

## Inhaltsübersicht

1. Allgemeines
2. Der Inhalt und die Form von Tarifverträgen
3. Die Bindungswirkung von Tarifverträgen
4. Die Wirkung tariflicher Rechtsnormen
5. Die Kollision tariflicher Rechtsnormen
6. Rechtsprechungs-ABC
  - 6.1 Ablösungsprinzip - 1
  - 6.2 Ablösungsprinzip - 2
  - 6.3 AGB-Kontrolle
  - 6.4 Allgemeinverbindlicherklärung - 1
  - 6.5 Allgemeinverbindlicherklärung - 2
  - 6.6 Auslegung von Tarifnormen - 1
  - 6.7 Auslegung von Tarifnormen - 2
  - 6.8 Auslegung von Tarifnormen - 3
  - 6.9 Bestimmung des Geltungsbereichs
  - 6.10 Betrieblicher Geltungsbereich
  - 6.11 Betriebsübergang - 1
  - 6.12 Betriebsübergang - 2
  - 6.13 Erstreckung auf Betriebsrentner?
  - 6.14 Feststellungsantrag zur Anwendbarkeit
  - 6.15 Freie Regelungsmöglichkeiten
  - 6.16 Funktionsnachfolge von Betriebsräten
  - 6.17 Gestaltungsmissbrauch
  - 6.18 Kollision Arbeits-/Tarifvertrag
  - 6.19 Minderheitenschutz bei Tarifkollision
  - 6.20 Nichtigke Tarifbestimmung
  - 6.21 Persönlicher Geltungsbereich
  - 6.22 Rückwirkung auf beendete Arbeitsverhältnisse
  - 6.23 Rückwirkung - SoKaSiG
  - 6.24 Schiedsvertrag
  - 6.25 Schriftformgebot
  - 6.26 Tariffähigkeit - Allgemeines
  - 6.27 Tarifvertrag - Arbeitnehmervertretung
  - 6.28 Tarifsukzession
  - 6.29 Tarifwidrige Betriebsvereinbarung
  - 6.30 Tarifzuständigkeit
  - 6.31 Teilunwirksamkeit
  - 6.32 TVG-Tarifvertrag - 1
  - 6.33 TVG-Tarifvertrag - 2
  - 6.34 TVG-Tarifvertrag - 3
  - 6.35 Verschlechternder Tarifvertrag
  - 6.36 VTV-Geltungsbereich
  - 6.37 Wirksamkeitsentscheidung

## Information

### 1. Allgemeines

Der **Gesetzgeber** hat das Tarifrecht mit dem **Tarifvertragsgesetz** - TVG - nur unvollständig geregelt. Die TVG-Bestimmungen bieten im Prinzip bloß ein Gerüst und stellen gewisse Mindestanforderungen auf. Das "echte" Tarifrecht wird erst durch die **Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts** mit Leben gefüllt. Es sind die Bundesrichter, die **verbindliche Wege** zwischen Tarifeinheit und Tarifpluralität finden oder ultimativ Zeitraum und Inhalt tariflicher Nachwirkung oder Nachbindung bestimmen. Sie müssen sich - wie die gesamte Arbeitsgerichtsbarkeit - auch regelmäßig mit der **Auslegung tariflicher Regelungen** befassen. Und da ist es nicht gerade selten, dass Tarifvertragsparteien bei der sprachlichen Abfassung ihrer Tarifverträge etwas nachlässig sind.

#### **Praxistipp:**

In der betrieblichen Anwendung tariflicher Regelungen kommt es bisweilen zu Meinungsverschiedenheiten über die Rechtsfolgen tariflicher Regelungen. Der Arbeitgeber wird immer die ihm genehmste Interpretation suchen, Arbeitnehmer und Betriebsrat neigen eher zu einer Auslegung, die ihren Rechtsstandpunkt trifft. Die Tarifvertragsparteien in diesen Streit einzubeziehen, ist nur bedingt erfolgreich. Auch sie werden die jeweils für ihre Klientel günstigste Rechtsfolge für richtig halten. Es gibt Tarifverträge, die ein besonderes Verfahren für die Beilegung von Meinungsverschiedenheiten über die Auslegung von Tarifbestimmungen vorsehen. Dieses Verfahren einzuleiten ist eine sinnvolle Möglichkeit (wenn man die Frage denn wirklich geklärt haben will).

In der Praxis stehen die **Inhaltsnormen** eines Tarifvertrags auf Platz 1 der Wichtigkeitsskala. Inhaltsnormen betreffen den Inhalt, den Abschluss und die Beendigung von Arbeitsverhältnissen - die **Arbeitsbedingungen**. Sie gestalten aber nicht jedes Arbeitsverhältnis. **Tarifgebundenheit** heißt das Zauberwort. Nur wer als Arbeitgeber und Arbeitnehmer tarifgebunden ist, muss sich **an Tarifverträge halten** - es sei denn, der Tarifvertrag ist allgemeinverbindlich. Dann ergreift er über seine **Allgemeinverbindlicherklärung** auch die Nichtorganisierten. Wer sich als Arbeitgeber ohne TVG-Tarifgebundenheit **freiwillig an Tarife binden** möchte, kann ihnen durch eine entsprechende Bezugnahme Klausel arbeitsvertraglich Geltung verschaffen. Hier wirken die tariflichen Regelungen dann aber **nur schuldrechtlich**, zwischen den beiderseits Tarifgebundenen dagegen normativ. Tarifliche Rechte sind (fast) unverzichtbar - abweichende Regelung nur zulässig, wenn der Tarifvertrag sie gestattet oder sie günstiger als die tariflichen ausfallen.

### 2. Der Inhalt und die Form von Tarifverträgen

§ 1 Abs. 1 Variante 1 TVG sieht vor, dass ein Tarifvertrag die

- **Rechte** und
- **Pflichten**

**der Tarifvertragsparteien** regelt (schuldrechtliche Normen). Tarifvertragsparteien sind nach § 2 Abs. 1 TVG

- Gewerkschaften ,
- **Arbeitgeberverbände** und
- einzelne Arbeitgeber (s. dazu das Stichwort Tarifvertrag - Firmentarifvertrag ).

Auch **Spitzenorganisationen** (s. dazu § 12 TVG ) von Arbeitgebervereinigungen und Gewerkschaften können nach Maßgabe des § 2 Abs. 2 TVG Tarifverträge schließen und nach § 2 Abs. 3 TVG Partei eines Tarifvertrags sein.

Wesentlich interessanter für die Rechtsanwender in der Praxis ist, dass ein Tarifvertrag auch **Rechtsnormen** enthält, die

- den **Inhalt**,
- den **Abschluss** und
- die **Beendigung von Arbeitsverhältnissen** ( § 1 Abs. 1 Variante 2 TVG - Inhaltsnormen ) sowie
- betriebliche und betriebsverfassungsrechtliche Fragen ( § 1 Abs. 1 Variante 3 TVG )

ordnen können (dazu mehr im Stichwort Tarifvertrag - Inhalt ).

**Die schuldrechtlichen Bestimmungen** eines Tarifvertrags gelten nur zwischen den Tarifvertragsparteien. **Die Inhaltsnormen** gestalten das individuelle Arbeitsverhältnis der tarifgebundenen Arbeitgeber und Arbeitnehmer aus (z.B. durch Entgelt-, Mehrarbeits- und Urlaubsregelungen). **Betriebliche und betriebsverfassungsrechtliche Tarifnormen** zeichnen sich dagegen durch ihren kollektiven Bezug aus. Ausgenommen von tariflichen Regelungen ist der so genannte **AT-Bereich** (s. dazu das Stichwort Tarifvertrag - AT-Bereich ).

§ 1 Abs. 2 TVG sieht für Tarifverträge zwingend **Schriftform** vor. Die inhaltliche Ausgestaltung der Tarifverträge obliegt den Tarifvertragsparteien im Rahmen ihrer durch Art. 9 Abs. 3 GG gewährleisteten Tarifautonomie .

### 3. Die Bindungswirkung von Tarifverträgen

Tarifverträge sind **nicht einfach so gültig**. Nur weil es einen Branchentarifvertrag gibt, heißt das noch lange nicht, dass **alle Arbeitgeber und Arbeitnehmer** des Wirtschaftszweigs gleich und immer tarifgebunden sind. § 3 Abs. 1 TVG gibt vor, wer **tarifgebunden ist**:

- die **Mitglieder der Tarifvertragsparteien** (Arbeitgeberverband und Gewerkschaft ) sowie
- **Arbeitgeber**, die **selbst Partei** des Tarifvertrags sind (s. dazu wiederum das Stichwort Tarifvertrag - Firmentarifvertrag ).

#### **Praxistipp:**

Bei den betrieblichen und betriebsverfassungsrechtlichen Regelungen von Tarifverträgen ist es nicht erforderlich, dass Arbeitgeber und Arbeitnehmer tarifgebunden sind. Diese Rechtsnormen gelten gemäß § 3 Abs. 2 TVG "für alle Betriebe, deren Arbeitgeber tarifgebunden ist."

Sind Arbeitgeber und Arbeitnehmer tarifgebunden, bleibt ihre **Tarifgebundenheit** so lange **bestehen**, bis der Tarifvertrag endet ( § 3 Abs. 3 TVG ).

#### **Praxistipp:**

In der Praxis macht sich auf Arbeitgeberseite schon seit Jahren eine gewisse Tarfmüdigkeit und eine Flucht aus der Tarifbindung bemerkbar. Viele Arbeitgeberverbände haben das erkannt. Sie bieten ihren Mitgliedern eine so genannte "OT-Mitgliedschaft" an - eine Mitgliedschaft im Arbeitgeberverband ohne Tarifbindung. Werden dabei bestimmte Spielregeln eingehalten, ist der "OT-Status" rechtlich nicht angreifbar. Er sichert u.a. die Vorteile der Mitgliedschaft in puncto Dienstleistung, befreit aber auf der anderen Seite von den tariflichen Zwängen (mehr dazu in den Stichwörtern Tarifvertrag - OT-Arbeitgeber und Tarifvertrag - Tarifflicht: Allgemeines ).

Das **Fortbestehen der Tarifbindung** bis zum Ende des Tarifvertrags wird im Stichwort Tarifvertrag - Nachbindung näher erläutert. Wichtig ist zu wissen, dass die **Kündigung der Mitgliedschaft** in einer Organisation - sei es im Arbeitgeberverband, sei es in der Gewerkschaft - nicht dazu führt, dass die Tarifgebundenheit gleich mit Ablauf der Kündigungsfrist zu Ende ist. Erst **mit Ende des Tarifvertrags** - z.B. nach dessen Kündigung oder mit Ablauf seiner Befristung - sind Arbeitgeber und Arbeitnehmer aus der Tarifgebundenheit heraus.

Eine **Besonderheit** stellt die **Allgemeinverbindlicherklärung** von Tarifverträgen dar (s. dazu § 5 TVG und die Stichwörter Tarifvertrag - Allgemeinverbindlicherklärung und Tarifvertrag - Allgemeinverbindl. Tarifverträge ). Bei ihr gilt ein Tarifvertrag für alle Arbeitgeber und Arbeitnehmer des tariflichen Geltungsbereichs - und das **unabhängig von einer Tarifgebundenheit** i.S.d. § 3 TVG . Wer als Arbeitgeber nicht tarifgebunden ist, kann die **Geltung** von Tarifverträgen **im Arbeitsvertrag vereinbaren** (dazu mehr im Stichwort Tarifvertrag - Bezugnahme ).

#### 4. Die Wirkung tariflicher Rechtsnormen

Die **Rechtsnormen** eines Tarifvertrags, die

- den Inhalt ,
- den Abschluss oder
- die Beendigung von Arbeitsverhältnissen regeln,

**gelten** nach § 4 Abs. 1 Satz 1 TVG

- **unmittelbar und**
- **zwingend**

zwischen den beiderseits Tarifgebundenen , die unter den Geltungsbereich des Tarifvertrags fallen. Entsprechend greift § 4 Abs. 1 Satz 1 TVG auch "für Rechtsnormen des Tarifvertrags über betriebliche und betriebsverfassungsrechtliche Fragen" ( § 4 Abs. 1 Satz 2 TVG ). Die in § 4 Abs. 1 TVG angesprochenen Regelungen wirken **normativ** (s. dazu das Stichwort Tarifvertrag - normative Wirkung ).

"Sind im Tarifvertrag gemeinsame Einrichtungen der Tarifvertragsparteien vorgesehen und geregelt (Lohnausgleichskassen, Urlaubskassen usw.)", ergänzt § 4 Abs. 2 TVG , dann "gelten diese Regelungen auch unmittelbar und zwingend für die Satzung dieser Einrichtung und das Verhältnis der Einrichtung zu den tarifgebundenen Arbeitgebern und Arbeitnehmern."

Von den tariflichen Regelungen i.S.d. § 4 Abs. 1 TVG abweichende Regelungen sind nur dann zulässig, wenn

- der Tarifvertrag sie gestattet ( § 4 Abs. 3 Alt. 1 TVG - s. dazu auch das Stichwort Tarifvertrag - Öffnungsklausel ) oder
- sie eine Änderung der Regelung **zugunsten des Arbeitnehmers** enthalten ( § 4 Abs. 3 Alt. 2 TVG - s. dazu das Stichwort Tarifvertrag - Günstigkeitsprinzip ).

Ein **Verzicht** auf entstandene tarifliche Rechte ist nur in einem Vergleich zulässig, den die Tarifvertragsparteien gebilligt haben ( § 4 Abs. 4 Satz 1 - s. dazu das Stichwort Tarifvertrag - Verzicht auf Rechte ). Tarifliche Rechte können **nicht verwirken** ( § 4 Abs. 4 Satz 2 TVG - s. dazu das Stichwort Tarifvertrag - Verwirkung von Rechten ). "Ausschlussfristen für die Geltendmachung tariflicher Rechte", sagt § 4 Abs. 4 Satz 3 TVG , "können nur im Tarifvertrag vereinbart werden" (s. dazu das Stichwort Tarifvertrag - Ausschluss von Rechten ).

Durch den Ablauf eines Tarifvertrags entsteht übrigens kein rechtsfreier Raum. Seine Rechtsnormen gelten nach § 4 Abs. 5 TVG so lange weiter, "bis sie durch eine andere Abmachung ersetzt werden." Andere Abmachung, das kann u.a.

- ein anderer/neuer Tarifvertrag,
- eine arbeitsvertragliche Abmachung oder
- eine Betriebsvereinbarung

sein (mehr zu § 4 Abs. 5 TVG im Stichwort Tarifvertrag - Nachwirkung ).

Aus betriebsverfassungsrechtlicher Sicht ist auf zwei BetrVG-Bestimmungen hinzuweisen, die den **Ausschluss oder das Zurücktreten betrieblicher Regelungen** hinter den tariflichen klarmachen:

- § 77 Abs. 3 BetrVG : "**Arbeitsentgelte und sonstige Arbeitsbedingungen**, die durch Tarifvertrag geregelt sind oder üblicherweise geregelt werden, können nicht Gegenstand einer Betriebsvereinbarung sein. Dies gilt nicht, wenn ein Tarifvertrag den Abschluss ergänzender Betriebsvereinbarungen ausdrücklich zulässt."
- § 87 Abs. 1 BetrVG : Der Betriebsrat hat in den in § 87 Abs. 1 Nr. 1 bis Nr. 13 BetrVG geregelten Fällen nur insoweit ein **zwingendes Mitbestimmungsrecht**, als "eine gesetzliche oder tarifliche Regelung nicht besteht".

Mehr zu den betriebsverfassungsrechtlichen Fragen in den Stichwörtern Tarifvertrag - Tarifüblichkeit und Tarifvertrag - Tarifvorbehalt .

## 5. Die Kollision tariflicher Rechtsnormen

Das BAG ging jahrelang vom **Grundsatz der Tarifeinheit** aus. Kurz gefasst: In einem Betrieb kann immer nur ein Tarifvertrag Anwendung finden. Welcher das ist, richtete sich früher nach dem so genannten **Spezialitätsprinzip**: Der Tarifvertrag, "der dem Betrieb räumlich, betrieblich, fachlich und persönlich am nächsten" steht "und deshalb den Eigenarten und Erfordernissen des Betriebs und der darin tätigen Arbeitnehmer am besten Rechnung" trägt, verdrängte den anderen (s. dazu BAG, 20.03.1991 - 4 AZR 455/90 ; BAG, 14.06.1989 - 4 AZR 200/89 und BAG, 05.09.1990 - 4 AZR 59/90 )."

Im Sommer 2010 hat das BAG seine **frühere Rechtsprechung** zur Tarifeinheit dann **aufgegeben** und sich für ein Miteinander unterschiedlicher Tarifverträge stark gemacht (s. dazu das Stichwort Tarifvertrag - Tarifeinheit ).

"Die Rechtsnormen eines Tarifvertrages, die den Inhalt, den Abschluss und die Beendigung von Arbeitsverhältnissen ordnen, gelten nach § 3 Abs. 1 , § 4 Abs. 1 TVG in den jeweiligen Arbeitsverhältnissen eines Betriebes unmittelbar. Diese durch das Tarifvertragsgesetz vorgesehene Geltung wird nicht dadurch verdrängt, dass für den Betrieb kraft Tarifgebundenheit des Arbeitgebers nach § 3 Abs. 1 TVG mehr als ein Tarifvertrag gilt, für die jeweiligen Arbeitsverhältnisse derselben Art im Falle der Tarifbindung eines oder mehrerer Arbeitnehmer allerdings jeweils nur ein Tarifvertrag - sogenannte Tarifpluralität (Aufgabe der bisherigen Rechtsprechung, BAG 20. März 1991 - 4 AZR 455/90 - BAGE 67, 330)."

Der Gesetzgeber hat sich in der Folgezeit bemüht, die dem BAG verloren gegangene Tarifeinheit mit § 4a TVG wiederherzustellen. § 4a Abs. 1 sieht als Programm vor: "Zur Sicherung der

- Schutzfunktion,
- Verteilungsfunktion,
- Befriedungsfunktion sowie
- Ordnungsfunktion

von Rechtsnormen des Tarifvertrags werden **Tarifkollisionen** im Betrieb **vermieden**."

Frommer Wunsch oder fassbare Realität? Nun, da soll § 4a Abs. 2 Satz 1 TVG weiterhelfen:

"Der Arbeitgeber kann nach § 3 an mehrere Tarifverträge unterschiedlicher Gewerkschaften gebunden sein. Soweit sich die Geltungsbereiche nicht inhaltsgleicher Tarifverträge verschiedener Gewerkschaften überschneiden (kollidierende Tarifverträge), sind im Betrieb nur die Rechtsnormen des Tarifvertrags derjenigen Gewerkschaft anwendbar, die zum Zeitpunkt des Abschlusses des zuletzt abgeschlossenen kollidierenden Tarifvertrags im Betrieb die meisten in einem Arbeitsverhältnis stehenden Mitglieder hat."

Und § 4a Abs. 2 Satz 2 TVG ergänzt: "Kollidieren die Tarifverträge erst zu einem späteren Zeitpunkt, ist dieser für die Mehrheitsfeststellung maßgeblich."

Damit die Regelungen in § 4 Abs. 1 und Abs. 2 TVG keine zahnlosen Papiertiger bleiben, gibt § 4a Abs. 1 Satz 1 TVG Gewerkschaften sogar das Recht, "vom Arbeitgeber oder von der Vereinigung der Arbeitgeber die Nachzeichnung **der Rechtsnormen** eines mit ihrem Tarifvertrag kollidierenden Tarifvertrags [zu]

verlangen." "Der Anspruch auf Nachzeichnung beinhaltet den **Abschluss eines** die Rechtsnormen des kollidierenden **Tarifvertrags** enthaltenden Tarifvertrags, soweit sich die Geltungsbereiche und Rechtsnormen der Tarifverträge überschneiden" ( § 4a Abs. 4 Satz 2 TVG ). Weitere Informationen zu § 4a TVG sind im Stichwort Tarifvertrag - Tarifeinheit hinterlegt.

## 6. Rechtsprechungs-ABC

An dieser Stelle werden einige der interessantesten **Entscheidungen** zu allgemeinen Themen im Zusammenhang mit Tarifverträgen **in alphabetischer Reihenfolge** nach Stichwörtern geordnet vorgestellt:

### 6.1 Ablösungsprinzip - 1

Im Verhältnis zweier gleichrangiger Tarifnormen gilt das so genannte Ablösungsprinzip (s. dazu BAG, 21.09.2010 - 9 AZR 515/09 ). Das heißt: Die alte Ordnung wird von einem neuen Tarifvertrag in dem von den Tarifvertragsparteien festgelegten **Umfang** abgelöst. Während der Laufzeit eines Tarifvertrags tragen seine Regelungen den - immanenten - **Vorbehalt einer rückwirkenden Abänderbarkeit** durch Tarifvertrag in sich (s. dazu BAG, 24.10.2007 - 10 AZR 878/06 ). Grundsätzlich dürfen Tarifpartner zu jeder Zeit einen von ihnen zuvor selbst vereinbarten Tarifvertrag aufheben, einschränken oder ändern ( BAG, 06.12.2017 - 10 AZR 575/16 - mit Ausführungen zum **Vertrauensschutz** bei rückwirkenden Änderungen).

### 6.2 Ablösungsprinzip - 2

Nach dem Ablösungsprinzip, eine **Zeitkollisionsregel**, ersetzt ein Tarifvertrag, der einen bestimmten Komplex insgesamt neu regelt, insoweit seinen Vorgänger. "Verständigen sich die Tarifpartner nur auf die **Neuregelung einzelner Tarifbestimmungen**, lösen sie die korrespondierenden Regelungen des fraglichen Tarifvertrags ab, während der Tarifvertrag im Übrigen bestehen bleibt. Das gilt, ohne dass der frühere Tarifvertrag durch eine ausdrückliche Vereinbarung aufgehoben werden muss" (s. dazu BAG, 30.01.2002 - 10 AZR 359/01 ). Natürlich haben die Tarifpartner die Möglichkeit, Vereinbarung zu treffen, die vom Ablösungsprinzip abweichen. "Im Interesse der Rechtsklarheit und Rechtssicherheit bedürfen solche Abweichungen aber besonderer Bestimmtheit und Deutlichkeit" (s. dazu BAG, 30.01.2002 - 10 AZR 359/01 - und BAG, 28.09.1994 - 4 AZR 738/93 ). Und dazu muss ein **entsprechender Wille der Tarifvertragsparteien** in dem jeweiligen Tarifvertrag einen hinreichend deutlichen Niederschlag gefunden haben ( BAG, 24.02.2021 - 7 AZR 99/19 - mit Hinweis auf BAG, 30.01.2002 - 10 AZR 359/01 ).

### 6.3 AGB-Kontrolle

Die AGB-Kontrolle nach den §§ 305 ff. BGB ist gem. § 310 Abs. 4 Satz 1 BGB für Tarifverträge **ausgeschlossen**. Das bedeutet, dass auch bei arbeitsvertraglich insgesamt in Bezug genommenen Tarifverträgen keine AGB-Kontrolle stattfindet. Eine Inhaltskontrolle nach § 307 Abs. 1 und Abs. 2 BGB kann wegen § 307 Abs. 3 Satz 1 BGB nur stattfinden, wenn in AGB "von **Rechtsvorschriften** abweichende oder diese ergänzende Regelungen vereinbart werden." Tarifverträge stehen nach § 310 Abs. 4 Satz 3 BGB "Rechtsvorschriften im Sinne von § 307 Abs. 3 gleich." Und das gilt unabhängig davon, aufgrund welcher **Regelungstechnik** der betreffende Tarifvertrag auf das Arbeitsverhältnis anzuwenden ist. Er muss das Arbeitsverhältnis allerdings nach seinem Geltungsbereich fachlich, persönlich und räumlich erfassen ( BAG, 07.07.2020 – 9 AZR 323/19 – mit Hinweis auf BAG, 03.07.2019 – 10 AZR 300/18 u. BAG, 27.06.2018 – 10 AZR 290/17 ).

### 6.4 Allgemeinverbindlicherklärung - 1

"1. Die Allgemeinverbindlicherklärung eines Tarifvertrags bedarf als **Akt der Normsetzung** der demokratischen Legitimation in Form der zustimmenden Befassung des zuständigen Ministers oder seines Staatssekretärs mit der Angelegenheit. Dieses Erfordernis besteht **unabhängig von konkreten Inhalten** des für allgemeinverbindlich zu erklärenden Tarifvertrags. 2. Für die **Ermittlung der sog. Großen Zahl** kam es nach § 5 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 TVG aF auf die Anzahl der unter den Geltungsbereich des Tarifvertrags fallenden Arbeitnehmer an. Unerheblich war hingegen, ob die Allgemeinverbindlicherklärung mit Einschränkungen hinsichtlich des betrieblichen Geltungsbereichs ergangen ist" ( BAG, 21.09.2016 - 10 ABR 33/15 - Leitsätze).

## 6.5 Allgemeinverbindlicherklärung - 2

"Einzige materielle Voraussetzung für den Erlass einer Allgemeinverbindlicherklärung nach § 5 Abs. 1 TVG ist, dass diese **im öffentlichen Interesse geboten** erscheint. Dabei wird der **Grundtatbestand** des § 5 Abs. 1 Satz 1 TVG durch die **Regelbeispiele** in Satz 2 konkretisiert. Sind die Tatbestandsvoraussetzungen eines Regelbeispiels erfüllt, wird das Bestehen eines öffentlichen Interesses gesetzlich vermutet. In einem solchen Fall müssen besondere Umstände oder gewichtige entgegenstehende Interessen vorliegen, um ein öffentliches Interesse an der Allgemeinverbindlicherklärung zu verneinen" ( BAG, 21.03.2018 - 10 ABR 62/16 - 1. Leitsatz).

## 6.6 Auslegung von Tarifnormen - 1

Tarifnormen sind **wie Gesetze** auszulegen. Ausgangspunkt ist immer der Tarifwortlaut - wobei aber nicht an den Buchstaben zu haften, sondern der maßgebliche Sinn der Erklärung zu erforschen ist. Erst wenn der Tarifwortlaut nicht eindeutig ist, muss auf den wirklichen Willen der Tarifvertragsparteien abgestellt werden. Vorausgesetzt, er hat in den Tarifnormen seinen Niederschlag gefunden. Dabei ist stets auf den tariflichen Gesamtzusammenhang abzustellen, "weil dieser Anhaltspunkte für den wirklichen Willen der Tarifvertragsparteien liefert und nur so **Sinn und Zweck der Tarifnorm** zutreffend ermittelt werden können." Bleiben danach immer noch Zweifel, "können die Gerichte für Arbeitssachen ohne Bindung an eine Reihenfolge **weitere Kriterien** wie die Entstehungsgeschichte des Tarifvertrags, ggf. auch die praktische Tarifübung ergänzend hinzuziehen. Auch die Praktikabilität denkbarer Auslegungsergebnisse ist zu berücksichtigen. Im Zweifel gebührt derjenigen Tarifauslegung der Vorzug, die zu einer vernünftigen, sachgerechten, zweckorientierten und praktisch brauchbaren Regelung führt" ( BAG, 24.08.2016 - 5 AZR 52/16 - mit Hinweis auf BAG, 24.02.2016 - 5 AZR 225/15 ).

## 6.7 Auslegung von Tarifnormen - 2

Geht es darum, Tarifnormen auszulegen, sind sie grundsätzlich so auszulegen, dass ein **Widerspruch zu höherrangigem Recht** vermieden wird. Dabei ist zu unterstellen, dass Tarifvertragsparteien **im Zweifel** immer nur mit höherrangigem Recht **übereinstimmende Regelungen** treffen wollen. Lässt eine Tarifnorm eine Auslegung zu, die zu einem mit höherrangigem Recht zu vereinbarenden Ergebnis führt, ist sie in diesem Sinn anzuwenden ( BAG, 23.03.2017 - 6 AZR 161/16 - mit Hinweis auf BAG, 03.07.2014 - 6 AZR 1088/12 und BAG, 21.02.2013 - 6 AZR 524/11 ).

## 6.8 Auslegung von Tarifnormen - 3

Bei der Auslegung von Tarifverträgen sind die **für Gesetze geltenden Auslegungsregeln** anzuwenden. Fehlt in einem verweisenden Tarifvertrag eine ausdrückliche Regelung für den Verweis, muss via Auslegung ermittelt werden, ob 1. die Tarifnormen, auf die er Bezug nimmt, i.S. einer **Gleichstellung** mit ihrem jeweiligen Geltungszustand anzuwenden sind, oder 2. ob die zwingende Wirkung der Regelungen, auf die er Bezug nimmt, nicht schon durch ihre Kündigung, sondern erst durch die **Kündigung des Verweisungstarifvertrags** beseitigt werden soll.

"Ist mit der Verweisung eine Gleichstellung mit der Entwicklung der in Bezug genommenen Tarifnormen - wie häufig bei einem **Anerkennungstarifvertrag** - in der Weise gewollt, dass der Verweisungstarifvertrag (lediglich) die **Verbandszugehörigkeit** des Arbeitgebers ersetzen soll, spricht das in der Regel dafür, dass auch der **Geltungszustand** der in Bezug genommenen Tarifnormen auf die Arbeitsverhältnisse im Geltungsbereich des Verweisungstarifvertrags durchschlägt" ( BAG, 27.09.2017 - 4 AZR 630/15 - mit Hinweis auf BAG, 07.05.2008 - 4 AZR 229/07 und BAG, 29.08.2007 - 4 AZR 561/06 ).

## 6.9 Bestimmung des Geltungsbereichs

Innerhalb der durch ihre Satzung festgelegten **Zuständigkeit** dürfen Tarifvertragsparteien den Geltungsbereich ihrer Tarifverträge autonom festlegen. Wegen der ihnen verfassungsrechtlich verbürgten Tarifautonomie haben die Tarifpartner bei der Festlegung des Geltungsbereichs eines Tarifvertrags einen weiten **Gestaltungsspielraum** (s. dazu BAG, 16.11.2016 - 4 AZR 697/14 – und BAG, 24.04.2007 - 1 AZR 252/06 ). So dürfen sie beispielsweise den persönlichen Geltungsbereich eines Tarifvertrags auf **einzelne Arbeitnehmergruppen** oder auf bestimmte Berufsgruppen beschränken ( BAG, 13.05.2020 – 4 AZR 489/19

– mit Hinweis auf BAG, 27.05.2004 - 6 AZR 129/03 ).

## 6.10 Betrieblicher Geltungsbereich

Der Tarifvertrag über das Sozialkassenverfahren im Baugewerbe – VTV – legt in § 1 seinen räumlichen ( § 1 (1) VTV ) und betrieblichen Anwendungsbereich ( § 1 (2) VTV ) fest. Zu Letzterem heißt es im Tarifvertrag: "**Betriebe des Baugewerbes**. Das sind alle Betriebe, die unter einen der nachfolgenden Abschnitte I bis IV fallen." Entscheidend ist der **Schwerpunkt**: "Die Eröffnung des betrieblichen Geltungsbereichs der Tarifverträge über das Sozialkassenverfahren im Baugewerbe (VTV) richtet sich grundsätzlich danach, ob die Arbeitnehmer des Betriebs arbeitszeitlich **überwiegend bauliche Leistungen** erbringen. Auf den Charakter der vom Arbeitgeber oder von seinem gesetzlichen Vertreter erbrachten Leistungen ist ua. abzustellen, soweit die Arbeitnehmer damit im Zusammenhang stehende Arbeiten verrichten" ( BAG, 22.01.2020 – 10 AZR 387/18 – Leitsatz).

## 6.11 Betriebsübergang - 1

"Nach § 613a Abs. 1 Satz 3 BGB werden die beim Betriebsveräußerer durch Rechtsnormen eines Tarifvertrags unmittelbar und zwingend geregelten Rechte und Pflichten der Arbeitsverhältnisse durch die für dieselben **Regelungsgegenstände** bestehenden tarifvertraglichen Regelungen, an die der Betriebserwerber und der Arbeitnehmer gebunden sind - '**kongruente Tarifgebundenheit**' - abgelöst. Die Ablösung erfolgt grundsätzlich unabhängig davon, ob sich für die übergegangenen Arbeitsverhältnisse die Arbeitsbedingungen verbessern oder verschlechtern. Aus der Entscheidung des Gerichtshofs der Europäischen Union in der Rechtssache 'Scattolon' ( EuGH 6. September 2011 - C-108/10 - ) folgt **kein allgemeines Verschlechterungsverbot**" ( BAG, 23.01.2019 - 4 AZR 445/17 - Leitsatz).

## 6.12 Betriebsübergang - 2

§ 613a Abs. 1 Satz 2 BGB sieht die individualrechtliche Fortgeltung kollektivrechtlich geregelter Rechte und Pflichten vor. Aber: Er gilt nicht, "wenn die **Rechte und Pflichten** bei dem neuen Inhaber durch Rechtsnormen eines anderen Tarifvertrags oder durch eine andere Betriebsvereinbarung geregelt werden." Dann liegt ein **Fall kongruenter Tarifgebundenheit** (s. dazu BAG, 09.04.2008 - 4 AZR 164/07 ) vor. Es handelt sich aber nur dann um denselben Regelungstatbestand, "wenn der Tarifvertrag beim Erwerber eine Regelung dazu enthält oder wenn diesem Tarifvertrag zu entnehmen ist, dass er die im Arbeitsverhältnis fortwirkenden Tarifregelungen insgesamt ablösen sollte." Soll ein Regelungsgegenstand von Tarifnormen **abschließend erfasst** werden, ist auch dann von einer ablösenden Regelung auszugehen, "wenn die im beim Veräußerer geltenden Tarifvertrag geregelten Sachbereiche nicht ausdrücklich oder im Detail anders geregelt werden" ( BAG, 23.01.2019 - 4 AZR 445/17 - mit Hinweis auf BAG, 03.07.2013 - 4 AZR 138/12 ).

## 6.13 Erstreckung auf Betriebsrentner?

Art. 9 Abs. 3 GG stellt **Koalitionsfreiheit und Tarifautonomie** sicher. Das TVG füllt lediglich den verfassungsmäßig vorgegebenen Rahmen aus. Aus der Verwendung des Wortes "jedermann" in Art. 9 Abs. 3 GG ergibt sich, dass sich die Tarifautonomie in ihrem **persönlichen Anwendungsbereich** nicht bloß auf aktive Arbeitsverhältnisse erstreckt, sondern auch darüber hinaus. Zu den Inhaltsnormen des § 1 Abs. 1 TVG gehören auch Regelungen der betrieblichen Altersversorgung. Daher: "Die **Regelungsmacht** der Tarifvertragsparteien erstreckt sich nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses auch auf das anschließende Ruhestandsverhältnis" (BAG, 21.03.2017 - 3 AZR 86/16) .

## 6.14 Feststellungsantrag zur Anwendbarkeit

Bei Vergütungsrechtsstreitigkeiten entscheidet oft die Frage, ob ein bestimmter Tarifvertrag anwendbar ist und der Arbeitnehmer **Entgeltansprüche** nach diesem Tarifvertrag hat. Der Arbeitnehmer kann eine Leistungsklage mit einer bezifferten Forderung erheben oder - wenn die besonderen Voraussetzungen vorliegen - auch eine Feststellungsklage. Nur: "Bei einem Antrag auf Feststellung, dass **ein bestimmter Tarifvertrag**, ggf. in seiner jeweiligen Fassung, auf ein Arbeitsverhältnis anzuwenden ist, muss sich die **Identität des Tarifvertrags** regelmäßig aus seiner Bezeichnung, den tarifschließenden Parteien und dem Abschlussdatum ergeben" ( BAG, 25.01.2017 - 4 AZR 517/15 - Leitsatz).



## 6.15 Freie Regelungsmöglichkeiten

**Urlaubs- und Urlaubsabgeltungsansprüche**, die den von Art. 7 Abs. 1 der Arbeitszeitrichtlinie gewährleisteten und von §§ 1, 3 Abs. 1 BUrlG begründeten Anspruch auf Mindestjahresurlaub von vier Wochen übersteigen, dürfen die Tarifvertragspartner frei regeln (s. dazu EuGH, 03.05.2012 - C-337/10 - und BAG, 12.04.2011 - 9 AZR 80/10 ). Die Befugnis, den tariflichen **Mehrurlaub frei regeln** zu können, schließt auch die Befristung dieses Mehrurlaubs ein (s. dazu BAG, 07.08.2012 - 9 AZR 760/10 ). Dazu müssen die Tarifpartner aber eine eigenständige Regelung treffen (also **kein bloßer Gleichlauf mit den BUrlG-Fristen**). Diese eigenständige Regelung lässt sich bejahen, "wenn die Tarifvertragsparteien entweder bei der Befristung und Übertragung bzw. beim Verfall des Urlaubs zwischen gesetzlichem Mindesturlaub und tariflichem Mehrurlaub unterschieden oder sich vom gesetzlichen Fristenregime gelöst und eigenständige, vom BUrlG abweichende Regelungen zur Befristung und Übertragung bzw. zum Verfall des Urlaubsanspruchs getroffen haben" ( BAG, 14.02.2017 - 9 AZR 207/16 - mit Hinweis auf BAG, 15.12.2015 - 9 AZR 747/14 ; BAG, 22.05.2012 - 9 AZR 575/10 und BAG, 14.02.2017 - 9 AZR 386/16 ).

## 6.16 Funktionsnachfolge von Betriebsräten

§ 3 Abs. 1 Nr. 1 bis Nr. 3 BetrVG sieht die **Bildung von Betriebsräten** unter den dort gestellten Voraussetzungen **auf tarifvertraglicher Grundlage** vor. Und was passiert **mit neu gewählten Betriebsräten**: "Die nach Abschluss, Änderung oder Ende eines Tarifvertrags nach § 3 Abs. 1 Nr. 1 bis Nr. 3 BetrVG neu gewählten Betriebsräte werden jeweils Funktionsnachfolger der Betriebsräte, die diese Einheiten zuvor repräsentiert haben, sofern die vor und nach der Änderung von den Betriebsräten jeweils repräsentierten organisatorischen Einheiten zuverlässig voneinander abgegrenzt werden können" ( BAG, 22.08.2017 - 1 ABR 52/14 - 1. Leitsatz).

## 6.17 Gestaltungsmissbrauch

Der Tarifvertrag zur sozialen Sicherung der Arbeitnehmer bei den Stationierungskräften - TV SozSich - sieht in § 4 Nr. 1 lit a) und c) vor: "1. **Überbrückungsbeihilfe** wird gezahlt: a) zum Arbeitsentgelt aus anderweitiger Beschäftigung außerhalb des Bereichs der Stationierungsstreitkräfte, ... c) zum Krankengeld der gesetzlichen Krankenversicherung bei Arbeitsunfähigkeit infolge Erkrankung ..." Aber Vorsicht: "Wird eine von einer Tarifnorm eröffnete rechtliche Gestaltungsmöglichkeit missbräuchlich eingesetzt, um einen nach Inhalt und Zweck der Norm **verbotenen Erfolg** zu erreichen, liegt ein **unwirksames Umgehungsgeschäft** vor. Darum besteht kein Anspruch auf Überbrückungsbeihilfe als Aufstockung zum Krankengeld nach § 4 Ziff. 1 Buchst. c TV SozSich, wenn das zugrunde liegende Arbeitsverhältnis ein Scheingeschäft iSd. § 117 Abs. 1 BGB ist" ( BAG, 15.11.2018 - 6 AZR 522/17 - Leitsatz).

## 6.18 Kollision Arbeits-/Tarifvertrag

"Für das Verhältnis von tarifvertraglichen und arbeitsvertraglichen Regelungen gilt die **gesetzliche Kollisionsregel** des § 4 Abs. 3 TVG . Hiernach treten unmittelbar und zwingend geltende Tarifnormen hinter einzelvertraglichen Vereinbarungen mit für den Arbeitnehmer günstigeren Bedingungen zurück. Ob ein Arbeitsvertrag abweichende **günstigere Regelungen** gegenüber dem Tarifvertrag enthält, ergibt ein Vergleich zwischen der tarifvertraglichen und der arbeitsvertraglichen Regelung ... [es folgt ein Hinweis auf BAG, 15.04.2015 - 4 AZR 587/13] . Zu vergleichen sind nur Regelungen, die in einem sachlichen Zusammenhang stehen ... [es folgt ein Hinweis auf BAG, 21.04.2010 - 4 AZR 768/08 - und den so genannten '**Sachgruppenvergleich**']. Und das "unabhängig davon, ob die Parteien des Arbeitsvertrags die vertraglichen Regelungen vor oder nach Inkrafttreten des Tarifvertrags vereinbart haben" ( BAG, 14.02.2017 - 9 AZR 488/16 - mit Hinweis auf BAG, 12.10.2010 - 9 AZR 522/09 ).

## 6.19 Minderheitenschutz bei Tarifkollision

Zwei **Gewerkschaften** und ein Dachverband von Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes hatten wegen der Neuregelung in § 4a Abs. 2 Satz 2 Halbs. 2 TVG drei **Verfassungsbeschwerden** erhoben – und sind damit gescheitert. Das Bundesverfassungsgericht hat ihre Beschwerden erst gar nicht zur Entscheidung angenommen. Da gab es nicht nur das eine oder andere formelle Problem, entscheidend war auch: Die Gewerkschaften hätten ihr vermeintliches Recht zunächst auf dem **Rechtsweg zu den Fachgerichten** suchen müssen. Sie können sich nicht auf einen Ausnahmefall berufen. Die Gewerkschaften hatten die

Verdrängungswirkung des § 4a TVG abbedungen. "Verzichten sie aber selbst darauf, die Fachgerichte anzurufen, lässt das die Subsidiarität der Verfassungsbeschwerde nicht entfallen" ( BVerfG, 19.05.2020 – 1 BvR 672/19 , 1 BvR 2832/19 und 1 BvR 797/19 ).

## 6.20 Nichtige Tarifbestimmung

Nur weil eine auf das Arbeitsverhältnis anzuwendende Regelung eine Tarifnorm ist, heißt das nicht, dass die von den Tarifvertragsparteien vereinbarte Bestimmung auf einem sachlichen Grund beruht. Die gesetzlichen **Benachteiligungsverbote** – hier: § 4 Abs. 1 Satz 1 TzBfG – gelten nämlich auch für tarifliche Regelungen. So sagt beispielsweise § 22 Abs. 1 TzBfG ausdrücklich, dass mit Ausnahme der dort aufgezählten TzBfG-Bestimmungen, zu denen § 4 TzBfG nicht gehört, von TzBfG-Vorschriften **nicht zuungunsten der Arbeitnehmer** abgewichen werden kann – auch nicht durch Tarifvertragspartner (s. dazu BAG, 19.12.2018 - 10 AZR 231/18 u. BAG, 23.03.2017 - 6 AZR 161/16 ). "Eine unterschiedliche Behandlung von Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigten kann daher nicht damit gerechtfertigt werden, dass sie in einer allgemeinen und abstrakten Norm wie einem Gesetz oder einem Tarifvertrag vorgesehen ist" (s. dazu EuGH, 01.03.2012 - C-393/10 u. 09.02.2017 – C-443/16 ). So muss auch bei Tarifbestimmungen geprüft werden, ob tatsächlich ein **sachlicher Grund** vorliegt. Ein Verstoß der Tarifbestimmung gegen ein gesetzliches Benachteiligungsverbot macht sie nach § 134 BGB nichtig ( BAG, 29.01.2020 – 4 ABR 26/19 ).

## 6.21 Persönlicher Geltungsbereich

"Erstreckt sich der persönliche Geltungsbereich eines Tarifvertrags, durch den nach § 117 Abs. 2 Satz 1 BetrVG eine **Vertretung errichtet** ist, nur auf eine **bestimmte Gruppe** von im Flugbetrieb beschäftigten Arbeitnehmern, kann wegen der geltungsbereichsbezogenen Wirkung tariflicher Rechtsnormen zu betriebsverfassungsrechtlichen Fragen i.S.d. § 1 Abs. 1 TVG weder der Vertretung das Recht eingeräumt werden, eine Vereinbarung mit dem Arbeitgeber abzuschließen, die einen Sachverhalt gestaltet, der auch **nicht vom Geltungsbereich erfasste Arbeitnehmer** betrifft, noch kann der Arbeitgeber verpflichtet werden, den Abschluss einer solchen Vereinbarung zu versuchen" ( BAG, 21.01.2020 - 1 AZR 149/19 - Leitsätze - zu einem tariflichen Nachteilsausgleich).

## 6.22 Rückwirkung auf beendete Arbeitsverhältnisse

Ein **Änderungstarifvertrag** kann nach Maßgabe der BAG-Rechtsprechung Rückwirkung haben. Dabei stellt sich die Frage, ob die Rückwirkung **auch für beendete Arbeitsverhältnisse** gilt. Haben die Tarifpartner diesen Punkt nicht geregelt, ist die richtige Antwort via Auslegung zu finden. Im Zweifel ist anzunehmen, dass die Tarifvertragsparteien eine umfassende Rückwirkung vereinbaren wollten - es sei denn, es gibt für die gegenteilige Annahme Anknüpfungspunkte im Tarifvertrag. Soll ein Änderungstarifvertrag auch beendete Arbeitsverhältnisse erfassen, wäre er wegen Verstoßes gegen den **Grundsatz des Vertrauensschutzes** unwirksam (BAG, 06.12.2017 - 10 AZR 575/16) .

## 6.23 Rückwirkung - SoKaSiG

"1. Der Zehnte Senat des Bundesarbeitsgerichts hält es für **verfassungsrechtlich unbedenklich**, dass § 7 SokaSiG die Tarifverträge über das Sozialkassenverfahren im Baugewerbe rückwirkend **auf nicht tarifgebundene Arbeitgeber** erstreckt. 2. Das SokaSiG verletzt aus Sicht des Senats nicht das durch Art. 2 Abs. 1 iVm. Art. 20 Abs. 3 GG geschützte Vertrauen der sog. Außenseiter darauf, von rückwirkenden Gesetzen nicht in unzulässiger Weise belastet zu werden. Die tariffreien Arbeitgeber **mussten damit rechnen**, dass die tariflichen Rechtsnormen durch Gesetz rückwirkend wieder auf sie erstreckt werden würden" ( BAG, 20.11.2018 - 10 AZR 121/18 - Leitsätze).

## 6.24 Schiedsvertrag

Die Tarifpartner können für zwischen ihnen entstandene bürgerliche Rechtsstreitigkeiten aus Tarifverträgen oder über das Bestehen oder Nichtbestehen von Tarifverträgen u.a. festlegen, dass die **Entscheidung** durch ein Schiedsgericht erfolgen soll ( § 101 Abs. 1 ArbGG ) . Nach § 101 Abs. 2 Satz 2 ArbGG dürfen Tarifvertragsparteien die Arbeitsgerichtsbarkeit via Tarifvertrag sogar durch die ausdrückliche Vereinbarung ausschließen, "dass die Entscheidung durch ein Schiedsgericht erfolgen soll, wenn **der persönliche Geltungsbereich des Tarifvertrags** überwiegend Bühnenkünstler, Filmschaffende und Artisten umfasst."

Beruft sich der Beklagte auf den Schiedsvertrag, hat das Gericht die Klage als unzulässig abzuweisen ( § 102 Abs. 1 ArbGG ). Um sich auf den tariflichen Schiedsvertrag berufen zu können, müssen beide Parteien allerdings entweder tarifgebunden sein oder als Nichttarifgebundene die Schiedsabrede **ausdrücklich und schriftlich** in Bezug genommen haben ( BAG, 20.09.2017 - 6 AZR 474/16 - mit Hinweis auf BAG, 28.01.2009 - 4 AZR 987/07 ).

### 6.25 Schriftformgebot

Der in diesem Fall maßgebliche **Manteltarifvertrag** sah in § 5 unter der Überschrift "Formvorschriften bei Abschluss und Beendigung des Arbeitsverhältnisses" die Regelung "Der Schriftform bedürfen - der Abschluss und die Änderung des Arbeitsvertrages, - die Vereinbarung von Nebenabreden ..." vor. Trotzdem nahm das Gericht hier an, dass ein Arbeitsvertrag auch durch konkludente (**schlüssige**) **Erklärungen** der Vertragsparteien geschlossen werden kann. "Ein tarifliches Schriftformgebot für den Abschluss von Arbeitsverträgen hat regelmäßig **keine konstitutive Bedeutung**" ( LAG Schleswig-Holstein, 07.08.2018 - 1 Sa 23/18 - 4. Leitsatz).

### 6.26 Tariffähigkeit - Allgemeines

Tariffähigkeit ist die Fähigkeit, "durch Vereinbarung mit dem sozialen Gegenspieler u.a. die Arbeitsbedingungen des Einzelarbeitsvertrags mit der **Wirkung** zu regeln, dass sie für die tarifgebundenen Personen unmittelbar und zwingend wie Rechtsnormen gelten" (s. dazu BVerfG, 19.10.1966 - 1 BvL 24/65 ). Sie ist die **Voraussetzung** dafür, dass ein wirksamer Tarifvertrag i.S.d. § 1 Abs. 1 TVG geschlossen werden kann (s. dazu BAG, 14.12.2010 - 1 ABR 19/10 ). Tariffähigkeit und Tarifzuständigkeit sind Wirksamkeitsvoraussetzung für den jeweils abgeschlossenen Tarifvertrag als statutarisches Recht (s. dazu BAG, 21.09.2016 - 10 ABR 33/15 ). Beide müssen **bei Abschluss des Tarifvertrags** vorgelegen haben (BAG, 31.01.2018 - 10 AZR 695/16 (A) - mit Hinweis auf BAG, 14.01.2014 - 1 ABR 66/12 ).

### 6.27 Tarifvertrag - Arbeitnehmervertretung

Eine Vertretung von Arbeitnehmern ist tariffähig, "wenn sie sich als satzungsgemäße Aufgabe die **Wahrnehmung der Interessen ihrer Mitglieder** in deren Eigenschaft als Arbeitnehmer gesetzt hat und willens ist, Tarifverträge abzuschließen. Sie muss frei gebildet, gegnerfrei, unabhängig und auf überbetrieblicher Grundlage organisiert sein und das geltende Tarifrecht als verbindlich anerkennen. Zudem ist erforderlich, dass die Arbeitnehmervereinigung ihre **Aufgabe als Tarifpartnerin** sinnvoll erfüllen kann. Dazu gehören die durch ihre Mitglieder vermittelte **Durchsetzungskraft** gegenüber dem sozialen Gegenspieler und eine leistungsfähige Organisation" (BAG, 31.01.2018 - 10 AZR 695/16 (A) - mit Hinweis auf BAG, 14.12.2010 - 1 ABR 19/10 ).

### 6.28 Tarifsukzession

Ein Tarifvertrag kann grundsätzlich auch dadurch enden, dass er von einem anderen Tarifvertrag, der von denselben Tarifvertragsparteien geschlossen wurde, **abgelöst** wird (so genannte Tarifsukzession). Die **Beendigung eines Tarifvertrags** durch einen anderen - nachfolgenden - setzt allerdings voraus, "dass aus dem neuen Tarifvertrag die Ablösungsabsicht deutlich erkennbar wird" - zum Beispiel durch einer ausdrückliche Ablösungsregelung. Es ist nicht erforderlich, dass der gesamte Regelungskomplex komplett und geschlossen neu geregelt wird (s. dazu BAG, 20.03.2002 - 10 AZR 501/01 u. BAG, 14.09.2011 - 10 AZR 358/10 ). Ebenso wenig muss der bisherige Geltungsbereich geschlossen aufgegriffen werden. Eine **Teilablösung** entsteht, "wenn der neuere Tarifvertrag im Geltungsbereich erheblich hinter dem älteren zurückbleibt" ( BAG, 16.11.2016 - 4 AZR 697/14 - mit dem Hinweis, dass es sich im Einzelfall durchaus ergeben kann, "dass [von den Tarifvertragsparteien] ein Tarifvertrag mit verändertem Geltungsbereich insgesamt als Ersatz des bisherigen Tarifvertrags gewollt ist").

### 6.29 Tarifwidrige Betriebsvereinbarung

**Arbeitsentgelte und sonstige Arbeitsbedingungen**, die durch Tarifvertrag geregelt sind oder üblicherweise geregelt werden, können wegen § 77 Abs. 3 Satz 1 BetrVG nicht Gegenstand einer Betriebsvereinbarung sein. Verstößt eine Betriebsvereinbarung gegen § 77 Abs. 3 Satz 1 BetrVG, ist sie **von Beginn an unwirksam** - selbst dann, wenn entsprechende tarifliche Regelungen erst später in Kraft treten. In diesem

Fall wird die betriebliche Regelung dann ex nunc unwirksam (s. dazu BAG, 21.01.2003 - 1 ABR 9/02 ). § 77 Abs. 3 Satz 1 BetrVG "dient der **Sicherung der ausgeübten und aktualisierten Tarifautonomie** sowie der Erhaltung und Stärkung der Funktionsfähigkeit der Koalitionen. Sie will verhindern, dass Gegenstände, derer sich die Tarifvertragsparteien angenommen haben, konkurrierend - und sei es inhaltsgleich - in Betriebsvereinbarungen geregelt werden. Eine Betriebsvereinbarung soll weder als normative Ersatzregelung für nicht organisierte Arbeitnehmer noch als Grundlage für übertarifliche Leistungen dienen" ( BAG, 26.01.2017 - 2 AZR 384/16 ).

### 6.30 Tarifzuständigkeit

Der von einer Arbeitnehmervertretung in ihrer Satzung autonom festgelegte **Organisationsbereich** legt ihre Tarifzuständigkeit fest und ist Ausdruck der in Art. 9 Abs. 1 und Abs. 3 GG garantierten **Vereins- und Koalitionsfreiheit**. Dabei kann eine Gewerkschaft ihren Organisationsbereich sowohl betriebs- als auch unternehmensbezogen festzurren, sich branchen- wie berufsbezogen aufstellen und sich auch regional- und personenbezogen etablieren. Darüber hinaus darf sie mehrere Kriterien kombinieren oder ihre Zuständigkeit auch nur für die Arbeitnehmer bestimmter, konkret bezeichneter Unternehmen beschränken (s. dazu BAG, 22.02.2017 - 5 AZR 252/16 ). Das Gesetz beschreibt in § 3 Abs. 1 und Abs. 2 TVG die **äußerste Grenze der Tarifzuständigkeit** in subjektiver Hinsicht. So kann ein Verband keinen Tarifvertrag mit einem betrieblichen Geltungsbereich abschließen, der über den Bereich hinausgeht, aus dem er satzungsgemäß Mitglieder aufnehmen kann (s. dazu BAG, 19.12.1958 - 1 AZR 109/58 ). Die Tarifzuständigkeit eines Verbandes besteht nur für solche Personengruppen, die auch wirklich die Verbandsmitglieder stellen (BAG, 31.01.2018 - 10 AZR 695/16 (A)) .

### 6.31 Teilunwirksamkeit

Ist eine tarifliche Regelung unwirksam, wird der Tarifvertrag nur "teilunwirksam". Vorausgesetzt, **der verbleibende Teil** stellt auch ohne die unwirksame Bestimmung noch eine sinnvolle und in sich geschlossene Regelung dar (s. dazu BAG, 29.01.2020 - 4 ABR 26/19 ; BAG, 16.11.2011 - 4 AZR 856/09 - und BAG, 09.05.2007 - 4 AZR 275/06 ). Dieser Ergebnis folgt dem Rechtsgedanken von § 139 BGB : Der Tarifvertrag hat Normcharakter . Und dieser **Normcharakter** gebietet es, "im Interesse der Kontinuität eine einmal gesetzte Ordnung aufrechtzuerhalten, soweit sie ihre Funktion auch ohne den unwirksamen Teil entfalten kann" (s. dazu BAG, 28.07.2020 - 1 ABR 4/19 ; BAG, 23.01.2018 - 1 AZR 65/17 - und BAG, 29.04.2004 - 1 ABR 30/02 )." Der Rechtsgedanke des § 139 BGB greift allerdings nicht mehr, "wenn die gesamte normative Regelung des Tarifvertrags unwirksam ist, so dass es an einer **aufrechtzuerhaltenden Ordnung** fehlt. In einem solchen Fall erfasst die Unwirksamkeit der normativen Regelung im Zweifel auch eine ausdrückliche oder konkludente - schuldrechtliche - Ablösungsvereinbarung" (BAG, 24.02.2021 - 7 AZR 99/19) .

### 6.32 TVG-Tarifvertrag - 1

Ein "Tarifvertrag" i.S.d. § 1 Abs. 1 TVG kann nur ein schriftlicher, zwischen Gewerkschaft und Arbeitgeber(n) bzw. Arbeitgebervereinigungen geschlossener Vertrag sein. **Zweck** dieses Vertrags ist es, Rechtsnormen zur Regelung von **Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen** festzulegen und damit unmittelbar tarifliche **Rechte und Pflichten** der Tarifgebundenen zu begründen. Der darauf zielende Wille der Tarifvertragsparteien hat im Interesse der Rechtssicherheit und Rechtsklarheit hinreichend deutlich und überprüfbar hervortreten (s. dazu BAG, 26.01.1983 - 4 AZR 224/80 ). "Eine vertragliche Regelung zwischen Tariffähigen muss jedoch ... [nicht immer ein Tarifvertrag sein], sondern kann auch ein sonstiger Vertrag oder ein Koalitionsvertrag sein, z.B. ein schuldrechtlicher Normenvertrag oder ein schuldrechtlicher Normenvertrag zugunsten Dritter" ( BAG, 12.04.2017 - 7 AZR 446/15 - mit Hinweis auf § 328 BGB ).

### 6.33 TVG-Tarifvertrag - 2

Soweit kein Typenzwang besteht, ist die Vereinbarung einer bestimmten Vertragsart vom Grundsatz her Sache der Vertragsparteien (s. dazu BAG, 14.04.2004 - 4 AZR 232/03 ). Für die **rechtliche Wertung** eines Vertrags als Tarifvertrag i.S.d. § 1 Abs. 1 TVG ist auch nicht entscheidend, dass die Vertragsparteien den Vertrag ausdrücklich als "Tarifvertrag" bezeichnen. Selbst "ein nur als 'Vereinbarung' bezeichneter Vertrag kann als Tarifvertrag zu bewerten sein, wenn er der Sache nach als solcher anzusehen ist." Diese Schlussfolgerung ist allerdings ausgeschlossen, wenn sie dem erklärten **Willen der Tarifpartner** widerspricht

(s. dazu BAG, 14.04.2004 - 4 AZR 232/03 ). Es kommt allerdings darauf an, dass die Vertragsparteien "ihren Willen zur Normsetzung hinreichend deutlich zum Ausdruck gebracht haben. Dazu müssen sie durch bindende, d.h. normative Regelungen die **Klärung von Rechtsanwendungsproblemen** verbindlich vorwegnehmen" ( BAG, 12.04.2017 - 7 AZR 446/15 - mit Hinweis auf BAG, 09.02.2011 - 7 AZR 91/10 u. BAG, 19.05.2010 - 4 AZR 903/08 ).

### 6.34 TVG-Tarifvertrag - 3

"Die **Klärung**, ob ein Tarifvertrag oder eine Betriebsvereinbarung abgeschlossen oder ob eine schuldrechtliche Vereinbarung getroffen wurde, richtet sich nach den allgemeinen Regeln über das Zustandekommen und über die **Auslegung schuldrechtlicher Verträge** gemäß §§ 133 , 157 BGB . Danach ist der wirkliche Wille der Vertragsparteien zu erforschen. Die Regeln über die **Auslegung von Tarifverträgen** und Betriebsvereinbarungen sind insoweit nicht heranzuziehen. Sie betreffen nur den normsetzenden (normativen) Teil, nicht aber die vorgeschaltete Frage, ob es sich überhaupt um einen Tarifvertrag oder eine Betriebsvereinbarung handelt" ( BAG, 12.04.2017 - 7 AZR 446/15 - mit Hinweis auf BAG, 14.04.2004 - 4 AZR 232/03 ).

### 6.35 Verschlechternder Tarifvertrag

Setzen Tarifvertragsparteien Normen, sind sie dabei - wie sonst der Gesetzgeber - auch an die **Grundätze des Vertrauensschutzes und der Verhältnismäßigkeit** gebunden (s. dazu BAG, 27.02.2007 - 3 AZR 734/05 ). Beide Grundsätze folgen aus dem in Art. 20 Abs. 3 GG verankerten **Rechtsstaatsprinzip**. "Verschlechternde ablösende Tarifregelungen wirken typischerweise auf die noch nicht abgeschlossenen Rechtsbeziehungen der aktiven Arbeitnehmer oder - wie vorliegend - der Betriebsrentner ein. Damit entfalten sie regelmäßig **unechte Rückwirkung**" (s. dazu BAG, 27.03.2014 - 6 AZR 204/12 ). Greift eine tarifliche Regelung dann in Versorgungsrechte oder in laufende Betriebsrenten ein, muss es dafür auf Seiten der Tarifpartner besondere, den Eingriff legitimierenden Gründe geben. "Wie gewichtig diese sein müssen, hängt von den Nachteilen ab, die den Versorgungsberechtigten durch die Änderung der Versorgungsregelungen entstehen" ( BAG, 20.09.2016 - 3 AZR 273/15 - mit Hinweis auf BAG, 11.12.2001 - 3 AZR 327/00 ).

### 6.36 VTV-Geltungsbereich

"1. **Eisenschutzarbeiten**, die industriell versehen werden, unterfallen auch dann dem betrieblichen Geltungsbereich der Tarifverträge über das Sozialkassenverfahren im Baugewerbe, wenn sie nicht an einem Bauwerk ausgeführt werden. 2. Werden **Nebenarbeiten** in einem engen organisatorischen Zusammenhang mit baugewerblichen Hauptleistungen unter einer einheitlichen Leitung erbracht, können sie **den Haupttätigkeiten zugeordnet** werden. Der betriebliche Geltungsbereich der Tarifverträge über das Sozialkassenverfahren im Baugewerbe kann in diesem Fall eröffnet sein. Das ist bei der Arbeitnehmerüberlassung nach dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz regelmäßig anzunehmen" ( BAG, 27.01.2021 - 10 AZR 138/19 - Leitsätze - zu den Tarifverträgen über das Sozialkassenverfahren im Baugewerbe in vielen unterschiedlichen Fassungen).

### 6.37 Wirksamkeitsentscheidung

§ 98 Abs. 6 Satz 1 ArbGG sieht vor: "Hängt die Entscheidung eines Rechtsstreits davon ab, ob eine **Allgemeinverbindlicherklärung** oder eine Rechtsverordnung wirksam ist, so hat das Gericht das **Verfahren** bis zur Erledigung des Beschlussverfahrens nach § 2a Absatz 1 Nummer 5 **auszusetzen**." Der Gesetzgeber hat klar festgelegt, dass die Entscheidung über die Wirksamkeit einer solchen AVE oder Rechtsverordnung ausschließlich im Rahmen eines gesonderten Beschlussverfahrens nach § 2a Abs. 1 Nr. 5 , § 98 ArbGG erfolgen darf (s. dazu BAG, 07.01.2015 - 10 AZB 109/14 u. BAG, 25.01.2017 - 10 AZB 30/16 ). Ohne Aussetzung kann ein Verfahren nur weitergeführt werden, "wenn der Rechtsstreit ohne Klärung der Wirksamkeit der AVE oder Rechtsverordnung entschieden werden kann" ( BAG, 12.04.2017 - 10 AZB 28/17 - mit Hinweis auf BAG, 07.01.2015 - 10 AZB 109/14 ).

### 6.38 Zweifel an der Tariffähigkeit

Im **Schornsteinfegerhandwerk** gibt es Tarifverträge über die Förderung der beruflichen Ausbildung (TV AKS 2012 und TV AKS 2014), die u.a. eine Ausbildungskostenausgleichskasse (AKS) vorsehen. Diese

Tarifverträge wurden u.a. vom Zentralverband Deutscher Schornsteinfeger e. V. (ZDS) geschlossen. Während das BAG gegen die materiell-rechtlichen Regelungen der beiden TV AKS (soweit sie Arbeitgebern **Beitrags- und Auskunftspflichten** gegenüber der AKS auferlegen) grundsätzlich keine Bedenken hegt, zweifelt es die Tariffähigkeit des ZDS an. Dessen Satzung sieht keine Mitgliedschaft für Auszubildende vor. Die Frage der Tariffähigkeit muss daher in einem gesonderten Beschlussverfahren geklärt werden (s. dazu BAG, 31.01.2018 - 10 AZR 60/16 (A) ; 10 AZR 695/16 (A) u. 10 AZR 722/16 (A) ). Soweit § 7 Abs. 2 Satz 2 TV AKS 2012 allerdings Betrieben ohne Mitarbeiter (= "Soloselbstständige") Beitragspflichten auferlegt, ist diese Bestimmung unwirksam ( BAG, 31.01.2018 - 10 AZR 279/16 ).