

# Tarifrecht

Thüsing / Braun

3. Auflage 2026  
ISBN 978-3-406-78893-2  
C.H.BECK

schnell und portofrei erhältlich bei  
[beck-shop.de](https://www.beck-shop.de)

Die Online-Fachbuchhandlung [beck-shop.de](https://www.beck-shop.de) steht für Kompetenz aus Tradition. Sie gründet auf über 250 Jahre juristische Fachbuch-Erfahrung durch die Verlage C.H.BECK und Franz Vahlen. [beck-shop.de](https://www.beck-shop.de) hält Fachinformationen in allen gängigen Medienformaten bereit: über 12 Millionen Bücher, eBooks, Loseblattwerke, Zeitschriften, DVDs, Online-Datenbanken und Seminare. Besonders geschätzt wird [beck-shop.de](https://www.beck-shop.de) für sein umfassendes Spezialsortiment im Bereich Recht, Steuern und Wirtschaft mit rund 700.000 lieferbaren Fachbuchtiteln.

Einen **öffentlichen Glauben** genießt das Tarifregister allerdings nicht.<sup>102</sup> Sind Eintragungen demnach fehlerhaft oder wurden zu Unrecht unterlassen, löst dies keine Amtshaftungsansprüche nach Art. 34 GG iVm § 839 BGB aus.<sup>103</sup>

Das **Prüfungsrecht** des Bundesministeriums erstreckt sich lediglich auf die tarifvertragliche Rechtsnatur des vorgelegten Dokuments, also die Tariffähigkeit und Tarifzuständigkeit der beteiligten Tarifvertragsparteien und die Festlegung normativer und/oder schuldrechtlicher tariflicher Regeln.<sup>104</sup> Ein weitergehendes Prüfungsrecht verstieße gegen die Verhandlungsautonomie der Tarifvertragspartner.<sup>105</sup>

Grundsätzlich werden **sämtliche Tarifverträge** iSv § 1 I TVG vom Tarifregister erfasst, also Verbandstarifverträge, Haustarifverträge, rein schuldrechtliche Tarifverträge und allgemeinverbindliche Tarifverträge; nicht jedoch Vorverträge.<sup>106</sup>

Die Eintragung in das Tarifregister hat nur **deklaratorische Wirkung**; die Tarifverträge treten unabhängig von der Eintragung in Kraft.<sup>107</sup> Eingetragen werden der Abschluss, die Änderung und Aufhebung eines Tarifvertrags sowie der Beginn, die Änderung und die Beendigung der Allgemeinverbindlichkeitserklärung. Unter „Abschluss“ in diesem Sinne ist gemeinhin die Begründung und das Zustandekommen des Tarifvertrags zu verstehen. Informiert wird bei einem neuen Tarifvertragsabschluss über die Tarifvertragsparteien, den Geltungsbereich, den Zeitpunkt des Abschlusses und den Zeitpunkt des Inkrafttretens des Tarifvertrags (§ 14 DVO). Unter „Aufhebung“ ist jeder Beendigungstatbestand zu fassen, also beispielsweise die einvernehmliche Aufhebung oder die einseitige Beendigung durch ordentliche oder außerordentliche Kündigung. Des Weiteren ist auch der Wegfall einer der Tarifvertragsparteien davon umfasst.<sup>108</sup>

Der Zugang zu **allgemeinverbindlichen Tarifverträgen** ist rechtsstaatlich (Art. 20 III GG) geboten.<sup>109</sup> Ebenso wie Beginn und Beendigung wird die Änderung der Allgemeinverbindlichkeitserklärung als eintragungspflichtig angesehen. Die Eintragung in das Tarifregister wird jedoch nicht als Wirksamkeitsvoraussetzung angesehen; ihr kommt ebenfalls nur deklaratorische Wirkung zu.<sup>110</sup>

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales führt über die nach § 7 TVG zu übersendenden Tarifverträge ein **Archiv**. So liegt, auch wenn nur die Tatsache des Tarifabschlusses selbst veröffentlichungspflichtig ist, gleichwohl der Inhalt der Tarifverträge vor.<sup>111</sup>

Nach Schätzungen waren im Jahr 2022 rund 78.000 Tarifverträge in das Tarifregister eingetragen; davon sind ca. 440 allgemeinverbindlich.<sup>112</sup>

## 2. Übersendungs- und Mitteilungspflichten, § 7 TVG

Das Tarifregister kann seiner Funktion als Sammel- und Informationsstelle nur ganzheitlich nachkommen, wenn ihm die entsprechenden Tarifverträge auch zugesandt werden. Die Tarifvertragsparteien sind als Normadressaten deshalb gemäß § 7 I TVG verpflichtet, dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales **innerhalb eines Monats** nach Abschluss des

<sup>102</sup> Schaub ArbR-HdB/Treber § 197 Rn. 24; Däubler/Rachor TVG § 6 Rn. 19.

<sup>103</sup> Löwisch/Rieble TVG § 6 Rn. 7; HWK/Hensler TVG § 6 Rn. 3; Däubler/Rachor TVG § 6 Rn. 19.

<sup>104</sup> Wiedemann/Oetker TVG § 6 Rn. 14; Däubler/Rachor TVG § 6 Rn. 22; HKW/Hensler TVG § 6 Rn. 4; Löwisch/Rieble TVG § 6 Rn. 29.

<sup>105</sup> Wiedemann/Oetker TVG § 6 Rn. 13; ErK/Franzen TVG § 6 Rn. 2.

<sup>106</sup> BAG 5.11.1997 – 4 AZR 872/95, NZA 1998, 654.

<sup>107</sup> Vgl. BAG 16.5.1995 – 3 AZR 535/94, NZA 1995, 1166; Däubler/Rachor TVG § 6 Rn. 19; Wiedemann/Oetker TVG § 6 Rn. 28f.; HWK/Hensler TVG § 6 Rn. 7; Löwisch/Rieble TVG § 6 Rn. 26.

<sup>108</sup> Wiedemann/Oetker TVG § 6 Rn. 21.; Däubler/Rachor TVG § 6 Rn. 16.

<sup>109</sup> BVerfG 24.5.1977 – 2 BvL 11/74, NJW 1977, 2255.

<sup>110</sup> Däubler/Rachor TVG § 6 Rn. 20; HWK/Hensler TVG § 6 Rn. 8.

<sup>111</sup> Wiedemann/Oetker TVG § 6 Rn. 17; Däubler/Rachor TVG § 6 Rn. 28.

<sup>112</sup> Vgl. unter www.bmas.de, Arbeitsrecht.

Tarifvertrags kostenfrei die Urschrift oder eine beglaubigte Abschrift sowie zwei weitere Abschriften zu übersenden. Das Übersenden durch eine Vertragspartei reicht aus.<sup>113</sup>

- 59 Die Übersendungs- und Mitteilungspflichten gelten hierbei ausschließlich für Tarifverträge im Sinne von § 1 I TVG.<sup>114</sup> Von der Mitteilungs- und Übersendungspflicht erfasst ist der gesamte Tarifvertragsinhalt. Auch in Bezug genommene Tarifverträge werden von dieser Pflicht erfasst.<sup>115</sup> Gesetzliche Vorschriften, auf die Bezug genommen wird, müssen nicht eigens mitgeteilt werden.
- 60 Die **Pflicht** zur Übersendung und Mitteilung erstreckt sich auf den Abschluss, die Änderung und die Beendigung (außer bei einer vorherigen Befristung) eines Tarifvertrags.<sup>116</sup> Erfasst werden nicht nur Änderungen des Tarifvertrags, sondern auch Änderungen bei den Parteien des Tarifvertrags, wie zB der Beitritt einer weiteren oder das Ausscheiden einer bisherigen Partei. Bei Außerkrafttreten eines Tarifvertrags (Kündigung, Anfechtung) ist der Tag des Außerkrafttretens anzugeben. Wird ein Tarifvertrag aufgehoben, ist die Aufhebungsvereinbarung als solche nach der *actus contrarius*-Theorie und entgegen der Rechtsprechung des BAG ein Tarifvertrag und ist nicht mitzuteilen, sondern zu übersenden.<sup>117</sup>
- 61 Außerdem sind die Tarifvertragsparteien gehalten, jeder obersten Arbeitsbehörde eines **Landes**, auf das sich der Tarifvertrag erstreckt, innerhalb eines Monats je drei Abschriften zu übersenden. Auch bei Änderung oder Aufhebung des Tarifvertrags bestehen diese Übersendungs- und Mitteilungspflichten.
- 62 Eine vorsätzlich oder fahrlässig **unterbliebene Übersendung** hat keine Auswirkungen auf die Wirksamkeit des Tarifvertrags,<sup>118</sup> stellt aber eine Ordnungswidrigkeit dar, die von der betreffenden Behörde mit einer Geldbuße geahndet werden kann (§ 7 II, III TVG).<sup>119</sup>

### 3. Auslegung von Tarifverträgen im Betrieb, § 8 TVG

- 63 Gemäß § 8 TVG ist der tarifgebundene Arbeitgeber danach verpflichtet, die in seinem Betrieb „anwendbaren Tarifverträge sowie rechtskräftige Beschlüsse nach § 99 des Arbeitsgerichtsgesetzes über den nach § 4a Absatz 2 Satz 2 anwendbaren Tarifvertrag im Betrieb bekanntzumachen“. Die Bekanntmachungspflicht betrifft demnach zum einen die Tarifverträge, die die Tarifgebundenheit eines Arbeitgebers und mindestens eines Arbeitnehmers nach § 3 I TVG aufweisen und zum anderen die für allgemeinverbindlich erklärten Tarifverträge (§ 9 II DVO).<sup>120</sup> Als **geeignete Stelle** im Betrieb eignet sich eine allgemein zugängliche Stelle (zB das Intranet oder das Schwarze Brett).<sup>121</sup> Auszulegen ist in der Sprache, in der der Tarifvertrag abgefasst worden ist, also regelmäßig auf Deutsch, auch wenn ausländische Mitarbeiter beschäftigt werden.<sup>122</sup>
- 64 **Hintergrund** dieser Regelung ist, den betroffenen Arbeitnehmern die jederzeitige Kenntnisnahme der geltenden Tarifbestimmungen zu ermöglichen.<sup>123</sup> Nur so kann der Arbeitnehmer feststellen, welchen tariflichen Pflichten er unterliegt und welche tariflichen Rechte ihm zustehen. Bekanntmachen bedeutet in diesem Fall zugänglich machen, also

<sup>113</sup> Löwisch/Rieble TVG § 7 Rn. 1, 8; Wiedemann/Oetker TVG § 7 Rn. 21; HWK/Henssler TVG § 7 Rn. 6.

<sup>114</sup> Wiedemann/Oetker TVG § 7 Rn. 6; Däubler/Rachor TVG § 7 Rn. 3.

<sup>115</sup> So Däubler/Rachor TVG § 7 Rn. 3; Wiedemann/Oetker TVG § 7 Rn. 6; aA Löwisch/Rieble TVG § 7 Rn. 3.

<sup>116</sup> Löwisch/Rieble TVG § 7 Rn. 4f.

<sup>117</sup> Wiedemann/Oetker TVG § 7 Rn. 8.

<sup>118</sup> BAG 16.5.1995 – 3 AZR 535/94, NZA 1995, 1166; Däubler/Rachor TVG § 7 Rn. 8.

<sup>119</sup> Däubler/Rachor TVG § 7 Rn. 10; Löwisch/Rieble TVG § 7 Rn. 11f.; Wiedemann/Oetker TVG § 7 Rn. 23f.

<sup>120</sup> HWK/Henssler TVG § Rn. 2.

<sup>121</sup> HWK/Henssler TVG § 8 Rn. 5.

<sup>122</sup> So HWK/Henssler TVG § 8 Rn. 5; ErfK/Franzen TVG § 8 Rn. 3; Däubler/Rachor TVG § 8 Rn. 16.

<sup>123</sup> BAG 10.11.1982 – 4 AZR 1203/79, AP TVG § 1 Form Nr. 8; BAG 23.1.2002 – 4 AZR 56/01, NZA 2002, 800; Wiedemann/Oetker TVG § 8 Rn. 5f.; HWK/Henssler TVG § 8 Rn. 1; aA Däubler/Rachor TVG § 8 Rn. 6.

die Möglichkeit zur Einsichtnahme eröffnen, zB in der Personalabteilung.<sup>124</sup> Fordert also ein Arbeitnehmer den Tarifvertrag an, hat der Arbeitgeber ihn zugänglich zu machen.<sup>125</sup>

**Gegenstand** dieser Pflicht sind ausschließlich Tarifverträge im Sinne von § 1 I TVG 65 sowohl in Form ihres normativen als auch ihres schuldrechtlichen Teils. Dazu gehören auch allgemeinverbindliche Tarifverträge. In Bezug genommene Tarifverträge sind ebenfalls erfasst,<sup>126</sup> nicht jedoch gesetzliche Vorschriften.<sup>127</sup>

Die Bekanntmachungspflicht erstreckt sich auf den vollständigen Wortlaut des Tarifvertrags und **beginnt** mit Inkrafttreten des Tarifvertrags. Die Bekanntmachungspflicht **endet** erst, wenn der Tarifvertrag nicht mehr angewendet wird. Aus diesem Grund ist der Tarifvertrag auch noch nach seinem Außerkrafttreten und während des Nachwirkungszeitraums nach § 4 V TVG auszulegen. Die Rechtsnormen des außer Kraft getretenen Tarifvertrags gelten vorerst weiter, sodass ein solcher Tarifvertrag während des Nachwirkungszeitraums noch „maßgebend für den Betrieb“ im Sinne von § 8 TVG ist.<sup>128</sup>

Die Bekanntmachung ist keine Voraussetzung für die Wirksamkeit des Tarifvertrags. Ein **Unterlassen der Bekanntmachung** wird nicht sanktioniert, da die Verletzung der Auslegungspflicht keine Ordnungswidrigkeit ist.<sup>129</sup> Die Bekanntmachungspflicht ist allerdings Teil der tariflichen Durchführungspflicht, die Gewerkschaft kann also die Bekanntmachung des Tarifvertrags einklagen.<sup>130</sup> Nach hM und Rechtsprechung des BAG ist § 8 TVG lediglich eine Ordnungsvorschrift. Sie ist kein Schutzgesetz im Sinne von § 823 II BGB.<sup>131</sup> Die Vorschrift ist zudem nicht als Konkretisierung der arbeitsvertraglichen Fürsorgepflicht zu verstehen.<sup>132</sup> Die Gegenauffassung wendet hiergegen ein, dass § 8 TVG auch dem Schutz jedes einzelnen Arbeitnehmers diene. Die Vorschrift sei deshalb Schutzgesetz.<sup>133</sup> Außerdem folge aus § 8 TVG eine Obliegenheit des Arbeitgebers zur Bekanntmachung des Tarifvertrags; verletzt er diese, sei es ihm im Nachgang verwehrt, sich auf den Tarifvertrag zu berufen. Für die hM spricht § 2 I Nr. 10 NachwG, wonach es genügt, wenn der Arbeitgeber in der auszuhändigenden Niederschrift über die wesentlichen Vertragsbedingungen auf die einschlägigen Tarifverträge hinweist. Enthält die Niederschrift diesen Hinweis, ist dem Arbeitnehmer grundsätzlich zuzumuten, sich eigenständig und im eigenen Interesse über die anwendbaren Tarifverträge – auch über eventuelle Ausschlussfristen – zu informieren.<sup>134</sup> Unterlässt der Arbeitgeber den Hinweis auf Tarifverträge nach § 2 I Nr. 10 NachwG, ergeben sich die Rechtsfolgen unmittelbar aus dieser Vorschrift selbst.

## B. Zustandekommen von Tarifverträgen

Die vielfältige Tariflandschaft in der Bundesrepublik Deutschland konnte und kann nur in 68 einem autonomen Auseinandersetzungsprozess von Druck und Gegendruck entstehen.

<sup>124</sup> BAG 5.11.1963 – 5 AZR 136/63, AP TVG § 1 Bezugnahme auf Tarifvertrag Nr. 1; Wiedemann/Oetker TVG § 8 Rn. 11; HWK/Hensler TVG § 8 Rn. 5; aA Löwisch/Rieble TVG § 8 Rn. 33; Hohenhaus NZA 2001, 1110.

<sup>125</sup> LAG Nürnberg 9.12.2004 – 5 Sa 328/04, NZA-RR 2005, 377.

<sup>126</sup> BAG 10.11.1982 – 4 AZR 1203/79, AP TVG § 1 Form Nr. 8; aA Däubler/Rachor TVG § 8 Rn. 8.

<sup>127</sup> So Däubler/Rachor § 8 Rn. 8; aA Löwisch/Rieble TVG § 8 Rn. 19.

<sup>128</sup> Wiedemann/Oetker TVG § 8 Rn. 26; Däubler/Rachor TVG ; ErK/Franzen TVG § 8 Rn. 1; HWK/Hensler TVG § 8 Rn. 6.

<sup>129</sup> Wiedemann/Oetker TVG § 8 Rn. 29, 30 mwN.

<sup>130</sup> BAG 20.8.2002 – 3 AZR 14/01, AP BetrAVG § 1 Überversorgung Nr 9; LAG Nürnberg 9.12.2005 – 5 Sa 328/04, NZA-RR 2005, 337; Däubler/Rachor § 8 Rn. 257; HWK/Hensler TVG § 8 Rn. 8.

<sup>131</sup> Wiedemann/Oetker TVG § 8 Rn. 31; HWK/Hensler TVG § 8 Rn. 9; BAG 8.1.1970 – 5 AZR 124/69, AP TVG § 4 Ausschlussfristen Nr. 43; BAG 27.1.2004 – 1 AZR 148/03, AP BetrVG 1972 § 112 Nr. 166; offen gelassen in BAG 21.2.2007 – 4 AZR 258/06, AP TVG § 1 Dachdecker Nr. 8.

<sup>132</sup> Vgl. ausführlich Wiedemann/Oetker TVG § 8 Rn. 35f.; weitere Nachweise bei HWK/Hensler TVG § 8 Rn. 9; dagegen ausdrücklich BAG 23.1.2002 – 4 AZR 56/01, NZA 2002, 800.

<sup>133</sup> Däubler/Rachor TVG § 8 Rn. 22,23.

<sup>134</sup> ErK/Franzen TVG § 8 Rn. 4; Löwisch/Rieble TVG § 8 Rn. 53.

Dieser Auseinandersetzungsprozess, der zum Ziel immer einen **Tarifabschluss** haben muss, gestaltet sich vielseitig und lässt sich in drei grobe Abschnitte einteilen: friedlich auf Verhandlungsbasis, durch Schlichtung oder mit dem Einsatz von Kampfmitteln.

- 69 Ersteres kennzeichnet die **Verhandlungsphase** zwischen den Tarifvertragsparteien. Sind die Verhandlungen nicht erfolgreich, hat dies nicht zwangsläufig den Einsatz von Arbeitskämpfungsmitteln zu Folge. Denn schließlich gestalten sich Arbeitskämpfmaßnahmen als zeit- aufwändig und kostenintensiv. Als verhandlungsfördernder Mittelweg zwischen friedlichen Tarifverhandlungen und Arbeitskämpfmaßnahmen bietet sich das **Schlichtungsverfahren** nach dem Schlichtungsrecht. Bringt auch dieses keine Einigung, gebietet die Tarifautonomie, dass Rechtsinstrumente vorhanden sind, die den bestehenden Konflikt mit dem sozialen Gegenspieler trotzdem lösen können. **Maßnahmen des Arbeitskampfes**, also die nicht (bzw. nicht nur) auf Wortgefechten basierende Auseinandersetzung zur Erzwingung eines Tarifabschlusses, stellen solche Rechtsinstrumente dar. Sie sind als das Korrelativ zum Verhandlungstisch einzuordnen. Durch Ausübung wirtschaftlichen Drucks soll die gegnerische Seite zum Nachgeben und Einlenken zugunsten der eigenen Positionen gezwungen werden. Zentrale Norm der Tarifautonomie unter dem Aspekt dieser „Selbsthilfe“ ist hierbei Art. 9 III GG.
- 70 Der Arbeitskampf zielt auf Lösung eines bestehenden Interessenkonflikts über Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen durch Kampf. Indes schließen sich Arbeitskampf, Schlichtung und Tarifverhandlungen nicht aus: Allein die Aussicht, einem Arbeitskampf der gegnerischen Seite ausgesetzt zu sein und so möglicherweise herbe wirtschaftliche Verluste erleiden zu müssen, erhöht die Einigungsbereitschaft bei Tarifverhandlungen und Schlichtung. Alle drei Wege, zu einem Tarifabschluss zu kommen, ergänzen sich gegenseitig.

Der Große Senat des BAG formulierte 1971 Folgendes: „Arbeitskämpfe müssen [...] nach unserem freiheitlichen Tarifvertragssystem möglich sein, um Interessenkonflikte über Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen im äußersten Fall austragen und ausgleichen zu können.“<sup>135</sup>

### 1. Tarifverhandlungen

- 71 Ausgangspunkt eines jeden Tarifvertragsabschlusses ist eine Zeitspanne der Verhandlungen zwischen Arbeitnehmer- und Arbeitgeberseite. Tarifverhandlungen werden erst nach Ablauf des bisher geltenden Tarifvertrags oder nach dessen fristgemäßer Kündigung durch eine Tarifpartei geführt. Nach Aufstellen der beiderseitigen Tarifforderungen haben die Tarifparteien zu versuchen, einen Verhandlungskompromiss zu erzielen. Gelingt dies nicht, kann ein Schlichtungsverfahren einzuleiten sein.
- 72 In der Verhandlungsphase greift die Gewerkschaft gelegentlich zu einem sog. Warnstreik. Er unterscheidet sich von einem herkömmlichen Streik dadurch, dass er gerade nicht geführt wird, um eine konkrete Tarifforderung durchzusetzen, sondern vor allem, um den Vertragspartner überhaupt zu Verhandlungen zu zwingen oder bereits während der Verhandlungen unter Druck zu setzen.<sup>136</sup> Zudem kann die Gewerkschaft auf diese Weise bereits die Weichen für einen späteren Streik legen.<sup>137</sup> Die Arbeitsniederlegung ist typischerweise nur von kurzer Dauer.<sup>138</sup> Die Kürze des Warnstreiks rechtfertigt allerdings keine gegenüber dem Streik abweichende Bewertung. Insbesondere das ultima ratio-Prinzip findet uneingeschränkt Anwendung, wonach die Parteien sämtliche Verständigungsmöglichkeiten ausgeschöpft haben müssen, bevor sie zu Arbeitskämpfmaßnahmen greifen.<sup>139</sup> Schwierigkeiten bereitet allerdings die Feststellung, wann die Verhandlungsphase in

<sup>135</sup> BAG GS 21.4.1971 – GS 1/68, NJW 1971, 1668.

<sup>136</sup> MHdB ArbR/Ricken § 193 Rn. 5.

<sup>137</sup> Kiesel ArbeitskämpfR § 41 Rn. 1.

<sup>138</sup> Schaub ArbR-HdB/Koch § 193 Rn. 20; Kiesel ArbeitskämpfR § 41 Rn. 2.

<sup>139</sup> Seine gegenteilige Auffassung (1 AZR 342/83, NZA 1994, 383) hat das Bundesarbeitsgericht mit Entscheidung vom 21.6.1988 (1 AZR 651/86, NZA 1988, 846) aufgegeben.

diesem Sinne als gescheitert bewertet werden kann. Das Bundesarbeitsgericht stellt weder darauf ab, ob die Verhandlungsmöglichkeiten aus objektiver Sicht ausgeschöpft sind, noch verlangt es eine ausdrückliche Erklärung der Kampfparteien, um zu vermeiden, dass die Gewerkschaften dadurch einer Tarifzensur unterzogen werden.<sup>140</sup> Vielmehr sieht es in der Einleitung von Arbeitskämpfmaßnahmen die allein entscheidende Erklärung der Tarifvertragspartei, dass sie die Verhandlungen für gescheitert betrachtet. Diese Rechtsprechung ist auf Kritik gestoßen. Gegen sie wird insbesondere eingewandt, dass sie weder die Möglichkeit der Parteien berücksichtigt, in Schlichtungsabkommen ein Schriftformerfordernis für den einseitigen Abbruch der Verhandlungen festzulegen, noch die Möglichkeit zulässt, dem Verhalten der Parteien durch Auslegung eine andere Bedeutung beizumessen, selbst wenn sie eindeutig signalisieren, dass sie nach wie vor verhandlungsbereit sind.<sup>141</sup> Für die Auffassung des BAG spricht allerdings entscheidend, dass sie eine klare Bewertung des Sachverhalts ermöglicht und dadurch Rechtssicherheit für die Beteiligten schafft, die ihr Handeln daran ausrichten können. Dementsprechend hat sich auch die Mehrzahl des Schrifttums der Rechtsprechung des BAG angeschlossen.<sup>142</sup>

## 2. Schlichtungsverfahren

Ziel des Schlichtungsverfahrens ist hauptsächlich **Verhandlungsförderung**, und zwar zu 73 einem Zeitpunkt der Tarifverhandlungen, wo ein gemeinsamer Standpunkt der Arbeitnehmer- und Arbeitgeberseite unmöglich erscheint. Das Schlichtungsverfahren als besonderer Verfahrensweg hat **drei Funktionen**: Erstens soll der tarifvertragslose Zustand überwunden werden, zweitens geht es um die präventive Vermeidung von Arbeitskämpfen und drittens, falls Arbeitskämpfe doch unvermeidbar waren, um die Überwindung derselben. Während des Schlichtungsverfahrens können sich die Beteiligten auf einen Kompromiss einigen; ansonsten ergeht ein Schlichtungspruch, welcher verbindlich ist und die Wirkung eines Tarifvertrags hat.<sup>143</sup>

**Rechtsgrundlage** einer Schlichtung kann eine staatliche Regelung oder eine privat- 74 rechtliche Vereinbarung zwischen Tarifvertragsparteien, ein sogenanntes Schlichtungsabkommen sein. Außerdem wird das Schlichtungsverfahren ausdrücklich in Teil II Art. 6 Nr. 3 ESC und Nr. 13 der Gemeinschaftscharta der Sozialen Grundrechte der Arbeitnehmer vom 9.12.1989 benannt.

Die Möglichkeit, ein privatrechtliches **Schlichtungsabkommen** zu schließen, ist als 75 Ausfluss der verfassungsrechtlich gewährleisteten Tarifautonomie verbürgt. Die vertragliche Schlichtung wird zumeist ad hoc oder vorbeugend vereinbart. Da diese autonomen Schlichtungsverfahren Tarifverträge darstellen, bedürfen sie der Schriftform.<sup>144</sup> Es gibt drei Arten von Schlichtungsverfahren: die **einfache Schlichtung**, den **Schlichtungszwang** und die **Zwangsschlichtung**.<sup>145</sup> Bei ersterem steht die Schlichtung den Parteien ohne Zwang zur Verfügung. Ist Schlichtungszwang vorgesehen, muss auf Antrag einer Partei ein Schlichtungsverfahren durchgeführt werden. Eine Zwangsschlichtung führt zu einer verbindlichen Entscheidung durch die Schlichtungsinstanz, also entweder mit einem gemeinsamen Kompromiss oder mit einem Schlichtungsspruch, welcher gem. § 2 I Nr. 1 ArbGG vor dem Arbeitsgericht ergeht.<sup>146</sup>

<sup>140</sup> BAG 21.6.1988 1 AZR 651/86, NZA 1988, 846.

<sup>141</sup> Siehe nur Löwisch/Löwisch/Rieble Arbeitskampfr 170.2. Rn. 119 ff. mwN zur Gegenauffassung.

<sup>142</sup> Vgl. Kissel Arbeitskampfr § 41 Rn. 30 mwN.

<sup>143</sup> Kissel Arbeitskampfr § 69 Rn. 48; HWK/Hergenröder GG Art. 9 Rn. 363 ff.; Däubler/Ahrendt TVG, § 1 Rn. 1276; Schaub ArbR-Hdb/Treiber, § 191 Rn. 42; ausführlich zum Schlichtungsrecht Löwisch/Löwisch/Rumler 170.11.

<sup>144</sup> Löwisch/Löwisch/Rumler Arbeitskampfr 170.11 Rn. 3; Däubler/Ahrendt TVG, § 1 Rn. 1258.

<sup>145</sup> Vgl. Löwisch/Löwisch/Rumler Arbeitskampfr 170.11 Rn. 8.

<sup>146</sup> HWK/Hergenröder GG Art. 9 Rn. 373 f.; Kissel Arbeitskampfr § 69 Rn. 58.

- 76 Eine Schlichtung nach **staatlichem Recht** richtet sich nach dem Kontrollratsgesetz Nr. 35 betreffend Ausgleichs- und Schiedsverfahren in Arbeitsstreitigkeiten vom 20.8.1946,<sup>147</sup> welches in allen Bundesländern außer im früheren Land Baden (eigene Landesschlichtungsordnung) gilt. Wesentlich häufiger werden allerdings tarifliche Schlichtungsabkommen vereinbart,<sup>148</sup> welche auch den staatlichen Regelungen vorgehen.
- 77 Unzulässig ist eine **staatlich aufgezwungene Schlichtung**, da hierin ein Verstoß gegen das Gebot staatlicher Neutralität und gegen den Schutz der Tarifautonomie läge.<sup>149</sup> Eine staatliche angeordnete Zwangsschlichtung würde den Tarifvertragsparteien ihre Autonomie in der Regelung der sie betreffenden Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen entziehen. Nur in Ausnahmefällen – etwa beim Streit um Arbeitsbedingungen von besonders hohem Allgemeininteresse oder im Fall von Notstandssituationen – kann eine staatliche Zwangsschlichtung gerechtfertigt sein.<sup>150</sup>

### 3. Urabstimmung

- 78 In den Satzungen der Gewerkschaften ist nicht selten geregelt, dass die Einleitung des Arbeitskampfes einer Urabstimmung der Mitglieder bedarf. Ob die Einhaltung verbandsinterner Erfordernisse unabdingbare Voraussetzung für einen rechtmäßigen Streik ist, ist umstritten. Die herrschende Meinung aber betont zurecht, dass keine gesetzliche Regelung existiert, die eine ordnungsgemäße Urabstimmung und ein positives Votum der Gewerkschaftsmitglieder oder gar ein bestimmtes Abstimmungsquorum zur Voraussetzung für einen Streik erhebt.<sup>151</sup> Die Urabstimmung dient vielmehr ausschließlich der **verbandsinternen Willensbildung**.<sup>152</sup> Eine unterbliebene oder fehlerhafte Urabstimmung betrifft nicht die Interessen des tariflichen Gegenspielers, die Nichtabhaltung einer Urabstimmung erzielt keine zwingende Außenwirkung. Die Verletzung satzungsmäßiger Verfahrensregeln, wie etwa dem Gebot der Urabstimmung, betrifft damit lediglich das Verhältnis des Verbandes zu seinen Mitgliedern. Rechtsfolgen bei einer Missachtung des Erfordernisses einer Urabstimmung ergeben sich daher auch nur verbandsintern. So besteht etwa für Gewerkschaftsmitglieder im Falle einer satzungswidrig unterbliebenen Urabstimmung keine Pflicht zur Teilnahme am aufgerufenen Streik. Mitglieder, die sich einem Streikaufruf ohne vorangegangene Urabstimmung widersetzen, dürfen nicht sanktioniert werden.<sup>153</sup>
- 79 Im Verhältnis zum bestreikten Arbeitgeber oder Arbeitgeberverband ist die Einhaltung der Gewerkschaftssatzung und damit auch eine möglicherweise in der Satzung vorgeschriebene Urabstimmung jedenfalls **keine Voraussetzung** für die Rechtmäßigkeit des Streiks.
- 80 (nicht belegt)
- 203

## C. Beendigung von Tarifverträgen

- 204 Tarifverträge beinhalten Vereinbarungen zwischen einem Arbeitgeber resp. einem Arbeitgeberverband und einer Gewerkschaft, die – soweit es den normativen Teil anbelangt – unmittelbar auf die Arbeitsverhältnisse einwirken, soweit die Arbeitnehmer Mitglied der

<sup>147</sup> Abl. KR S. 174; Lembke RdA 2000, 223 ff.; HWK/Hergenröder GG Art. 9 Rn. 367; Däubler/Ahrendt TVG § 1 Rn. 1278.

<sup>148</sup> Siehe Übersicht dazu bei Löwisch/Löwisch/Rumler 170.11 Rn. 6.

<sup>149</sup> Löwisch/Löwisch/Rieble Arbeitskampfr 170.1 Rn. 32; HWK/Hergenröder GG Art. 9 Rn. 3699; Däubler/Ahrendt TVG, § 1 Rn. 1292.

<sup>150</sup> Löwisch/Löwisch/Rieble Arbeitskampfr 170.1 Rn. 33.

<sup>151</sup> Kissel Arbeitskampfr § 40 Rn. 2.

<sup>152</sup> Müller/Preis/Müller/Landshuter ArbR im öff. Dienst, Zweiter Abschnitt, Rn. 157.

<sup>153</sup> Kissel Arbeitskampfr § 40 Rn. 18.

tarifschließenden Gewerkschaft sind.<sup>154</sup> Wie jedes Dauerschuldverhältnis ist auch ein Tarifvertrag Beendigungstatbeständen unterworfen (hierzu sogleich); aufgrund der Drittwirkung der tarifvertraglichen Regelungen im normativen Teil, welche die wesentlichen Arbeitsbedingungen der Arbeitnehmer regeln, begründet ein Beendigungstatbestand allerdings nicht, dass die Wirkungen des Tarifvertrags vollständig entfallen. Vielmehr ordnet das Tarifvertragsgesetz in § 4 V TVG an, dass die Rechtsnormen eines Tarifvertrags sog. Nachwirkung entfalten, bis sie durch eine andere Abmachung ersetzt werden.

## I. Beendigungstatbestände

Als privatrechtliche Verträge unterliegen auch auf Tarifverträge den allgemeinen Bestimmungen des Vertragsrechts (§§ 145 ff. BGB). Dies gilt sowohl für den Abschluss von Tarifverträgen<sup>155</sup> als auch für die Frage ihrer Beendigung.

Ein Tarifvertrag wird daher beendet durch Zeitablauf im Falle der Befristung, durch Eintritt einer vereinbarten auflösenden Bedingung (§ 158 BGB), im Wege der (ggf. konkludenten) Aufhebung, durch den Untergang einer Tarifvertragspartei sowie – als Regelfall – durch Kündigung. Daneben kommt ggf. in Ausnahmefällen eine Beendigung eines Tarifvertrags nach den Grundsätzen des Wegfalls der Geschäftsgrundlage in Betracht.

### 1. Befristung

Wie jeder Dauervertrag ist es auch beim Tarifvertrag möglich, diesen zeitlich zu befristen. Er endet dann mit Ablauf des im Tarifvertrag bestimmten Zeitraums.<sup>156</sup> Eine Obergrenze für die Laufzeit von Tarifverträgen ist im Tarifvertragsgesetz – anders als für zahlreiche andere Schuldverhältnisse wie zB für Individualarbeitsverhältnisse in § 624 BGB – nicht vorgesehen. Wird das Recht zur ordentlichen Kündigung durch die Tarifvertragsparteien ausgeschlossen, stellt sich daher die Frage, ob sich aus allgemeinen Erwägungen, insbesondere aus § 138 I BGB, eine **Obergrenze für die Laufzeit** von Tarifverträgen ergibt. Insoweit ist nach dem Gegenstand des Tarifvertrags zu unterscheiden:

Eine unbegrenzte Laufzeit von **Entgelttarifverträgen** scheidet nach allgemeiner Ansicht aus, da diese zu einer vollständigen Aufhebung der schuldrechtlichen Selbstbestimmung der Tarifvertragspartner führen würde; dies wäre unvereinbar mit § 138 BGB.<sup>157</sup> Bei Entgelttarifverträgen wird eine Laufzeit von bis zu drei Jahren als zulässig angesehen. In der Praxis üblich sind indes Laufzeiten von (nur) einem Jahr. Dies hängt insbesondere mit dem Umstand zusammen, dass sich die Entwicklung der gesamtwirtschaftlichen Rahmenbedingungen – namentlich Produktivität und Inflationsrate – über einen längeren Zeitraum kaum belastbar prognostizieren lassen. Bei **Manteltarifverträgen** ist demgegenüber eine längere Bindungsdauer hinnehmbar; in Analogie zu § 624 BGB wird ein Zeitraum von fünf Jahren nicht zu beanstanden sein.<sup>158</sup>

### 2. Bedingung

Ein Tarifvertrag kann ferner mit einer auflösenden Bedingung im Sinne von § 158 II BGB versehen werden. In diesem Fall tritt der Tarifvertrag mit Eintritt der vereinbarten Bedingung außer Kraft. In Betracht kommt zB die Vereinbarung einer Verlängerungsfrist für den bisherigen Tarifvertrag, für ein neuer Tarifvertrag abgeschlossen ist oder die Tarifvertragsverhandlungen endgültig für gescheitert erklärt worden sind. Zu beachten ist bei der

<sup>154</sup> Vgl. HWK/Henssler TVG § 4 Rn. 1 ff.

<sup>155</sup> Hierzu dezidiert → Rn. 1 ff.

<sup>156</sup> Zur Nachwirkung eines ablaufenden Tarifvertrags vgl. Küttner/Griese Kap. 400 Rn. 27.

<sup>157</sup> Hierzu Däubler/Reim TVG § 1 Rn. 83.

<sup>158</sup> So Däubler/Reim TVG § 1 Rn. 83a.

Aufnahme einer auflösenden Bedingung, dass der Bedingungseintritt ohne Schwierigkeiten festgestellt werden kann; dies verlangt die Rechtssicherheit. Daher wäre beispielsweise eine Bedingung, die an unbestimmte Rechtsbegriffe anknüpft, unzulässig.<sup>159</sup>

Die Tarifvertragsparteien können Ansprüche aus den zwischen ihnen vereinbarten tarifvertraglichen Inhaltsnormen nicht davon abhängig machen, dass die tarifgebundenen Arbeitsvertragsparteien eine vertragliche Bezugnahme auf die für den Arbeitgeber jeweils gültigen Tarifverträge vereinbaren. Eine solche „arbeitsvertragliche Nachvollziehbarkeit“ von Tarifverträgen als Anspruchsvoraussetzung umgeht die gesetzlich angeordnete unmittelbare Wirkung der Rechtsnormen eines Tarifvertrags nach § 4 I TVG sowie das in § 4 III TVG verankerte Günstigkeitsprinzip und ist daher unwirksam (BAG 13.5.2020 – 4 AZR 489/19, NZA 2020, 1487).

### 3. Aufhebungs-/Änderungsvereinbarung

210 Ein Tarifvertrag endet auch durch eine einvernehmliche Aufhebung durch die Tarifvertragsparteien. Neben einer ausdrücklichen Aufhebung durch einen schlichten Aufhebungs-tarifvertrag ist auch eine konkludente Aufhebung des bestehenden Tarifvertrags denkbar. Hierzu kommt es dann, wenn die Tarifvertragsparteien erneut einen Tarifvertrag über denselben Regelungsgegenstand abschließen. Der „alte“ Tarifvertrag, der sich ggf. bereits in der Nachwirkungsphase gem. § 4 V TVG bebunden hat, wird dann durch den neuen Tarifvertrag abgelöst (**Ablösung**). Die Ablösungswirkung folgt dabei aus der lex-posterior-Regel (Zeitkollisionsregel), wonach eine zeitlich spätere Regelung zur selben Regelungsmaterie die frühere Regelung ersetzt.<sup>160</sup>

211 Das Ablösungsprinzip bezieht sich auf den Tarifvertrag als kollektive Regelung und beseitigt den „alten“ Tarifvertrag in seiner Gesamtheit. Soll vom Prinzip der **Gesamtablösung** abgewichen werden – die Ablösung zB nur auf bestimmte Regelungsbereiche beschränkt werden – bedarf dies einer dahingehenden ausdrücklichen Regelung: Abweichungen vom Ablösungsprinzip stellen die Ausnahme dar.<sup>161</sup> Eine Ablösung können nach allgemeinen Grundsätzen nur die Tarifvertragsparteien herbeiführen, die den ursprünglichen abzulösenden – Tarifvertrag abgeschlossen haben. Eine Identität der Vertragspartei nur auf einer Seite genügt nicht; deshalb kann der Abschluss eines Haustarifvertrags, den ein Arbeitgeber mit der Gewerkschaft abschließt, einen Flächentarifvertrag, den der Arbeitgeberverband mit der(selben) Gewerkschaft mit kongruenten Regelungsinhalten abgeschlossen hat, nicht ablösen. Allerdings kommt – normativ – der Spezialitätsgrundsatz zum Tragen. Zudem erfordert der Abschluss eines Haustarifvertrags durch ein Mitglied eines Arbeitgeberverbands die dahingehende Freigabe des Verbands; wird diese nicht eingeholt, liegt ein Verstoß gegen die Satzung vor, der regelmäßig eine außerordentliche Kündigung rechtfertigt und zudem eine Vertragsstrafe nach sich ziehen kann. Der Gewerkschaft steht darüber hinaus ein Durchführungsanspruch bzgl. der Flächentarifverträge gegen den Arbeitgeberverband zu (BAG 10.6.2009 – 4 AZR 77/08, NJOZ 2010, 617).

Sind in Arbeitsverträgen Bezugnahmeklauseln enthalten, die nicht die Qualität einer Tarifwechselklausel haben, ist es einem Arbeitgeber selbst nach Austritt aus dem Arbeitgeberverband und Wegfall der Nachbindung gem. § 3 III TVG nicht möglich, durch den Abschluss eines Haustarifvertrags eine Abkehr vom Flächentarifvertrag herbeizuführen; denn dieser bleibt dann arbeitsvertraglich maßgeblich und setzt sich auch bei beidseitiger Tarifgebundenheit der Arbeitsvertragsparteien aufgrund des Günstigkeitsprinzips durch.

<sup>159</sup> ErfK/Franzen TVG § 1 Rn. 30; Beispiel: Beendigung des Tarifvertrags bei einer „nachhaltigen“ Veränderung der Lebenshaltungskosten. Zulässig sind demgegenüber auflösende Indexklauseln (auch Revisionsklauseln genannt), bei denen die Beendigung des Tarifvertrags an vom Statistischen Bundesamt festgestellte Steigerungen der Lebenshaltungskosten um einen genau bestimmten Prozentsatz anknüpft.

<sup>160</sup> Vgl. hierzu auch BAG 30.1.2002 – 10 AZR 359/01, EzA TVG § 4 Ablösungsprinzip Nr. 2.

<sup>161</sup> Vgl. BAG 30.1.1985 – 4 AZR 117/83, AP TVG § 1 Tarifverträge: Einzelhandel Nr. 9.