

Arbeits- und Sozialrecht - nachhaltig konzipiert

2026

ISBN 978-3-406-85051-6

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.

in Betracht gezogen wird sodann eine Aussetzung des Verfahrens nach oder entsprechend § 148 ZPO.¹² Schließlich greift man hierfür aber auch unmittelbar auf Art. 9 Abs. 3 GG zurück.¹³ Unabhängig davon hadert man mit der Frage, welches Gericht bzw. welche Instanz für eine solche Anordnung zuständig sein sollte.¹⁴ Dabei spricht in der Sache zweifellos viel dafür, diese Zuständigkeit jedenfalls im Sinne einer Verpflichtung erst dort anzunehmen, wo letztinstanzlich über die Frage eines ungerechtfertigten Gleichheitsverstößes sowie auch das Bestehen verschiedener Korrekturmöglichkeiten entschieden wird, dh regelmäßig beim BAG.¹⁵ Sollten die Tarifvertragsparteien gemeinsam versichern, dass sie eine sachgrundlose Differenzierung nicht (mehr) in Zweifel ziehen und in der Lage sind, eine wirksame Korrektornorm noch vor dem Zeitpunkt zu erreichen, in dem sich die nächsthöhere Instanz mit der Sache zu befassen hätte, muss aber schon aus prozessökonomischen Gründen auch ein Instanzgericht befugt und gegebenenfalls sogar verpflichtet sein, den Prozess für einen kurzen Zeitraum auszusetzen.¹⁶

Für den Fall einer Aussetzung des Prozesses zugunsten der primären Korrekturbefugnis der Tarifvertragsparteien stellt sich sodann die Frage nach ihrer Dauer. Einigkeit besteht dabei noch darin, dass starre Fristen nicht in Betracht kommen.¹⁷ Über konkrete Höchstgrenzen, etwa sechs Monate, denkt man allerdings nur vereinzelt nach.¹⁸ Im Übrigen streitet man darüber, ob die Frist zum Aufbau eines gewissen Handlungsdrucks für die Tarifvertragsparteien im Interesse zeitnahen Rechtsschutzes möglichst knapp zu bemessen ist¹⁹ oder ob gleichsam umgekehrt gerade auch die zeitlichen Bedürfnisse eines freien Verhandlungsprozesses Berücksichtigung zu finden haben.²⁰ Umstritten ist in diesem Zusammenhang ferner die Frage nach einer möglichen Verhandlungspflicht der Tarifvertragsparteien. In der besprechenden Literatur wird eine solche Pflicht zum Teil ohne weiteres angenommen.²¹ Es findet sich aber auch scharfe Ablehnung.²² Nicht in Frage gestellt wird allerdings der grundlegende Satz, dass das gerichtliche Verfahren zugunsten der primären Korrekturkompetenz der Tarifvertragsparteien nicht „ad infinitum“ ausgesetzt werden kann.²³

¹² Vgl. hierzu etwa Löwisch BB 2025, 1204 (1208); Witschen ZFA 2025, 271 (287); Jacobs/Malorny FS Henssler, 2023, 279 (291); ablehnend aber etwa Rudkowski NZA 2025, 1515 (1517 f.); Spelge ZTR 2025, 227 (243); Zwanziger ArbuR 2025, 234 (241).

¹³ So Spelge ZTR 2025, 227 (243); Rudkowski NZA 2025, 1515 (1518).

¹⁴ Vgl. hierzu ausführlich Rudkowski NZA 2025, 1515 (1518 f.); knapp auch Spelge ZTR 2025, 227 (243); Zwanziger ArbuR 2025, 234 (241).

¹⁵ S. hierfür nur auch Rudkowski NZA 2025, 1515 (1519); Spelge ZTR 2025, 227 (243).

¹⁶ Vgl. hierzu auch Arpaci ArbuR 2025, 274 (277).

¹⁷ Spelge ZTR 2025, 227 (243); Löwisch BB 2025, 1204 (1207); Arpaci ArbuR 2025, 274 (276); Rudkowski NZA 2025, 1515 (1520).

¹⁸ So etwa Spelge ZTR 2025, 227 (243).

¹⁹ So Witschen ZFA 2025, 271 (287).

²⁰ S. hierfür nur etwa Arpaci ArbuR 2025, 274 (276 f.); Rudkowski NZA 2025, 1515 (1520); tendenziell auch Löwisch BB 2025, 1204 (1207); vgl. hierzu auch schon C. Hartmann, Gleichbehandlung und Tarifautonomie, 1994, S. 248.

²¹ S. Löwisch BB 2025, 1204 (1207); Spelge ZTR 2025, 227 (243).

²² S. Ulber NZA 2025, 449 (453 f.); Arpaci ArbuR 2025, 274 (277).

²³ So Ulber NZA 2025, 449 (454).

Unser hier verfolgtes Erkenntnisziel erfordert es nicht, die aufgezeigten Probleme einer endgültigen Lösung zuzuführen. Ausreichend ist vorerst der Grundbefund, dass die primäre Korrekturkompetenz einhellig als ein in den Individualprozess zu integrierendes Element angesehen wird. Die Tarifvertragsparteien haben nach der Lesart sämtlicher Exegeten des Nachtzuschlagsbeschlusses des BVerfG nicht etwa ein Korrekturmonopol, sondern lediglich eine Korrekturprärogative. Diese ist im Rahmen des gerichtlichen Verfahrens zu beachten. Sie ändert aber nichts an dessen eigentlichem Ziel, den angestregten Individualrechtsstreit zu befrieden. Diesem Ziel muss sich die primäre Korrekturkompetenz der Tarifvertragsparteien deshalb gegebenenfalls auch beugen, namentlich dann, wenn der für eine tarifvertragliche Korrektur erforderliche Zeitraum mit dem Justizgewährleistungsanspruch der eigentlichen Streitparteien nicht mehr zu vereinbaren ist.

3. Die Arbeitskampfbefugnis als besondere Problematik

Im Beschluss des BVerfG vom 11.12.2024 finden sich zu der Frage, ob die primäre Korrekturkompetenz der Tarifvertragsparteien auch das Recht zum Arbeitskampf einschließt, keine Ausführungen. Diese Frage muss sich allerdings schon deshalb stellen, weil die Korrekturbedürftigkeit einer einzelnen Regelung oder auch eines einzelnen Regelungskomplexes im Normalfall nicht zur Gesamtnichtigkeit des Tarifvertrags führt²⁴ und damit die Arbeitskampfbefugnis mindestens wegen einer denkbaren Fortwirkung der durch den Tarifvertrag vermittelten Friedenspflicht keine Selbstverständlichkeit ist.²⁵ In der besprechenden Literatur wird die Befugnis der Tarifvertragsparteien zum Arbeitskampf bei der Wahrnehmung der primären Korrekturkompetenz allerdings regelmäßig nicht in Zweifel gezogen, sofern man sich hiermit überhaupt – und dann zumeist nur knapp – befasst.²⁶ Dabei wird mehrheitlich angenommen, dass nur die konkrete unwirksame Regelung verhandelt und gegebenenfalls auch erkämpft werden kann.²⁷ Lediglich vereinzelt soll die Friedenspflicht sogar für den gesamten Tarifvertrag entfallen,²⁸ was offenkundig in Widerspruch zur Verneinung der Gesamtnichtigkeit steht und damit allenfalls vertretbar wäre, wenn man aus der Unwirksamkeit der Einzelregelung ein außerordentliches Kündigungsrecht für den gesamten Tarifvertrag ableiten könnte.²⁹ Selbst eine auf die zu korrigierenden Normen beschränkte Kampfbefugnis muss aber unabhängig von der Frage einer fortwirkenden Friedenspflicht Irritationen auslösen. Denn ein Arbeitskampf passt auf Anhieb nur schwer in einen regulatori-

²⁴ BAG BeckRS 2020, 10023 = NZA 2020, 1487 Rn. 34; Wiedemann/Thüsing, 9. Aufl. 2023, TVG § 1 Rn. 328.

²⁵ Vgl. nur auch Spelge ZTR 2025, 227 (239).

²⁶ Löwisch BB 2025, 1204 (1207); Witschen ZFA 2025, 271 (289); Rudkowski NZA 2025, 1515 (1520); Arpaci ArbuR 2025, 274 (275 f.); Jacobs/Messner FS Weth, 2026, 301 (312 f.); anders möglicherweise Spelge ZTR 2025, 227 (239).

²⁷ Löwisch BB 2025, 1204 (1207); Witschen ZFA 2025, 271 (289); Rudkowski NZA 2025, 1515 (1520).

²⁸ So Arpaci ArbuR 2025, 274 (276).

²⁹ So im Ausgangspunkt zutreffend Schirmacher RdA 2020, 353 (364).

schen Rahmen, der aufgrund des primär zu befriedenden Individualrechtsstreits maßgeblich von dessen Bedürfnissen geprägt sein muss.

III. Das Fehlen der Arbeitskampfbefugnis bei der Wahrnehmung der primären Korrekturkompetenz im Rahmen des Individualrechtsstreits

1. Die Blickverengung auf die Friedenspflicht

Prüft man die Arbeitskampfbefugnis der Tarifvertragsparteien im Hinblick auf eine Korrektur einzelner unwirksamer Tarifregelungen schulmäßig, scheint das zentrale Problem auf Anhieb bei der Friedenspflicht zu liegen. Dass ein möglicher Kampf auf eine inhaltlich grundsätzlich zulässige Tarifnorm abzielen muss,³⁰ wird regelmäßig keine Probleme bereiten. Ebenfalls unproblematisch dürfte im Normalfall die gewerkschaftliche Trägerschaft des Kampfes auf Arbeitnehmerseite³¹ sein. Zweifel kommen deshalb tatsächlich erstmals beim Prüfpunkt Friedenspflicht auf. Dabei wird dann im hier verfolgten Zusammenhang allerdings zumeist sogleich auf die grundsätzliche Relativität der Friedenspflicht³² hingewiesen, die dazu führe, dass hinsichtlich der unwirksamen und deshalb korrekturbedürftigen Normen kein Kampfverbot mehr aus dem Tarifvertrag abgeleitet werden könne.³³ Zwingend ist dieser Hinweis für sich genommen jedoch kaum. Denn stellt man für die Bestimmung der Reichweite der Friedenspflicht mit dem BAG, das diese Pflicht als rechtlich vorgegebenen, wesensmäßigen Inhalt von Tarifverträgen ansieht,³⁴ primär darauf ab, wie umfassend eine bestimmte Materie geregelt werden sollte,³⁵ kann man sich nicht schon auf den schlichten Satz zurückziehen, dass eine unwirksame Regelung einer fehlenden gleichkommt. Vielmehr muss man dann vorrangig prüfen, ob die unwirksamen Normen Bestandteil eines größeren und im Übrigen weiterhin wirksamen Regelungskomplexes waren, sodass jedenfalls dann, wenn die unwirksamen Normen nicht als wesentlicher Bestandteil dieses Komplexes anzusehen sind, eine Fortwirkung der auf den Regelungskomplex bezogenen Friedenspflicht auch hinsichtlich der unwirksamen Normen denkbar erscheint.³⁶ Nicht viel anders

³⁰ S. hierfür nur etwa BAG BeckRS 1980, 44805 = NZA 1988, 886; FJK ArbKampfR-HdB/Frieling, 2021, § 4 Rn. 3; Waltermann ArbR, 20. Aufl. 2021, Rn. 677.

³¹ S. hierfür nur etwa BAG BeckRS 1980, 44805 = NZA 1988, 886; FJK ArbKampfR-HdB/Reinbach, 2021, § 4 Rn. 79 ff.; Waltermann ArbR, 20. Aufl. 2021, Rn. 660.

³² S. hierfür nur etwa BAG BeckRS 1982, 2282 = NJW 1983, 1750; BeckRS 2003, 40572 = NZA 2003, 734 (738 f.); BeckRS 2003, 40823 = NZA 2003, 866 (870); BeckRS 2016, 74173 = NZA 2016, 1543 Rn. 27; FJK ArbKampfR-HdB/Mehrens, 2021, § 4 Rn. 122; Waltermann ArbR, 20. Aufl. 2021, Rn. 679.

³³ S. Löwisch BB 2025, 1204 (1207); implizit auch Witschen ZFA 2025, 271 (289); Rudkowski NZA 2025, 1515 (1520); weitergehend Arpacı ArbuR 2025, 271 (276); s. hierzu bereits → II. 3.

³⁴ S. hierfür nur BAG BeckRS 1980, 44805 = NZA 2003, 866 (870); BeckRS 2007, 46352 = NZA 2007, 1055 Rn. 18; BeckRS 2016, 74173 = NZA 2016, 1543 Rn. 27; grundlegend zum dogmatischen Fundament der Friedenspflicht und zu Recht kritisch gegenüber den herrschenden Ansichten Brauneisen, Die tarifvertragsbedingte Friedenspflicht, 2019, passim.

³⁵ BAG BeckRS 1980, 44805 = NZA 2003, 866 (870); BeckRS 2016, 74173 = NZA 2016, 1543 Rn. 27; LAG Berlin-Brandenburg BeckRS 2024, 44642 Rn. 129.

³⁶ Vgl. hierzu nur auch Löwisch/Rieble, 4. Aufl. 2017, TVG § 1 Rn. 1201.

stellt sich die Lage dar, wenn man die Reichweite der Friedenspflicht durch Auslegung einer eigenständigen (konkludenten) Friedenspflichtvereinbarung bestimmen will.³⁷ Denn auch hiernach greift es zu kurz, diese Vereinbarung kategorisch nicht auf unwirksame Teilregelungen zu beziehen. So wäre auf dieser Basis³⁸ zunächst die Bedeutung einer vielfach in Tarifverträgen vorhandenen salvatorischen Klausel zu prüfen. Denn eine solche Klausel deutet immer gerade auch darauf hin, dass die mit dem Tarifvertrag erreichte Friedensordnung durch den Wegfall einzelner Regelungen nicht berührt sein soll. Das gilt selbst dann, wenn der Tarifvertrag nicht nur eine Erhaltungs-, sondern darüber hinaus noch eine schuldrechtliche Ersetzungsklausel enthält, welche die Parteien verpflichtet, die unwirksame Bestimmung gegen eine wirksame Bestimmung auszutauschen.³⁹ Solche selbstauferlegten „Reparaturpflichten“ indizieren noch nicht, dass man damit während der Laufzeit des fortbestehenden Tarifvertrags gegebenenfalls auch den Weg für einen beschränkten Arbeitskampf freigeben will.⁴⁰ Anderslautende Stimmen verkürzen das Problem mit dem Hinweis auf ein sonst erforderliches „kollektives Betteln“ der Arbeitnehmer.⁴¹ Denn bei der Vereinbarung des Tarifvertrags ist ja noch völlig unklar, ob gegebenenfalls eine für die Arbeitnehmer günstige oder ungünstige Regelung wegfällt. Damit können zu diesem maßgeblichen Zeitpunkt aber beide Seiten gleichermaßen daran interessiert sein, Reparaturarbeiten am bestehenden Tarifvertrag ausschließlich friedlich vorzunehmen.⁴² Für beide genannten Ansätze kommt im hier behandelten Kontext schließlich noch hinzu: Nach der Konzeption des BVerfG greift im Fall einer ausbleibenden Korrektur durch die primär berufenen Tarifvertragsparteien die sekundäre Korrekturkompetenz der Gerichte. Schon das verbietet es, die gleichheitswidrige Regelung kurzerhand wie eine nicht vorhandene und deshalb auch von der Friedenspflicht wegen ihrer Relativität nicht erfasste Regelung zu behandeln. Denn dem grundlegenden Willen der Tarifvertragsparteien, dass eine bestimmte Sachmaterie in dem Tarifvertrag während seiner Laufzeit verbindlich geregelt ist, soll nach der Konzeption des BVerfG die Lage auch nach dem Rechtsstreit regelmäßig entsprechen. Nur das Wie ist hiernach anfangs noch offen, nicht aber auch das Ob. Mit Blick auf eine im fortbestehenden Tarifvertrag selbst verortete Friedenspflicht kann das aber nicht von vornherein bedeutungslos sein.

Wichtiger als die Erkenntnis, dass die mit der Friedenspflicht verbundenen Fragen in unserem Zusammenhang weit komplexer sind als bisher offenbar angenom-

³⁷ So etwa Paschke, Arbeitskampf, 2011, S. 102 ff., 121 ff.

³⁸ Nach der hM von der Friedenspflicht als wesensmäßigem Bestandteil gilt das in der Sache ebenso, weil hiernach anerkannt ist, dass die Tarifvertragsparteien die Friedenspflicht jedenfalls erweitern können (s. nur etwa BAG BeckRS 2016, 74173 = NZA 2016, 1543 Rn. 27; ErfK/Linsenmaier/Ahrendt, 26. Aufl. 2025, GG Art. 9 Rn. 152), wofür dann die salvatorische Klausel der Anknüpfungspunkt wäre.

³⁹ Vgl. hierfür nur etwa das Praxisbeispiel der IG Metall unter <https://www.igmetall.de/tarif/tariflexikon/salvatorische-klausel>, zuletzt abgerufen am 21.11.2025.

⁴⁰ So auch Helmbold NZA 2022, 155 (158); vgl. ferner Willemsen/Mehrens NZA 2018, 1382 (1383 f.).

⁴¹ So insbesondere LAG Baden-Württemberg BeckRS 2016, 71965 Rn. 49; BeckRS 2019, 5464 Rn. 105 f.; vgl. auch ErfK/Linsenmaier/Ahrendt, 26. Aufl. 2025, GG Art. 9 Rn. 153.

⁴² Vgl. hierzu nur auch Däubler ArbeitskampfR-HdB/Reinfelder, 4. Aufl. 2018, § 15 Rn. 5.

men, ist allerdings folgende Einsicht: Mit den Problemen um die Friedenspflicht wird die entscheidende Fragestellung im Hinblick auf eine Arbeitskampfbefugnis der Tarifvertragsparteien bei der Wahrnehmung ihrer primären Korrekturkompetenz bei näherem Hinsehen nicht oder allenfalls mittelbar adressiert. Der Blick nur auf die Friedenspflicht wäre zu eng. Denn die prozessuale Einbindung der Tarifvertragsparteien, wie sie nach der Konzeption des BVerfG erfolgt, wirft allem voran die Frage auf, in welcher Funktion die Tarifvertragsparteien hier überhaupt tätig werden. Die zahlreichen bisher deutlich gewordenen Besonderheiten, namentlich die bloße Korrektur des im Übrigen fortbestehenden Tarifwerks zur Befriedung eines Individualrechtsstreits innerhalb eines gerichtlich vorgegebenen Zeitraums, machen deutlich, dass man hier von vornherein nur schwer von einem herkömmlichen Regelungsstreit sprechen kann, wie ihn das Recht zum Arbeitskampf voraussetzt. Das gilt es deshalb vor allem anderen näher zu beleuchten.

2. Die innerprozessuale Korrekturkompetenz der Tarifvertragsparteien als Element eines Rechts- und nicht eines Regelungsstreits

a) Die grundsätzliche Unterscheidung zwischen Rechts- und Regelungsstreitigkeiten im Arbeitskampfrecht

Es besteht weitgehend Einigkeit darüber, dass Arbeitskampfmaßnahmen nur zur Durchsetzung von Regelungsstreitigkeiten, nicht aber zur Durchsetzung von Rechtsstreitigkeiten zur Verfügung stehen. Das bedeutet zum einen, dass sich die kollektive Ausübung individualrechtlich bestehender Zurückbehaltungsrechte grundsätzlich nicht an den strengen Vorgaben des Arbeitskampfrechts messen lassen muss.⁴³ Es bedeutet aber gleichermaßen, dass Arbeitskampfmaßnahmen, die der Durchsetzung bestehender Rechte dienen sollen, rechtswidrig sind.⁴⁴ Das gilt auch, wenn es um die Durchsetzung von Rechten aus einem Tarifvertrag geht, was insbesondere Streitigkeiten über die Auslegung dieses Vertrags inkludiert.⁴⁵ Sind sich die Tarifvertragsparteien bei der Interpretation ihrer eigenen Regelungen nicht

⁴³ BAG BeckRS 2004, 42376 = NZA 2005, 43 (47); Krause RdA 2006, 228 (234).

⁴⁴ BAG BeckRS 1969, 106838 = NJW 1970, 486; BeckRS 1978, 108372 = NJW 1979, 236; BeckRS 1980, 44749 = NJW 1989, 63; LAG Köln BeckRS 2005, 43956 = NZA 2006, 62 Rn. 11; Höpfner/Schneck RdA 2022, 131 (134 f.); FJK ArbKampfR-HdB/Frieling, 2021, § 4 Rn. 63; Otto, Arbeitskampf- und Schlichtungsrecht, 2006, § 3 Rn. 19, § 5 Rn. 26 ff.; ErfK/Linsenmaier/Ahrendt, 26. Aufl. 2025, GG Art. 9 Rn. 130; BeckOK ArbR/Waas, 77. Ed. 1.9.2025, GG Art. 9 Rn. 39; anders allerdings Däubler ArbeitskampfR-HdB/Däubler, 4. Aufl. 2018, § 13 Rn. 22 ff.

⁴⁵ Zutreffend Wiedemann/Thüsing, 9. Aufl. 2023, TVG § 1 Rn. 863; in sich widersprüchlich erscheint es, wenn man diesen Ausgangspunkt zwar teilt, dann aber einen Arbeitskampf unter Wahrung der Friedenspflicht um eine klarstellende Regelung zulassen will (so etwa ErfK/Linsenmaier/Ahrendt, 26. Aufl. 2025, GG Art. 9 Rn. 130; BKS TVG/Kocher, 8. Aufl. 2025, Teil 4 Rn. 176; wohl auch FJK ArbKampfR-HdB/Frieling, 2021, § 4 Rn. 63). Denn wenn die Regelung auslegungsfähig ist, greift zwangsläufig immer auch die Friedenspflicht. Ist sie nicht auslegungsfähig und damit wegen Perplexität unwirksam, geht es nicht um eine Klarstellung, sondern um eine Ersatzregelung, für die die Friedenspflicht gegebenenfalls aber ebenfalls noch greifen kann (vgl. → III. 1.).

einig, steht ihnen das Verfahren nach § 9 TVG zur Verfügung,⁴⁶ wodurch das Gesetz klar zum Ausdruck bringt, dass es hier nicht um Regelungs-, sondern um reine Rechtsfragen geht, deren Klärung friedlich und nicht durch Arbeitskämpfe zu erfolgen hat.⁴⁷

b) Die Funktion der primären Korrekturkompetenz der Tarifvertragsparteien nach der Konzeption des BVerfG

In der Konzeption des BVerfG zur Korrektur gleichheitswidriger Tarifnormen erscheint die den Tarifvertragsparteien dabei zukommende Rolle auf den ersten Blick schillernd. Das Gericht stützt die Forderung nach einer vorrangigen Einbeziehung zwar gerade auf ihren verfassungsrechtlich gewährleisteten, hier fortwirkenden Gestaltungsspielraum.⁴⁸ Es schränkt diesen Gestaltungsspielraum aber zugleich erheblich ein. Denn die primäre Korrekturkompetenz wird in den Individualprozess integriert und an dessen eigentlichem Ziel, einer Entscheidung über die hier gestellten Anträge, ausgerichtet. Die Tarifvertragsparteien sind deshalb auch nur in ihrer Rolle als ursprüngliche Normgeber angesprochen⁴⁹ und sie müssen im Prozess lediglich eine Chance zur tarifvertraglichen Korrektur erhalten.⁵⁰ Nützen sie diese Chance nicht, entscheidet das zuständige Gericht schließlich selbst über die Art und Weise der Korrektur.⁵¹ Dass die Integration der Tarifvertragsparteien in den betreffenden Individualprozess damit aber kaum bezweckt, ihnen denselben Raum für Verhandlungen zu verschaffen, wie er bei den ursprünglichen Verhandlungen über die missglückten Normen bestand und wie er für die Neuverhandlung ausgelaufener Tarifverträge typisch ist, liegt auf der Hand. Bei einer solchen Zielsetzung hätte das BVerfG den Gerichten entweder aufgeben müssen, sich im Individualprozess auf die Feststellung der Nichtigkeit der gleichheitswidrigen Tarifnorm(en) zu beschränken,⁵² oder auch – bei äußerster Zurückhaltung mit richterlichen Vertragskorrekturen – sogleich die herkömmlichen Folgen einer Nichtigkeit des gleichheitswidrigen Regelungskomplexes auszuurteilen.⁵³ In der

⁴⁶ S. hierzu nur etwa BAG BeckRS 1996, 41042 = NZA 1996, 1214 (1215); BeckRS 2016, 110772 = NZA 2017, 326 Rn. 26; Spelge RdA 2023, 269 (270); Wiedemann/Oetker, 9. Aufl. 2023, TVG § 9 Rn. 30 f.; Löwisch/Rieble, 4. Aufl. 2017, TVG § 9 Rn. 11.

⁴⁷ Vgl. nur auch Löwisch/Rieble, 4. Aufl. 2017, TVG § 9 Rn. 11.

⁴⁸ BVerfG BeckRS 2024, 41445 = NZA 2025, 492 Rn. 199.

⁴⁹ BVerfG BeckRS 2024, 41445 = NZA 2025, 492 Rn. 199.

⁵⁰ BVerfG BeckRS 2024, 41445 = NZA 2025, 492 Rn. 200, 230.

⁵¹ Welchen Inhalt diese Entscheidung haben kann, ist höchst umstritten, hier aber nicht zu vertiefen, s. zum Problem nur Lobinger Anm. AP GG Art. 9 Nr. 157 (IV. 2.).

⁵² Das hat das BVerfG aber gerade verworfen, s. BVerfG BeckRS 2024, 41445 = NZA 2025, 492 Rn. 198.

⁵³ Das kann zur Klageabweisung trotz Feststellung einer willkürlichen Ungleichbehandlung im Tarifvertrag führen, weil die Unwirksamkeit folgerichtig das gesamte, die Ungleichbehandlung begründende Regelungsensemble erfasst, vgl. hierzu nur BVerfG BeckRS 2024, 41445 = NZA 2025, 492 Rn. 204; Lobinger RdA 2024, 69 (77); Lobinger Anm. AP GG Art. 9 Nr. 157 (II. 3.). Diese Folge ist aber keineswegs zwingend, weshalb auch nicht etwa schon zur Wahrung eines Klageerfolgs die vom BVerfG verworfene Anpassung nach oben erfolgen müsste (so aber etwa Arpacı ArbuR 2025, 274 (278)). Zum einen kann sich aus einer ergänzenden Vertragsauslegung trotz grundsätzlich gebotener Zurückhaltung ein Klageerfolg ergeben (vgl. hierzu auch Lobinger Anm. AP GG Art. 9 Nr. 157 (IV. 2.)). Daneben kann ein solcher aber auch aus der Anwendung

Konzeption des BVerfG erscheint die vorrangige Einbeziehung der Tarifvertragsparteien damit aber eher als ein auf die kollektivrechtliche Ebene verschobenes Hinwirken auf eine gütliche Einigung (§ 57 Abs. 2 ArbGG, § 278 Abs. 1 ZPO). Das ist angesichts der in der Normgebungsmacht ruhenden Verfügungsbefugnis der Tarifvertragsparteien über den Streitgegenstand legitim und vor allem auch prozessökonomisch sinnvoll, weil sich so zugleich zahlreiche parallele Individualprozesse miterledigen lassen. Die Rolle, die den Tarifvertragsparteien bei der Wahrnehmung ihrer primären Korrekturkompetenz nach dem BVerfG zukommt, ist damit aber in der Sache weniger ihre originäre, auf die Fortentwicklung der bestehenden Arbeitsbedingungen bezogene als vielmehr die von „Super-Streithelfern“ bei der Bewältigung eines auf die bestehende Rechtslage bezogenen Konflikts.

c) Die zeitliche Begrenzung für die Wahrnehmung der primären Korrekturkompetenz als Bestätigung der besonderen Rolle der Tarifvertragsparteien im Individualprozess

Wie bereits gesehen, besteht im Kern kein Streit darüber, dass für die Ausübung der primären Korrekturkompetenz der Tarifvertragsparteien im Individualprozess nur ein begrenztes Zeitfenster geöffnet werden kann.⁵⁴ Keine Einigkeit ist allein darüber feststellbar, wie groß dieses Zeitfenster sein sollte.⁵⁵ Dabei bestätigen insbesondere solche Stimmen, die einen im Einzelfall auch möglichst umfangreichen Zeitraum zugestehen wollen⁵⁶, dass sich die Rolle der Tarifvertragsparteien bei der Ausübung der vom BVerfG zugebilligten primären Korrekturkompetenz grundlegend von ihrer herkömmlichen rechtsgestaltenden Rolle unterscheidet. Denn die Großzügigkeit wird regelmäßig mit den zeitlichen Erfordernissen gerade auch für einen Arbeitskampf begründet.⁵⁷ Man spürt hier folglich sehr deutlich das offenkundige Spannungsverhältnis zwischen der aus dem Justizgewährleistungsanspruch resultierenden Notwendigkeit zeitlicher Grenzen für eine tarifvertragliche Korrektur

des allgemeinen arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatzes resultieren. So steht mit der rechtskräftigen Feststellung der Unwirksamkeit gleichheitswidriger Tarifnormen fest, dass der Arbeitgeber zu deren Anwendung auch gegenüber den begünstigten Arbeitnehmern nicht mehr verpflichtet ist. Richtet er seine Leistungen an die Arbeitnehmer danach gleichwohl noch an diesen Tarifnormen aus, liegt darin nicht mehr nur ein (vermeintlicher) Normvollzug, sondern eine eigene gestaltende Verteilungsentscheidung, die eine Anwendung des allgemeinen arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatzes eröffnet (vgl. hierzu nur BAG BeckRS 2017, 125187 = NZA 2017, 1388 Rn. 30). Im Individualprozess ermöglicht das jedenfalls den Erfolg eines (sinnvollerweise stets hilfsweise zu stellenden) Feststellungsantrags dahingehend, dass der beklagte Arbeitgeber verpflichtet ist, den kl. Arbeitnehmer im Fall einer weiteren Anwendung der unwirksamen Tarifnormen die Leistungen nach den ihn bislang willkürlich ausschließenden Normen zu gewähren (vgl. hierzu auch C. Hartmann, Gleichbehandlung und Tarifautonomie, 1994, S. 243 f.).

⁵⁴ → II. 2.; Ulber NZA 2025, 449 (454); Arpacı ArbuR 2025, 274 (276 f.); Löwisch BB 2025, 1204 (1207); Rudkowski NZA 2025, 1515 (1520); Witschen ZFA 2025, 271 (287).

⁵⁵ → II. 2.; Ulber NZA 2025, 449 (454); Rudkowski NZA 2025, 1515 (1520); Löwisch BB 2025, 1204 (1207).

⁵⁶ Arpacı ArbuR 2025, 274 (276 f.); Rudkowski NZA 2025, 1515 (1520); auch Löwisch BB 2025, 1204 (1207); vgl. ferner auch schon C. Hartmann, Gleichbehandlung und Tarifautonomie, 1994, S. 248 f.

⁵⁷ Arpacı ArbuR 2025, 274 (276 f.); Rudkowski NZA 2025, 1515 (1520); ähnlich Löwisch BB 2025, 1204 (1207).

tur im Rahmen des Individualprozesses und den Bedürfnissen herkömmlicher Tarifaufinandersetzungen. Man zieht daraus dann allerdings nicht die richtigen Schlüsse. Denn eine gerichtlich vorgegebene zeitliche Beschränkung und freie Tarifvertragsverhandlungen passen bereits im Grundsätzlichen nicht zusammen. So geht es in unserem Zusammenhang nicht nur darum, einen bereits begonnenen, zeitlich aus dem Ruder laufenden Arbeitskampf wegen der damit verbundenen Drittschäden oder auch seiner Vernichtungswirkungen unter dem Aspekt der Unverhältnismäßigkeit zu stoppen. Es geht vielmehr darum, den für Verhandlungen der Tarifvertragsparteien verfügbaren Zeitraum im Interesse des hinter dem Beschleunigungsgrundsatz (§ 9 Abs. 1 ArbGG) stehenden Justizgewährleistungsanspruchs von vornherein zu begrenzen. Daran ändert sich auch nichts, wenn man starre Einheitsfristen verwirft und auf eine gerichtliche Ermessensentscheidung im Einzelfall verweist, die sowohl in einem befristeten Aussetzungsbeschluss als auch in einer Aufhebung entsprechend § 150 ZPO nach zunächst unbefristeter Aussetzung erfolgen könne.⁵⁸ Denn in jedem Fall ist den Tarifvertragsparteien damit der wichtige Faktor Zeit als strategisches Mittel für ihre Verhandlungen aus der Hand genommen. Insbesondere Drohkulissen lassen sich so nur schwer noch wirksam aufbauen – oder müssen ungewollt vorzeitig aufgebaut werden –, wenn sie wegen Fristablaufs oder auch einer stets denkbaren gerichtlichen Aufhebung der Aussetzung Gefahr laufen, zu verpuffen. Weil Verhandlungen unter solchen judikativ regulierten Bedingungen aber schon im Ausgangspunkt mit herkömmlichen Tarifverhandlungen wenig gemein haben, kann es nur zwei konsistente dogmatische Schlussfolgerungen geben. Entweder verwirft man die Möglichkeit der Gerichte, den Korrekturverhandlungen der Tarifvertragsparteien überhaupt zeitliche Grenzen zu setzen. Oder man fügt sich der Einsicht, dass die Tarifvertragsparteien bei der Ausübung der vom BVerfG zugebilligten primären Korrekturkompetenz nicht in ihrer originären, auf die Fortentwicklung der bestehenden Rechtslage zielenden Funktion tätig werden, sondern als kollektive „Super-Streithelfer“ in einem um die bestehende Rechtslage geführten Streit. Da aber selbst diejenigen Stimmen, die von den Gerichten bei der Aussetzung des Individualprozesses eine äußerst großzügige Bemessung des für die Tarifvertragsparteien verfügbaren Verhandlungszeitraums verlangen, die erstgenannte Konsequenz nicht auch nur in Erwägung ziehen, sondern ihrerseits anerkennen, dass das Verfahren nicht endlos ausgesetzt werden kann und namentlich das Recht zum Arbeitskampf mit dem Ende der Aussetzung und der Regelung durch das Gericht endet⁵⁹, muss konsequenterweise auch die zweitgenannte dogmatische Schlussfolgerung gezogen werden.

3. Das Fehlen der Arbeitskampfbefugnis als Konsequenz

Erkennt man, dass die Tarifvertragsparteien bei der Wahrnehmung ihrer primären Korrekturkompetenz im Rahmen eines Individualrechtsstreits wegen gleichheitswidriger Tarifnormen nicht als Parteien eines auf die künftige Rechtslage be-

⁵⁸ S. Löwisch BB 2025, 1204 (1207); vgl. auch Arpacı ArbuR 2025, 271 (276 f.); Rudkowski NZA 2025, 1515 (1520).

⁵⁹ So ausdrücklich Arpacı ArbuR 2025, 271 (276).