

Arbeitsrecht

Maties

8. Auflage 2025
ISBN 978-3-406-82542-2
C.H.BECK

schnell und portofrei erhältlich bei
beck-shop.de

Die Online-Fachbuchhandlung 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 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 für sein umfassendes Spezialsortiment im Bereich Recht, Steuern und Wirtschaft mit rund 700.000 lieferbaren Fachbuchtiteln.

Kapitel 8. Tarifvertragsrecht

Literatur: *Kempen*, Betriebsverfassung und Tarifvertrag, RdA 1994, 140 ff.; *Söllner*, Grenzen des Tarifvertrags, NZA 1996, 897 ff.; *Thüsing/Lambrich*, Arbeitsvertragliche Bezugnahme auf Tarifnormen, RdA 2002, 193 ff.; *Wank*, Die Auslegung von Tarifverträgen, RdA 1998, 71 ff.

Ein Kernbereich des kollektiven Arbeitsrechts ist das Tarifvertragsrecht. Das kollektive Arbeitsrecht gehört nur im Überblick zum Pflichtstoff des juristischen Staatsexamens, sodass hier dementsprechend auch nur ein Überblick gegeben wird. Durch den Zusammenschluss von Arbeitnehmern wird gewährleistet, dass die Arbeitnehmer im Kollektiv gemeinsam ihre Interessen verfolgen und so dem Arbeitgeber gegenüber als gleichwertiger Verhandlungspartner auftreten können. **1**

A. Vereinigungsfreiheit

Die rechtliche Möglichkeit sich als Vereinigung zu organisieren, ist grundrechtlich in Art. 9 Abs. 3 GG geschützt. D.h. allen Arbeitnehmern steht es frei, Gewerkschaften zu gründen, ihnen beizutreten oder ihnen auch eben nicht beizutreten. Historisch begründet ist, dass sich die Arbeitnehmervertretungen als Gewerkschaften in der Form des nicht eingetragenen Vereins organisieren (Grund hierfür waren die Sozialistengesetze unter Bismarck). Die Vereinigungen der Arbeitgeber sind die Arbeitgeberverbände, die sich als Reaktion auf die Gewerkschaften gebildet haben. Aufgrund des durch die Vereinigungsfreiheit geschaffenen Gleichgewichts zwischen Arbeitnehmer- und Arbeitgeberseite geht der Gesetzgeber davon aus, dass ein von diesen (gleich starken) Parteien geschlossener Vertrag gerecht und richtig ist, sodass auch eine Inhaltskontrolle von Tarifverträgen nicht stattfindet (vgl. auch § 310 Abs. 4 S. 1 BGB). **2**

B. Tarifverträge

Nach § 1 Abs. 1 TVG regelt ein Tarifvertrag die Rechte und Pflichten der Tarifvertragsparteien (schuldrechtlicher Teil des Tarifvertrages) und enthält Rechtsnormen, die den Inhalt, den Abschluss und die Beendi- **3**

gung von Arbeitsverhältnissen sowie betriebliche und betriebsverfassungsrechtliche Fragen ordnen können (normativer Teil des Tarifvertrages). Der schuldrechtliche Teil des Tarifvertrages hat mit dem einzelnen Arbeitnehmer nichts zu tun, sondern betrifft nur die Sonderbeziehung der Tarifvertragsparteien, während der normative Teil unmittelbar und zwingend Rechtsfolgen für das Arbeitsverhältnis treffen kann, wenn der Tarifvertrag auf das konkrete Arbeitsverhältnis Anwendung findet (normativ oder zumindest arbeitsvertraglich, dazu gleich).

- 4 Auf das Zustandekommen eines Tarifvertrages finden die allgemeinen zivilrechtlichen Vorschriften Anwendung, d.h. die §§ 145 ff. BGB. Zudem muss ein Tarifvertrag gem. § 1 Abs. 2 TVG schriftlich abgeschlossen werden, damit er nicht gem. § 125 S. 1 BGB nichtig ist. Ferner kann ein Tarifvertrag, damit er die Wirkungen nach dem TVG erreicht, nur von Gewerkschaften und einzelnen Arbeitgebern (sog. Haustarifvertrag) oder Arbeitgebervereinigungen abgeschlossen werden, § 2 Abs. 1 TVG (auch Dachverbände, Abs. 2).
- 5 Durch den schuldrechtlichen Teil des Tarifvertrages, der nur die Tarifvertragsparteien und nicht die Arbeitnehmer betrifft, wird eine Verpflichtung zwischen Gewerkschaften und Arbeitgeberseite geschaffen, während der Laufzeit des Tarifvertrages nicht in den Arbeitskampf einzutreten (Friedenspflicht). Allerdings wird ein Tarifvertrag regelmäßig befristet, damit nach Ablauf der Frist neu verhandelt wird und der neu abzuschließende Tarifvertrag den bis dahin veränderten wirtschaftlichen Umständen Rechnung tragen kann.

C. Wirkung

- 6 Wichtiger als die schuldrechtliche Wirkung des Tarifvertrages zwischen den Parteien ist die Wirkung auf den einzelnen Arbeitsvertrag.

I. Normative Wirkung

- 7 Nach § 4 Abs. 1 TVG kann ein Tarifvertrag eine normative Rechtsquelle für das Arbeitsverhältnis sein und sowohl den Arbeitgeber als auch den Arbeitnehmer unmittelbar (d.h. ohne weitere Umsetzungen oder Vereinbarungen) und zwingend (es ist keine Abweichung zulässig) berechnen oder verpflichten. Allerdings kann ein Tarifvertrag selbst aussprechen, dass eine abweichende Regelung zulässig sein soll, § 4 Abs. 3 Var. 1 TVG.

1. Bindung der Arbeitsvertragsparteien an den Tarifvertrag

Voraussetzung für die normative Bindung ist nach § 4 Abs. 1 TVG, **8** dass sowohl Arbeitgeber als auch Arbeitnehmer tarifgebunden sind. Wann Arbeitgeber und Arbeitnehmer tarifgebunden sind, regelt § 3 Abs. 1 TVG. Nach diesem sind die Mitglieder der Gewerkschaft, des Arbeitgeberverbandes und der einzelne Arbeitgeber, die den Tarifvertrag abgeschlossen haben, tarifgebunden, d.h. diejenigen, die selbst Partei sind oder durch eine Vereinigung rechtlich repräsentiert werden.

Damit sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer aber nicht einem unbequemen Tarifvertrag entziehen können, ordnet § 3 Abs. 3 TVG an, dass eine einmal während eines Tarifvertrages bestehende Tarifgebundenheit bis zum Ablauf des Tarifvertrages bestehen bleibt (Fortwirkung). **9**

Manche Regelungen in einem Tarifvertrag sind darauf ausgelegt, dass sie den ganzen Betrieb betreffen, daher soll es für diese Regelungen nicht erforderlich sein, dass der Arbeitnehmer in der tarifvertragsschließenden Gewerkschaft ist, sondern es ist hinreichend, wenn der Arbeitgeber an den Tarifvertrag gebunden ist, § 3 Abs. 2 TVG. Aufgrund dessen reicht für betriebliche und betriebsverfassungsrechtliche Regelungen im Tarifvertrag, dass der Arbeitgeber tarifgebunden ist. **10**

Neben der Tarifbindung beider Arbeitsvertragsparteien und den betrieblichen und betriebsverfassungsrechtlichen Regelungen hat der Gesetzgeber in § 5 TVG die Möglichkeit geschaffen, dass das BMAS (Bundesministerium für Arbeit und Soziales) im Zusammenwirken mit den Spitzenorganisationen der Arbeitgeber- und Arbeitnehmervereinigungen Tarifverträge für allgemein verbindlich erklären kann. D.h. es ist für die Anwendbarkeit in diesem Fall nicht erforderlich, dass Arbeitgeber und Arbeitnehmer tarifgebunden sind. Erforderlich ist lediglich, dass der Tarifvertrag nach seinem Geltungsbereich das Arbeitsverhältnis erfasst. Die Übersicht der für allgemeinverbindlich erklärten Tarifverträge findet sich beim BMAS, § 5 Abs. 1 TVG: (<https://www.bmas.de/Shared-Docs/Downloads/DE/Arbeitsrecht/ave-verzeichnis.html>) **11**

Sind die Voraussetzungen der Bindungswirkung in persönlicher Hinsicht erfüllt oder durch die Allgemeinverbindlichkeitserklärung ersetzt, dann wirkt der Tarifvertrag normativ für die Arbeitsvertragsparteien. Allerdings wirkt ein Tarifvertrag nur bis zur wirksamen Beendigung (es sind alle Beendigungsformen denkbar, die ein Dauerschuldverhältnis haben kann). Die Dauer eines Tarifvertrages ist üblicherweise beschränkt (meist 1–3 Jahre). Damit die Arbeitsvertragsparteien, die durch den Tarifvertrag einen geregelten Zustand erfahren haben, allerdings nicht nach der Beendigung des Tarifvertrages in einen regelungslosen Zustand zurückfallen und nicht einfach eine Tarifvertragspartei durch Nichtabschluss eines neuen Tarifvertrages diesen Zustand perpetuieren **12**

kann, sieht § 4 Abs. 5 TVG vor, dass die Regelungen des Tarifvertrages bis zum Abschluss eines neuen Tarifvertrages weitergelten (Nachwirkung).

2. Günstigkeitsprinzip

Literatur: *Höfling/Burkiczak*, Das Günstigkeitsprinzip – ein grundrechtsdogmatischer Zwischenruf, NJW 2005, 469 ff.; *Körner*, Zum Verständnis des tarifvertraglichen Günstigkeitsprinzips, RdA 2000, 140 ff.; *Löwisch*, Die Freiheit zu arbeiten – nach dem Günstigkeitsprinzip, BB 1991, 59 ff.; *Maties*, BeckOGK (Stand: 1.5.2024) BGB § 611a Rn. 221 f.; *Schliemann*, Tarifliches Günstigkeitsprinzip und Bindung der Rechtsprechung, NZA 2003, 122 ff.

- 13 Von der zwingenden normativen Wirkung erlaubt das TVG in § 4 Abs. 3 ausdrücklich eine Ausnahme. Es gestattet abweichende Vereinbarungen, wenn diese für den Arbeitnehmer günstiger sind. Dies ist logische Folge dessen, dass das Tarifrecht Mindestarbeitsbedingungen für die Arbeitnehmer schaffen will, um ihre strukturelle Unterlegenheit bei den Vertragsverhandlungen auszugleichen. Es will gerade keine Höchstbedingungen festlegen, sodass Einzelvereinbarungen im Arbeitsvertrag „nach oben“ zulässig sind. Allerdings beantwortet § 4 Abs. 3 TVG nicht, wann eine Regelung günstiger ist. Zunächst muss man klären, was Gegenstand des Vergleichs sein soll; sofern die Vergleichsgegenstände überhaupt dem Vergleich zugänglich sind, ist dann zu prüfen, wie der Vergleich durchzuführen ist.

a) Vergleichsgruppenbildung

- 14 Bei Abschluss eines Tarifvertrages werden regelmäßig zwischen den Tarifvertragsparteien Kompromisse geschlossen, sodass die eine Seite hier von ihren Vorstellungen abweicht und die andere Seite dort. Allerdings werden regelmäßig bestimmte Aspekte in Regelungen zusammengefasst, z.B. die Gewährung von mehr als dem gesetzlichen Mindesturlaub und ein zusätzliches Urlaubsgeld, die Verpflichtung zur Leistung von Überstunden und die Vereinbarung eines Überstundenzuschlags. Damit die Arbeitsvertragsparteien nicht die Zusammengehörigkeit der gebildeten Sachgruppen auseinanderreißen, sind zusammengehörige Aspekte jeweils mit ihren im Arbeitsvertrag enthaltenden Pendanten zu vergleichen. Würde man eine rein isolierte Betrachtung jedes einzelnen Punktes zulassen, so würde dies zu einer Rosinentheorie (nur das Beste herausuchen) zugunsten der Arbeitnehmer führen. Dies wäre aber wiederum nicht sachgerecht, da die Gerechtigkeitsvermutung zugunsten eines Tarifvertrages gerade darauf basiert, dass der gesamte Tarifvertrag oder zumindest die zusammengehörenden Gruppen eine Einheit aufgrund des gegenseitigen Verhandels und Nachgebens bilden.

b) Vergleichbarkeit

Wenn es gelingt, die entsprechenden Sachgruppen zu bilden, so muss es sich bei den Gruppen aber auch um Inhalte handeln, die sinnvoll miteinander verglichen werden können. Es können nur Regelungen miteinander verglichen werden, die auch demselben Typ zugehörig sind. So ist z.B. eine Urlaubsregelung, dass 30 Tage Urlaub gewährt werden, allerdings in den Betriebsferien, mit der gesetzlichen Regelung des Urlaubs von 24 Werktagen nach dem BUrlG vergleichbar. **15**

c) Vergleichsmaßstab

Bei dem Vergleich der beiden Regelungen oder Regelungsgruppen ist nach ganz h.M. ein objektiver Maßstab heranzuziehen. Es kommt nicht darauf an, dass der einzelne betroffene Arbeitnehmer die Regelung in einem Gesetz oder seinem Arbeitsvertrag besser findet, sondern darauf, dass die abweichende Regelung objektiv betrachtet günstiger ist. Dies ist letztendlich stets bei messbaren Werten (z.B. Geld, Zeit) anzunehmen. Bei nicht messbaren Kriterien ist es schwieriger. Nach h.M. ist darauf abzustellen, wie ein verständiger Arbeitnehmer unter Berücksichtigung der Umstände des Einzelfalles die Bestimmung des Arbeitsvertrages im Vergleich zu der des Kollektivvertrages einschätzen würde. **16**

Vergleichsgegenstand: i.d.R. werden bestimmte Regelungen als ein Paket geschnürt („Gruppenvergleich“)

Vergleichbarkeit: es können nur vergleichbare Regelungen verglichen werden („Obsttheorie“ des BAG: man kann nicht Äpfel mit Birnen vergleichen)

Vergleichsweise: objektiv (nicht der einzelne Arbeitnehmer entscheidet, was für ihn günstig ist)

Übersicht 19: Günstigkeitsvergleich

Das Günstigkeitsprinzip findet zudem noch eine Absicherung in § 4 Abs. 4 TVG. Dort ist vorgesehen, dass die durch einen Tarifvertrag gegebenen Ansprüche nicht verzichtbar sind, d.h. nicht vom einzelnen Arbeitnehmer erlassen werden können (weder im Vorfeld noch nachträglich). Um eine Umgehung dessen zu verhindern, sind die Verwirkung der Ansprüche und Ausschlussfristen ebenfalls ausgeschlossen (es sei denn, der Tarifvertrag lässt dies selbst zu). **17**

Fall Günstigkeitsprinzip (Burda – BAG 20. 4. 1999, NJW 1999, 3281): Die Burda GmbH bot ihren Arbeitnehmern befristete Be-

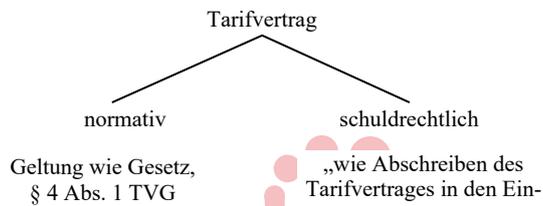
DIE FACHBUCHHANDLUNG

schäftigungsgarantien an, wenn die Belegschaftsmitglieder im Gegenzug auf bestimmte tarifvertragliche Rechte verzichteten (konkret ging es um eine Erhöhung der wöchentlichen Arbeitszeit und einer Überstundenvergütung). Die zuständigen Betriebsräte empfahlen, entsprechende Änderungsverträge anzunehmen. Letztlich stimmten 96% der Arbeitnehmer den Änderungen der Arbeitsbedingungen einzelvertraglich zu. Sind die einzelvertraglich geregelten Bestandsschutzgarantien wirksam?

Das Günstigkeitsprinzip kommt in diesem Fall gar nicht zum Zuge, da es sich hier um Materien handelt, die miteinander nicht vergleichbar sind. Man kann nicht objektiv Äpfel mit Birnen vergleichen. Zwar wäre dies subjektiv möglich, jedoch ist ein objektiver Maßstab anzulegen. Weil aber niemand sagen kann, was objektiv besser ist, ein sicherer Arbeitsplatz oder (mehr) Geld, muss es bei der tarifvertraglichen Regelung und deren zwingender normativer Wirkung verbleiben. Aufgrund des gebotenen Sachgruppenvergleichs konnten sich die Arbeitnehmer aber auch nicht auf die tarifvertraglichen Rechte und die Bestandsschutzgarantie berufen. Somit bleiben die Ansprüche aus dem Tarifvertrag bestehen, und die Bestandsschutzgarantie ist unwirksam.

II. Schuldrechtliche Wirkung

- 18 Sollte ein Tarifvertrag nicht normativ zwischen den Arbeitsvertragsparteien wirken, weil es an der erforderlichen Tarifgebundenheit fehlt und keine Allgemeinverbindlichkeitserklärung vorliegt, so kann der Tarifvertrag auf eine andere Weise zur Anwendung kommen.



Übersicht 20: Wirkung von Tarifverträgen

- 19 Aufgrund der im Zivilrecht geltenden Privatautonomie können die Arbeitsvertragsparteien den Inhalt ihres Arbeitsvertrages selbst ausverhandeln und ausgestalten. Dies führt dazu, dass sie auch den Inhalt eines

anderen Arbeitsvertrages oder auch eines Tarifvertrages „abschreiben“ können und genau die inhaltlich gleiche Vereinbarung treffen können, wie sie bereits in einem Tarifvertrag geregelt ist. Da der Tarifvertrag in diesem Fall Inhalt des Arbeitsvertrages ist, spricht man von einer schuldrechtlichen Wirkung, die von allen Arbeitsvertragsparteien im Einvernehmen herbeigeführt werden kann. Aus Erleichterungsgründen schreiben die Arbeitsvertragsparteien den Tarifvertrag regelmäßig nicht ganz ab, sondern verweisen nur auf diesen (z.B. mit der Formulierung, dass der Tarifvertrag XYZ auf das Arbeitsverhältnis Anwendung findet). Die Verweisungen gibt es in statischer Form (d.h. es wird auf einen bestimmten Tarifvertrag in einer bestimmten Fassung verwiesen) und in dynamischer Form (d.h. es wird stets auf die aktuelle Fassung des Tarifvertrages verwiesen). Zudem können die Arbeitsvertragsparteien vereinbaren, dass stets der aktuelle Tarifvertrag in Bezug genommen sein soll, der auf die meisten Arbeitsverträge im Unternehmen Anwendung findet (große dynamische Klausel).

Aufgrund der Richtigkeitsgewähr des Tarifvertrages wird der verwiesene Tarifvertrag, selbst wenn es sich um AGB handeln sollte, nach h.M. nicht der Kontrolle gem. §§ 305 ff. BGB unterworfen, da sonst letztendlich doch eine Kontrolle des Tarifvertrages über den Arbeitsvertrag erfolgen würde. Dies ist nach § 310 Abs. 4 S. 1 BGB nicht gewollt und wäre auch schwer mit Art. 9 Abs. 3 GG vereinbar. **19a**

III. Außenseiterklausel § 328 BGB

Nach allgemeinem Zivilrecht können zwei Vertragsparteien einen Vertrag abschließen, der unmittelbar einen Dritten berechtigen soll, eine Leistung von einem Vertragspartner zu fordern. Dies kann auch in einem Tarifvertrag geschehen. Sollten Tarifvertragsparteien Arbeitnehmer, die nicht in der Gewerkschaft organisiert sind, mit Ansprüchen begünstigen wollen, so ist dies zulässig. Hierbei handelt es sich streng genommen gar nicht um Tarifvertragsrecht, sondern um allgemeines Schuldrecht (§ 328 BGB), nur dass die Abrede in einem Tarifvertrag steht. **20**

Prüfungsschema 29: Ansprüche aus einem Tarifvertrag

1. schriftlicher Vertrag (§ 1 Abs. 2 TVG)
2. Tariffähigkeit (§ 2 TVG)
3. Tarifzuständigkeit
(nach eigener Satzung der Tarifvertragsparteien)
4. persönlicher, zeitlicher, räumlicher und fachlicher Geltungsbereich des Tarifvertrages

5. Tarifgebundenheit (Anspruchsteller & Gegner)
 - a) § 3 Abs. 1 TVG (Gewerkschaftsmitglied, Arbeitgeberverbandsmitglied)
 - b) § 3 Abs. 2 TVG (bei betrieblichen und betriebsverfassungsrechtlichen Fragen reicht Bindung des Arbeitgebers)
 - c) Allgemeinverbindlichkeitserklärung gem. § 5 Abs. 1 TVG
 - d) tarifliche Außenseiterklausel (§ 328 BGB) (nur schuldrechtliche Wirkung)
6. Voraussetzungen der Tarifvertragsklausel (normativer Teil des Tarifvertrags, § 1 Abs. 1 TVG)
7. kein Verstoß gegen zwingendes Recht
8. kein Erlöschen durch
 - a) Zeitablauf
 - b) Aufhebung
 - c) Kündigung
 ACHTUNG: Nachwirkung des Tarifvertrags gem. § 4 Abs. 5 TVG
9. keine Abbedingung des Tarifvertrags
 - a) § 4 Abs. 3 Var. 2 TVG (Günstigkeitsprinzip)
 - b) § 4 Abs. 3 Var. 1 TVG (Öffnungsklausel)
10. keine Verjährung/Ausschlussfrist/Verzicht § 4 Abs. 4 S. 1 TVG

Sollte eine arbeitsrechtliche Verweisung auf einen Tarifvertrag vorliegen, so müssen Sie dieses Schema nicht prüfen, da diese Verweisungsform reine Vertragsfreiheit der Arbeitsvertragsparteien ist. Ausreichend ist in diesem Fall, dass eine Verweisung auf den Tarifvertrag vorliegt und die Anspruchsvoraussetzungen der Regelung des Tarifvertrags, die der Anspruchsteller begehrt, vorliegen.

D. Arbeitskampfrecht

Literatur: *Lieb*, Zum gegenwärtigen Stand der Arbeitskampfrisikolehre, NZA 1990, 289 ff.; *C. Meyer*, Arbeitskampfrecht im Wandel?, NZA 2004, 145 f.; *Reichold*, Arbeitskampf und Einzelarbeitsverhältnis. JuS 1996, 1049 ff.; *Wank*, Grundlagen des Arbeitskampfrechts, FS Kissel, 1994, S. 1225 ff.

- 21 Der Arbeitskampf und seine Zulässigkeit und Grenzen sind nicht kodifiziert, sondern sind reines Richterrecht. Für die arbeitskampfrechtlichen Streitigkeiten ist der 1. Senat des BAG zuständig, sodass letztendlich dieser der „Quasi-Gesetzgeber“ des Arbeitskampfrechts ist. Die