerhöhungen können daher auf die Zulage angerechnet werden, vorausgesetzt, der Effektivlohn liegt noch über dem Tariflohn nach der Lohnerhöhung. Dazu bedarf es keiner besonderen Anrechnungsklausel.

Eine Anrechnung ist nur ausgeschlossen, wenn die Arbeitsvertragsparteien ausdrücklich vereinbart haben, daß die übertarifliche Zulage dem Arbeitnehmer als selbständiger Lohnbestandteil neben dem jeweiligen Tariflohn zustehen soll.

- Nur wenn als Lohn der Tariflohn zuzüglich einer Leistungs- oder Erschwerniszulage vereinbart ist oder wenn besondere Sozialzulagen gewährt werden (z.B. Kinder-, Alters- oder Dienstzeitzulagen), ist eine Anrechnung von Tariflohnerhöhungen nicht möglich. Diese Zulagen müssen unverändert auch bei einer Tariflohnerhöhung zum jeweiligen Tariflohn gezahlt werden (1.28). Eine Änderung ist nur im Wege der Änderungskündigung aller Arbeitsverträge möglich. (Zur Änderungskündigung siehe Band 1 „Arbeitsvertragsrecht“ Rz 196f.).

Eine offene Frage ist, ob durch entsprechende Klauseln in Tarifverträgen übertarifliche Zulagen abgesichert werden können (sog. Effektivklauseln). Zu unterscheiden ist zwischen allgemeinen und begrenzten Effektivklauseln. Die allgemeine Effektivklausel (= Effektiv-Garantie-Klausel) bezweckt, daß die Lohnerhöhung auf den bisher gezahlten Effektivlohn aufgeschlagen wird; die begrenzte Effektivklausel bezweckt, daß wenigstens die Differenz zwischen dem bisherigen und dem neuen Tariflohn auf die tatsächliche gezahlte Vergütung aufgestockt wird. Nach Auffassung des BAG sind sowohl die allgemeine als auch die begrenzte Effektivklausel unwirksam (1.29); die Literatur hält dagegen überwiegend die begrenzte Effektivklausel für zulässig (1.30).

Zum Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates bei der Einführung und Kürzung übertariflicher Zulagen siehe Rz 151 Ziffer 10.

24 Nachwirkung. Mit Beendigung des Tarifvertrages (siehe Rz 6) enden die Rechte und Pflichten der Tarifvertragsparteien aus dem schuldrechtlichen Teil des Tarifvertrages. Insbesondere endet die Friedenspflicht. Ob sofort nach Beendigung des Tarifvertrages Arbeitskampfmaßnahmen ergriffen werden können, hängt davon ab, ob ein Schlichtungsverfahren vorgesehen ist (siehe hierzu Rz 72f.).

Demgegenüber gelten die Bestimmungen des normativen Teils des Tarifvertrages kraft Gesetz weiter, bis sie durch eine andere Abmachung ersetzt werden (= Nachwirkung, § 4 Abs. 5 TVG). Das Tarifvertragsgesetz sieht also einerseits eine Nachwirkung der Tarifnormen vor, läßt aber andererseits ihre Ersetzung durch eine andere Abmachung zu (1.31). Dies bedeutet, daß die zwingende Wirkung der Tarifnormen mit Beendigung des Tarifvertrages endet. Die unmittelbare Wirkung bleibt bestehen.

Die Tarifvertragsparteien können allerdings durch eine „Verlängerungsklausel“ vereinbaren, daß die zwingende Wirkung der Tarifnormen solange erhalten bleiben soll, bis ein neuer Tarifvertrag zustande kommt oder die Verhandlungen endgültig gescheitert sind (1.32).

Die andere Abmachung kann ein neuer Tarifvertrag sein, aber auch ein Einzelvertrag oder eine Betriebsvereinbarung. Der Arbeitgeber kann z.B. im Nachwirkungsstadium mit seinen Arbeitnehmern einzelvertraglich einen Lohn vereinbaren, der unter dem bisherigen Tariflohn liegt. Das Günstigkeitsprinzip kommt nicht zum Zuge, da die zwingende Wirkung der Tarifnorm entfallen ist (1.31). Wegen des Wegfalls der zwingenden Wirkung greift auch der Sonderschutz des § 4 Abs. 4 TVG vor Verzicht, Verwirkung, Ausschluß (siehe Rz 21) im Nachwirkungsstadium nicht mehr ein.

Zu beachten ist, daß eine Nachwirkung nur bei den Arbeitsverhältnissen eintritt, die bei Beendigung des Tarifvertrages bereits begründet waren (1.33). Sie erstreckt sich nicht auf Arbeitsverhältnisse, die erst nach Beendigung des Tarifvertrages begründet werden (umstritten).

Hinweis: Eine Nachwirkung tritt ebenfalls ein, wenn die Tarifwirkung wegen Beendigung der Zugehörigkeit eines Betriebes zum räumlichen Geltungsbereich (z.B. bei Betriebsverlegung) oder zum betrieblichen Geltungsbereich (z.B. wegen Produktionsumstellung) endet. Zum Geltungsbereich des Tarifvertrages siehe Rz 27f.

Fall 3: Günstigkeitsprinzip (1.34)

Arbeitgeber A stellt den B ein. Nach dem für beide verbindlichen Tarifvertrag hat B einen Anspruch auf ein monatliches Gehalt von 3000 DM sowie auf 30 Arbeitstage Urlaub. B erklärt, auf soviel Urlaub lege er keinen Wert; stattdessen sei er an einem höheren Gehalt interessiert. Daraufhin vereinbaren A und B im Arbeitsvertrag, daß B 3200 DM monatliches Gehalt und nur 21 Arbeitstage Urlaub bekommt. B erhält mehrere Monate lang das vereinbarte Gehalt ausgezahlt. Als die Urlaubszeit naht, möchte er doch lieber 30 Tage Urlaub haben, ggf. unter Zurückzahlung der übertariflichen Bezahlung. A stellt sich auf den Standpunkt, es müsse bei der getroffenen Vereinbarung bleiben. Wie ist die Rechtslage?

Leseempfehlung: Rz 22

Lösung:

Wegen der Tarifgebundenheit von A und B gilt zunächst als Mindestarbeitsbedingung, was im Tarifvertrag festgelegt ist: 3000 DM Monatsgehalt und 30 Arbeitstage Urlaub.

Gemäß § 4 Abs. 3 TVG kann von den Bestimmungen des Tarifvertrages im Einzelarbeitsvertrag abgewichen werden, wenn dies durch den Tarifvertrag gestattet ist (das kommt hier nicht in Betracht) oder wenn der Einzelarbeitsvertrag eine Abweichung zugunsten des Arbeitnehmers enthält (= Günstigkeitsprinzip). Ob die einzelvertragliche Regelung günstiger ist, kann nur durch Vergleich festgestellt werden. Für die Durchführung des Vergleiches im einzelnen bestehen drei Möglichkeiten:

- Man könnte die arbeitsvertragliche und die tarifvertragliche Regelung Punkt für Punkt isoliert betrachten (= Einzelvergleich). Im vorliegenden Fall wäre hinsichtlich des Gehaltes die vertragliche, hinsichtlich des Urlaubs die tarifliche Regelung günstiger. Diese Betrachtungsweise wird jedoch allgemein abgelehnt.
- Man könnte den Arbeitsvertrag im ganzen mit dem Tarifvertrag vergleichen (= Gesamtvergleich). Danach müßte man im vorliegenden Fall mehr Gehalt gegen weniger Urlaub abwägen. Ein solcher Gesamtvergleich scheitert aber an der Unmöglichkeit, wesensmäßig verschiedene und inhaltlich nicht zusammengehörige Leistungen miteinander zu vergleichen.
- Es bleibt als Mittellösung, daß man nur diejenigen Regelungen in den Vergleich einbezieht, die in einem sachlichen Zusammenhang stehen (= Gruppenvergleich; herrschende Meinung, z.B. Hanau-Adomeit, Arbeitsrecht, 8. Aufl. 1986, C II 5a; Zöllner, Arbeitsrecht, 3. Aufl. 1983, § 36 III 4; Schaub, Arbeitsrechts-Handbuch, 6. Aufl. 1987, § 204 VI 2). Gehalt und Urlaub dienen verschiedenen Zwecken, sie stehen nicht in einem inneren Zusammenhang. Sie sind deshalb nicht zusammen zu betrachten. Der getrennte Vergleich ergibt, daß bezüglich des Gehaltes die einzelvertragliche, bezüglich des Urlaubs die tarifliche Regelung günstiger ist. A kann deshalb ein Monatsgehalt von 3200 DM und außerdem 30 Urlaubstage verlangen.

Das Ergebnis ist also dasselbe wie bei einem Einzelvergleich. Ein Unterschied würde aber dann bestehen, wenn ein sachlicher Zusammenhang hergestellt werden könnte, z.B. zwischen Grundlohn und Leistungszulagen.

Hinweis: B hat sich im vorliegenden Fall zwar widersprüchlich verhalten, sein Anspruch auf mehr Urlaub ist aber trotzdem nicht verwirkt, weil eine Verwirkung von tariflichen Rechten gem. § 4 Abs. 4 Satz 2 TVG ausgeschlossen ist.

3.2 Voraussetzungen

Die normativen Bestimmungen des Tarifvertrages gelten nur für Personen, die

- tarifgebunden sind und
- unter den Geltungsbereich des Tarifvertrages fallen.

3.21 Tarifbindung

Die Tarifbindung entscheidet darüber, welche Personen der Regelungsbefugnis der Tarifvertragsparteien unterliegen.

25 Tarifgebundene Personen. Das Tarifvertragsgesetz kennt fünf Gruppen von tarifgebundenen Personen. Kraft Gesetz sind tarifgebunden:

- 1) die Arbeitnehmer und Arbeitgeber, die Mitglied der vertragschließenden Gewerkschaft bzw. des vertragschließenden Arbeitgeberverbandes sind (§ 3 Abs. 1 TVG)

Tarifgebundenheit besteht für alle Arbeitgeber und Arbeitnehmer, die bei Abschluß des Tarifvertrages bereits organisiert waren. Tritt ein Arbeitgeber oder ein Arbeitnehmer erst nach Abschluß des Tarifvertrages dem Verband bei, so tritt die Tarifbindung nur vom Zeitpunkt des Beitritts an ein (also keine Rückwirkung).

- 2) der einzelne Arbeitgeber, der selbst (bei einem Firmentarif) Partei des Tarifvertrages ist (§ 3 Abs. 1 TVG)

- 3) Arbeitnehmer und Arbeitgeber, die zu dem Zeitpunkt, als die normativen Bestimmungen wirksam wurden, Mitglied der Tarifvertragsparteien waren, später aber aus der Gewerkschaft bzw. aus dem Arbeitgeberverband ausgetreten sind. Das ergibt sich aus § 3 Abs. 3 TVG, wonach die Tarifgebundenheit bestehen bleibt, bis der Tarifvertrag endet.

Durch diese Regelung soll verhindert werden, daß sich Arbeitgeber oder Arbeitnehmer durch Austritt aus dem Verband den Pflichten und Lasten des Tarifvertrages entziehen. Das ausgetretene Mitglied bleibt aber nur an den bestehenden Tarifvertrag gebunden; endet dieser (oder wird er geändert), so bedeutet dies Beendigung der Tarifbindung für den Ausgetretenen.

- 4) die Mitglieder der Verbände, die Spitzenorganisationen angehören, wenn die Spitzenorganisationen den Tarifvertrag im eigenen Namen abgeschlossen haben (§ 2 Abs. 3 TVG)
- 5) Arbeitnehmer und Arbeitgeber, die nicht organisiert sind, aber durch Allgemeinverbindlichkeitserklärung an den Tarifvertrag gebunden werden (§ 5 Abs. 4 TVG). Zur Allgemeinverbindlichkeitserklärung siehe Rz 32f.

Der Kreis der tarifgebundenen Personen ist durch das Tarifvertragsgesetz festgelegt; er kann von den Tarifvertragsparteien weder erweitert noch eingeschränkt werden.

26 Bezugnahme auf den Tarifvertrag. Arbeitgeber und Arbeitnehmer, die nicht tarifgebunden sind, können einzelvertraglich vereinbaren, daß auf das Arbeitsverhältnis tarifvertragliche Normen Anwendung finden sollen, die persönlich und fachlich dem Arbeitsverhältnis entsprechen. Die Parteien sind dabei frei zu vereinbaren, welcher Tarifvertrag angewendet werden soll; sie können bestimmte Tarifverträge ausdrücklich ausschließen. Zulässig ist auch, daß nur bestimmte Teile eines Tarifvertrages, z.B. nur die Urlaubs- und Arbeitszeitregelung, einbezogen werden.

Um Mißverständnisse zu vermeiden, ist im Arbeitsvertrag klar und eindeutig anzugeben, welcher Tarifvertrag Anwendung finden soll. Wird beispielsweise auf einen Manteltarifvertrag Bezug genommen, so werden im Regelfall nur die Bestimmungen des Manteltarifvertrages Bestandteil des Arbeitsvertrages, nicht hingegen die Bestimmungen des Lohn- und Gehaltstarifvertrages, der von den gleichen Tarifvertragsparteien abgeschlossen wurde, selbst wenn im Manteltarifvertrag vorgesehen ist, daß die Entlohnung aller Arbeitnehmer auf Grund des Lohn- und Gehaltstarifvertrages erfolgen solle (135). Manteltarifvertrag und Lohn- und Gehaltstarifvertrag sind i. d. R. als getrennte Verträge anzusehen; etwas anderes gilt nur dann, wenn die Tarifvertragsparteien im Manteltarifvertrag ausdrücklich vereinbaren, daß der Lohntarif Bestandteil des Manteltarifvertrages sei (135).

Ferner ist bei der Bezugnahme auf tarifvertragliche Normen festzulegen, ob ein bestimmter Tarifvertrag in einer bestimmten Fassung gemeint ist (Folge: Keine automatische Anpassung des Arbeitsvertrages bei Tarifänderungen) oder der Tarifvertrag in der jeweils geltenden Fassung (Folge: Automatische Anpassung des Arbeitsvertrages bei Tarifänderungen).

Die Anwendung tarifvertraglicher Normen auf das Arbeitsverhältnis muß nicht unbedingt ausdrücklich, z.B. schriftlich oder mündlich, vereinbart werden. Sie kann auch auf einer Betriebsübung beruhen, beispielsweise auf einer stillschweigenden Übereinkunft zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer, indem der Arbeitgeber alle Arbeitnehmer nach bestimmten tariflichen Regeln behandelt und die Arbeitnehmer durch ihr Verhalten erkennen lassen, daß sie mit der Anwendung der tarifvertraglichen Normen auf ihr Arbeitsverhältnis einverstanden sind.

Zu beachten ist, daß durch die Bezugnahme auf einen Tarifvertrag keine Tarifbindung i.S. des Tarifvertragsgesetzes begründet wird. Die erzeugte Bindung unterscheidet sich im Ergebnis zwar nicht von der gesetzlichen Tarifbindung; der Arbeitgeber kann aber durch Kündigung des Arbeitsvertrages (bzw. der Betriebsübung) die Bezugnahme Klausel in Wegfall bringen und dann Arbeitsbedingungen mit dem Arbeitnehmer vereinbaren, die unter dem Tarifniveau liegen (135a).

3.22 Geltungsbereich

Die Tarifvertragsparteien können im Tarifvertrag vereinbaren, daß die Tarifnormen nicht für alle tarifgebundenen Arbeitnehmer gelten sollen, sondern nur für bestimmte Gruppen von tarifgebundenen Arbeitnehmern.

Der Geltungsbereich kann zeitlich, räumlich, betrieblich, fachlich und persönlich abgegrenzt werden.

27 Zeitlicher Geltungsbereich. Die zeitliche Geltung der Tarifvertragsbestimmungen fällt i.d.R. mit der Laufzeit des Tarifvertrages zusammen. Die Bestimmungen gelten also für alle Arbeitsverhältnisse, die nach Inkrafttreten und vor Beendigung des Tarifvertrages abgeschlossen werden. Nach Ablauf des Tarifvertrages tritt die Nachwirkung ein.

Inhaltsnormen, Betriebsnormen und Regelungen über gemeinsame Einrichtungen gelten auch für Arbeitsverhältnisse, die bei Inkrafttreten des Tarifvertrages schon bestanden. Formvorschriften und Abschlußgebote berühren schon bestehende Arbeitsverhältnisse nicht; Abschlußverbote lassen vorher abgeschlossene Arbeitsverhältnisse unberührt.

28 Räumlicher Geltungsbereich. Hierunter ist das Tarifgebiet zu verstehen, in dem der Tarifvertrag gelten soll (z.B. Bund, Land, Bezirk, Ort). Es können auch die Unternehmen namentlich aufgeführt werden, auf die der Tarifvertrag Anwendung finden soll. Maßgebend ist dabei der Sitz der Betriebsstätte, wo die Arbeitsleistung zu erfüllen ist, nicht der Sitz des Unternehmens (wenn mehrere Betriebe vorhanden sind).

Der Tarifvertrag für den engeren Bereich geht dem Tarifvertrag mit der weiteren räumlichen Geltung vor. Örtliche Tarife verdrängen die bezirklichen, Landestarife die Bundestarife.

29 Betrieblicher Geltungsbereich. Grundsätzlich soll für einen Betrieb nur ein Tarifvertrag gelten (= Prinzip der Tarifeinheit), so daß auf ein und dasselbe Arbeitsverhältnis auch nur ein Tarifvertrag Anwendung findet. Maßgebend ist dabei der wirtschaftliche Hauptzweck des Betriebes, also die Produktion, die dem Betrieb das Gepräge gibt.

Beispiel: Ein Betrieb der chemischen Industrie beschäftigt außer Chemikararbeitern auch eine Gruppe von Maurern. Maßgebend ist für alle Arbeitnehmer der einschlägige Chemikaritarifvertrag und nicht etwa für die Maurer der Tarifvertrag für das Baugewerbe, auch wenn dieser für allgemeinverbindlich erklärt worden ist.

30 Fachlicher Geltungsbereich. Der fachliche Geltungsbereich legt fest, für welche Arten von Tätigkeiten der Tarifvertrag gelten soll.

So können die Tarifvertragsparteien für Arbeiter und für Angestellte gesonderte Lohn- und Gehaltstarifverträge abschließen. Sie können für kaufmännische und technische Angestellte unterschiedliche Tarife vereinbaren.

Der fachliche Geltungsbereich ist nur innerhalb des betrieblichen Geltungsbereiches von Bedeutung. Entscheidend ist der betriebliche Geltungsbereich; wird ein Arbeitsverhältnis bereits von ihm nicht erfaßt, so kommt es auf den fachlichen Geltungsbereich nicht an (1.36).

31 Persönlicher Geltungsbereich. Grundsätzlich gilt der Tarifvertrag für alle tarifgebundenen Arbeitnehmer, die unter den zeitlichen, räumlichen, betrieblichen und fachlichen Geltungsbereich des Vertrages fallen, so daß von einem besonderen persönlichen Geltungsbereich abgesehen werden kann. Es kommt aber vor, daß bestimmte Personen von der Geltung des Tarifvertrages ausgenommen werden, z.B. Aushilfsarbeiter, Auszubildende, Teilzeitarbeitskräfte.

3.23 Allgemeinverbindlichkeitserklärung

32 Zweck. Die Beschränkung der Tarifwirkung auf tarifgebundene Arbeitnehmer und Arbeitgeber kann zu unerwünschten Konsequenzen führen: Nicht tarifgebundene Arbeitnehmer verdrängen möglicherweise die tarifgebundenen Arbeitnehmer („Lohndrückerei“); Arbeitgeber, die nicht tarifgebunden sind, erlangen u.U. einen Wettbewerbsvorteil gegenüber den tarifgebundenen Arbeitgebern, weil sie ihre Arbeitnehmer zu untertariflichen Bedingungen beschäftigen können („Schmutzkonzurrenz“). Aus diesen Gründen sind die Tarifvertragsparteien vielfach daran interessiert, die Tarifbindung auf die nicht tarifgebundenen Arbeitnehmer und Arbeitgeber auszudehnen.

Das Instrument hierzu ist die Allgemeinverbindlichkeitserklärung des Tarifvertrages durch den Staat. Für den Staat geht es bei der Allgemeinverbindlichkeitserklärung allerdings nicht um den Schutz der tarifgebundenen Arbeitnehmer und Arbeitgeber vor Lohndrückerei und Schmutzkonzurrenz, sondern um das Wohl derjenigen Arbeitnehmer, deren Arbeitsbedingungen mangels beiderseitiger Tarifbindung u.U. unter das sozial angemessene Niveau absinken können (1.37).

33 Voraussetzungen. Nach § 5 TVG kann ein bestehender Tarifvertrag für allgemeinverbindlich erklärt werden

- wenn die an den Tarifvertrag gebundenen Arbeitgeber mindestens 50% der unter den Geltungsbereich des Tarifvertrages fallenden Arbeitnehmer beschäftigen (§ 5 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 TVG). Ob die Arbeitnehmer ihrerseits tarifgebunden sind, ist unerheblich
- und wenn die Allgemeinverbindlichkeitserklärung im öffentlichen Interesse geboten erscheint (§ 5 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 TVG).

Es genügt nicht das natürliche Interesse der Tarifvertragsparteien an einer Ausdehnung des Tarifvertrages, um Lohndrückerei oder Schmutzkonzurrenz zu vermeiden. Ein öffentliches Interesse ist erst gegeben, wenn die Beschränkung der Tarifbindung zu Nachteilen für eine größere Zahl von Arbeitnehmern geführt hat oder wenn solche Nachteile aller Voraussicht nach eintreten werden (1.38). So reicht es aus, wenn in mehreren Betrieben die Gefahr untertariflicher Bezahlung für Außenseiter besteht oder wenn eine Tarif-

norm (wie etwa bei gemeinsamen Einrichtungen) den Zweck hat, für möglichst gleichmäßige Arbeitsbedingungen innerhalb einer Branche zu sorgen (1.38).

Hinweis: Bei einem Firmentarifvertrag wird die Voraussetzung des § 5 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 TVG stets erfüllt sein; es wird aber i. d. R. an einem öffentlichen Interesse fehlen (§ 5 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2), so daß eine Allgemeinverbindlichkeitserklärung nicht möglich ist.

Von den Voraussetzungen der Nummern 1 und 2 kann abgesehen werden, wenn die Allgemeinverbindlichkeitserklärung zur Behebung eines sozialen Notstandes erforderlich erscheint (§ 5 Abs. 1 Satz 2 TVG).

Wann ein sozialer Notstand vorliegt, kann nur durch einen Vergleich mit den in anderen Branchen üblichen Arbeitsbedingungen festgestellt werden. Ein Notstand ist nicht erst dann anzunehmen, wenn die Löhne knapp über dem Existenzminimum liegen, sondern bereits dann, wenn erhebliche Unterschiede zu anderen Wirtschaftsbereichen bestehen (1.39).

34 Verfahren. Das Verfahren zur Erklärung der Allgemeinverbindlichkeit wird nur auf Antrag einer Tarifvertragspartei eingeleitet (§ 5 Abs. 1 TVG). Daß ein solcher Antrag gestellt werden soll, kann bereits im Tarifvertrag vereinbart sein (siehe Rz 9). Zuständig für das Verfahren ist der Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung. Dieser kann das Recht zur Allgemeinverbindlichkeitserklärung auf eine oberste Landesbehörde übertragen (§ 5 Abs. 6 TVG).

Für die Allgemeinverbindlichkeitserklärung ist das Einvernehmen mit einem aus je drei Vertretern der Spitzenorganisationen der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer bestehenden Ausschuß erforderlich (§ 5 Abs. 1 TVG). Vor der Entscheidung ist den Arbeitgebern und Arbeitnehmern, die von der Allgemeinverbindlichkeitserklärung betroffen werden würden, sowie den am Ausgang des Verfahrens interessierten Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden und den obersten Arbeitsbehörden der Länder, auf deren Bereich sich der Tarifvertrag erstreckt, Gelegenheit zur schriftlichen Stellungnahme und zur Äußerung in einer öffentlichen Verhandlung zu geben (§ 5 Abs. 2 TVG).

35 Wirkung. Die Allgemeinverbindlichkeitserklärung bewirkt, daß die normativen Bestimmungen des Tarifvertrages nunmehr auch die Außenseiter erfassen (§ 5 Abs. 4 TVG). Die Normen des Tarifvertrages gelten dann für alle Arbeitsverhältnisse und Betriebe, die in den Geltungsbereich des Tarifvertrages fallen, ohne daß es darauf ankommt, ob der Arbeitgeber oder die Arbeitnehmer den Tarifvertragsparteien angehören (1.39a). Der schuldrechtliche Teil des Tarifvertrages wird von der Allgemeinverbindlichkeitsverklärung allerdings nicht erfaßt. Zu beachten ist, daß durch die Allgemeinverbindlichkeitserklärung nur mangelnde Tarifgebundenheit ausgeglichen wird. Der Geltungsbereich des Tarifvertrages wird nicht erweitert. Ein für das Land Bayern vereinbarter Tarifvertrag kann also nicht durch Allgemeinverbindlichkeitserklärung auf das Land Baden-Württemberg erstreckt werden.

Fall 4: Tarifwirkungen

Zwischen der Gewerkschaft G und dem Arbeitgeberverband A ist ein Tarifvertrag abgeschlossen worden, der am 1.2. in Kraft tritt. Der räumliche Geltungsbereich des Tarifvertrages erstreckt sich auf das Tarifgebiet XY. Fachlich gilt der Tarifvertrag für alle Gruppen von Arbeitnehmern mit Ausnahme der Auszubildenden.

- 1) Im Tarifvertrag ist vorgesehen, daß der Arbeitgeber das Recht hat, gemeinsam mit einer vom Betriebsrat zu bestimmenden Kommission stichprobenweise Torkontrollen vorzu-