

Tarifvertrag - Nachbindung

1. Allgemeines

Der Arbeitgeber ist mit **Beendigung seiner Mitgliedschaft** im Arbeitgeberverband nicht gleich aus der Tarifbindung raus. Die TVG-Regelungen sehen vor, dass seine **Tarifgebundenheit solange** bestehen bleibt, **bis der Tarifvertrag endet** (§ 3 Abs. 3 TVG). Das Gleiche gilt, wenn ein Arbeitgeber in seinem Arbeitgeberverband von der bisherigen **Mitgliedschaft mit Tarifbindung** in eine **Mitgliedschaft ohne Tarifbindung** (OT-Mitgliedschaft) wechselt (s. dazu die Stichwörter Tarifvertrag - Tarifflicht, Tarifvertrag - OT-Arbeitgeber). Es soll u. a. **verhindert** werden, dass mit Beendigung der Organisationszugehörigkeit ein **rechtloser Zustand** eintritt.

Praxistipp:

Selbst der so genannte "Blitzaustritt" oder ein "Blitzwechsel" von der MT- in die OT-Mitgliedschaft befreit Arbeitgeber nicht von heute auf morgen von der Tarif(nach)bindung i. S. d. § 3 Abs. 1 u. 3 TVG . Beide mögen sich auf die zukünftige Bindung an neue Tarifverträge auswirken - für die Nachbindung i. S. d. § 3 Abs. 3 TVG sind sie bedeutungslos. Man sollte sich daher vor übereilten Entscheidungen und Kurzschlussreaktionen in Sachen Verbandsmitgliedschaft hüten.

Während der Tarifgebundenheit i. S. d. § 3 Abs. 1 TVG gelten die "**Rechtsnormen eines Tarifvertrags**, die den Inhalt, den Abschluss oder die Beendigung von Arbeitsverhältnissen ordnen ... **unmittelbar und zwingend**". Diese **normative Wirkung** haben tarifliche Regelungen auch während der Zeit der Nachbindung über § 3 Abs. 3 TVG . Wäre es anders, dürften Arbeitgeber und Arbeitnehmer schon mit Beendigung ihrer Organisationszugehörigkeit **abweichende Regelungen** vereinbaren, die den tariflichen **zuwiderlaufen**. Das will § 3 Abs. 3 TVG nicht. Und selbst mit dem **Ende der Nachbindung** des § 3 Abs. 3 TVG ist noch nicht endgültig Schluss: "Nach Ablauf eines Tarifvertrags gelten seine Rechtsnormen weiter, bis sie **durch eine andere Abmachung ersetzt** werden" (§ 4 Abs. 5 TVG - s. dazu auch das Stichwort Tarifvertrag - Nachwirkung).

2. Die gesetzliche Regelung

§ 3 Abs. 1 TVG sagt zur Tarifgebundenheit : "**Tarifgebunden** sind die **Mitglieder der Tarifvertragsparteien** und der Arbeitgeber, der selbst Partei des Tarifvertrags ist."

Beispiel:

Verkäuferin Anne Arbeydt ist Mitglied der Gewerkschaft ver.di, Arbeitgeber Rudi Reybach Mitglied des Einzelhandelsverbands. Die Metrow AG hat mit der Gewerkschaft ver.di einen Haustarifvertrag über den "Rationalisierungsschutz älterer Arbeitnehmer beim Stellenabbau in den Filialen" geschlossen. Frau Arbeydt und Herr Reybach sind tarifgebunden, weil sie Mitglieder der Tarifvertragsparteien - Arbeitgeberverband/Gewerkschaft - sind. Die Metrow AG ist tarifgebunden, weil sie selbst Partei des Tarifvertrags "Rationalisierungsschutz älterer Arbeitnehmer beim Stellenabbau in den Filialen" ist.

Tarifgebundenheit besteht **nicht bis zum Sankt-Nimmerleins-Tag**. "Die Tarifgebundenheit bleibt bestehen", sagt § 3 Abs. 3 TVG , "**bis der Tarifvertrag endet**."

Beispiele:

1. Der für Anne und Rudi im vorausgehenden Beispiel gültige Entgelttarifvertrag läuft mit dem 31.12.2017 aus. Auch wenn Frau Arbeydt und/oder Herr Reybach ihre Mitgliedschaft in ihrer Organisation vor dem 31.12.2017 beenden: Sie bleiben bis zum 31.12.2017 nach § 3 Abs. 3 TVG weiter in der Tarifbindung.

- Die Metrow AG kündigt den Rationalisierungstarifvertrag mit der vereinbarten 6-monatigen Kündigungsfrist zum Jahresende am 30.06.2017 zum 31.12.2017. Mitarbeiter Mark Rehle wird am 23.09.2017 ohne Abfindungsangebot gekündigt, weil die Metrow-Personalverantwortlichen davon ausgehen, sie seien mit Zugang der Kündigung des Haustarifvertrags nicht mehr an ihn gebunden. Mark fordert seine tarifliche Abfindung ein - und bekommt sie auch. Die Nachbindung der Metrow AG an den Haustarifvertrag nach § 3 Abs. 3 TVG besteht bis zum 31.12.2017 fort.

§ 4 Abs. 1 Satz 1 TVG sieht vor:

"Die Rechtsnormen des Tarifvertrages, die den Inhalt, den Abschluss oder die Beendigung von Arbeitsverhältnissen ordnen, gelten unmittelbar und zwingend zwischen den beiderseits Tarifgebundenen, die unter den Geltungsbereich des Tarifvertrages fallen."

Für die **zwingende und unmittelbare Wirkung** der Tarifnormen i.S.d. § 4 Abs. 1 Satz 1 TVG ist es gleichgültig, ob die Parteien des Arbeitsvertrags

- direkt nach § 3 Abs. 1 TVG oder
- wegen der Nachbindung nach § 3 Abs. 3 TVG

tarifgebunden sind. Die Tarifbindung nach § 3 Abs. 1 TVG unterscheidet sich nicht von der Nachbindung i. S. d. § 3 Abs. 3 TVG (BAG, 25.02.2009 - 4 AZR 986/07) . Sie bleibt auch nach § 3 Abs. 3 TVG "unmittelbar und zwingend" i. S. d. § 4 Abs. 1 TVG .

3. Nach der Nachbindung: die Nachwirkung

Endet der Tarifvertrag, endet auch die - unmittelbare und zwingende - **Nachbindung**, § 3 Abs. 3 TVG i. V. m. § 4 Abs. 1 Satz 1 TVG . Damit allein kommen aber

- weder Arbeitgeber
- noch Arbeitnehmer

in einem "tariflosen"Zustand.

Beispiel:

Die Igel u. d'Essmattel GmbH & Co. KG hat ihre Mitgliedschaft im Arbeitgeberverband mit Wirkung ab 01.11.2017 in eine OT-Mitgliedschaft umgewandelt. Der Branchen-Entgelttarifvertrag endet mit dem 30.04.2018. Mit Ablauf des 31.10.2017 ist die Gesellschaft aus der Tarifgebundenheit nach § 3 Abs. 1 TVG heraus. Sie ist kein tarifgebundenes Mitglied des Arbeitgeberverbands mehr. Beginnend mit dem 01.11.2017 tritt jedoch die Nachbindung aus § 3 Abs. 3 TVG ein. Sie endet mit Ablauf des 30.04.2018. Und dann?

Die **Nachbindung** reicht **bis zum Ende des Tarifvertrags**, § 3 Abs. 3 TVG . Für die Zeit danach sieht § 4 Abs. 5 TVG vor:

" Nach Ablauf des Tarifvertrags gelten seine Rechtsnormen weiter, bis sie durch eine andere Abmachung ersetzt werden."

Beispiel:

Die Igel u. d'Essmattel GmbH & Co. KG ist im oberen Beispiel mit Ablauf des 30.04.2018 aus der Nachbindung. Bis dahin hatten alle tarifgebundenen Mitarbeiter Ansprüche aus dem unmittelbar und zwingend geltenden Entgelttarifvertrag. Arbeitnehmerin Bettina Burkiner-Fasow hatte bis zum 30.04.2018

ein tarifliches Bruttoentgelt von 2.630,00 EUR. Diese 2.630,00 EUR zahlt die Igel u. d'Essmattel GmbH & Co. KG weiter. Wenn sie mit Frau Burkiner-Fasow die Branchen-Entgelttarifverträge nicht dynamisch in Bezug genommen hat, bleibt Bettinas Vergütung nun auf den 2.630,00 EUR stehen. Die Nachwirkung ist nicht mehr unmittelbar und zwingend. Die Nachwirkung kann durch eine "andere Abmachung" beendet werden - sowohl zugunsten Frau Burkiner-Fasows mit einem höheren Bruttoentgelt als auch zu ihren Ungunsten mit einem geringeren Arbeitsentgelt.

Praxistipp:

Eine "andere Abmachung" zu Ungunsten von Arbeitnehmern bleibt in vielen Fällen Theorie. Warum soll ein Mitarbeiter freiwillig auf Ansprüche verzichten, die er einmal hat und die sein Arbeitgeber nur bei Vorliegen ganz besonderer Umstände mit einer einseitigen Änderungskündigung kürzen könnte. In Fällen, in denen ein Arbeitsplatz wegen betrieblicher Schwierigkeiten gefährdet ist, sind Arbeitnehmer dagegen schon mal eher bereit, Zugeständnisse zu machen.

Zur Abgrenzung:

- **Nachbindung:** die Rechtsnormen des Tarifvertrags gelten nach §§ 3 Abs. 3 , 4 Abs. 1 Satz 1 TVG unmittelbar und zwingend , das heißt sie wirken **normativ**, Arbeitgeber und Arbeitnehmer können - selbst wenn sie es beide wollen - rechtlich nicht von den tariflichen Regelungen abweichen.
- **Nachwirkung:** die Rechtsnormen des Tarifvertrags gelten nach §§ 3 Abs. 3 , 4 Abs. 1 Satz 1 TVG nicht mehr unmittelbar und zwingend, das heißt sie wirken nun **dispositiv**, Arbeitgeber und Arbeitnehmer können mit Beginn der Nachwirkung von den tariflichen Regelungen abweichende Abmachungen treffen.

Die Nachwirkung soll einerseits verhindern, dass Arbeitsverhältnisse mit Beendigung der Nachbindung leerlaufen, andererseits dafür sorgen, dass die Zeit bis zum Abschluss eines neuen Tarifvertrags überbrückt wird.

4. Rechtsprechungs-ABC

An dieser Stelle werden einige der interessantesten **Entscheidungen** zum Thema Nachbindung von Tarifverträgen **in alphabetischer Reihenfolge** nach Stichwörtern geordnet vorgestellt:

4.1 Änderung eines Tarifvertrags

"1. Nach dem Wegfall der Tarifgebundenheit nach § 3 Abs. 1 TVG infolge eines **Austritts aus dem Arbeitgeberverband** gelten die Tarifverträge gemäß der in § 3 Abs. 3 TVG geregelten **Nachbindung** unmittelbar und zwingend bis zur Beendigung des Tarifvertrages weiter. 2. Die Nachbindung an einen Tarifvertrag nach § 3 Abs. 3 TVG **endet mit jeder Änderung** der durch den betreffenden Tarifvertrag normierten materiellen Rechtslage. Eine solche kann durch die Änderung des betreffenden Tarifvertrags erfolgen. Sie kann aber auch in der Vereinbarung einer auf den Tarifinhalt einwirkenden Tarifnorm in einem neuen Tarifvertrag liegen" (BAG, 01.07.2009 - 4 AZR 261/08 - Leitsätze).

4.2 Änderung eines Tarifvertrags

Dem **Ende eines Tarifvertrags** i. S. d. § 3 Abs. 3 TVG steht jede Änderung gleich. Als Änderung "ist jede Änderung der durch den nachbindenden Tarifvertrag geschaffenen materiellen Rechtslage anzusehen" (s. dazu BAG, 01.07.2009 - 4 AZR 261/08 - und BAG, 06.07.2011 - 4 AZR 424/09). Ist ein Arbeitgeber bei einem "inkorporierenden **Verweisungstarifvertrag**", also einem Tarifvertrag, der einen anderen Tarifvertrag in Bezug nimmt, bloß noch wegen § 3 Abs. 3 TVG in der Nachbindung, "führt .. **jede Änderung, Ergänzung oder Ersetzung** des inkorporierten Tarifvertrages zum Ende der - normativen - Geltung des Verweisungstarifvertrages. Jede Änderung, Ergänzung oder Ersetzung des Verweisungsobjektes ist gleichzeitig eine solche des nur noch nachgeltenden Verweisungsobjektes." Endet der Tarifvertrag in diesen Fällen wegen der Änderung, besteht die Tarifbindung an den Verweisungstarifvertrag ebenfalls nicht länger nach § 3 Abs. 3 TVG . Wenn in Fällen dieser Art dann der Tarifvertrag wegen der Änderung endet, besteht die normative Tarifgebundenheit an den Verweisungstarifvertrag nicht länger fort (BAG, 22.02.2012 - 4 AZR 8/10 - mit Hinweis auf BAG, 17.05.2000 - 4 AZR 363/99).

4.3 Bindungswirkung

Nach § 3 Abs. 3 TVG besteht die Wirkung der Nachbindung solange, **bis der Tarifvertrag endet**. Die Nachbindung erstreckt sich dabei jedoch (nur) auf die Tarifnormen, an die der Arbeitgeber, der aus seinem Arbeitgeberverband ausgetreten ist, im **Zeitpunkt des Austritts** unmittelbar und zwingend gebunden war. Soll eine tarifliche Regelung nach Abmachung der Tarifvertragsparteien **erst zu einem späteren Zeitpunkt verbindlich** wirksam werden, sind damit nur diejenigen Arbeitgeber normativ an die Regelungen des Tarifvertrags gebunden, die zu diesem Stichtag weiterhin Mitglied Ihres Arbeitgeberverbandes sind oder die tarifliche Regelung bis dahin schon auf freiwilliger Basis umgesetzt haben (BAG, 16.01.2013 - 5 AZR 266/12).

4.4 "... bis der Tarifvertrag endet."

§ 3 Abs. 3 TVG verfolgt u. a. den Zweck, eine Flucht aus dem Tarifvertrag zu verhindern. Dieser Zweck wird dadurch legitimiert, dass die Fortgeltung der Tarifgebundenheit durch die **frühere Mitgliedschaft in den tarifvertragsschließenden Parteien** gerechtfertigt ist. Das Ende der Tarifbindung tritt nicht nur in Fällen ein, in denen der Tarifvertrag endet. Die Nachbindung endet auch in Fällen, in denen "eine Änderung des Tarifvertrags" eintritt, "auf dessen Inhalt der ausgetretene Arbeitgeber schon deshalb keinen Einfluss haben können, weil eine Zugehörigkeit zu dem tarifschließenden Verband nicht mehr bestanden habe." Das Ende der Tarifgebundenheit lässt sich in beiden Fällen mit dem **Gebot der Rechtsklarheit** rechtfertigen. Eine Bindung des ausgetretenen Arbeitgebers kommt bloß bei den unveränderten Bestimmungen des Tarifvertrags in Betracht. Das würde **bei Änderungen** zu dem Ergebnis führen, "dass nebeneinander zum einen die Nachbindung nach § 3 Abs. 3 TVG für den unveränderten Teil des Tarifvertrags und zum anderen die Nachwirkung nach § 4 Abs. 5 TVG für den veränderten Teil des Tarifvertrags" eintritt. Dieses Ergebnis ist unter dem Gesichtspunkt der Rechtsklarheit nicht hinnehmbar (LAG Baden-Württemberg, 10.08.2009 - 4 Sa 8/09 - mit Hinweis auf BAG, 18.03.1992 - 4 AZR 339/91 ; BAG, 17.05.2000 - 4 AZR 363/99 - und BAG, 07.11.2001 - 4 AZR 703/00).

4.5 Geltungsbereich

Die Nachbindung gemäß § 3 Abs. 3 TVG erfasst **alle Tarifbestimmungen**, "an die der ausgetretene Arbeitgeber **zum Zeitpunkt des Austritts** zwingend und unmittelbar gebunden ist." Das heißt: Die Nachbindung erfasst auch tarifliche Bestimmungen, mit denen die Tarifpartner einen Geltungsbereich festgelegt haben (= Geltungsbereichsbestimmung). Das bedeutet allerdings auch, "dass **Tarifverträge mit einem anderen Geltungsbereich**, die für den Arbeitgeber zu keinem Zeitpunkt galten," nicht in die Nachbindung einbezogen sind. "Ebenso wenig kann eine Änderung dieser Tarifverträge mit einem anderen Geltungsbereich zu einem Ende des nachbindenden Tarifvertrages i. S. v. § 3 Abs. 3 TVG führen" (BAG, 06.07.2011 - 4 AZR 424/09).

4.6 Gewerkschaftsbeitritt während der Nachbindung

"Tritt ein Arbeitnehmer **nach dem Verbandsaustritt des Arbeitgebers** während dessen Nachbindung nach § 3 Abs. 3 TVG **in die tarifvertragsschließende Gewerkschaft** ein, entsteht eine **normative Bindung** des Arbeitsverhältnisses an den Tarifvertrag gemäß § 4 Abs. 1 TVG in der gleichen Weise, als wären die Arbeitsvertragsparteien zur selben Zeit Mitglied der jeweiligen Koalition" (BAG, 06.07.2011 - 4 AZR 424/09 - Leitsatz).

4.7 Rechtsfolgen

"§ 3 Abs. 3 TVG bestimmt die Rechtsfolgen **beim Wegfall der Tarifgebundenheit** nach § 3 Abs. 1 TVG . Die unmittelbare und zwingende Rechtswirkung eines Tarifvertrages, die gemäß § 3 Abs. 1 , § 4 Abs. 1 Satz 1 TVG aus der **Mitgliedschaft in einer tarifschließenden Koalition** folgt und als solche einmal begründet worden ist, soll nicht durch eine einseitige Maßnahme wie den Verbandsaustritt beseitigt werden können." Mit **Inkrafttreten eines neuen Tarifvertrags** (= "andere Abmachung") endet die Nachbindung und die Nachwirkung nach § 4 Abs. 5 TVG tritt ein (BAG, 22.02.2012 - 4 AZR 8/10 - mit Hinweis auf BAG, 15.10.1986 - 4 AZR 289/85).

4.8 Tarifierhöhung

Sieht der Arbeitsvertrag eines Mitarbeiters die Regelung "Für das Arbeitsverhältnis gelten die für unsere Firma maßgebenden **Tarifverträge** und Betriebsvereinbarungen **in der jeweiligen Fassung**" vor, führt das bei einem Statuswechsel des Arbeitgebers dazu, dass die **Dynamik der tariflichen Bezugnahme** nur auf die Zeit begrenzt, in der der Arbeitgeber durch seine Mitgliedschaft im Arbeitgeberverband an die Tarifentwicklung gebunden war (s. dazu auch BAG, 17.11.2010 - 4 AZR 391/09). Danach hat der Arbeitnehmer ab dem Ende der Nachbindung des Arbeitgebers aus § 3 Abs. 3 TVG an den zur Zeit seines Wechsels in die OT-Mitgliedschaft geltenden Gehaltstarifvertrag - also mit Inkrafttreten des neuen Entgelttarifvertrags - weder kraft beiderseitiger Tarifgebundenheit noch aufgrund arbeitsvertraglicher Bezugnahme einen Anspruch auf Tarifierhöhungen. "Das Entgelt bzw. die Entgeltvereinbarung ist statisch geworden" (BAG, 03.09.2014 - 5 AZR 6/13) .

4.9 Umfang

Fällt die Tarifgebundenheit nach § 3 Abs. 1 TVG weg, bestimmen sich die **Rechtsfolgen des Wegfalls** nach § 3 Abs. 3 TVG . Dabei ist zu berücksichtigen, dass die "**unmittelbare und zwingende Rechtswirkung** eines Tarifvertrags, die" sich über die §§ 3 Abs. 1 , 4 Abs. 1 Satz 1 TVG aus der Mitgliedschaft der Vertragspartner im Arbeitgeberverband und in der Gewerkschaft ergibt, **nicht durch einseitige Maßnahmen** - wie den Austritt des Arbeitgebers aus seinem Arbeitgeberverband - beseitigt werden kann (s. dazu BAG, 15.10.1986 - 4 AZR 289/85). Deswegen gilt der Tarifvertrag nach § 3 Abs. 3 TVG so lange weiter, bis er endet. Die von § 3 Abs. 3 TVG angeordnete Nachbindung erstreckt sich auf alle "Tarifnormen, an die der aus dem Verband ausgetretene Arbeitgeber zum Zeitpunkt des Austritts zwingend und unmittelbar gebunden war" (BAG, 19.10.2011 - 4 ABR 116/09 - mit Hinweis auf BAG, 06.07.2011 - 4 AZR 424/09).

4.10 Verweisungstarifvertrag

Nimmt ein Tarifvertrag **einen anderen Tarifvertrag in Bezug**, handelt es sich bei ersterem um einen so genannten "Verweisungstarifvertrag". Der in Bezug genommene Tarifvertrag **gilt dann nicht als solcher** für die an den Verweisungstarifvertrag gebundenen Arbeitsvertragsparteien. Der andere Tarifvertrag ist "inkorporierter Teil des Verweisungstarifvertrages. Mit einer - dynamischen - tarifvertraglichen Verweisung auf einen anderen Tarifvertrag ist **keine eigenständige und normative Geltung** des in Bezug genommenen Tarifvertrages verbunden. Der verweisende Tarifvertrag und der in Bezug genommene Tarifvertrag bilden eine Einheit. Die Normen des Bezugstarifvertrages sind Teil der Normen des Verweisungstarifvertrages" (BAG, 22.02.2012 - 4 AZR 8/10 - mit Hinweis auf BAG, 09.07.1980 - 4 AZR 564/78 - und BAG, 10.03.2004 - 4 AZR 140/03).

4.11 Wechsel in die OT-Mitgliedschaft

Tritt der Arbeitgeber aus seinem Arbeitgeberverband aus oder wechselt er in die OT-Mitgliedschaft, wird seine **Tarifgebundenheit** nach § 3 Abs. 1 TVG damit **beendet**. Er ist entweder gar nicht mehr Mitglied seines Arbeitgeberverbandes oder als OT-Arbeitgeber Mitglied ohne Tarifbindung. Mit dem Ende der Tarifbindung nach § 3 Abs. 1 TVG ist der Arbeitgeber jedoch **nicht tariflos**. Die Tarifbindung bleibt bestehen, "bis der tarifvertrag endet" (§ 3 Abs. 3 TVG). Rechtsnormen eines Tarifvertrags, "die den Inhalt, den Abschluss oder die Beendigung von Arbeitsverhältnissen ordnen, gelten unmittelbar und zwingend zwischen den beiderseits Tarifgebundenen". In diesem Punkt unterscheidet sich die Tarifbindung nach § 3 Abs. 1 TVG nicht von der Nachbindung nach § 3 Abs. 3 TVG (BAG, 25.02.2009 - 4 AZR 986/07) .

4.12 Zuordnungstarifvertrag

§ 3 Abs. 1 BetrVG sieht die Möglichkeit vor, dass durch Tarifvertrag **betriebsverfassungsrechtliche Fragen** - z. B. die Bildung eines unternehmenseinheitlichen Betriebsrats für Unternehmen mit mehreren Betrieben (§ 3 Abs. 1 Nr. 1 lit. a) BetrVG) - geregelt werden können. So ein Tarifvertrag wird nach einem Betriebsübergang **nicht** nach § 613a Abs. 1 Satz 2 BGB **Bestandteil der individuellen Arbeitsverträge** (= Transformation), weil das Gesetz nur an Rechte und Pflichten des Arbeitgebers anknüpft, nicht an betriebsverfassungsrechtliche Pflichten der Betriebspartner. Eine analoge Anwendung des § 3 Abs. 3 TVG scheidet aus: "Eine Bindung des Erwerbers an den vom Veräußerer geschlossenen Zuordnungstarifvertrag kommt allenfalls im Fall teilweiser Gesamtrechtsnachfolge bei Verschmelzung in Betracht oder dann, wenn sich der Erwerber durch eine Anerkennungsvereinbarung schuldrechtlich an den Zuordnungstarifvertrag bindet" (BAG, 18.01.2012 - 7 ABR 72/10) .