

Inhaltsübersicht

1. Allgemeines
2. Die Parteien des Firmentarifvertrags
3. Die Wirkung des Firmentarifvertrags
4. Der Geltungsbereich von Firmenverträgen
5. Vor- und Nachteile von Firmentarifverträgen
6. Rechtsprechungs-ABC
 - 6.1 Anerkennungstarifvertrag
 - 6.2 Arbeitskampf
 - 6.3 Arbeitsnachweis
 - 6.4 Arbeitszeit
 - 6.5 Ausgliederung durch Spaltung
 - 6.6 Auslegung - Anerkennungstarifvertrag
 - 6.7 Außenseiter
 - 6.8 Auslegung
 - 6.9 Austritt aus dem Arbeitgeberverband
 - 6.10 Befristungsmöglichkeit
 - 6.11 Beitrittsgebiet
 - 6.12 Beschäftigungssicherung
 - 6.13 Besitzstand
 - 6.14 Betriebliche Altersversorgung
 - 6.15 Betriebsübergang - 1
 - 6.16 Betriebsübergang - 2
 - 6.17 Betriebsübergang - 3
 - 6.18 Betriebsübergang - 4
 - 6.19 Bezugnahmeklausel - 1
 - 6.20 Bezugnahmeklausel - 2
 - 6.21 Durchführungspflicht - 1
 - 6.22 Durchführungspflicht - 2
 - 6.23 Geltungsbereich - 1
 - 6.24 Geltungsbereich - 2
 - 6.25 Gewerkschaftsmitglieder
 - 6.26 Konzern als Tarifvertragspartei?
 - 6.27 Lohnsenkung
 - 6.28 Mindestlohn - 1
 - 6.29 Mindestlohn - 2
 - 6.30 Mischbetrieb
 - 6.31 Nachwirkung
 - 6.32 Öffnungsklausel
 - 6.33 Streik
 - 6.34 Tarifkonkurrenz - 1
 - 6.35 Tarifkonkurrenz - 2
 - 6.36 Tarifpluralität
 - 6.37 TVöD/VKA vs. Haustarifvertrag

- 6.38 Verbandstarifvertrag
- 6.39 Verschmelzung - 1
- 6.40 Verschmelzung - 2
- 6.41 Verschmelzung - 3
- 6.42 Verschmelzung - 4
- 6.43 Vertretung
- 6.44 Verweisungsklausel
- 6.45 Vorrang
- 6.46 Wechsel in OT-Mitgliedschaft
- 6.47 Weitergabe von Entgelterhöhungen
- 6.48 Werkstudenten
- 6.49 Zustandekommen

Information

1. Allgemeines

Der **Arbeitgeber** kommt entweder als **Mitglied eines Arbeitgeberverbands** oder als **Partei eines Tarifvertrags** in die **Tarifbindung** nach § 3 Abs. 1 TVG . Die TVG -Bestimmungen lassen so genannte **Firmen- oder Haustarifverträge** ausdrücklich zu. Das ist eine klare **Alternative zum Flächentarifvertrag**. Haben Firmentarifverträge doch den großen Vorteil, dass sie die spezielleren sind und **individuell auf die Betriebe** und Unternehmen **zugeschnittene Lösungen** ermöglichen. Das zeigt sich unter anderem auch daran, dass sie als speziellere Tarifverträge die allgemeineren Branchen- und Flächentarife verdrängen.

Praxistipp:

Eine Gewerkschaft wird nicht mit jedem x-beliebigen Arbeitgeber einen Firmentarifvertrag schließen. Vor allem kleinere Unternehmen stoßen bei ihnen auf wenig Interesse. Auf der anderen Seite sollte es sich jedes Unternehmen sorgfältig überlegen, ob der Abschluss eines Firmentarifvertrags wirklich zweckmäßig ist. Die Verhandlungsmacht eines Arbeitgeberverbands ist in der Regel größer als die eines einzelnen Unternehmens ohne Rückendeckung der Solidargemeinschaft. Außerdem bekommt ein einzelnes Unternehmen einen von der Gewerkschaft geführten Arbeitskampf viel schmerzhafter zu spüren als ein Zusammenschluss vieler Unternehmer, die in einem Arbeitgeberverband organisiert sind. Vor diesem Hintergrund ist es oft sinnvoll, auf einen - eigenen - Firmentarifvertrag zu verzichten und in der Solidargemeinschaft der organisierten Arbeitgeber zu bleiben.

Soweit es individuelle Ansprüche aus einem Firmentarifvertrag betrifft, wird vorausgesetzt, dass die Arbeitnehmer des Betriebs gewerkschaftszugehörig sind. Lediglich für "betriebliche und betriebsverfassungsrechtliche Fragen" reicht es nach § 3 Abs. 2 TVG aus, dass nur der Arbeitgeber tarifgebunden ist. Auch für Firmentarifverträge gilt: Die Tarifgebundenheit bleibt nach § 3 Abs. 3 TVG solange bestehen, bis der Tarifvertrag endet. Für die Zeit danach, heißt es in § 4 Abs. 5 TVG , "gelten seine Rechtsnormen weiter, bis sie durch eine andere Abmachung ersetzt werden". Das kann ein neuer Firmentarifvertrag, aber auch eine individuelle Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer sein (s. dazu auch das Stichwort Tarifvertrag - Tarifflicht: Allgemeines).

2. Die Parteien des Firmentarifvertrags

Ein **Arbeitgeber** kann nach § 2 Abs. 1 Tarifvertragsgesetz - TVG - auch selbst **Partei eines Tarifvertrags** sein. Er schließt den Tarifvertrag in diesem Fall für sein Unternehmen, seinen Betrieb oder seine Firma. Deswegen spricht man auch von einem Firmentarifvertrag. Darüber hinaus sind Begriffe wie **Haus-, Unternehmens- oder Werktarifvertrag** geläufig. Arbeitgeber i.S.d. § 2 Abs. 1 TVG ist sowohl eine natürliche (z.B. der Kaufmann Max Müller e. K.) als auch eine juristische (z.B. die Max Müller GmbH & Co. KG) Person.

Die zweite Tarifvertragspartei neben dem Arbeitgeber kann nur eine Gewerkschaft sein (§ 2 Abs. 1 TVG). Damit ist es ausgeschlossen, dass die **Arbeitnehmer** oder der **Betriebsrat** mit dem Arbeitgeber einen "Firmentarifvertrag" schließen.

Beispiel:

Die Tele-Top AG betreibt ein Callcenter. Zwischen der Firmenleitung und den Arbeitnehmern gibt es ständig Auseinandersetzungen wegen der Arbeitszeit. Da kein Branchentarifvertrag greift, das Arbeitszeitgesetz missachtet wird und die Einteilung der Arbeit überaus unkoordiniert verläuft, beschließen einige Arbeitnehmer: Ein Tarifvertrag muss her!

Die unzufriedenen Mitarbeiter können nun mit der Tele-Top AG nicht selbst einen Firmentarifvertrag schließen. Sie müssen versuchen, über die zuständige Gewerkschaft - das ist wahrscheinlich ver.di - zu einem Firmentarifvertrag zu kommen. Auf der anderen Seite können die unzufriedenen Arbeitnehmer nach Maßgabe des Betriebsverfassungsgesetzes - BetrVG - aber auch einen Betriebsrat gründen und von der Firmenleitung eine Betriebsvereinbarung zur Arbeitszeit verlangen (§§ 77 , 87 Abs. 1 Nr. 2 u. 3 BetrVG). Einen "Firmentarifvertrag" kann aber auch der Betriebsrat nicht schließen.

Umfassender als der Firmentarifvertrag ist der so genannte **Flächentarifvertrag**. Er wird nicht von einem Arbeitgeber, sondern von einer Vereinigung von Arbeitgebern, dem **Arbeitgeberverband**, geschlossen. Dieser Arbeitgeberverband kann allerdings auch einen **Verbandstarifvertrag für ein ganz bestimmtes Unternehmen** abschließen. Er vertritt in diesem Fall das Unternehmen als Tarifvertragspartei und schließt ausschließlich für dieses Unternehmen einen Firmentarifvertrag.

3. Die Wirkung des Firmentarifvertrags

Hier gilt § 3 Abs. 1 TVG : "Tarifgebunden sind die Mitglieder der Tarifvertragsparteien und der Arbeitgeber, der selbst Partei des Tarifvertrages ist".

Beispiel:

Die Gewerkschaft ver.di hat im vorausgehenden Beispiel mit der Tele-Top AG einen Firmentarifvertrag geschlossen. Die Arbeitnehmer der Tele-Top AG sind zu 70 Prozent ver.di-Mitglied, der Rest ist nicht organisiert.

Der Tarifvertrag gilt nur für die Tele-Top AG und die organisierten Arbeitnehmer. Sie sind Mitglied der Tarifvertragspartei ver.di. Rechtsnormen des Firmentarifvertrages über betriebliche und betriebsverfassungsrechtliche Fragen gelten dagegen für alle Betriebe, deren Arbeitgeber tarifgebunden ist, § 3 Abs. 2 TVG .

Vom **Inhalt** her unterscheiden sich Verbands- und Firmentarifvertrag nicht. Alles, was zwischen Arbeitgeberverband und Gewerkschaft durch Tarifvertrag geregelt werden kann, kann auch zwischen Arbeitgeber und Gewerkschaft im Haustarifvertrag vereinbart werden. Die **Tarifgebundenheit** bleibt auch bei einem Firmentarif so lange bestehen, bis der Tarifvertrag endet, § 3 Abs. 3 TVG . Seine Rechtsnormen gelten nach dem Ende der Laufzeit so lange weiter, bis sie durch eine **andere Abmachung** ersetzt werden, § 4 Abs. 5 TVG . Im Übrigen richtet sich die **Wirksamkeit seiner Rechtsnormen** nach § 4 Abs. 1 bis 4 TVG .

"Nehmen Arbeitsvertragsparteien **individualvertraglich** auf die jeweils geltenden Tarifverträge einer bestimmten Branche **Bezug**, handelt es sich dabei in der Regel um eine zeitdynamische Bezugnahme auf die entsprechenden Flächentarifverträge, die Haustarifverträge eines einzelnen Arbeitgebers nicht erfasst" (BAG, 11.07.2018 - 4 AZR 533/17 - Leitsatz).

4. Der Geltungsbereich von Firmenverträgen

Bereits der **Name** deutet darauf hin, dass sich der Geltungsbereich eines Firmentarifvertrages regelmäßig auf die Firma, das Unternehmen oder einen ganz bestimmten Betrieb bezieht.

Da es neben den Firmentarifverträgen auch Verbands- und allgemeinverbindliche Tarifverträge gibt, stellt sich häufig die Frage, welcher Tarifvertrag denn nun der richtige ist. In der Regel verdrängt der Haustarifvertrag den allgemeineren Flächentarifvertrag. **Das tarifrechtliche Spezialitätsprinzip** führt dazu, dass auf ein Unternehmen nur der Tarifvertrag Anwendung findet, der dem Betrieb räumlich, betrieblich, fachlich und persönlich am nächsten steht.

Beispiel:

Es gelingt der Gewerkschaft ver.di im vorausgehenden Beispiel des 3. Gliederungspunkts, mit dem nordrhein-westfälischen Spitzenverband der Callcenter-Betreiber einen Rahmentarifvertrag über die Arbeitszeit in den Callcentern dieses Bundeslandes zu vereinbaren. Der Tarifvertrag wird kurze Zeit nach seinem Abschluss vom NRW-Arbeitsminister für allgemeinverbindlich erklärt. Er enthält "nur" die Mindestarbeitsbedingungen.

Der Haustarifvertrag, den ver.di mit der Tele-Top AG geschlossen hat, ist wesentlich detaillierter und genau auf den Betrieb der Tele-Top AG zugeschnitten. Hier wird der Haustarifvertrag den allgemeinverbindlichen Rahmentarifvertrag verdrängen. Er ist der speziellere von beiden. Der Geltungsbereich des Flächentarifvertrages (s. dazu § 5 Abs. 4 ZVG) betrifft die Tele-Top AG nur am Rande.

Letztlich ist die Frage nach dem Geltungsbereich eine **Auslegungssache**. Entscheidend sind - wie so oft - die **Umstände des Einzelfalls**. Für die Wirksamkeit eines Firmentarifvertrags ist es übrigens unerheblich, ob der vertragsschließende Arbeitgeber allein steht oder sogar noch Mitglied des zuständigen Arbeitgeberverbands ist. Er gibt seine Tariffähigkeit nicht mit dem Verbandseintritt ab. Im Innenverhältnis können ihm natürlich verbandsrechtliche Sanktionen drohen. Auch eine Gewerkschaft ist nicht daran gehindert, von einem organisierten Arbeitgeber nach dem Ende eines Verbandstarifvertrages den Abschluss eines Haustarifvertrags zu verlangen. Solange der Verbandstarifvertrag läuft, besteht allerdings die so genannte **Friedenspflicht**. Und das für beide Parteien, sodass auch der organisierte Arbeitgeber die Gewerkschaft nicht zum Abschluss eines Firmentarifvertrages auffordern darf.

5. Vor- und Nachteile von Firmentarifverträgen

Bei zunehmender Tariffucht und **Tarifmüdigkeit** können Firmentarifverträge eine Chance bieten, **betriebs- und unternehmensspezifische Lösungen** zu vereinbaren. Firmentarifverträge sind dichter am Problem, schneller abzuschließen - und zu ändern. Sie bieten beiden Parteien die Möglichkeit für **maßgeschneiderte Ansätze**.

Beispiel:

Bei der Futur AG hat sich im Lauf der Jahre eine Struktur entwickelt, die in vielen Punkten mit den tariflichen Regelungen der Branche nicht mehr übereinstimmt. Sowohl das Arbeitszeit- als auch das Entgeltsystem passen nicht mehr in die engen Tarifstrukturen. Der Arbeitgeberverband ist nicht bereit, die Futur AG-spezifischen Punkte aufzugreifen und mit in die Tarifverhandlungen zu bringen. Er fürchtet, deswegen an anderen Stellen Zugeständnisse machen zu müssen, die für die übrigen Verbandsmitglieder zu Verschlechterungen führen könnten. Der Vorstand der Futur AG beschließt, mit der zuständigen Gewerkschaft wegen eines Firmentarifvertrags Kontakt aufzunehmen. Er möchte einen auf die AG zugeschnittenen Haustarifvertrag abschließen.

Auf der anderen Seite führen Haustarifverträge zu einer **Zersplitterung des Wirtschaftssystems**. Statt verlässlicher Flächentarifverträge mit vereinheitlichten Rechten und Pflichten gibt es ein kaum zu überschaubares **Einzelfallrecht**. Und überhaupt: Weder die Gewerkschaften noch die Arbeitgeberverbände und erst recht nicht einzelne Arbeitgeber werden in der Lage sein, für jedes Unternehmen spezielle Haustarifverträge abzuschließen. Da wäre ein **Flächentarifvertrag mit flexiblen Öffnungsklauseln** die bessere Alternative.

6. Rechtsprechungs-ABC

An dieser Stelle werden einige der interessantesten **Entscheidungen** zum Thema Firmentarifvertrag in alphabetischer Reihenfolge **nach Stichwörtern geordnet** hinterlegt:

6.1 Anerkennungstarifvertrag

Der Arbeitgeber hatte mit der Gewerkschaft einen Anerkennungstarifvertrag geschlossen und darin vereinbart: "Es werden im Rahmen dieses Anerkennungstarifvertrages **alle Tarifverträge** von der Firma anerkannt und angewendet, welche von der IG BCE im Bereich der westdeutschen chemischen Industrie abgeschlossen wurden bzw. werden. Im einzelnen umfasst dies folgende Tarifverträge: ... Bundesentgelttarifvertrag ... Die anerkannten Tarifverträge gelten **in ihrer jeweils aktuellen Fassung**." Der Arbeitsvertrag des klagenden Arbeitnehmers enthielt eine Bezugnahme auf den Anerkennungstarifvertrag (auch Haustarifvertrag genannt). Der Anerkennungstarifvertrag wurde in der Folgezeit gekündigt. Das bedeutet für den Arbeitnehmer: "Enthält ein Arbeitsvertrag eine - dynamische - Bezugnahmeklausel auf einen Anerkennungstarifvertrag, der dynamisch auf einen Verbandstarifvertrag verweist, **endet** die dynamische Anwendung des Verbandstarifvertrags für das Arbeitsverhältnis, sobald der Anerkennungstarifvertrag nur noch nachwirkt" (BAG, 22.03.2017 - 4 AZR 462/16 - Leitsatz).

6.2 Arbeitskampf

Ein Arbeitskampf ist nur dann rechtmäßig, wenn er um ein **Ziel** geführt wird, das **tariflich regelbar** ist. Der Bereich "tariflich regelbares Ziel" ist dabei weit zu fassen. So kann beispielsweise ein Firmentarifvertrag mit dem Ziel erstreikt werden, die mit einer vom Arbeitgeber beabsichtigten Betriebsänderung verbundenen Nachteile für die von der Betriebsänderung betroffenen Arbeitnehmer auszugleichen und abzumildern. So sind ua. Abfindungen und Kündigungsfristen tariflich regelbare Ziele. Aber: Hat der Arbeitskampf das Ziel, sich gegen die **unternehmerische Maßnahme** selbst zu wenden, ist er grundsätzlich unzulässig (LAG Hessen, 09.09.2015 - 9 SaGa 1082/15 zum Arbeitskampf der Vereinigung Cockpit gegen die Lufthansa und ihrem Vorhaben, eine neu Low-Cost-Airline einzurichten).

6.3 Arbeitsnachweis

§ 3 Satz 1 NachwG verpflichtet Arbeitgeber, **Änderungen** der wesentlichen Vertragsbedingungen spätestens einen Monat nach der Änderung schriftlich mitzuteilen. Der Nachweis einer Änderung ist nach § 3 Satz 2 NachwG entbehrlich, wenn diese Änderung einen **Tarifvertrag** betrifft. § 3 Satz 1 NachwG verpflichtet Arbeitgeber jedoch, einen erstmals abgeschlossenen Haustarifvertrag **schriftlich mitzuteilen** (BAG, 05.11.2003 - 5 AZR 469/02).

6.4 Arbeitszeit

Es ist zulässig, in einem neuen Firmentarifvertrag die bisher im **Firmenmanteltarifvertrag** geregelte Arbeitszeit abzuändern. So kann z.B. die sonst übliche 38,5-Stunden-Woche vorübergehend durch eine besondere regelmäßige Arbeitszeit von 30,5 Wochenstunden ersetzt werden, wenn dies zur **Sicherung der Beschäftigung** bei Teillohnausgleich und partiellem Schutz vor betriebsbedingten Kündigungen geschieht (BAG, 25.10.2000 - 4 AZR 438/99 - hier: Firmentarifvertrag zur sozialverträglichen Gestaltung personalwirtschaftlicher Maßnahmen im Bildungszentrum Berlin vom 04.03.1998).

6.5 Ausgliederung durch Spaltung

Ein **Rechtsträger** kann nach § 123 Abs. 3 Nr. 1 UmwG aus seinem Vermögen einen oder mehrere Teile "*zur Aufnahme durch Übertragung dieses Teils oder dieser Teile jeweils als Gesamtheit auf einen bestehenden oder mehrere bestehende Rechtsträger (übernehmende Rechtsträger)*" ausgliedern. Wegen der hiermit verbundenen partiellen **Gesamtrechtsnachfolge** muss nach § 126 Abs. 1 Nr. 9 UmwG im Spaltungs- und Übernahmevertrag festzulegen, wer von den beteiligten Rechtsträgern in die **Rechtsstellung als Partei des Haustarifvertrags** eintritt. "*Fehlt es an einer solchen Regelung, verbleibt der übertragende Rechtsträger in dieser Rechtsstellung*" (BAG, 21.11.2012 - 4 AZR 85/11 - Leitsatz).

6.6 Auslegung - Anerkennungstarifvertrag

Ein Arbeitgeber kann mit einer Gewerkschaft als Firmen-/Haustarifvertrag auch einen so genannten "Anerkennungstarifvertrag" schließen und in diesem Tarifvertrag unter den Überschriften "Anerkennung der Tarifverträge" und "Anerkennung weiterer Tarifverträge" u.a. vereinbaren, dass im Arbeitgeberbetrieb **bestimmte Branchentarifverträge** Anwendung finden. Selbstverständlich können in so einem Anerkennungstarifvertrag auch **eigenständige Regelungen vereinbart** werden. Die vom BAG für Tarifverträge entwickelten Auslegungsgrundsätze gelten auch für einen Anerkennungstarifvertrag. Und zwar in vollem Umfang. Es sind keine Gründe zu erkennen, die hier zur Anwendung anderer Maßstäbe zwingen. Auszugehen ist auch bei der Auslegung eines Anerkennungstarifvertrags zunächst vom **Wortlaut der Tarifnorm**. Auch muss man sich im Zweifel für die Tarifauslegung entscheiden, die zu einer vernünftigen, sachgerechten, zweckorientierten und praktisch brauchbaren Lösung führt (BAG, 11.11.2020 – 4 AZR 210/20 – mit Hinweis auf BAG, 12.12.2018 – 4 AZR 147/17).

6.7 Außenseiter

Auch Außenseiter können in einen **Arbeitskampf** einbezogen werden, wenn ein Firmentarifvertrag auf die jeweils geltenden Verbandstarifverträge verweist. Art. 9 Abs. 3 GG garantiert zwar die **negative Koalitionsfreiheit**. Dem Arbeitgeber wird es durch Einbeziehung in den Arbeitskampf aber nicht unmöglich gemacht, sich unabhängig vom Arbeitgeberverband als Einzelunternehmen zu betätigen oder sich anderweitig an einer Koalition i.S. des Art. 9 Abs. 3 GG zu beteiligen. Er kann sich beispielsweise durch Kündigung des Firmentarifvertrages und **Vereinbarung eigenständiger Arbeitsbedingungen** mit der Gewerkschaft aus der Bindung an den Branchentarifvertrag lösen (BVerfG, 10.09.2004 - 1 BvR 1191/03).

6.8 Auslegung

Hat das LAG die Revision nicht zugelassen, kann die **Nichtzulassungsbeschwerde** nach § 72a Abs. 3 Satz 2 Nr. 1 ArbGG darauf gestützt werden, dass die Rechtsfrage grundsätzliche Bedeutung hat und diese grundsätzliche Bedeutung entscheidungserheblich ist. "Dass eine Vielzahl von Arbeitnehmern der Beklagten unter den Geltungsbereich des Firmentarifvertrags fallen, kann eine allgemeine Bedeutung allenfalls dann begründen, wenn die zu klärende Rechtsfrage über den Einzelfall hinaus in weiteren Fällen streitig und maßgeblich für eine Vielzahl bereits anhängiger oder konkret zu erwartender gleichgelagerter Prozesse ist". Das darzulegen ist Aufgabe des Beschwerdeführers (BAG, 05.10.2010 - 5 AZN 666/10 - wobei eine Rechtsfrage nicht allein deswegen grundsätzliche Bedeutung hat, weil von ihr mehr als 20 Arbeitnehmer des beklagten Arbeitgebers betroffen sind - BAG, 28.06.2011 - 3 AZN 146/11).

6.9 Austritt aus dem Arbeitgeberverband

Der vereinfachte Fall: Der von Arbeitgeber G mit der Gewerkschaft geschlossene Haustarifvertrag enthielt in § 17 Nr. 2 Spiegelstrich 2 die Regelung "Der **Tarifvertrag endet** ohne Frist und ohne Nachwirkung (...) **mit der Erklärung des Austritts** von .. aus dem Unternehmensverband ... bzw. aus der Tarifbindung". G teilte dem Unternehmensverband mit Schreiben vom 28.06.2012 mit, seine Mitgliedschaft zum 31.12.2012 zu "kündigen". Arbeitnehmer N machte Ende 2012 **Ansprüche** auf Gewährung bezahlter freier Tage und eine Jahressonderzahlung aus dem zuvor verdrängten Rahmentarifvertrag geltend, weil er meinte, dass G seinen Austritt aus dem Unternehmensverband erklärt habe und der Haustarifvertrag nun nicht mehr gelte.

Das BAG hat G's Revision zurückgewiesen und N's Ansprüche bestätigt. Die **Geltung des den RTV verdrängenden Haustarifvertrags** sei mit Zugang der Erklärung vom 28.06.2012 entfallen. Das BAG hat die Regelung in § 17 Nr. 2 Spiegelstrich 2 nicht beanstandet. Sie verletze G's Grundrecht auf negative Koalitionsfreiheit nicht. G hat sich mit Abschluss des Haustarifvertrags nicht verpflichtet, seine Mitgliedschaft im Unternehmensverband längerfristig zu garantieren. "Mit der an die Erklärung eines Austritts während der Laufzeit geknüpften Rechtsfolge des § 17 Nr. 2 Spiegelstrich 2 HaustV wird auch **kein unangemessener Druck** auf ... [G] ausgeübt, die Mitgliedschaft im Arbeitgeberverband aufrechtzuerhalten" (BAG, 14.09.2016 - 4 AZR 534/14) .

6.10 Befristungsmöglichkeit

Die tarifliche Öffnungsmöglichkeit des § 14 Abs. 2 Satz 3 TzBfG mit seiner Erweiterung nach § 14 Abs. 2 Satz 4 TzBfG durch Bezugnahme hat Grenzen. Zwar können eine **Verlängerung der Höchstdauer** und/oder die **Anhebung der Zahl zulässiger Verlängerungen** auch durch einen Haustarifvertrag geregelt werden. Ist

ein Arbeitnehmer jedoch in so einem Fall nicht tarifgebunden, muss die Anwendung dieses Tarifvertrags im Arbeitsvertrag vereinbart werden. Wird dort unter der Überschrift "Sonstiges" auf einen Haustarifvertrag Bezug genommen, ist das eine Regelung, die nicht durch die **AGB-Kontrolle** nach den §§ 305 ff. BGB kommt. So eine Klausel ist an dieser Stelle überraschend – und wies im konkreten Fall auch noch Auslegungszweifel auf (LAG Sachsen, 01.12.2020 – 3 Sa 165/20 – mit dem Ergebnis, dass die Entfristungsklage des befristet eingestellten Mitarbeiters begründet war).

6.11 Beitrittsgebiet

Ist nach einem Haustarifvertrag auf ein im Beitrittsgebiet begründetes Arbeitsverhältnis der BAT (West) anzuwenden, kann der Arbeitgeber keine **Vergütung** nach BAT-O vereinbaren. Die Anwendbarkeit des BAT-O müsste dann zwischen den Tarifvertragsparteien abgemacht werden (BAG, 09.12.1999 - 6 AZR 299/98).

6.12 Beschäftigungssicherung

Es kann vorkommen, dass ein Arbeitgeber mit einer Gewerkschaft zur Beschäftigungssicherung einen Firmentarifvertrag schließt, der von einem allgemeinverbindlichen Flächentarifvertrag abweicht. Dieser Firmentarifvertrag geht dem Flächentarif selbst dann vor, wenn er Regelungen aus dem allgemeinverbindlichen Tarifvertrag zulasten der Arbeitnehmer verdrängt. Das **Günstigkeitsprinzip** findet insoweit keine Anwendung. Eine fristlose **Kündigung** durch die Gewerkschaft setzt voraus, dass keine andere Möglichkeit besteht, unzumutbare Belastungen für die kündigende Partei zu beseitigen. Zunächst muss eine **Nachverhandlung** versucht werden (BAG, 24.01.2001 - 4 AZR 655/99 - hier: TV zur Beschäftigungssicherung für die Metall verarbeitende Industrie NRW vom 07.10.1997 u. TV über die tarifliche Absicherung eines Teils eines 13. Monateinkommens für die Metall verarbeitende Industrie Nordrhein-Westfalens vom 11.12.1996; siehe zur Beschäftigungssicherung auch BAG, 19.02.2002 - 4 ABR 4/01 , das sogenannte "Burda"-Verfahren).

6.13 Besitzstand

Enthält ein **ablösender Verbandstarifvertrag** die Regelung "*Arbeitnehmer/innen, für die bei Inkrafttreten dieses Tarifvertrags günstigere vergütungsrechtliche oder einzelvertragliche Regelungen gelten, bleiben diese bestehen*", ist das eine "*haustarifvertragliche Besitzstandsklausel*". Diese Besitzstandsklausel will den in ihren Anwendungsbereich fallenden Arbeitnehmer für die Zukunft den Besitzstand garantieren, der ihnen bei weiterer Anwendung der bisherigen Vergütungsregelung zugestanden hätte. **Maßstab** für den zu erhaltenden Besitzstand sind hier **die günstigeren vergütungsrechtlichen Regelungen** selbst, nicht bloß die Geldbeträge (BAG, 21.10.2009 - 4 AZR 145/09).

6.14 Betriebliche Altersversorgung

Der Abschluss einer Direktversicherung als Durchführungsweg einer betrieblichen Altersversorgung kann auch arbeitnehmerfinanziert via **Entgeltumwandlung** erfolgen. "Der Arbeitgeber" – so § 1a Abs. 1a BetrAVG – muss dann **15 Prozent** des umgewandelten Entgelts zusätzlich als Arbeitgeberzuschuss an ... die Direktversicherung weiterleiten, soweit er durch die Entgeltumwandlung Sozialversicherungsbeiträge einspart." Immer 15 Prozent? Nun: "§ 19 Abs. 1 BetrAVG ermöglicht ein **Abweichen** von § 1a BetrAVG jedenfalls durch Tarifverträge, die nach dem Inkrafttreten des Betriebsrentenstärkungsgesetzes abgeschlossen worden sind. Die Regelung erfasst auch Haustarifverträge, die auf ältere Tarifverträge Bezug nehmen oder ältere Tarifverträge bestätigen. Der abweichende Tarifvertrag muss dafür eine von § 1a Abs. 1a BetrAVG abweichende Verteilung des wirtschaftlichen Nutzens und der Lasten der Entgeltumwandlung enthalten" (BAG, 08.03.2022 - 3 AZR 362/21 - Leitsatz).

6.15 Betriebsübergang - 1

Bei einem Betriebsübergang werden **bisherige tarifliche Regelungen** zum Inhalt des Arbeitsvertrages - allerdings nur mit dem Stand zum Zeitpunkt des Betriebsübergangs. Das heißt: **Spätere Änderungen** von Verbandstarifverträgen, auf die in einem Firmentarifvertrag Bezug genommen wurde, sind unbeachtlich. Dieses Ergebnis wird auch nicht dadurch infrage gestellt, dass der Firmentarifvertrag einschließlich des Verbandstarifvertrages auch kraft einzelvertraglicher Vereinbarung anzuwenden ist. Diese Vereinbarung ist

nämlich eine bloße **Gleichstellungsabrede** und begründet keine eigene Rechtsposition (BAG, 29.08.2001 - 4 AZR 332/00).

6.16 Betriebsübergang - 2

Nach § 613a Abs. 1 Satz 2 BGB werden Rechte und Pflichten, die in einem Tarifvertrag geregelt sind, nach einem Betriebsübergang **Inhalt des Arbeitsverhältnisses** zwischen dem Arbeitnehmer und dem neuen Arbeitgeber. Wird ein beim alten Arbeitgeber geltender **Haustarifvertrag** durch einen allgemeinverbindlichen Tarifvertrag, an den der neue Arbeitgeber und der Arbeitnehmer nach §§ 4 Abs. 1 , 5 Abs. 1 TVG gebunden sind, verdrängt, wird er nicht Inhalt der übergegangenen Arbeitsverhältnisse. Die ansonsten gesetzlich vorgesehene Weitergeltung des Haustarifvertrags des früheren Arbeitgebers nach § 613a Abs. 1 Satz 2 BGB wird durch die Regelung in § 613a Abs. 1 Satz 3 BGB **verdrängt** (BAG, 07.07.2010 - 4 AZR 1023/08).

6.17 Betriebsübergang - 3

Tarifliche Regelungen werden nach Maßgabe des § 613a Abs. 1 Satz 2 BGB Inhalt der Arbeitsverhältnisse. Spätere Änderungen der Tarifbestimmungen haben für die weitere Anwendbarkeit des nach § 613a Abs. 1 Satz 2 BGB transformierten Normenbestands auf die auf den Erwerber übergegangenen Arbeitsverhältnisse keinen Einfluss. *"Verweist ein Anerkennungshaustarifvertrag, der nach seinem Geltungsbereich für alle Arbeitnehmer und Auszubildenden des Arbeitgebers gilt, auf Verbandstarifverträge mit einem anderen räumlichen Geltungsbereich, gelten deren Normen grundsätzlich unabhängig davon, ob der räumliche Geltungsbereich des Verweisungstarifvertrags auch für die vom Haustarifvertrag erfassten Arbeitnehmer und Auszubildenden gegeben ist"* (BAG, 03.07.2013 - 4 AZR 961/11 - Leitsatz).

6.18 Betriebsübergang - 4

§ 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).

6.19 Bezugnahme Klausel - 1

Im Arbeitsvertrag von Mitarbeiter M stand: "Auf das Arbeitsverhältnis finden **die jeweils geltenden Tarifverträge** des Einzelhandels und die Gesamtbetriebsvereinbarungen bzw. die Betriebsvereinbarungen in der jeweils gültigen Fassung Anwendung." Nach Austritt des Arbeitgebers aus dem Arbeitgeberverband schloss der Arbeitgeber mit der Gewerkschaft ver.di einen "Zukunftstarifvertrag" als **Firmentarifvertrag**. Trotzdem gilt: "Nehmen Arbeitsvertragsparteien individualvertraglich auf die jeweils geltenden Tarifverträge einer bestimmten Branche Bezug , handelt es sich dabei in der Regel um eine zeitdynamische Bezugnahme auf die entsprechenden Flächentarifverträge, die Haustarifverträge eines einzelnen Arbeitgebers **nicht erfasst**" (BAG, 11.07.2018 - 4 AZR 533/17 - Leitsatz - mit dem Ergebnis, dass der Anspruch auf Zahlung von Entgelt Differenzen begründet war).

6.20 Bezugnahme Klausel - 2

"1. Eine Bezugnahme Klausel , die auf konkret bezeichnete Flächentarifverträge in ihrer jeweiligen Fassung verweist, kann **ohne besondere Anhaltspunkte** nicht ergänzend dahingehend ausgelegt werden, sie erfasse auch später abgeschlossene Haustarifverträge. Es fehlt an der für eine ergänzende Vertragsauslegung erforderlichen planwidrigen **Regelungslücke**. 2. Eine Partei, die geltend macht, vertraglich in Bezug genommene tarifliche Entgeltregelungen seien günstiger als die unmittelbar und zwingend geltenden Bestimmungen, muss nicht nur den Inhalt der Bezugnahme Klausel, sondern auch die in Bezug genommenen Entgeltregelungen darlegen, damit das Gericht in die Lage versetzt wird, den erforderlichen

Günstigkeitsvergleich für die maßgebende Sachgruppe vorzunehmen" (BAG, 12.12.2018 - 4 AZR 123/18 - Leitsätze).

6.21 Durchführungspflicht - 1

Schließt ein Arbeitgeber mit einer Gewerkschaft einen Haus- oder Firmentarifvertrag, ist er gegenüber der Gewerkschaft verpflichtet, diesen Tarifvertrag durchzuführen. Die vertragsschließende Gewerkschaft hat einen **schuldrechtlichen Anspruch** darauf. Diesen Anspruch kann die Gewerkschaft mit einer **Leistungsklage** vor dem Arbeitsgericht geltend machen, die auf die bei dem Arbeitgeber beschäftigten **Gewerkschaftsmitglieder begrenzt** ist. Dabei brauchen die einzelnen Mitglieder im Klageantrag nicht namentlich erwähnt zu werden. Es genügt, wenn der Klageantrag abstrakt auf "die Mitglieder" beschränkt wird. Verlangt eine Gewerkschaft die Durchführung des Firmentarifvertrags auch gegenüber nicht tarifgebundenen arbeitnehmerähnlichen Personen, ist die Klage dagegen unbegründet und folgerichtig abzuweisen (BAG, 13.10.2021 – 4 AZR 403/20).

6.22 Durchführungspflicht - 2

"Der Anspruch **einer Gewerkschaft** gegenüber einem Arbeitgeber auf Durchführung eines Haustarifvertrags besteht nur hinsichtlich derjenigen Arbeitnehmer, die Mitglied der tarifschließenden Gewerkschaft sind. Ein auf Durchführung eines Haustarifvertrags gerichteter Leistungsantrag ist auch ohne namentliche Benennung der hiervon erfassten Gewerkschaftsmitglieder hinreichend bestimmt iSd. § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO . Es kann über Bestand und nähere **inhaltliche Ausgestaltung** der Durchführung des Tarifvertrags rechtskräftig entschieden werden. Eine sich daraus ergebende Verlagerung der namentlichen Feststellung der Gewerkschaftsmitglieder in das Zwangsvollstreckungsverfahren ist aus Gründen der **Gewährung effektiven Rechtsschutzes** hinzunehmen. Die Interessen des beklagten Arbeitgebers werden hierdurch nicht in rechtserheblicher Weise beeinträchtigt" (BAG, 13.10.2021 - 4 AZR 403/20 - Leitsatz).

6.23 Geltungsbereich - 1

Der Firmentarifvertrag muss nicht für ein bereits **bestehendes Unternehmen** abgeschlossen werden, man kann ihn auch für eine **künftige Gesellschaft** vereinbaren (BAG, 24.01.2001 - 4 ABR 4/00 - hier: Zuordnungstarifvertrag i.S.d. § 3 BetrVG).

6.24 Geltungsbereich - 2

Firmen- bzw. Haustarifverträge werden, soweit nichts anderes bestimmt ist, grundsätzlich nur für die **Arbeitsverhältnisse des tarifschließenden Unternehmens** vereinbart. Erstreckt sich der Geltungsbereich ausdrücklich und einschränkungslos auf die Mitarbeiter dieses Arbeitgebers, erfasst er nicht bloß "**die aktuellen** - tarifgebundenen - Arbeitsverhältnisse, sondern - neben danach begründeten Arbeitsverhältnissen - auch die **Arbeitnehmer später hinzukommender Betriebe** des Arbeitgebers. Dies gilt selbst bei zum Zeitpunkt des Vertragsschlusses unvorhersehbaren Entwicklungen" (s. dazu BAG, 20.02.2018 - 1 ABR 53/16 u. BAG, 15.06.2016 - 4 AZR 805/14). Zudem ist bei der Anwendung bestimmter Tarifverträge auch eine betriebliche Übung zu beachten (BAG, 23.01.2019 - 4 AZR 445/17).

6.25 Gewerkschaftsmitglieder

Hat ein Haustarifvertrag einen **sozialplanähnlichen Inhalt**, darf er für Leistungen, die der Arbeitgeber an tarifgebundene Arbeitnehmer zum Ausgleich wirtschaftlicher und sozialer Nachteile zahlen muss, eine **Stichtagsregelung** vorsehen, wonach nur die gewerkschaftsangehörigen Arbeitnehmer Anspruch auf diese Leistungen haben, die bereits **im Zeitpunkt der tariflichen Einigung Mitglied der Gewerkschaft** waren. Die hier im Haustarifvertrag verwendete Abmachung ist keine bloße Differenzierungsklausel, die lediglich zwischen Gewerkschaftsmitgliedern und nicht beziehungsweise anders tarifgebundenen Arbeitnehmern unterscheidet. So eine Regelung verstößt auch nicht gegen den Grundsatz der negativen Koalitionsfreiheit. Selbst die "Binnendifferenzierung" zwischen den Mitgliedern der Gewerkschaft - Beitritt vor oder nach dem Stichtag - schränkt weder die Handlungs- oder Vertragsfreiheit des Arbeitgebers noch die von Außenseitern ein (BAG, 15.04.2015 - 4 AZR 796/13).

6.26 Konzern als Tarifvertragspartei?

Neben den Mitgliedern der Tarifvertragsparteien ist der Arbeitgeber gem. § 3 Abs. 1 TVG tarifgebunden, "der selbst Partei des Tarifvertrags ist." **Mangels Rechtssubjektivität** scheidet daher ein Konzern als Tarifvertragspartei aus. Die eigenständige Tarifgebundenheit des Arbeitgebers "kann auch nicht durch die - ohnehin zusätzlich erforderliche - Erfassung durch die **Geltungsbereichsbestimmung** ersetzt werden." Schließt das herrschende Unternehmen einen so genannten "Konzerntarifvertrag" ab, wird dadurch ausschließlich eine Tarifgebundenheit für diese Gesellschaft selbst begründet – und keine - unbeschadet der Erstreckung in einer Geltungsbereichsbestimmung – Tarifbindung "für ein nicht selbst tarifschließendes **beherrschtes Unternehmen**. Zwar ist der Tarifvertragsabschluss für beherrschte Unternehmen möglich, wenn diese dabei durch das herrschende Unternehmen vertreten werden. Für eine entsprechende Vollmachtserteilung bedarf es aber hinreichender Anhaltspunkte; aus der Konzernzugehörigkeit ergibt sich eine solche Vollmacht nicht" (BAG, 25.02.2020 – 1 ABR 40/18 – mit Hinweis auf BAG, 22.11.2017 - 4 ABR 54/15 ; BAG, 22.02.2012 - 4 AZR 24/10 ; BAG, 07.07.2010 - 4 AZR 120/09 u. BAG, 17.10.2007 - 4 AZR 1005/06).

6.27 Lohnsenkung

Ein Arbeitgeber kann trotz **Verbandszugehörigkeit** und trotz eines für ihn gültigen Verbandstarifvertrages einen konkurrierenden oder ergänzenden Firmentarifvertrag schließen. Das kann auch zum Zweck der Lohnsenkung erfolgen, wobei es nicht einmal darauf ankommt, ob der Verbandstarifvertrag entsprechende **Öffnungsklauseln** enthält. Aus dem Grundsatz der Tarifkonkurrenz folgt, dass der Firmentarifvertrag Vorrang hat. Die **Nachwirkung** des Tarifvertrages nach § 3 Abs. 3 TVG gilt für Arbeitnehmer und Arbeitgeber gleichermaßen (BAG, 04.04.2001 - 4 AZR 237/00).

6.28 Mindestlohn - 1

"Die Leistung eines Arbeitgebers aus einem von ihm angewandten Haustarifvertrag ist dann auf den Anspruch des Arbeitnehmers auf den Mindestlohn aus einem allgemeinverbindlichen Tarifvertrag anzurechnen, wenn der Zweck der Leistung des Arbeitgebers dem Zweck des Mindestlohns funktional gleichwertig ist. Deshalb ist eine vom Arbeitgeber nach dem Haustarifvertrag geleistete Erschwerniszulage dann auf den tariflichen Mindestlohn anzurechnen, wenn der Mindestlohntarifvertrag dieselbe (erschwerte) Tätigkeit durch den Mindestlohn selbst als abgegolten ansieht" (BAG, 18.04.2012 - 4 AZR 139/10 - Leitsatz).

6.29 Mindestlohn - 2

Zahlt der Arbeitgeber seinen Mitarbeitern auf der Grundlage eines Haustarifvertrags eine **Einmalzahlung**, "die die Funktion der Überbrückung bis zum späteren Inkrafttreten einer linearen tabellenwirksamen Lohnerhöhung hat", ist diese Einmalzahlung regelmäßig auf den seinen Mitarbeitern nach einem allgemeinverbindlichen Verbandstarifvertrag geschuldeten Mindestlohn **anzurechnen**. Bei **vermögenswirksamen Leistungen**, die der Arbeitgeber aufgrund seines Haustarifvertrags schuldet, ist das nicht der Fall - sie haben einen anderen Zweck: Vermögensbildung (BAG, 18.04.2012 - 4 AZR 168/10 (A) - und gleichzeitig Vorlagebeschluss an den EuGH mit der Frage, ob diese Auslegung "mit der Auslegung des Begriffs 'Mindestlohn' in Art. 3 Abs. 1 Unterabs. 1 Buchst. c) der Richtlinie 96/71/EG vereinbar ist").

6.30 Mischbetrieb

Soll beurteilt werden, welcher Tarifvertrag auf einen Mischbetrieb anzuwenden ist, kommt es darauf an, auf welche Geschäftstätigkeit die **überwiegende Arbeitszeit** der Mitarbeiter ausmacht (BAG, 19.02.2003 - 4 AZR 118/02 - mit dem Hinweis, dass der **Geschirrspüldienst** in einem Krankenhaus keine Tätigkeit i.S.v. § 1 Abs. 2 RTV Gebäudereiniger-Handwerk ist).

6.31 Nachwirkung

Nachwirkende Tarifbestimmungen erfassen **nur die Arbeitsverhältnisse**, auf die der nachwirkende Tarifvertrag zuvor unmittelbar und zwingend anzuwenden war (s. dazu BAG, 27.09.2017 - 4 AZR 630/15). Auch wenn es Tarifpartnern möglich wäre, eine unmittelbare und zwingende Tarifregelung zur Entgelthöhe zu vereinbaren und dabei ansonsten auf bloß **nachwirkende Regelungen eines anderen Tarifvertrags** Bezug zu nehmen (hier: Änderungs-Haustarifvertrag): Es müssten insoweit schon **deutliche Anhaltspunkte** für einen Willen der Tarifpartner zu erkennen sein, die geänderten unterschiedlichen Rechtswirkungen für die

Arbeitnehmer, die tarifgebunden sind, herbeiführen zu wollen (BAG, 23.01.2019 - 4 AZR 445/17) .

6.32 Öffnungsklausel

§ 77 Abs. 3 Satz 2 BetrVG stellt den in Satz 1 für Betriebsvereinbarungen vorgesehenen **Tarifvorrang** ins Abseits, "wenn ein Tarifvertrag den Abschluss ergänzender Betriebsvereinbarungen ausdrücklich zulässt." Das bedeutet für Firmentarifverträge: "1. Eine Öffnungsklausel eines unternehmensbezogenen **Verbandstarifvertrags** kann die durch einen Flächenverbandstarifvertrag bewirkte Sperrwirkung des § 77 Abs. 3 Satz 1 BetrVG aufheben. 2. Eine der Regelungssperre unterliegende Betriebsvereinbarung kann auch durch **Zustimmungserklärungen der Tarifvertragsparteien** gestattet sein" (BAG, 13.08.2019 - 1 AZR 213/18 - Leitsätze).

6.33 Streik

Ein Streik ist nicht allein deswegen rechtswidrig, weil damit gegenüber einem verbandsangehörigen Arbeitgeber ein Firmentarifvertrag erstritten werden soll. Enthält der **Verbandstarifvertrag** jedoch abschließende Regelungen, steht das für die Geltungsdauer dieses Tarifvertrags einer streikweisen Durchsetzung einer weiter gehenden Regelung entgegen (BAG, 10.12.2002 - 1 AZR 96/02 - mit dem Hinweis, dass sich der Arbeitgeber gegenüber der Gewerkschaft nicht wirksam verpflichten kann, seine **Mitgliedschaft im Arbeitgeberverband** dauerhaft aufrecht zu halten). Wenn ein Firmentarifvertrag auf einen Verbandstarifvertrag Bezug nimmt, dann dürfen auch die Arbeitnehmer eines nicht organisierten Betriebes einen Streik führen. Sie beteiligen sich an einem Arbeitskampf, der zur **Verbesserung der eigenen Arbeitsbedingungen** führt (BAG, 18.02.2003 - 1 AZR 142/02 - mit dem Ergebnis, dass die wegen der Streikteilnahme zu Unrecht erteilte Abmahnung aus der Personalakte entfernt werden muss).

6.34 Tarifkonkurrenz - 1

Haben die Parteien des Arbeitsvertrags einen Firmentarifvertrag vereinbart, verdrängt dieser Firmentarifvertrag nach dem Grundsatz der **Tarifkonkurrenz** sogar einen allgemeinverbindlichen Tarifvertrag. Er ist eben der speziellere und geht deswegen vor. Das gilt auch dann, wenn der Firmentarifvertrag im Einzelfall ungünstigere Regelungen enthält. Wegen der Tarifkonkurrenz ist die Anwendung des Günstigkeitsprinzips ausgeschlossen (BAG, 23.03.2005 - 4 AZR 203/04).

6.35 Tarifkonkurrenz - 2

Konkurriert in einem **Fast-Food Restaurant** der allgemeinverbindliche Manteltarifvertrag für das Hotel- und Gaststättengewerbe mit dem Manteltarifvertrag der Systemgastronomie, ist der Tarifvertrag aus der **Systemgastronomie** nach den Grundsätzen der Tarifvertragskonkurrenz als der speziellere anzuwenden (ArbG Gießen, 05.07.2002 - 1 Ca 52/02 - zum MTV für das Hotel- und Gaststättengewerbe in Hessen und dem MTV für Arbeitnehmer/innen und Auszubildende Systemgastronomie um Bundesverband der Systemgastronomen e.V., Bereich Westdeutschland).

6.36 Tarifpluralität

Bei einer Tarifpluralität ist nur der Tarifvertrag **auf das gesamte Unternehmen** anzuwenden, der ihm räumlich, betrieblich, fachlich und persönlich am nächsten steht (Spezialitätsprinzip - BAG, 04.12.2002 - 10 AZR 113/02 - zur Anwendbarkeit des MTV Metallhandwerk Hessen gegenüber den Bautarifverträgen).

6.37 TVÖD/VKA vs. Haustarifvertrag

Der vereinfachte Fall: Der Arbeitsvertrag von Arbeitnehmer A enthielt die Klausel: "Ab dem 1. Juli 2007 richtet sich das Arbeitsverhältnis nach dem Tarifvertrag **für den öffentlichen Dienst** für den Dienstleistungsbereich Pflege- und Betreuungseinrichtungen (TVÖD-B) und den diesen ergänzenden, ändernden oder ersetzenden Tarifverträgen in der für den Bereich der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) **jeweils geltenden Fassung**, soweit in diesem Arbeitsvertrag nicht ausdrücklich etwas anderes vereinbart ist. Außerdem finden die im Bereich des Arbeitgebers jeweils geltenden sonstigen einschlägigen Tarifverträge Anwendung. Der gekündigte Beihilfetarifvertrag findet keine Anwendung." Dann stritten A und Arbeitgeber G um die **Differenz einer Jahressonderzahlung**, die nach G's Auffassung durch einen betrieblichen "Anwendungstarifvertrag"

eingedampft worden sei.

Nach Auffassung des BAG haben die Vertragsparteien ihr Arbeitsverhältnis allein den Tarifbestimmungen des öffentlichen Dienstes für den Bereich kommunaler Arbeitgeberverbände (VKA) unterstellt. Die Bezugnahme erstreckte sich somit **ausschließlich** auf die von den Tarifvertragsparteien des TVöD/VKA vereinbarten (Verbands-)Tarifverträge. Das können auch betriebsbezogene Sanierungsverträge sein - nur: Sie müssten dann unter **Beteiligung des kommunalen Arbeitgeberverbands** abgeschlossen werden, nicht allein zwischen Arbeitgeber und der Gewerkschaft ver.di. Haustarifverträge werden von der Bezugnahmeklausel nicht erfasst (s. dazu BAG, 26.08.2015 - 4 AZR 719/13 u. BAG, 16.05.2018 - 4 AZR 209/15). Sie sind arbeitgeberseitig nicht von den **Tarifvertragsparteien TVöD/VKA** vereinbart. Auch der Hinweis des Arbeitgebers, er könne als OT-Arbeitgeber gar keinen firmenbezogenen Verbandstarifvertrag schließen, führt zu keiner anderen Beurteilung (BAG, 11.07.2018 - 4 AZR 370/17 - mit dem Ergebnis, dass der klagende Arbeitnehmer seinen Zahlungsanspruch durchsetzen konnte).

6.38 Verbandstarifvertrag

Ein **Streik** ist nicht allein deshalb rechtswidrig, weil gegenüber einem verbandszugehörigen Arbeitgeber ein Firmentarifvertrag durchgesetzt werden soll. Besteht zum Zeitpunkt des Streiks allerdings noch ein Verbandsvertrag, verletzt diese Arbeitskampfmaßnahme die **Friedenspflicht** (BAG, 10.12.2002 - 1 AZR 96/02 - mit weiteren Hinweisen zur Rechtswidrigkeit eines Streiks).

6.39 Verschmelzung - 1

Ein Firmentarifvertrag zählt zu den Verbindlichkeiten nach § 20 Abs. 1 Nr. 1 Umwandlungsgesetz - UmwG . Geht ein Firmentarifvertrag nach § 29 Abs. 1 Satz 1 UmwG durch **Verschmelzung** auf einen neuen Unternehmensträger über, ist für die Anwendung von § 324 UmwG und § 613a Abs. 1 Satz 2 BGB kein Raum. § 613a Abs. 1 Satz 2 BGB stellt nämlich im Falle der Umwandlung einen Auffangtatbestand für den Fall dar, dass ein Tarifvertrag nicht bereits kollektivrechtlich für den neuen Unternehmensträger gilt. Das betrifft in der Regel die Verbands- oder Flächentarifverträge (BAG, 24.06.1998 - 4 AZR 208/97).

6.40 Verschmelzung - 2

Der aufnehmende Rechtsträger tritt bei einer Verschmelzung **durch Aufnahme** in die vom verschmolzenen Rechtsträger vereinbarten Firmentarifverträge als Tarifvertragspartei ein. Dabei kann die unmittelbare und zwingende Wirkung von Tarifverträgen nicht durch Bestimmungen in der **Satzung eines Tarifpartners** - hier: § 95 der Satzung der Gewerkschaft ver.di - eingeschränkt oder ausgeschlossen werden. Wurde der Verbandstarifvertrag im Fall der **Tarifkonkurrenz** vom spezielleren Firmentarifvertrag verbannt, wirken die Normen des Firmentarifvertrags nach dessen Ende über § 4 Abs. 5 TVG weiter (BAG, 04.07.2007 - 4 AZR 491/06).

6.41 Verschmelzung - 3

Mit der Verschmelzung erlischt der übertragende Rechtsträger, § 20 Abs. 1 UmwG . Mit diesem Zeitpunkt endet auch die **normative Wirkung** eines Verbandstarifvertrags, wenn das übernehmende Unternehmen selbst nicht tarifgebunden ist. Nach § 20 Abs. 1 Nr. 1 UmwG geht das **Vermögen des übertragenden Rechtsträgers** einschließlich der Verbindlichkeiten auf den übernehmenden Rechtsträger über. Das heißt für einen **Firmentarifvertrag**: Das neu entstandene Unternehmen tritt nach § 20 Abs. 1 Nr. 1 UmwG in die vom verschmolzenen Rechtsträger vereinbarten Tarifverträge als Tarifvertragspartei ein. Flächen- und Verbandstarifverträge werden dagegen von der Gesamtrechtsnachfolge nicht erfasst (BAG, 17.05.2011 - 1 AZR 473/09).

6.42 Verschmelzung - 4

Die Eintragung der **Verschmelzung** in das Register des Sitzes des übernehmenden Rechtsträgers hat nach § 20 Abs. 1 Nr. 1 UmwG die Wirkung: "Das Vermögen der übertragenden Rechtsträger geht einschließlich der Verbindlichkeiten **auf den übernehmenden Rechtsträger** über." Das bedeutet für einen Haustarifvertrag: "Wird ein Unternehmen , bei dem ein Haustarifvertrag gilt, nach § 20 Abs. 1 Nr. 1 UmwG auf ein anderes Unternehmen verschmolzen, gilt der Haustarifvertrag **beim aufnehmenden - bisher tariflosen** -

Rechtsträger weiter. Dieser ist damit tarifgebunden i.S.v. § 3 Abs. 1 TVG , so dass der Haustarifvertrag grundsätzlich auch für die Arbeitsverhältnisse der bei ihm beschäftigten Mitglieder der tarifschließenden Gewerkschaft gilt" (BAG, 15.06.2016 - 4 AZR 805/14 - Leitsätze).

6.43 Vertretung

Soll ein Firmentarifvertrag in Vertretung **für einen anderen Arbeitgeber** abgeschlossen werden, setzt das neben der Bevollmächtigung zur Abgabe der Willenserklärung voraus, dass der Vertreter erkennbar **im Namen des Vertretenen** gehandelt hat. Das kann sich neben der ausdrücklichen Nennung als Tarifvertragspartei aus den Umständen ergeben. Das verlangt allerdings einen gleichen Grad an **Klarheit und Eindeutigkeit**. Weiter wird vorausgesetzt, dass das Schriftformerfordernis des § 1 Abs. 2 TVG gewahrt ist (BAG, 18.11.2009 - 4 AZR 491/08 - mit dem Hinweis, dass die Angabe des Geltungsbereichs des Tarifvertrags allein nicht ausreicht, eine wirksame Vertretung anzunehmen).

6.44 Verweisungsklausel

Eine dynamische Verweisung auf das gesamte Regelungswerk für die Arbeiter des öffentlichen Dienstes liegt vor, wenn ein Haustarifvertrag für ein **Unternehmen des öffentlichen Personen-Nahverkehrs** bestimmt, dass für die Arbeiter der BMT-G-O vom 10.12.1990 und *"die diesen im Bereich der Gemeinden ... ergänzenden Tarifverträge in der jeweiligen Fassung Anwendung"* finden, soweit der Haustarifvertrag keine abweichenden Regelungen enthält (BAG, 25.07.2006 - 3 AZR 134/05).

6.45 Vorrang

Das Prinzip vom Vorrang des Firmentarifvertrages gilt selbst dann, wenn er Regelungen enthält, die **Vergünstigungen eines Flächentarifvertrages** zulasten der betroffenen Arbeitnehmer verdrängen (BAG, 24.01.2001 - 4 AZR 655/99).

6.46 Wechsel in OT-Mitgliedschaft

Sieht ein Haustarifvertrag unter *"Anhebung der Löhne und Gehälter"* die Regelung *"Die Löhne und Gehälter betragen ab dem 01.01.2002 98,75 %, ab dem 01.07.2002 99,25 % und ab dem 01.01.2003 100 % der Ortsklasse I nach den für das jeweilige Datum gültigen Tarifverträgen für den bayerischen Einzelhandel"*, vor, ist das eine **dynamische Verweisungsklausel**. Der Wechsel des Arbeitgebers von der tarifgebundenen Mitgliedschaft im Arbeitgeberverband in die OT-Mitgliedschaft hat auf diese Dynamik keinen Einfluss. Die **Tarifgebundenheit des Arbeitgebers** auf Grund des von ihm mit der Gewerkschaft geschlossenen Haustarifvertrags ist nicht an den Status seiner Mitgliedschaft im Arbeitgeberverband gebunden (BAG, 23.10.2013 - 4 AZR 703/11 - mit dem Ergebnis, dass der Arbeitgeber die auf Verbandsebene vereinbarten Tarifierhöhungen für seine (haus)tarifgebundenen Mitarbeiter übernehmen muss).

6.47 Weitergabe von Entgelterhöhungen

Der vereinfachte Fall: Arbeitgeber A hatte mit Gewerkschaft G im Januar 2006 einen **Haustarifvertrag** geschlossen, der in vielen Punkten auf den TVöD Bezug nahm. Für die Jahre 2006 und 2007 war in dem Haustarifvertrag ein vom TVöD-Tabellenentgelt abweichendes **Bemessungsentgelt** festgelegt: zunächst 94 % des TVöD-Tabellenentgelts, ab 01.07.2006 dann 95,5 % und ab dem 01.07.2007 97 %. Im Zeitraum 2008 bis 2013 gab A die im TVöD vereinbarten Entgelterhöhungen an Mitarbeiterin M weiter, weil er sich irrtümlich dazu verpflichtet sah. M meinte, sie habe nun **Anspruch** auf weitere Lohnerhöhungen. Im Haustarifvertrag sei eine dynamische Bezugnahme geregelt.

Das vereinfachte Ergebnis: Das Bundesarbeitsgericht hat das von M erstrittene Berufungsurteil aufgehoben. Es sah **keine Anspruchsgrundlage** für M's Forderung. Zum einen war ihre Berufungsbegründung in einigen Teile unzureichend und das Rechtsmittel insoweit schon unzulässig. Zum anderen konnte hier in der vorbehaltlosen Weitergabe von Entgelterhöhungen **keine betriebliche Übung** gesehen werden. A hat nicht mit Verpflichtungswillen gehandelt, sondern **irrtümlich geglaubt**, durch den Haustarifvertrag zur Weitergabe der Entgelterhöhungen verpflichtet zu sein. "Voraussetzung für die Begründung einer betrieblichen Übung wäre jedoch, dass die Bekl. in positiver Kenntnis einer anderweitig fehlenden Verpflichtung gezahlt hätte" (BAG, 19.02.2020 – 5 AZR 189/18) .

6.48 Werkstudenten

Die Herausnahme von Werkstudenten aus einem Tarifvertrag verstößt nicht gegen den Gleichheitssatz. Die Tarifvertragsparteien sind nicht unmittelbar an Art. 3 Abs. 1 GG gebunden. Sie sind über das Grundrecht der Koalitionsfreiheit - Art. 9 Abs. 3 GG - bis zur Willkürgrenze darin frei, nach eigener Selbstbestimmung den persönlichen **Geltungsbereich** ihrer Tarifbestimmungen festzulegen. Dabei wird die Willkürgrenze erst dann überschritten, wenn die Differenzierung im persönlichen Geltungsbereich unter keinem Gesichtspunkt mehr plausibel erklärbar ist (BAG, 30.08.2000 - 4 AZR 563/99 - hier: Haustarifverträge zwischen der IG Metall und der Volkswagen AG).

6.49 Zustandekommen

Ein Tarifvertrag ist ein **privatrechtlicher Vertrag**, für den zunächst die allgemeinen Bestimmungen des Zivilrechts gelten. Zudem verlangt § 1 Abs. 2 TVG für Tarifverträge **Schriftform**. Stellt der Arbeitgeber als Partei eines Firmentarifvertrags der Gewerkschaft kein von ihm unterzeichnetes Exemplar des Vertrags zur Verfügung und ist die Annahmeerklärung auch nach § 151 Satz 1 BGB nicht entbehrlich, sind die gesetzlichen Formvorschriften nicht gewahrt und der Tarifvertrag ist nach § 125 Abs. 1 BGB nichtig. Die **Annahme der Willenserklärung** eines Dritten bedeutet für § 1 Abs. 2 TVG nicht nur die Unterzeichnung eines Schriftstücks, "sondern beinhaltet auch den Zugang der gemäß § 147 BGB erforderlichen Annahmeerklärung beim anderen Teil in der gesetzlich vorgeschriebenen Form" (BAG, 07.07.2010 - 4 AZR 1023/08).