

Inhaltsübersicht

1. Allgemeines
2. Die Tarifbindung von Arbeitgeber und Arbeitnehmer
3. Die unmittelbare und zwingende Wirkung tariflicher Rechtsnormen
4. Rechtsprechungs-ABC
 - 4.1 Abweichender Regelungswille
 - 4.2 Anerkennungstarifvertrag
 - 4.3 Angemessenheitskontrolle
 - 4.4 Anzuwendendes Recht
 - 4.5 "Arbeitsvertragliche Nachvollziehung"
 - 4.6 Ausgestaltung durch Dritte
 - 4.7 Auslegung
 - 4.8 Automatische Wirkung
 - 4.9 Bestimmtheitsgebot
 - 4.10 Betriebsübergang
 - 4.11 Dynamische Verweisung
 - 4.12 Firmentarifvertrag vs. Allgemeinverbindlichkeit
 - 4.13 Gewerkschaftlicher Unterlassungsanspruch
 - 4.14 Kirchliche Arbeitsvertragsregeln - 1
 - 4.15 Kirchliche Arbeitsvertragsregeln - 2
 - 4.16 Konzernunternehmen
 - 4.17 Mitbestimmung
 - 4.18 Nachwirkung
 - 4.19 Rechtsquellenklarheit
 - 4.20 Tarifbindung durch Bezugnahme
 - 4.21 Tarifliches Beschäftigungsverbot
 - 4.22 Tarifpluralität
 - 4.23 Teilunwirksamkeit
 - 4.24 Unwirksame Tarifbestimmung
 - 4.25 Verbandsklage
 - 4.26 Vereinbarte Verweisungsklausel
 - 4.27 Vertragliche Inbezugnahme

Information

1. Allgemeines

Der Tarifvertrag gilt in der Regel nur zwischen den beiderseits tarifgebundenen Parteien eines Arbeitsvertrags. Die Rechtsnormen eines Tarifvertrags entfalten bei Tarifbindung eine unmittelbare und zwingende Wirkung. Das heißt: Tarifnormen gelten in diesem Fall wie ein Gesetz (= normative Wirkung). Arbeitgeber und Arbeitnehmer müssen sich insoweit strikt an die tariflichen Vorgaben halten. Es sei denn, der Tarifvertrag enthält für abweichende Vereinbarungen eine Öffnungsklausel oder die Parteien des Arbeitsvertrags treffen eine Regelung zugunsten des Arbeitnehmers (§ 4 Abs. 3 TVG ; s. dazu auch die Stichwörter Tarifvertrag - Günstigkeitsprinzip und Tarifvertrag - Öffnungsklausel).

Praxistipp:

Tarifverträge legen die Mindestarbeitsbedingungen und die Mindestentgelte nach unten hin fest. Nach oben hin lassen sie dagegen genügend Spielraum für kreative betriebliche Lösungen. So können beispielsweise als Leistungsanreiz zusätzlich zum Tarifentgelt Prämien und Provisionen vereinbart werden. Die "Umwandlung" fester tariflicher Entgelte - und sei es auch nur teilweise - in eine leistungsabhängige Vergütung ist allerdings - wenn kein Fall des § 4 Abs. 3 TVG vorliegt - unzulässig.

Unmittelbare Wirkung bedeutet, dass tarifunterworfenen Arbeitgeber und Arbeitnehmer automatisch an die tariflichen Regelungen gebunden sind. Sie brauchen deren Geltung weder gesondert zu vereinbaren noch müssen sie überhaupt wissen, dass es Tarifbestimmungen für ihr Arbeitsverhältnis gibt. Zwingende Wirkung bedeutet, dass die Parteien des Arbeitsvertrags während ihrer Tarifgebundenheit nach § 3 Abs. 1 TVG oder der Nachbindung nach § Abs. 3 TVG **keine tarifwidrigen Abmachungen** treffen können. Tun sie es trotzdem, ist ihre tarifwidrige Vereinbarung nach § 134 BGB nichtig. Die unmittelbar und zwingend geltenden tariflichen Regelungen bleiben unverändert bestehen.

2. Die Tarifbindung von Arbeitgeber und Arbeitnehmer

Tarifgebunden sind nach § 3 Abs. 1 TVG

- die Mitglieder der Tarifvertragsparteien und
- der Arbeitgeber, der selbst Partei eines Tarifvertrags ist (Tarifvertrag - Firmentarifvertrag).

Die Tarifgebundenheit führt dazu, dass die Rechtsnormen des Tarifvertrags, die den Inhalt, den Abschluss oder die Beendigung von Arbeitsverhältnissen ordnen, für die beiderseits Tarifgebundenen, die unter den Geltungsbereich des Tarifvertrags fallen,

- unmittelbar und
- zwingend

gelten (§ 4 Abs. 1 Satz 1 TVG). Die unmittelbare und zwingende **Wirkung** nach § 4 Abs. 1 Satz 1 TVG **setzt**

- einen wirksamen Tarifvertrag,
- die Tarifbindung der Tarifvertragsparteien,
- das Betroffensein des Arbeitsverhältnisses vom betrieblichen, persönlichen, räumlichen und zeitlichen Geltungsbereich des Tarifvertrags sowie
- die Wirksamkeit der Rechtsnormen des Tarifvertrags - also kein Verstoß gegen höherrangiges Recht

voraus.

Ganz wichtig: Die Tarifgebundenheit von Arbeitgeber und Arbeitnehmer an einen Tarifvertrag entsteht nicht bereits in dem Zeitpunkt, in dem die Tarifvertragsparteien den Tarifvertrag schließen. Die Tarifgebundenheit beginnt erst mit dem Zeitpunkt des Inkrafttretens des Tarifvertrags. Erst ab diesem Zeitpunkt gelten seine Rechtsnormen unmittelbar und zwingend i.S.d. § 4 Abs. 1 TVG (LAG Hamburg, 09.04.2009 - 8 TaBV 10/08).

3. Die unmittelbare und zwingende Wirkung tariflicher Rechtsnormen

§ 4 Abs. 1 Satz 1 TVG ordnet die unmittelbare und zwingende Wirkung für **Rechtsnormen eines Tarifvertrags**, die

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

an.

Sowohl begrifflich als auch arbeitsrechtlich sind

- unmittelbar und
- zwingend

zu unterscheiden:

- Unmittelbare Wirkung bedeutet, dass die Rechtsnormen eines Tarifvertrags von außen - wie ein Gesetz, also normativ - auf das Arbeitsverhältnis der tarifgebundenen Vertragspartner einwirken (und nicht bloß Bestandteil des Arbeitsvertrags werden). Arbeitgeber und Arbeitnehmer müssen diese Rechtsnormen nicht extra vereinbaren oder umsetzen. Die unmittelbare Wirkung tritt automatisch ein - und das unabhängig davon, ob den Vertragsparteien die tariflichen Regelungen bekannt sind oder nicht.
- Zwingende Wirkung bedeutet, dass die Rechtsnormen eines Tarifvertrags von den Parteien des Arbeitsvertrags nicht geändert werden dürfen und Arbeitgeber und Arbeitnehmer rechtlich keine Möglichkeit haben, von den tariflichen Regelungen abweichende Vereinbarungen zu treffen. Die tariflichen Regelungen sind nicht dispositiv. Es sei denn, der Tarifvertrag enthält eine entsprechende Öffnungsklausel oder die Regelung wirkt sich zugunsten des Arbeitnehmers aus (§ 4 Abs. 3 TVG).

Beispiele:

1. Arbeitnehmerin Anna Acker-Pullkow ist Gewerkschaftsmitglied, ihr Arbeitgeber, die Max Sickow KG, Mitglied des Arbeitgeberverbandes. Die Gewerkschaft hat mit dem Arbeitgeberverband einen neuen Manteltarifvertrag geschlossen, der für Arbeitnehmer ab 15-jähriger Betriebszugehörigkeit einen Zusatzurlaub von drei weiteren Arbeitstagen vorsieht. Ob Anna und die Max Sickow KG es wollen oder nicht: Die neue tarifliche Urlaubsregelung wirkt von außen her unmittelbar auf ihr Arbeitsverhältnis. Frau Acker-Pullkow hat - wenn alle tariflichen Voraussetzungen erfüllt sind - Anspruch auf drei zusätzliche Urlaubstage, die Max Sickow KG muss ihr diese drei Tage gewähren.
2. Arbeitnehmer Kai Pirinjer arbeitet in einem tarifgebundenen Arbeitsverhältnis bei der Karl Ribick-Rumm OHG. Der allgemeinverbindliche Entgelttarifvertrag sieht für Arbeitnehmer in der Gehaltsgruppe I, Gehaltsstaffel c), ein Monatsgehalt von 3.425 EUR vor. Ob Kai und die Karl Ribick-Rumm OHG es wollen oder nicht: Die tarifliche Entgeltregelung wirkt zwingend auf ihr Arbeitsverhältnis. Herr Pirinjer hat - wenn alle tariflichen Voraussetzungen erfüllt sind - Anspruch auf ein Monatsgehalt von 3.425 EUR, die Karl Ribick-Rumm OHG muss ihm diese 3.245 EUR zahlen.
3. Arbeitnehmerin Mara Thon arbeitet in der O. Lämpess GmbH. Der Branchentarifvertrag sieht für sie einen Stundenlohn von 14,76 EUR und eine Weihnachtsgratifikation von 1.000 EUR vor. Soweit das Betriebsergebnis des Vorjahres negativ ist, sind Arbeitgeber nach dem Tarifvertrag berechtigt, die Weihnachtsgratifikation auf 500 EUR zu verringern. Zahlt die O. Lämpess GmbH Frau Thon einen Stundenlohn von 15,50 EUR, ist das eine zulässige Regelung zugunsten der Arbeitnehmerin. Zahlt die O. Lämpess GmbH Frau Thon wegen des negativen Betriebsergebnisses im ablaufenden Kalenderjahr anstelle der 1.000 EUR nur 500 EUR Weihnachtsgratifikation, ist das von der tariflichen Öffnungsklausel gedeckt.

Tarifnormen, die nach § 4 Abs. 1 Satz 1 TVG unmittelbar und zwingend gelten, stehen nicht zur Disposition der Arbeitsvertragspartner. Arbeitgeber und Arbeitnehmer dürfen keine abweichenden Absprachen treffen - es sei denn, es liegt ein Fall des § 4 Abs. 3 TVG vor. Unterstützt wird die unmittelbare und zwingende Wirkung auch von § 4 Abs. 4 TVG :

Ein Verzicht auf entstandene tarifliche Rechte ist nur in einem von den Tarifvertragsparteien gebilligten Vergleich zulässig. Die Verwirkung von tariflichen Rechten ist ausgeschlossen. Ausschlussfristen für die Geltendmachung tariflicher Rechte können nur im Tarifvertrag vereinbart werden.

Tarifverträge gelten nach § 4 Abs. 1 Satz 1 TVG **wie ein Gesetz** (= normative Wirkung).

Praxistipp:

Treffen Arbeitgeber und Arbeitnehmer gegen § 4 Abs. 1 Satz 1 TVG verstoßende tarifwidrige Abmachungen, greift § 134 BGB : "Ein Rechtsgeschäft, das gegen ein gesetzliches Verbot verstößt, ist nichtig, wenn sich nicht aus dem Gesetz ein anderes ergibt." Das heißt: Die tarifwidrige Abmachung ist nichtig. Der Arbeitnehmer behält trotz anderslautender Vereinbarung seinen Anspruch auf die tariflichen Rechte.

Während der Nachbindung gemäß § 3 Abs. 3 TVG bleibt die unmittelbare und zwingende Wirkung der tariflichen Rechtsnormen bestehen (s. dazu das Stichwort Tarifvertrag - Nachbindung). Mit dem Ende der Nachbindung beginnt die Phase der Nachwirkung (§ 4 Abs. 5 TVG). Die Rechtsnormen des Tarifvertrags gelten nun solange weiter, bis sie durch eine andere Abmachung ersetzt werden (s. dazu das Stichwort Tarifvertrag - Nachwirkung).

Nach § 4 Abs. 1 Satz 2 TVG gilt die zwingende und unmittelbare Wirkung des § 4 Abs. 1 Satz 1 TVG für Rechtsnormen eines Tarifvertrags über betriebliche und betriebsverfassungsrechtliche Fragen entsprechend (s. dazu § 3 Abs. 2 TVG). Soweit eine tarifliche Norm nur zwischen den Tarifvertragsparteien Wirkung entfaltet (= schuldrechtliche Regelung), greift die unmittelbare und zwingende Wirkung des § 4 Abs. 1 Satz 1 TVG nicht.

4. Rechtsprechungs-ABC

An dieser Stelle werden einige der interessantesten Entscheidungen zum Thema normative Wirkung von Tarifverträgen in alphabetischer Reihenfolge nach Stichwörtern geordnet hinterlegt:

4.1 Abweichender Regelungswille

Der Wille der Tarifvertragsparteien kann wegen der weitreichenden Wirkung von Tarifnormen auf **Rechtsverhältnisse Dritter** nur Berücksichtigung finden, wenn er in den Tarifnormen seinen unmittelbaren Niederschlag gefunden hat (s. dazu BAG, 21.03.2012 - 4 AZR 254/10). An einen Tarifvertrag gebundene Arbeitsvertragsparteien müssen schon aus dessen **Wortlaut** ermitteln können, welchen Regelungsgehalt die Tarifnorm hat. Sie können nicht darauf verwiesen werden, dazu Auskünfte von den Tarifvertragsparteien einzuholen - schon gar nicht, wenn es keine Auslegungszweifel gibt (s. dazu BAG, 19.10.2016 - 4 AZR 457/15). "Eine solche Verpflichtung widerspräche regelmäßig dem Normcharakter von Tarifverträgen und würde die notwendige Sicherheit und Gewissheit über deren Geltungsgrund und deren Geltungsinhalt nehmen. Die Tarifvertragsparteien können einem vom Wortlaut der tariflichen Vorschrift abweichenden Regelungswillen vielmehr dadurch Rechnung tragen, dass sie diesen in einer auch für Außenstehende erkennbaren Weise **zum Ausdruck bringen**" (BAG, 20.06.2018 - 4 AZR 339/17).

4.2 Anerkennungstarifvertrag

Schließt ein aus dem Arbeitgeberverband ausgetretener Arbeitgeber mit der Gewerkschaft einen Anerkennungstarifvertrag, mit dem beide vereinbaren, dass im Betrieb des Arbeitgebers bestimmte Branchentarifverträge angewendet werden, bedeutet das: "Die Rechtsnormen eines Tarifvertrages, die den Inhalt, den Abschluss oder die Beendigung von Arbeitsverhältnissen ordnen, gelten gem. § 4 Abs. 1 Satz 1 TVG unmittelbar und zwingend zwischen den beiderseits Tarifgebundenen , die unter den Geltungsbereich des Tarifvertrages fallen. Gemäß § 3 Abs. 1 TVG sind die Mitglieder der Tarifvertragsparteien sowie der Arbeitgeber, der selbst Partei des Tarifvertrages ist, tarifgebunden. Vorliegend bestand eine solche unmittelbare und zwingende Geltung des Anerkennungstarifvertrages aufgrund Tarifbindung des Klägers als Mitglied der tarifvertragsschließenden Gewerkschaft ver.di deshalb, weil auf der anderen Seite die Beklagte als Arbeitgeberin selbst Partei des Anerkennungstarifvertrages war" (LAG Baden-Württemberg, 23.01.2013 - 4 Sa 58/12) .

4.3 Angemessenheitskontrolle

Nach ständiger BAG-Rechtsprechung tragen die Ergebnisse kollektiv ausgehandelter Tarifvereinbarungen die Vermutung der Angemessenheit in sich (s. dazu beispielsweise BAG, 07.06.2006 - 4 AZR 316/05). Dass Tarifvereinbarungen keiner Kontrolle durch den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz unterliegen, ist nicht durch ihre auf § 4 Abs. 1 Satz 1 TVG zurückzuführende zwingende und unmittelbare Wirkung bedingt, sondern durch die Angemessenheitsvermutung. Dabei gilt die Angemessenheitsvermutung nicht bloß für Tarifverträge, sondern auch für andere zwischen den Tarifvertragsparteien getroffene Vereinbarungen - z.B. ein als "Master Agreement" bezeichneter Vertrag zugunsten Dritter zur Beschäftigungssicherung. Es kommt hier nicht auf die normative Wirkung von Tarifverträgen an (BAG, 21.05.2014 - 4 AZR 120/13) .

4.4 Anzuwendendes Recht

Ein Arbeitsgericht kann verpflichtet sein, die für die Entscheidung eines Rechtsstreits in Frage kommenden Tarifverträge unter Beachtung der zu § 293 ZPO entwickelten Grundsätze von Amts wegen zu ermitteln. Aber: Das gilt nur, wenn es bei den streitentscheidenden tariflichen Regelungen "um die normative Wirkung eines Tarifvertrags nach § 4 Abs. 1 , § 5 Abs. 4 TVG geht" (s. dazu BAG, 19.11.1996 - 9 AZR 376/95). Daher kommt eine Amtsermittlung nicht in Frage, wenn "die Anwendung eines Tarifvertrags ausschließlich auf einer individualvertraglichen Vereinbarung beruht." In diesem Fall ist es Sache des Klägers, die auf sein Arbeitsverhältnis anzuwendenden und in Bezug genommenen Tarifverträge zu benennen und beizubringen (BAG, 08.07.2015 - 4 AZR 51/14) .

4.5 "Arbeitsvertragliche Nachvollziehung"

"Die Tarifvertragsparteien können **Ansprüche** aus den zwischen ihnen vereinbarten tariflichen Inhaltsnormen **nicht davon abhängig machen**, das die tarifgebundenen Arbeitsvertragsparteien eine vertragliche Bezugnahme auf die für den Arbeitgeber jeweils gültigen Tarifverträge **vereinbaren**. Eine solche 'arbeitsvertragliche Nachvollziehung' von Tarifverträgen als Anspruchsvoraussetzung umgeht die gesetzlich angeordnete unmittelbare Wirkung der Rechtsnormen eines Tarifvertrags nach § 4 Abs. 1 TVG sowie das in § 4 Abs. 3 TVG verankerte Günstigkeitsprinzip und ist daher unwirksam" (BAG, 13.05.2020 - 4 AZR 489/19 – Leitsatz).

4.6 Ausgestaltung durch Dritte

Die Tarifpartner müssen nicht alles bis ins letzte Detail selbst regeln oder den Tarifgebundenen für die Anwendung des Tarifvertrags **strikte Vorgaben** machen. Häufig ist es sinnvoll, individuelle **betriebliche Lösungen** zuzulassen – aber nicht grenzenlos: "Die Tarifvertragsparteien sind berechtigt, die nähere **Ausgestaltung einzelner Arbeitsbedingungen** einem Dritten - etwa den Betriebsparteien - zu überlassen . Die Einräumung einer solchen Befugnis muss sich aus Gründen der Rechtssicherheit und der Rechtsklarheit sowohl hinsichtlich des Adressaten als auch hinsichtlich des eröffneten Regelungsumfangs aus dem Tarifvertrag hinreichend deutlich ergeben" (BAG, 26.02.2020 – 4 AZR 48/19 – Leitsatz).

4.7 Auslegung

Wenn zwischen den Parteien Streit besteht, ob es sich bei der Abmachung der Tarifvertragsparteien "um einen Tarifvertrag oder um eine sonstige nichttarifliche Vereinbarung handelt", muss das Gericht den Inhalt dieser Abmachung und ihre Charakterisierung unter Berücksichtigung des zu ermittelnden Parteiwillens feststellen (s. dazu BAG, 15.04.2008 - 9 AZR 159/07). Eine objektive Auslegung kommt erst dann in Betracht, wenn sicher ist, "dass es sich um ein Normenwerk handelt" (s. dazu BAG, 07.06.2006 - 4 AZR 272/05 - und BAG, 14.04.2004 - 4 AZR 232/03). Der schuldrechtliche Teil eines Tarifvertrags unterliegt insoweit "anderen Auslegungskriterien als der normative Teil". Das hat damit zu tun, dass der schuldrechtliche Teil eines Tarifvertrages lediglich Rechte und Pflichten der Tarifvertragsparteien regelt. Er hat keine normative Wirkung i.S.d. § 4 Abs. 1 TVG . "Ob die Tarifvertragsparteien einen Tarifvertrag mit Rechtsnormen abschließen oder eine andersartige schriftliche Vereinbarung treffen wollten, ist in Zweifelsfällen nach den allgemeinen Grundsätzen des bürgerlichen Rechts (§§ 133 , 157 BGB) zu ermitteln" (BAG, 26.09.2012 - 4 AZR 689/10 - mit Hinweis auf BAG, 08.12.2011 - 6 AZR 291/10 ; BAG, 15.04.2008 - 9 AZR 159/07 u. BAG, 07.06.2006 - 4 AZR 272/05) .

4.8 Automatische Wirkung

"Die gesetzlich angeordnete '**unmittelbare Wirkung**' bedeutet, dass der normative Teil eines Tarifvertrags - wie anderes objektives Recht auch - den Inhalt der erfassten Arbeitsverhältnisse unmittelbar ('automatisch') bestimmt" (s. dazu BAG, 16.09.1986 - GS 1/82). "Der Tarifvertrag entfaltet dabei **keine gestaltende Wirkung** auf den Inhalt des Arbeitsvertrags. Seine Inhaltsnormen werden nicht in den Arbeitsvertrag inkorporiert und damit nicht zu dessen Bestandteil. Sie gestalten gleichwohl den Inhalt des Arbeitsverhältnisses, allerdings **wie ein Gesetz** 'von außen'"(s. dazu: BAG, 12.12.2007 - 4 AZR 998/06 – und BAG, 18.08.2011 - 8 AZR 187/10). Die Tarifgebundenen brauchen den Inhalt der Tarifnormen weder zu billigen noch müssen sie von ihm Kenntnis haben. Es bedarf auch keiner "Anerkennung, Unterwerfung oder Übernahme dieser Normen durch die Parteien des Einzelarbeitsvertrags" (BAG, 13.05.2020 – 4 AZR 489/19 – mit Hinweis auf BAG, 16.09.1986 - GS 1/82).

4.9 Bestimmtheitsgebot

Die Verfassung gibt für gesetzliche Regelungen das Gebot der Bestimmtheit und **Normenklarheit** vor. Dieses Gebot gilt grundsätzlich auch für tarifvertragliche Regelungen. Der Adressat tariflicher Normen muss – wie bei Gesetzen – erkennen können, ob er von dieser Norm erfasst wird und welchen **Regelungsgehalt** sie hat. Dabei sind unvermeidbare Auslegungsschwierigkeiten in Randbereichen aus verfassungsrechtlichen Gründen sogar hinzunehmen. "Dem Tarifvertrag als Normenvertrag für eine Vielzahl von Arbeitsverhältnissen ist eine **gewisse Unschärfe** immanent. Lediglich in ganz besonderen Ausnahmefällen dürfen Gerichte tarifliche Regelungen wegen mangelnder Bestimmtheit und des darauf beruhenden Verstoßes gegen rechtsstaatliche Grundsätze für unwirksam erachten" (BAG, 08.09.2021 – 10 AZR 322/19 – mit Hinweis auf BAG, 26.02.2020 – 4 AZR 48/19 – und BAG, 19.04.2012 – 6 AZR 677/10).

4.10 Betriebsübergang

Sind die Rechte und Pflichten der von einem Betriebsübergang i.S.d. § 613a Abs. 1 Satz 1 BGB betroffenen Mitarbeiter "durch Rechtsnormen eines Tarifvertrags oder durch eine Betriebsvereinbarung geregelt, so werden sie Inhalt des Arbeitsverhältnisses zwischen dem neuen Inhaber und dem Arbeitnehmer und dürfen nicht vor Ablauf eines Jahres nach dem Zeitpunkt des Übergangs zum Nachteil des Arbeitnehmers geändert werden" (§ 613a Abs. 1 Satz 2 BGB). Das heißt: Die tariflichen Regelungen gelten beim Betriebserwerber nach einem Betriebsübergang nicht unmittelbar und zwingend auf kollektivrechtlicher Basis weiter. Die Auffangregelungen in § 613a Abs. 1 Satz 2 bis Satz 4 BGB gelten für alle Tarifverträge - und zwar ohne Unterscheidung zwischen Verbands- und Firmentarifverträgen (LAG Baden-Württemberg, 13.08.2014 - 4 Sa 12/14 - mit Hinweis auf BAG, 18.01.2012 - 7 ABR 72/10 ; BAG, 22.04.2009 - 4 AZR 100/08 u. BAG, 20.06.2001 - 4 AZR 295/00).

4.11 Dynamische Verweisung

Der vereinfachte Fall: Arbeitgeber A war Gastmitglied im Arbeitgeberverband. Mit seinen Arbeitnehmern vereinbarte er Arbeitsverträge, die folgende Klausel enthielten: "Für das Arbeitsverhältnis gilt das Tarifvertragswerk des TVöD in der jeweils gültigen Fassung. Die Parteien sind sich einig, dass die Verweisung auf die vorgenannten Tarifverträge nur so lange gilt, wie der Arbeitgeber unmittelbar und zwingend an diese Tarifverträge gebunden ist. Ist der Arbeitgeber nicht mehr unmittelbar und zwingend an diese Tarifverträge gebunden, gelten die Tarifverträge statisch in der zuletzt unmittelbar und zwingend beim Arbeitgeber geltenden Fassung fort, soweit sie nicht durch andere Abmachungen ersetzt werden." A meinte, nicht tarifgebunden zu sein. Arbeitnehmer N verlangte in der Folgezeit das höhere Tarifentgelt.

Die im Arbeitsvertrag vereinbarte auflösende Bedingung - Fortfall der unmittelbaren und zwingenden Bindung des Arbeitgebers an die Tarifverträge - ist "fehlerhaft, da ihr Eintritt schon bei Vertragsschluss objektiv unmöglich war und auch in Zukunft unmöglich ist." A war nur Gastmitglied im Arbeitgeberverband - und damit nicht tarifgebunden i.S.d. § 3 Abs. 1 TVG . Die normative Wirkung der Tarifverträge konnte bei ihm gar nicht entfallen. Sie bestand ja erst gar nicht. Das wiederum führte hier dazu, dass die vereinbarte Verweisungsklausel unabhängig von der Tarifbindung als dynamische Verweisungsklausel auszulegen ist - mit dem Ergebnis, dass der Anspruch auf das höhere Tarifentgelt besteht (LAG Hamm, 13.08.2015 - 17 Sa 650/15) .

4.12 Firmentarifvertrag vs. Allgemeinverbindlichkeit

Der allgemeinen Nichtanwendung eines für allgemeinverbindlich erklärten Tarifvertrags in einem Betrieb, für den ein Firmentarifvertrag geschlossen wurde, steht der Schutzzweck der Allgemeinverbindlichkeit entgegen. Nicht organisierte Arbeitnehmer werden durch den Firmentarifvertrag nämlich nicht geschützt. Für ihre Arbeitsverhältnisse findet ein Firmentarifvertrag - anders als ein für allgemeinverbindlich erklärte Tarifvertrag, der alle Arbeitsverhältnisse in seinem Geltungsbereich erfasst - keine unmittelbare und zwingende Anwendung. Für Mitarbeiter, die kein Gewerkschaftsmitglied sind, kann der Firmentarifvertrag dann **bloß kraft vertraglicher Vereinbarung** gelten.

"In einem Unternehmen, für das ein Firmentarifvertrag geschlossen worden ist, kann dessen Geltung zwischen den Arbeitsvertragsparteien vereinbart werden, muss es aber nicht." Und überhaupt: Haben die Parteien die Geltung des Firmentarifvertrags nur einzelvertraglich vereinbart, können seine Regelungen "jederzeit vertraglich abgeändert oder aufgehoben werden." Ein arbeitsvertraglich in Bezug genomener Firmentarifvertrag bietet Arbeitnehmern nicht annähernd den Schutz, den ihnen ein unmittelbar und zwingend geltender - allgemeinverbindlicher - Tarifvertrag bringt. "Das Bestehen eines Firmentarifvertrages gebietet deshalb nicht, den für allgemeinverbindlich erklärten Tarifvertrag allgemein in dem Unternehmen oder Betrieb nicht anzuwenden" (LAG Hamburg, 03.03.2010 - 5 Sa 91/08) .

4.13 Gewerkschaftlicher Unterlassungsanspruch

"Der gewerkschaftliche Anspruch auf Unterlassung **tarifwidriger Regelungsabreden** und deren einzelvertragliche Umsetzung nach § 1004 Abs. 1 , § 823 Abs. 1 BGB i.V.m. Art. 9 Abs. 3 GG erfordert eine **unmittelbare und zwingende Bindung** des in Anspruch genommenen Arbeitgebers nach § 3 Abs. 1 oder Abs. 3 TVG an die maßgebenden Tarifbestimmungen. **Nach Beendigung der Tarifgebundenheit** kann das Recht auf koalitionsgemäße Betätigung durch vom Tarifvertrag abweichende betriebliche Regelungen als Voraussetzung eines negatorischen Unterlassungsanspruchs nicht mehr beeinträchtigt werden" (BAG, 07.06.2017 - 1 ABR 32/15 - Leitsatz).

4.14 Kirchliche Arbeitsvertragsregeln - 1

In kirchlichen Arbeitsverhältnissen ist es üblich, im kirchlichen Formulararbeitsvertrag eine kirchliche Arbeitsvertragsordnung zu vereinbaren (hier: die KAVO 2008 der Evangelischen Kirche Deutschlands - EKD). Kirchliche Arbeitsvertragsregelungen sind aber keine Tarifverträge i.S.d. TVG und sie entfalten daher nach ständiger BAG-Rechtsprechung auch keine normative Wirkung i.S.d. § 4 Abs. 1 Satz 1 TVG . Sie sind als vom jeweiligen kirchlichen Arbeitgeber gestellte Allgemeine Geschäftsbedingungen bloß kraft einzelvertraglicher Einbeziehung auf ein Arbeitsverhältnis anzuwenden (s. dazu BAG, 19.04.2012 - 6 AZR 677/10 ; BAG, 24.02.2011 - 6 AZR 634/09 - und BAG, 28.06.2012 - 6 AZR 217/11). Trotzdem ist zu beachten: "Auch wenn es sich bei der KAVO 2008 nicht um einen Tarifvertrag handelt, erfolgt die Auslegung einer derartigen kirchlichen Arbeitsrechtsregelung nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts nach den gleichen Grundsätzen, wie sie für die Tarifauslegung maßgeblich sind" (BAG, 21.11.2013 - 6 AZR 664/12) .

4.15 Kirchliche Arbeitsvertragsregeln - 2

Kirchliche Arbeitgeber schließen keine Tarifverträge. Sie gehen den so genannten Dritten Weg: bei ihnen erfolgt die Arbeitsrechtssetzung durch paritätisch besetzte arbeitsrechtliche Kommissionen. Ihre Arbeitsvertragsrichtlinien – AVR – sind **Kollektivvereinbarungen besonderer Art** (s. dazu BAG, 11.07.2019 – 6 AZR 40/17 – und BAG, 19.04.2012 – 6 AZR 677/10). Kollektivvereinbarungen, die **keine normative Wirkung** haben. Das weltliche Recht ordnet für kirchliche Arbeitsrechtsregelungen keine unmittelbare und zwingende Wirkung an. Eine § 4 Abs. 1 TVG entsprechende Bestimmung gibt es für sie nicht (s. dazu BAG, 22.03.2018 – 6 AZR 835/16 – und BAG, 13.11.2002 – 4 AZR 73/01). "Mangels normativer Wirkung in privatrechtlichen Arbeitsverhältnissen können kirchliche Arbeitsrechtsregelungen nur über Bezugnahmeklauseln in Arbeitsverträgen **im Arbeitsverhältnis wirksam** vereinbart werden" (BAG, 08.09.2021 – 10 AZR 322/19 – mit Hinweis auf BAG, 30.10.2019 – 6 AZR 465/18 – und BAG, 15.11.2018 – 6 AZR 240/17).

4.16 Konzernunternehmen

Das Gesetz sagt in § 4 Abs. 1 Satz 1 TVG, dass die "Rechtsnormen" eines Tarifvertrags ... "unmittelbar und zwingend zwischen den beiderseits Tarifgebundenen" gelten. Die **normative Gebundenheit** an tarifvertragliche Rechtsnormen kann sich damit **nur durch den Tarifvertrag selbst** ergeben. Kann ein beherrschendes Unternehmen andere Konzernunternehmen beim Abschluss eines Tarifvertrags **vertreten**? Nun: Der Wille des herrschenden Unternehmens, auch im Namen konzernzugehöriger Unternehmen zu handeln, kann sich "nach § 164 Abs. 1 Satz 2 BGB auch aus den Umständen ergeben, wenn sie einen einer ausdrücklichen Nennung als Tarifvertragspartei gleichwertigen Grad an Klarheit und Eindeutigkeit erreichen und in einer § 1 Abs. 2 TVG genügenden Form niedergelegt sind" (BAG, 25.02.2020 – 1 ABR 40/18 – mit Hinweis auf BAG, 13.12.2016 - 1 AZR 148/15 – und BAG, 17.10.2007 - 4 AZR 1005/06).

4.17 Mitbestimmung

Die zwingenden Mitbestimmungsrechte des § 87 Abs. 1 BetrVG greifen **nur, soweit eine gesetzliche oder tarifliche Regelung nicht besteht** (§ 87 Abs. 1 Einleitungssatz BetrVG). Nach der BAG-Rechtsprechung ist eine "tarifliche Regelung" i.S.d. § 87 Abs. 1 Einleitungssatz BetrVG aber bloß dann dazu in der Lage, die - ansonsten - zwingende Mitbestimmung des Betriebsrats zu kippen, "wenn der Arbeitgeber an den Tarifvertrag **zwingend und unmittelbar** aufgrund eigener Tarifgebundenheit oder einer Allgemeinverbindlicherklärung nach § 5 TVG gebunden ist" (s. dazu BAG, 20.12.1988 - 1 ABR 57/87). Der Schutz betroffener Arbeitnehmer, der die Mitbestimmung der Arbeitnehmervertretung nach § 87 Abs. 1 BetrVG überflüssig macht, ist nur gewährleistet, wenn der Arbeitgeber zwingend und unmittelbar an die tariflichen Regelungen gebunden ist (LAG Hamburg, 09.04.2009 - 8 TaBV 10/08).

4.18 Nachwirkung

"1. Die Nachwirkung von Tarifnormen erfasst **nur solche** Arbeitsverhältnisse, für die der betreffende Tarifvertrag zuvor i.S.v. § 4 Abs. 1 TVG unmittelbar und zwingend galt. 2. Das gilt nicht nur für erst im **Nachwirkungszeitraum** begründete Arbeitsverhältnisse, sondern auch für die Fälle, in denen die Tarifgebundenheit - z.B. durch den **Gewerkschaftsbeitritt des Arbeitnehmers** - erst im Nachwirkungszeitraum begründet wird" (BAG, 27.09.2017 - 4 AZR 630/15 - Leitsätze).

4.19 Rechtsquellenklarheit

"1. Das vom BAG entwickelte Gebot der Rechtsquellenklarheit gilt für kollektive arbeitsrechtliche Normenverträge, die normative Regelungen enthalten, durch welche der Inhalt von Arbeitsverhältnissen unmittelbar und zwingend gestaltet werden soll. Es gilt nicht für schuldrechtliche Vereinbarungen zwischen Tarifvertragsparteien und/oder betriebsverfassungsrechtlichen Vertretungsorganen, welche Rechte und Pflichten nur für und gegen die vertragsschließende Parteien selbst begründen. 2. Auf einen Tarifvertrag mit normativen Regeln über den Inhalt von Arbeitsverhältnissen ist § 139 BGB [Teilnichtigkeit] grundsätzlich nicht anwendbar, es sei denn, dass der für sich betrachtet rechtswirksame Teil ohne den unwirksamen Teil keine sinnvolle und in sich geschlossene Regelung mehr ergäbe" (LAG Köln, 11.08.2011 - 7 Sa 125/11 - Leitsätze 1. und 2.).

4.20 Tarifbindung durch Bezugnahme

Sind Arbeitgeber und Arbeitnehmer nicht tarifgebunden, können Tarifverträge im Wege einzelvertraglicher Bezugnahme **im Arbeitsverhältnis** Anwendung finden. Mit ihrer Bezugnahme-Vereinbarung schaffen die Parteien des Arbeitsvertrags jedoch keine Tarifgebundenheit i.S.d. TVG (s. dazu BAG, 22.10.2008 - 4 AZR 784/07 – unter ausdrücklicher Aufgabe seiner vorangehenden Senatsrechtsprechung). Ein Tarifvertrag, der von Arbeitgeber und Arbeitnehmer arbeitsvertraglich in Bezug genommen wurde, gilt **nur als Vertragsrecht**. "Die Tarifnormen finden so Anwendung, als hätten die Parteien sie privatautonom vereinbart" (s. dazu BAG, 16.05.2018 - 4 AZR 209/15). So ist deutlich zu unterscheiden, ob der Tarifvertrag infolge echter Tarifgebundenheit oder bloß arbeitsvertraglich gilt. Dabei steht es dem Arbeitgeber grundsätzlich frei, ob er mit nicht gewerkschaftlich organisierten Arbeitnehmern überhaupt Bezugnahmeklauseln vereinbart. "Er ist nicht gehindert, **untertarifliche Bedingungen** zu verabreden" (BAG, 13.10.2021 - 4 AZR 403/20 – mit Hinweis auf BAG, 18.03.2009 - 4 AZR 64/08).

4.21 Tarifliches Beschäftigungsverbot

§ 297 BGB sagt: "Der Gläubiger kommt nicht in Verzug, wenn der Schuldner zur Zeit des Angebots oder im Fall des § 296 [BGB - Entbehrlichkeit des Angebots] zu der für die Handlung des Gläubigers bestimmte Zeit außerstande ist, die Leistung zu bewirken." Das bedeutet für ein tarifvertragliches Beschäftigungsverbot: "Eine Tarifnorm, die dem Arbeitgeber untersagt, am 24. und am 31. Dezember Arbeitsleistung im Umfang von mehr als sechs Stunden zu fordern, setzt gleichzeitig die Arbeitnehmer außerstande, die Arbeitsleistung zu bewirken, § 297 BGB. Sie begründet deshalb - für sich genommen - hinsichtlich der ausfallenden Arbeitsstunden weder eine Vergütungspflicht des Arbeitgebers noch einen Anspruch des Arbeitnehmers auf eine Arbeitszeitgutschrift" (BAG, 29.06.2016 - 5 AZR 617/15 - Leitsatz).

4.22 Tarifpluralität

Das BAG hat sich bereits mit Urteil vom 07.07.2010 - 4 AZR 537/08 - vom Grundsatz der Tarifeinheit - danach sollte in einem Betrieb immer nur ein Tarifvertrag Anwendung finden - verabschiedet. Entgegen früherer Annahmen gebe es so einen Grundsatz nicht: "Die nach § 3 Abs. 1, § 4 Abs. 1 TVG unmittelbare und zwingende Geltung der Rechtsnormen eines Tarifvertrages, die den Inhalt, den Abschluss und die Beendigung von Arbeitsverhältnissen ordnen, werde nicht dadurch verdrängt, dass für den Betrieb kraft Tarifgebundenheit des Arbeitgebers nach § 3 Abs. 1 TVG mehr als ein Tarifvertrag für Arbeitsverhältnisse derselben Art Anwendung finde." So geht denn auch das Tarifeinheitengesetz vom 03.07.2015 - BGBl. I 2015, S. 1130 - davon aus, "dass Tarifpluralität und Tarifkollisionen entstehen können und enthält hierfür Regelungen zur Auflösung der Tarifkollision" (LAG Hessen, 09.07.2015 - 9 BVL 1/15 - mit dem Hinweis, dass die gesetzliche Regelung keinen Raum für eine davon unabhängige gerichtliche Regelung lässt).

4.23 Teilunwirksamkeit

Ein Tarifvertrag ist regelmäßig nur teilunwirksam, "wenn **der verbleibende Teil** auch ohne die unwirksame Bestimmung noch eine sinnvolle und in sich geschlossene Regelung darstellt" (s. dazu BAG, 29.01.2020 – 4 ABR 26/19). Dieses Ergebnis folgt nach dem Rechtsgedanken des § 139 BGB aus dem Normcharakter eines Tarifvertrags. Der gebietet es nämlich, "im Interesse der Kontinuität eine einmal gesetzte **Ordnung aufrechtzuerhalten**, soweit sie ihre Funktion auch ohne den unwirksamen Teil entfalten kann" (s. dazu u. a. BAG, 28.07.2020 – 1 ABR 4/19 – und BAG, 23.01.2018 – 1 AZR 65/17). Ist die gesamte normative Regelung eines Tarifvertrags unwirksam, greift dieser Rechtsgedanke nicht. Dann gibt es keine Ordnung mehr, die aufrechtzuerhalten ist. Dann erfasst "die Unwirksamkeit der normativen Regelung im Zweifel auch eine ausdrückliche oder konkludente – schuldrechtliche – **Ablösungsvereinbarung**. Ohne besondere Anhaltspunkte kann nicht davon ausgegangen werden, dass die Tarifvertragsparteien eine Ablösung auch für den Fall der Unwirksamkeit aller neu geregelten Rechtsnormen vereinbaren und damit im Ergebnis insoweit einen tarifrechtlich nicht geregelten Zustand herbeiführen wollen" (BAG, 24.02.2021 – 7 AZR 99/19).

4.24 Unwirksame Tarifbestimmung

"Ist ein Teil eines Rechtsgeschäfts" - so § 139 BGB - "nichtig, so ist das ganze Rechtsgeschäft nichtig, wenn nicht anzunehmen ist, dass es auch ohne den nichtigen Teil vorgenommen sein würde" - eine amtliche **Auslegungsregel** (s. dazu auch das Stichwort Tarifvertrag - Auslegung). Sie gilt aber nicht für Tarifverträge. Die Unwirksamkeit einer Tarifbestimmung hat nicht zur Folge, dass **die übrigen tariflichen Regelungen** gleich mit hinfällig sind. "Die Rechtsfolge der Unwirksamkeit einzelner Tarifnormen wegen Verstoßes gegen Gesetze oder die Verfassung ist nicht die Gesamtnichtigkeit und damit die gänzliche Unanwendbarkeit des Tarifvertrags, sondern nur die **Unwirksamkeit der verbotswidrigen Bestimmung** oder Bestimmungen. Es kommt lediglich darauf an, ob der Tarifvertrag ohne die unwirksame Regelung noch eine sinnvolle und in sich geschlossene Regelung darstellt" (BAG, 20.11.2018 - 10 ABR 12/18 - mit Hinweis auf BAG, 16.11.2011 - 4 AZR 856/09 - und BAG, 09.05.2007 - 4 AZR 275/06).

4.25 Verbandsklage

Tarifvertragsparteien haben wegen § 9 TVG die Möglichkeit, Rechtsstreitigkeiten über das Bestehen oder Nichtbestehen eines Tarifvertrags zu führen und dazu eine Feststellungsklage zu erheben. Das BAG vertritt dazu für den Regelfall die Auffassung, dass für den Rechtsstreit erforderliche Feststellungsinteresse ergebe sich bereits aus der Erstreckung der Bindungswirkung (s. dazu BAG, 15.11.1957 - 1 AZR 610/56 und BAG, 12.04.2000 - 5 AZR 228/98). § 9 TVG hat nämlich in erster Linie den Zweck, "die normative Wirkung des Tarifvertrages mit einer möglichst einheitlichen rechtlichen Beurteilung von Tarifbestimmungen zu untersetzen

und damit der Rechtssicherheit und der Rechtsklarheit zu dienen (...) und zugleich Individualstreitigkeiten zu vermeiden." Dabei müssen Anhaltspunkte dafür vorliegen, dass eine Klärung der Rechtsfrage zum gegenwärtigen Zeitpunkt erforderlich ist. Das kann beispielsweise der Fall sein, wenn es um die "gegenwärtige oder zukünftige fehlerhafte Anwendung von Tarifnormen durch einen Tarifvertragspartner" geht (s. dazu BAG, 14.06.1995 - 4 AZR 915/93). "Das besondere Feststellungsinteresse der klägerischen Tarifvertragspartei muss zudem gerade auch gegenüber der anderen Prozesspartei bestehen" (BAG, 06.06.2007 - 4 AZR 411/06 - mit Hinweis auf BAG, 30.05.2001 - 4 AZR 387/00) .

4.26 Vereinbarte Verweisungsklausel

Haben die Parteien des Arbeitsvertrags in ihrem Vertrag privatautonom eine Verweisungsklausel auf einen Tarifvertrag vereinbart, führt das nach deutschem Recht nicht dazu, dass die Kollektivregelungen zwischen den Vertragspartnern nun unmittelbar und zwingend gelten und eine normative Wirkung der in Bezug genommenen tariflichen Regelungen begründet wird. Die vertraglich einbezogenen und von den Tarifvertragsparteien ausgehandelten Tarifnormen werden "zum Inhalt" der "individualvertraglichen Einigung und damit des Arbeitsvertrags." Die arbeitsvertragliche Verweisung kann "sowohl hinsichtlich eines gesamten Tarifwerks als auch einzelner Tarifverträge oder einzelner Tarifregelungen (etwa den Urlaub betreffend)" erfolgen. "Dabei sind die Parteien des Arbeitsvertrags frei, auch einen Kollektivvertrag in Bezug zu nehmen, der seinem eigenen Geltungsbereich nach das Arbeitsverhältnis nicht erfassen würde, z.B. einen branchen- oder ortsfremden Tarifvertrag."

Die in Bezug genommenen tariflichen Regelungen sind im Rahmen der Verweisung so auf das Arbeitsverhältnis anzuwenden, als hätten Arbeitgeber und Arbeitnehmer diese Regelungen in ihrem Arbeitsvertrag privatautonom abgemacht. Die tariflichen Regelungen wirken nicht normativ i.S.d. § 4 Abs. 1 Satz 1 TVG von außen auf das Arbeitsverhältnis, sondern weil die Vertragspartner es wollen. Sie sind jederzeit in der Lage, ihre Absprachen einvernehmlich wieder zu ändern. Das kann bei einem Betriebsübergang nach § 613a BGB zu einer Benachteiligung von Mitarbeitern führen. Daher: "1. Der Betriebserwerber ist nach einem Betriebsübergang an die von einem nicht tarifgebundenen Betriebsveräußerer vereinbarte dynamische Verweisung auf einen Tarifvertrag unverändert gebunden. Diese Dynamik entfällt nicht, wenn der Betriebserwerber nicht durch die Mitgliedschaft in einer tarifschließenden Koalition tarifgebunden ist und deshalb auf die künftigen Tarifverhandlungen keinen Einfluss nehmen kann. 2. Dem Gerichtshof der Europäischen Union (EuGH) wird die Frage zur Vorabentscheidung vorgelegt, ob diese Auslegung von § 613a Abs. 1 BGB mit Art. 3 RL 2001/23/EG (...) und Art. 16 GRC (...) vereinbar ist" (BAG, 17.06.2015 - 4 AZR 61/14 (A) - Leitsatz).

4.27 Vertragliche Inbezugnahme

Soweit Arbeitgeber und Arbeitnehmer keiner Tarifbindung unterliegen, sind sie grundsätzlich frei darin, ihr Arbeitsverhältnis über die Inbezugnahme eines kollektiven Regelwerks zu gestalten. Und das dürfen sie selbst dann tun, wenn der von ihnen in Bezug genommene Tarifvertrag "keine normative Wirkung mehr entfaltet oder bei beiderseitiger Tarifbindung das Arbeitsverhältnis nicht erfassen würde" (s. dazu BAG, 14.12.2011 - 4 AZR 26/10). Eine Ausnahme von diesem Grundsatz ist in Fällen zu machen, in denen es Anhaltspunkte dafür gibt, dass Arbeitgeber und Arbeitnehmer bei Abschluss ihres Vertrags "nur einen noch wirksamen oder bei Tarifbindung auf ihr Arbeitsverhältnis anwendbaren Tarifvertrag vereinbaren wollten" (BAG, 20.06.2013 - 6 AZR 842/11 - mit Hinweis auf BAG, 13.03.2013 - 5 AZR 954/11).