

Inhaltsübersicht

1. Allgemeines
2. Die rechtlichen Grundlagen des Inhalts von Tarifverträgen
3. Die praktische Auswirkung des Inhalts von Tarifverträgen
4. Rechtsprechungs-ABC
 - 4.1 Auslegung - 1
 - 4.2 Auslegung - 2
 - 4.3 Auslegung - 3
 - 4.4 Betriebliche Fragen
 - 4.5 Betriebsnormen - 1
 - 4.6 Betriebsnormen - 2
 - 4.7 "... bleibt unberührt."
 - 4.8 Gleichheitswidrige Regelung - 1
 - 4.9 Gleichheitswidrige Regelung - 2
 - 4.10 Günstigere Regelungen
 - 4.11 Mindestarbeitsbedingungen
 - 4.12 Protokollnotiz
 - 4.13 Schiedsvereinbarung
 - 4.14 Schriftliche Vereinbarung
 - 4.15 Schuldrechtliche Bestimmungen
 - 4.16 Tarifliche Rückkehrklausel
 - 4.17 Tarifvorbehalt
 - 4.18 Teilunwirksamkeit
 - 4.19 TVG-Tarifvertrag - 1
 - 4.20 TVG-Tarifvertrag - 2
 - 4.21 TVG-Tarifvertrag - 3
 - 4.22 Unterschiedliche Regelungsbereiche
 - 4.23 Urlaub - 1
 - 4.24 Urlaub - 2

Information

1. Allgemeines

Der Tarifvertrag kann eine **breite Palette** unterschiedlichster Regelungen enthalten. Die wohl wichtigsten sind so genannte **Inhaltsnormen**. Das sind nach § 1 Abs. 1 Variante 2 TVG "Rechtsnormen, die den **Inhalt**, den **Abschluss** und die **Beendigung von Arbeitsverhältnissen** ... ordnen können." So sehen Tarifverträge beispielsweise vor, dass Arbeitgeber bestimmte **Mindestentgelte** zahlen müssen und ihre Mitarbeiter einen gesicherten Anspruch auf Urlaubs- und/oder Weihnachtsgeld haben. Selbst die Dauer der Arbeitszeit wird tariflich bestimmt. Und wer sich von einem Arbeitnehmer trennen möchte, erfährt möglicherweise erst im Kündigungsschutzprozess, dass die ordentliche Kündigung tariflich ausgeschlossen ist und er einen langjährigen Mitarbeiter nur bei Vorliegen eines wichtigen Grundes kündigen darf.

Praxistipp:

Tarifverträge sind - im Gegensatz zu Arbeitsverträgen - kollektivrechtliche Vereinbarungen. Andere kollektivrechtliche Abmachungen - die ebenfalls "Inhaltsnormen" sind - sind Betriebsvereinbarungen. Soweit sich Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen inhaltlich nicht in die Quere kommen, läuft alles rund. Arbeitgeber und Betriebsrat müssen ihrer Normsetzung immer § 77 Abs. 3 Satz 1 BetrVG beachten: "Arbeitsentgelte und sonstige Arbeitsbedingungen, die durch Tarifvertrag geregelt sind oder üblicherweise geregelt werden, können nicht Gegenstand einer Betriebsvereinbarung sein." Es sei denn, ein Tarifvertrag lässt den Abschluss ergänzender Betriebsvereinbarungen ausdrücklich zu (§ 77 Abs. 3 Satz 2 BetrVG).

Tarifverträge bestehen aber nicht nur aus Inhaltsnormen. Sie können auch - so § 1 Abs. 1 Variante 3 TVG - **"betriebliche und betriebsverfassungsrechtliche Fragen ordnen"**. Sieht ein Tarifvertrag zum Beispiel vor, wie und für welche Arbeitnehmer und Arbeitsplätze ein betriebliches **Gesundheitsmanagement** durchzuführen ist, ist das die Antwort der Tarifpartner auf eine betriebliche Frage. Und regelt ein Tarifvertrag, dass über § 9 Satz 1 BetrVG hinaus weitere Betriebsratsmitglieder freizustellen oder nach § 3 Abs. 1 Nr. 4 BetrVG zusätzliche betriebsverfassungsrechtliche **Gremien** (Arbeitsgemeinschaften) zu bilden sind, sind das ebenfalls Antworten auf betriebsverfassungsrechtliche Fragen. Schließlich können in einem Tarifvertrag auch **schuldrechtliche Bestimmungen** vereinbart werden (§ 1 Abs. 1 Variante 1 TVG), die allerdings nur Wirkung zwischen den tarifvertragschließenden Parteien entfalten, z.B. die **Einwirkungspflicht** auf Mitglieder, die sich nicht an die tariflichen Vorgaben halten.

2. Die rechtlichen Grundlagen des Inhalts von Tarifverträgen

§ 1 Abs. 1 TVG gibt den Inhalt von Tarifverträgen vor. Tarifverträge regeln

- **Rechte und Pflichten der Tarifvertragsparteien** (§ 1 Abs. 1 Variante 1 TVG) und

enthalten Rechtsnormen, die

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

ordnen können.

Die unterschiedlichen Inhalte tariflicher Regelungen haben auch eine unterschiedliche Wirkung:

- § 1 Abs. 1 Variante 1 TVG lässt so genannte **schuldrechtliche Bestimmungen** zu, die nur zwischen den tarifvertragschließenden Parteien wirken.
- § 1 Abs. 1 Variante 2 TVG spricht so genannte **Inhaltsnormen** an, also Regelungen, die das Arbeitsverhältnis und die Arbeitsbedingungen inhaltlich - also materiell - ausgestalten und nach § 4 Abs. 1 Satz 1 TVG unmittelbar und zwingend zwischen den beiderseits Tarifgebundenen , die unter den Geltungsbereich des Tarifvertrags fallen, Anwendung finden.
- § 1 Abs. 1 Variante 3 TVG sieht **betriebliche und betriebsverfassungsrechtliche Normen** vor, also Regelungen, die kollektive - das heißt mehr formelle - Wirkung haben und für alle Betriebe gelten, deren Arbeitgeber tarifgebunden ist (§ 3 Abs. 2 TVG). Ihre normative Wirkung ergibt sich aus § 4 Abs. 1 Satz 2 TVG in Verbindung mit § 4 Abs. 1 Satz 1 TVG .

Schuldrechtliche Bestimmungen verpflichten die Tarifvertragsparteien beispielsweise,

- Arbeitnehmer wegen der Teilnahme an Arbeitskämpfen nicht zu benachteiligen,
- auf Mitglieder einzuwirken, die sich nicht an die tariflichen Absprachen halten,
- einen Tarifvertrag vor Ablauf einer bestimmten Zeit nicht zu kündigen,
- Arbeitskämpfmaßnahmen bis zum Abschluss eines neuen Tarifvertrags zu unterlassen (Friedenspflicht) oder
- ab einem bestimmten Zeitpunkt über einen anderen/neuen Tarifvertrag zu verhandeln.

Bei den schuldrechtlichen Bestimmungen in Tarifverträgen geht es meistens um Einwirkungs-, Erfüllungs- und/oder Unterlassungspflichten.

Inhaltsnormen i.S.d. § 1 Abs. 1 Variante 2 TVG können u.a.

- Altersgrenzen,
- Ansprüche auf eine betriebliche Altersversorgung,

- Arbeitsentgelt,
- Arbeitszeit,
- Ausschlussfristen,
- Freistellungsansprüche wegen besonderer Anlässe,
- Kündigungsfristen,
- Tätigkeitsmerkmale,
- Urlaub und Urlaubsgeld,
- vermögenswirksame Leistungen,
- Vergütungsgruppen,
- Weihnachtsgeld und/oder
- Zuschläge für Mehrarbeit

festsetzen. Eine **tarifliche Vergütungsordnung** enthält beispielsweise Inhaltsnormen, die zwingend und unmittelbar bloß im Verhältnis Arbeitgeber und tarifgebundene Arbeitnehmer anzuwenden sind (BAG, 23.08.2016 - 1 ABR 15/14 ; s. dazu auch BAG 14.04.2015 - 1 ABR 66/13 u. BAG, 18.10.2011 - 1 ABR 25/10).

Nicht tarifgebundene Arbeitgeber und Arbeitnehmer werden von tariflichen Regelungen nicht erfasst (s. dazu auch das Stichwort Tarifvertrag - AT-Bereich). Tarifvertragsparteien haben nur die Regelungsmacht (Ausnahme: die in § 3 Abs. 2 und § 4 Abs. 2 TVG angesprochenen Bereiche), Normen für tarifgebundene Arbeitsverhältnisse zu setzen, nicht für tarifungebundene (§ 3 Abs. 1 , § 4 Abs. 1 TVG) (BAG, 12.06.2013 - 4 AZR 56/12) .

Neben den Inhaltsnormen kann ein Tarifvertrag auch **betriebliche und betriebsverfassungsrechtliche Bestimmungen** enthalten (BAG, 12.06.2013 - 4 AZR 309/12 ; BAG, 22.02.2012 - 4 AZR 527/10 u. BAG, 07.07.2010 - 4 AZR 549/08). Mit Betriebsnormen und betriebsverfassungsrechtlichen Regelungen können die Tarifpartner u.a.

- die Arbeitszeiterfassung,
- den Aufbau und Gestaltung gemeinsamer Einrichtungen,
- die Organisation der Betriebsvertretung,
- eine Parkplatznutzung,
- die Schichtarbeit oder
- Zugangskontrollen

gestalten.

Setzt ein tarifgebundener Arbeitgeber diese betrieblichen bzw. betriebsverfassungsrechtlichen Normen nicht um, heißt das nicht, dass deswegen die Anwendung der im selben Tarifvertrag enthaltenen Inhaltsnormen i.S.d. § 1 Abs. 1 TVG ausgeschlossen ist (BAG, 12.06.2013 - 4 AZR 309/12) . Für Betriebsnormen eines Tarifvertrages muss der räumliche **Geltungsbereich** regelmäßig an den Betriebssitz anknüpfen, da ansonsten die notwendig einheitliche Geltung im Betrieb verfehlt wird (BAG, 26.09.2012 - 4 AZR 782/10) .

3. Die praktische Auswirkung des Inhalts von Tarifverträgen

Schuldrechtliche Absprachen zwischen den Tarifvertragsparteien haben **keine Wirkung im Verhältnis Arbeitgeber/Arbeitnehmer**. Sie verpflichten nur den Arbeitgeberverband und die Gewerkschaft beziehungsweise einzelne Arbeitgeber, die selbst Partei des Tarifvertrages sind.

Beispiel:

Der Branchenentgelttarifvertrag sieht in seinen Schlussbestimmungen vor, dass er nicht vor dem 30.06. des Folgejahres gekündigt werden darf, und verpflichtet die Tarifvertragsparteien, unmittelbar nach der

Kündigung Verhandlungen für einen Anschlussstarifvertrag aufzunehmen. Der Tarifvertrag wird zum 30.06. gekündigt. Ab dem 01.07. ist er in der Nachwirkung, § 4 Abs. 5 TVG. Arbeitgeber werden durch die Schlussbestimmung nicht verpflichtet, die Arbeitsentgelte ihrer Mitarbeiter ab dem 01.07. zu erhöhen. Arbeitnehmer haben mit der Schlussbestimmung ab dem 01.07. auch keinen Anspruch auf ein höheres Arbeitsentgelt. Sie dürfen/müssen das Ergebnis der Verhandlungen über den Anschlussstarifvertrag abwarten. Allein Arbeitgeberverband und Gewerkschaft sind nach der Kündigung verpflichtet, über einen Anschlussstarifvertrag zu verhandeln.

Selbst wenn sich Arbeitgeber **tarifwidrig verhalten** und sich die Tarifvertragsparteien gegenseitig verpflichtet haben, bei Verstößen gegen tarifliche Regelungen auf ihre Mitglieder einzuwirken, hat das keine Auswirkung auf das individuelle Arbeitsverhältnis.

Beispiel:

Arbeitgeber G steckt in wirtschaftlichen Schwierigkeiten. Im letzten Jahr hat er die tarifliche Sonderzahlung nicht gewährt, im laufenden Jahr hat er seinen Mitarbeitern bereits angekündigt, die nächste tarifliche Lohnerhöhung nicht mitmachen zu können. Die Gewerkschaft fordert Arbeitgeberverband V auf, dafür Sorge zu tragen, dass G sich an die tariflichen Abmachungen hält. Die zu ergreifenden Maßnahmen können von einer bloßen Beanstandung bis hin zum Ausschluss aus dem Arbeitgeberverband reichen - wenn das in dessen Satzung so vorgesehen ist.

Wichtiger für Arbeitgeber und Arbeitnehmer sind die **Inhaltsnormen** eines Tarifvertrags, die Regeln also, die

- Abschluss,
- Inhalt und
- Beendigung

von Arbeitsverhältnissen regeln. **Abschlussregeln** gestalten den Beginn des Arbeitsverhältnisses und die Konditionen, zu denen es eingegangen, durchgeführt und beendet wird.

Beispiel:

§ 622 Abs. 3 BGB sieht vor, dass ein Arbeitsverhältnis während der Probezeit - die von Gesetzes wegen auf einen Zeitraum bis zu sechs Monaten eingeschränkt ist - "mit einer Frist von zwei Wochen gekündigt werden" kann. Der Branchentarifvertrag (BTV) enthält in "§ 3 Einstellung" die Regelung: "Das Arbeitsverhältnis beginnt mit einer Probezeit. Die Dauer dieser Probezeit beträgt drei Monate. Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis von Seiten des Arbeitgebers und des Arbeitnehmers jederzeit mit einwöchiger Kündigungsfrist beendet werden." § 3 BTV ist eine Norm, die den Abschluss (und die Beendigung) von Arbeitsverhältnissen regelt.

Während die BGB-Probezeit zwischen den Vertragsparteien extra vereinbart werden muss, sieht § 3 BTV für den Abschluss eines Arbeitsverhältnisses gleich verbindlich eine tarifliche Probezeit von drei Monaten vor, die von Arbeitgeber und Arbeitnehmer nicht extra vereinbart werden muss. Die tarifliche Kündigungsfrist während der 3-monatigen Probezeit beträgt - im Gegensatz zur gesetzlichen - nur eine Woche. Die Vereinbarung einer kürzeren Probezeitkündigungsfrist ist nach § 622 Abs. 4 BGB in Tarifverträgen zulässig.

Der **Inhalt eines Arbeitsverhältnisses** kann durch viele unterschiedliche Regelungen bestimmt werden. Die wohl wichtigsten sind tarifliche Regelungen zur Höhe des Arbeitsentgelts.

Beispiel:

Arbeitgeber A ist nicht tarifgebunden. Arbeitgeber G ist Mitglied des Arbeitgeberverbands V. V hat mit der Gewerkschaft einen Entgelttarifvertrag (ETV) geschlossen. Dieser ETV sieht Gehaltsgruppen,

Gehaltsstaffeln sowie Tätigkeitsbeispiele und -merkmale vor. Arbeitnehmer N arbeitet tarifgebunden in G's Betrieb. Die für ihn maßgeblichen Entgeltregelungen sehen einen Stundenlohn von 16,87 EUR vor. A's Mitarbeiter M unterliegt keiner Tarifbindung. Er muss mit seinem Arbeitgeber über die Höhe des Entgelts verhandeln. Die untere Grenze ist der gesetzliche Mindestlohn (2017: 8,84 EUR).

Schließlich können Inhaltsnormen i.S.d. § 1 Abs. 1 Variante 2 TVG auch die **Beendigung von Arbeitsverhältnissen** regeln.

Beispiel:

Das gesetzliche Arbeitsrecht sieht keinen besonderen Kündigungsschutz für Arbeitnehmer vor, die ein gewisses Alter erreicht haben und dem Betrieb längere Zeit angehören. § 622 Abs. 2 BGB kennt lediglich längere Kündigungsfristen. Im Manteltarifvertrag, den Arbeitgeberverband V mit der Gewerkschaft geschlossen hat, steht unter "§ 13 Unkündbarkeit" in Abs. 1: "Arbeitnehmer, die dem Betrieb ununterbrochen länger als fünfzehn Jahre angehören und das 50. Lebensjahr vollendet haben, können nur noch aus wichtigem Grund gekündigt werden."

Arbeitnehmer N ist seit mehr als 15 Jahren im Betrieb des nicht tarifgebundenen Arbeitgebers A beschäftigt und hat das 52. Lebensjahr vollendet. Will A den N kündigen, muss er dabei zwar nach § 622 Abs. 2 Nr. 6 BGB eine 6-monatige Kündigungsfrist einhalten, er braucht aber keinen wichtigen Grund für die Beendigung von N's Arbeitsverhältnis. Die ordentliche Kündigung des N ist nicht ausgeschlossen. Mitarbeiter M arbeitet im Betrieb des tarifgebundenen Arbeitgebers G. Auch er steht mehr als fünfzehn Jahre in seinem Beschäftigungsverhältnis, auch er hat das 52. Lebensjahr vollendet. Will G sich von M trennen, braucht er dafür einen wichtigen Grund. M ist nach Maßgabe des § 13 Abs. 1 MTV ordentlich unkündbar.

Die **Regelung betrieblicher Fragen** stellt auf Tatbestände ab, die das Rechtsverhältnis zwischen Arbeitgeber und seinen Mitarbeitern **kollektiv** regeln.

Beispiel:

Der für Arbeitgeber G's Betrieb geltende Manteltarifvertrag (MTV) sieht in § 15 ein 3-Schichten-System aus Früh-, Spät- und Nachtschicht vor. Er legt auch den Beginn und das Ende der jeweiligen Schichtzeiten fest. Darüber hinaus enthält er Regelungen über einzuhaltende Freischichten. § 15 MTV regelt betriebliche Fragen - u.a.: Unter welchen Voraussetzungen darf der Arbeitgeber ein 3-Schichten-System einführen? Wie sieht die zeitliche Lage dieser Schichten aus? Wann fangen Frühschicht/Spätschicht/Nachtschicht an und wann enden sie? Müssen im 3-Schichten-System Freischichten gewährt und eingehalten werden?

Betriebsverfassungsrechtliche Fragen schließlich betreffen u.a. die **Organisation** der Betriebsvertretungen und das vom Arbeitgeber bei der Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat und anderen betriebsverfassungsrechtlichen Funktionsträgern und Gremien einzuhaltende **Verfahren**.

Beispiel:

Arbeitgeber sind nach § 84 SGB IX (ab 01.01.2018 § 167 SGB IX n.F.) verpflichtet, ein betriebliches Eingliederungsmanagement durchzuführen. Arbeitgeberverband V und die Gewerkschaft vereinbaren einen "Tarifvertrag Eingliederungsmanagement", der das Verfahren und die Zusammenarbeit zwischen Arbeitgebern und Betriebsräten regelt.

Tarifpartner trennen ihre Regelungen oft nicht konsequent und manche **Tarifnormen** sind **mehrdeutig**. Oft gibt es umfangreiche Regelungspakete, die gleich alle Varianten des § 1 Abs. 1 TVG abdecken. Was im Einzelfall gewollt ist und welchen Charakter eine Tarifnorm hat, muss im Zweifelsfall durch **Auslegung**

ermittelt werden.

Bei der Auslegung von Inhaltsnormen sind die für Gesetze maßgeblichen **Auslegungsregeln** anzuwenden. Vorrangig kommt es bei der Auslegung auf den Wortlaut an. Dann ist nach dem Zweck der zu beurteilenden Regelung und nach dem Willen der Tarifvertragsparteien zu fragen. "Bleiben im Einzelfall gleichwohl Zweifel, können die Gerichte ohne Bindung an eine bestimmte Reihenfolge auf weitere Kriterien zurückgreifen, wie etwa auf die Entstehungsgeschichte und die bisherige Anwendung der Regelung in der Praxis. Auch die Praktikabilität denkbarer Auslegungsergebnisse ist zu berücksichtigen. Im Zweifel gebührt derjenigen Auslegung der Vorzug, die **zu einer vernünftigen, sachgerechten, gesetzeskonformen und praktisch brauchbaren Regelung** führt" (BAG, 03.09.2014 - 5 AZR 1020/12 - mit Hinweis auf BAG, 12.11.2013 - 1 AZR 628/12).

4. Rechtsprechungs-ABC

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

4.1 Auslegung - 1

Geht es darum, tarifliche Inhaltsnormen auszulegen, sind bei ihrer Auslegung die gleichen Grundsätze anzuwenden, wie sie bei der Auslegung von Gesetzen heranzuziehen sind. Zunächst ist vom **Wortlaut** der tariflichen Regelung auszugehen und von dem durch ihn vermittelten Wortsinn. Ist der Wortlaut unbestimmt, ist der wirkliche **Wille der Tarifvertragsparteien** zu erforschen und der **Zweck**, den sie mit der Regelung beabsichtigen - soweit Wille und Zweck im Regelungswerk ihren Niederschlag gefunden haben. Zudem kommt es auf den Gesamtzusammenhang der auszulegenden Regelung an, weil der Anhaltspunkte für den wirklichen Willen der Sozialpartner geben kann (BAG, 05.05.2015 -1 AZR 806/13 - mit Hinweis auf BAG, 12.11.2013 - 1 AZR 628/12).

4.2 Auslegung - 2

Es kann passieren, dass bei der Auslegung eines Tarifvertrags weder der Wortlaut einer Tarifbestimmung noch der Wille der Tarifvertragsparteien zu einem eindeutigen Ergebnis führen und Sinn und Zweck der tariflichen Regelung so noch **nicht hinreichend bestimmt** werden können. Dann wird es spannend: Nun dürfen die Gerichte für Arbeitssachen - ohne dabei an eine bestimmte Reihenfolge gebunden zu sein - **"weitere Kriterien** wie die Entstehungsgeschichte des Tarifvertrags, gegebenenfalls auch die praktische Tarifübung ergänzend hinzuziehen. Auch die Praktikabilität denkbarer Auslegungsergebnisse ist zu berücksichtigen." Bleiben Zweifel, ist diejenige Tarifauslegung zu bevorzugen, "die zu einer vernünftigen, sachgerechten, zweckorientierten und **praktisch brauchbaren Regelung** führt." Dabei kann das BAG die Auslegung eines Tarifvertrags durch das Berufungsgericht in vollem Umfang nachprüfen (BAG, 26.04.2017 - 10 AZR 589/15 - mit Hinweis auf BAG, 02.11.2016 - 10 AZR 615/15).

4.3 Auslegung - 3

Bei der Auslegung einer Tarifbestimmung nach ihrem **Wortlaut** ist vom allgemeinen Sprachgebrauch auszugehen, "wenn die Tarifvertragsparteien einen Begriff nicht eigenständig definieren, erläutern oder einen feststehenden Rechtsbegriff verwenden". Verwenden die Tarifvertragsparteien einen **Fachbegriff** (hier: "Mehrarbeit" und "regelmäßige Arbeitszeit"), "der in allgemeinen oder in fachlichen Kreisen eine bestimmte Bedeutung hat, ist davon auszugehen, dass die Tarifvertragsparteien mit diesem Begriff den **allgemein üblichen Sinn** verbinden wollten, wenn nicht sichere Anhaltspunkte für eine abweichende Auslegung gegeben sind, die aus dem Tarifwortlaut oder anderen aus dem Tarifvertrag selbst ersichtlichen Gründen erkennbar sein müssen." Bei wiederholter Verwendung eines bestimmten Begriffs muss im Zweifel davon ausgegangen werden, dass dieser Begriff im Geltungsbereich des Tarifvertrags nach dem Willen der Tarifvertragsparteien immer die gleiche Bedeutung haben soll (BAG, 26.04.2017 - 10 AZR 589/15 - mit Hinweis auf BAG, 02.11.2016 - 10 AZR 615/15).

4.4 Betriebliche Fragen

Rechtsnormen eines Tarifvertrags über betriebliche Fragen nach § 3 Abs. 2 TVG betreffen nach ständiger BAG-Rechtsprechung "Regelungsgegenstände, die **nur einheitlich** gelten können. Ihre Regelung in einem Individualvertrag wäre zwar nicht im naturwissenschaftlichen Sinne unmöglich, sie würde aber wegen 'evident sachlogischer Unzweckmäßigkeit ausscheiden', weil eine einheitliche Regelung **auf betrieblicher Ebene** unerlässlich ist." Ausgangspunkt für die nähere Bestimmung dieses Normtyps ist der in § 3 Abs. 2 TVG verwendete Begriff "betriebliche Fragen". Dazu gehören nicht alle Fragen, "die im weitesten Sinne durch die Existenz des Betriebes und durch die besonderen Bedingungen der betrieblichen Zusammenarbeit entstehen können." Es kommt nur auf die Fragen an, "die unmittelbar die **Organisation und Gestaltung** des Betriebes betreffen." Die Umschreibung des Begriffs zeichnet zwar keine scharfe Grenze, sie macht aber die Funktion und die Eigenart einer Betriebsnorm i.S.d. § 3 Abs. 2 TVG deutlich (BAG, 22.02.2012 - 4 AZR 527/10) .

4.5 Betriebsnormen - 1

Rechtsnormen eines Tarifvertrags, die "betriebliche Fragen" i.S.d. § 1 Abs. 1 Variante 3 TVG ordnen können, betreffen "nach § 3 Abs. 2 TVG Regelungsgegenstände, die nur einheitlich gelten können." "Bei der näheren Bestimmung dieses Normtyps ist auszugehen von dem in § 3 Abs. 2 TVG verwendeten Begriff der 'betrieblichen Fragen'. Dabei handelt es sich um solche Fragen, die unmittelbar die Organisation und Gestaltung des Betriebs betreffen. Betriebsnormen regeln normativ das betriebliche **Rechtsverhältnis** zwischen dem Arbeitgeber und der Belegschaft als **Kollektiv**, hingegen nicht die Rechtsverhältnisse zwischen Arbeitgeber und einzelnen Arbeitnehmern, die hiervon allenfalls mittelbar betroffen sind. Betriebsnormen sollen als kollektive privatautonome Tarifregelungen die Organisationshoheit des einzelnen Arbeitgebers steuern und gehen über die Inhaltsbestimmung des einzelnen Arbeitsverhältnisses hinaus" (BAG, 12.07.2016 - 9 AZR 352/15 - mit Hinweis auf BAG 22.02.2012 - 4 AZR 527/10) .

4.6 Betriebsnormen - 2

"Betriebsnormen regeln normativ das betriebliche Rechtsverhältnis zwischen dem **Arbeitgeber und der Belegschaft** als Kollektiv, hingegen nicht die Rechtsverhältnisse zwischen Arbeitgeber und einzelnen Arbeitnehmern, die hiervon allenfalls mittelbar betroffen sind" (s. dazu BAG, 26.01. 2011 - 4 AZR 159/09 ; BAG, 08.12.2010 - 7 ABR 98/09 u. BAG, 17.06.1997 - 1 ABR 3/97). "Betriebsnormen sollen als **kollektive privatautonome Tarifregelungen** die Organisationshoheit des einzelnen Arbeitgebers steuern" (s. dazu BAG, 07.11.1995 - 3 AZR 676/94). Sie "gehen über die Inhaltsbestimmung des einzelnen Arbeitsverhältnisses hinaus. Ob Rechtsnormen eines Tarifvertrages betriebliche Normen i.S.d. § 3 Abs. 2 TVG sind, kann nicht pauschal für alle Normen eines Tarifvertrages entsprechend seiner Zielsetzung beantwortet werden, sondern ist für jede Tarifnorm unter Berücksichtigung des für die Tarifauslegung maßgebenden tariflichen Gesamtzusammenhangs getrennt zu prüfen" (BAG, 22.02.2012 - 4 AZR 527/10 - mit Hinweis auf BAG, 07.11.1995 - 3 AZR 676/94).

4.7 "... bleibt unberührt."

In Tarifverträgen werden frühere Regelungen häufig geändert – oder auch nicht. Im letzten Fall heißt es dann beispielsweise: "Die **vorherige Vergütungsregelung** ... bleibt unberührt." In der Rechtssprache haben die Worte "unberührt bleiben" typischerweise die Bedeutung, "dass bestimmte Regelungen **nebeneinander Gültigkeit** haben und sich in ihren Wirkungen nicht beschneiden sollen" (s. dazu BAG, 07.05.2019 – 1 ABR 53/17). Und was bedeutet "vorherig"? Nun, dieses Adjektiv steht nach den einschlägigen Wörterbüchern – Duden u. Wahrig - für "vorhergehend", "vorher stattfindend" oder "früher" und kennzeichnet eine **zeitliche Abfolge**. Damit sollen die "alten" Regelungen, die von den neuen nicht erfasst oder geändert wurden, weiter gelten. "Allgemein ist ... anzunehmen, dass Tarifvertragsparteien keine überflüssigen, weil inhaltsleeren Regelungen treffen wollen" (BAG, 02.09.2020 – 5 AZR 168/19) .

4.8 Gleichheitswidrige Regelung - 1

Das BAG stellt fortlaufend fest, dass die Tarifpartner als Normgeber nicht unmittelbar an das Grundgesetz gebunden sind, sondern **lediglich mittelbar** (s. dazu BAG, 19.12.2019 – 6 AZR 563/18). Im Rahmen dieser mittelbaren Grundrechtsbindung verpflichtet der aus Art. 3 Abs. 1 GG folgende Schutzauftrag die Arbeitsgerichte der Bundesrepublik dazu, die **Ausübung der eigenen Grundrechte** der Tarifvertragsparteien zu beschränken, wenn deren Grundrechtsausübung in Freiheits- und Gleichheitsrechte anderer Grundrechtsträger eingreift oder mit anderen, mit Verfassungsrang ausgestatteten Rechten

Normunterworfenen kollidiert. In diesen Fällen sind die Arbeitsgerichte gehalten, eine **praktische Konkordanz** herzustellen – und müssen damit beispielsweise eine gleichheitswidrige Differenzierung in Tarifnormen ausgleichen (BAG, 02.09.2020 – 5 AZR 168/19) .

4.9 Gleichheitswidrige Regelung - 2

Als fundamentale **Gerechtigkeitsnorm** bildet der Gleichheitssatz aus Art. 3 Abs. 1 GG eine ungeschriebene Grenze der Tarifautonomie . Damit sind Tarifnormen schon im Ausgangspunkt uneingeschränkt an diesem Gleichheitssatz zu messen (s. dazu BAG, 27.05.2020 – 5 AZR 258/19 u. BAG, 19.12.2019 – 6 AZR 563/18). Bei Prüfung der Verfassungsmäßigkeit von Tarifnormen sind die Arbeitsgerichte jedoch verpflichtet, darauf zu achten, dass sie eine **besondere Form der Grundrechtskollision** beurteilen. Dazu müssen sie die mit Art. 9 Abs. 3 GG garantierte kollektive Koalitionsfreiheit mit den betroffenen Individualrechten in einen angemessenen Ausgleich (= praktische Konkordanz) bringen (s. BAG, 19.12.2019 – 6 AZR 563/18). Und immer ist zu berücksichtigen, dass die Tarifpartner einen weiten **Gestaltungsspielraum** haben, bei dem sie für die zu regelnde Frage nicht die optimalste Lösung finden, sondern nur einen sachlich vertretbaren Grund haben müssen (BAG, 02.09.2020 – 5 AZR 168/19) .

4.10 Günstigere Regelungen

Es liegt nicht in der Regelungsmacht der Tarifpartner, durch tarifliche Abreden individualvertragliche Bezugnahmeregelungen abzuändern. "Gegenstand kollektiver Regelungen durch tarifliche Inhaltsnormen ist die Festsetzung allgemeiner und gleicher **Mindestarbeitsbedingungen**. Die Möglichkeit, demgegenüber günstigere Arbeitsbedingungen einzelvertraglich zu vereinbaren, kann ein Tarifvertrag auch für tarifgebundene Arbeitsverhältnisse nicht einschränken. Ebenso wenig kann ein Tarifvertrag bestehende individualvertraglich **vereinbarte Rechte** abändern oder verkürzen" (BAG, 16.11.2011 - 4 AZR 234/10 - mit Hinweis auf BAG, 06.07.2011 - 4 AZR 706/09).

4.11 Mindestarbeitsbedingungen

Tarifliche Inhaltsnormen setzen für ihren Geltungsbereich **kollektiv** die allgemeinen und gleichen Mindestarbeitsbedingungen fest. Demgegenüber kann ein Tarifvertrag die Möglichkeit, dass Arbeitgeber und Arbeitnehmer über den Mindeststandard hinaus **günstigere Regelungen** vereinbaren, nicht einschränken (§ 4 Abs. 3 TVG , Günstigkeitsprinzip). So dürfen die Tarifvertragsparteien beispielsweise nicht die **über- oder außertarifliche Vergütung** im Krankheitsfall über § 4 Abs. 4 Satz 1 EFZG absenken. Auch ist es den Sozialpartnern verwehrt, Arbeitgebern tarifliche Vorgaben für den außertariflichen Bereich machen - der so genannte "AT"-Bereich ist tariflich halt nicht regelbar (BAG, 27.04.2016 - 5 AZR 229/15 - mit Hinweis auf BAG, 23.03.2011 - 4 AZR 366/09 u. BAG, 26.08.2009 - 4 AZR 294/08).

4.12 Protokollnotiz

Tarifvertragsparteien bringen ihre Absprachen bisweilen auch in so genannten "Protokollnotizen" unter, die den Tarifvertrag textlich ergänzen, aber nicht in den **Wortlaut** der jeweiligen tariflichen Regelungen eingepflegt werden, auf die sich beziehen. Solche Niederschriftserklärungen können - und gilt das unabhängig von ihrer Bezeichnung - ebenfalls tarifliche Inhaltsnormen sein (s. dazu BAG, 27.08.2014 - 4 AZR 518/12 u. BAG, 26.09.2012 - 4 AZR 689/10). Protokollnotizen sind dann ein **eigenständiger Teil des Tarifvertrags**. Die rechtliche Einordnung einer Niederschriftserklärung wird allerdings unter Umständen erst durch ihr **Auslegung** klar. Dabei ist vor allem von Bedeutung, ob in der Erklärung deutlich der Wille der Tarifvertragsparteien zur Normsetzung zum Ausdruck kommt. Das Ergebnis der Auslegung kann die Annahme einer echten Inhaltsnorm sein - anderenfalls ist die Protokollnotiz vielleicht nur eine gemeinsame Erklärung der Tarifpartner, die lediglich bei der Auslegung tariflicher Regelungen zu berücksichtigen ist (BAG, 04.08.2016 - 6 AZR 130/15 - mit Hinweis auf BAG, 13.11.2014 - 6 AZR 1102/12).

4.13 Schiedsvereinbarung

"1. Sieht ein **Tarifvertrag** vor, dass eine vom Arbeitnehmer beanstandete Leistungsbeurteilung durch paritätische Gremien auf betrieblicher und tariflicher Ebene überprüft werden muss, handelt es sich regelmäßig um die **Vereinbarung eines Schiedsgutachtens** im engeren Sinn. Mit ihr ist eine **Stillhalteabrede** verbunden, ein sog. pactum de non petendo. 2. Die Vereinbarung eines solchen

Schiedsgutachtens führt in der Regel dazu, dass eine Klage auf ein höheres Leistungsentgelt, die vor Abschluss des außergerichtlichen Verfahrens erhoben wurde, verfrüht ist und als zurzeit unbegründet abzuweisen ist" (BAG, 19.02.2020 – 10 AZR 19/19) .

4.14 Schriftliche Vereinbarung

Nicht alles, was tariffähige Parteien schriftlich vereinbaren (§ 2 Abs. 1 TVG), muss gleich ein Tarifvertrag sein. Selbst dann nicht, wenn die Vereinbarung das Schriftformerfordernis des § 1 Abs. 2 TVG , § 126 BGB erfüllt. Ein Tarifvertrag i.S.d. TVG kann bloß ein zwischen einer **Gewerkschaft** und einem oder mehreren Arbeitgebern oder einem **Arbeitgeberverband** geschlossener schriftlicher Vertrag angesehen werden. Und dieser Vertrag muss "- abgesehen von schuldrechtlichen Vereinbarungen - dazu dienen, Rechtsnormen zur **Regelung von Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen** festzulegen sowie tarifliche Rechte und Pflichten der tarifunterworfenen Arbeitnehmer und Arbeitgeber durch Inhaltsnormen i.S.v. § 4 Abs. 1 Satz 1 , § 1 Abs. 1 Halbs. 2 TVG unmittelbar zu begründen." Ob die Vereinbarung von den Vertragschließenden als "Tarifvertrag" benannt wird, ist unerheblich (BAG, 21.02.2013 - 6 AZR 406/11 - mit Hinweis auf BAG, 16.05.2012 - 4 AZR 366/10).

4.15 Schuldrechtliche Bestimmungen

Die in einem Tarifvertrag enthaltenen Bestimmungen können eine **unterschiedliche Wirkung** haben. Sie können zum einen bloß "die Rechte und Pflichten der Tarifvertragsparteien" regeln (§ 1 Abs. 1 Variante 1 TVG), zum anderen aber Rechtsnormen enthalten, die "den Inhalt, den Abschluss und die Beendigung von Arbeitsverhältnissen" regeln (§ 1 Abs. 1 Variante 2 TVG) oder "betriebliche und betriebsverfassungsrechtliche Fragen ordnen" (§ 1 Abs. 1 Variante 3 TVG). Regelungen i.S.d. Variante 1 sind schuldrechtliche Bestimmungen, die **nur zwischen den tarifvertragschließenden Parteien** gelten. "Die **Auslegung**, ob es sich innerhalb eines Tarifvertrages um eine normative oder schuldrechtliche Bestimmung handelt, richtet sich ebenso wie die, ob ein Tarifvertrag oder eine sonstige schuldrechtliche Koalitionsvereinbarung vorliegt, nach den allgemeinen Regeln der §§ 133 , 157 BGB " (BAG, 13.10.2011 - 8 AZR 514/10 - mit Hinweis auf BAG, 26.01.2011 - 4 AZR 159/09 ; BAG, 07.06.2006 - 4 AZR 272/05 u. BAG, 14.04.2004 - 4 AZR 232/03).

4.16 Tarifliche Rückkehrklausel

Neben dem gesetzlichen Widerspruchsrecht in § 613a Abs. 6 BGB kann es für Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis **wegen eines Betriebsübergangs** auf einen neuen Arbeitgeber übergeht, auch ein tariflich geregeltes Rückkehrrecht geben, z.B. in dem zwischen Gewerkschaft und Arbeitgeber geschlossenen Überleitungstarifvertrag. In dem hier vorgestellten Fall hatten die betroffenen Mitarbeiter ein tariflich gesichertes Rückkehrrecht, das ausgeübt werden konnte, falls es bis zum 31.12.2015 zur einer betriebsbedingten Kündigung i.S.d. § 1 KSchG kommen sollte. In puncto **Verwirkung** bleibt es dann trotzdem bei den bisherigen Voraussetzungen: Das tariflich abgesicherte und befristete Rückkehrrecht hat **keinen Einfluss** auf die Verwirkung des Widerspruchsrechts nach § 613a Abs. 6 BGB (BAG, 22.07.2021 – 2 AZR 6/21) .

4.17 Tarifvorbehalt

§ 77 Abs. 3 Satz 1 BetrVG sagt, dass **Arbeitsentgelt und sonstige Arbeitsbedingungen**, die durch Tarifvertrag geregelt sind oder üblicherweise geregelt werden, nicht Gegenstand einer Betriebsvereinbarung sein können. Die sonstigen Arbeitsbedingungen i.S.d. § 77 Abs. 3 Satz 1 BetrVG sind nicht bloß materielle - den Umfang von **Leistung und Gegenleistung** bestimmende - Arbeitsbedingungen. Sonstige Arbeitsbedingungen sind "alle Regelungen, die als Gegenstand tarifvertraglicher **Inhaltsnormen** nach § 1 TVG den Inhalt von Arbeitsverhältnissen ordnen." § 77 Abs. 3 BetrVG hat den Zweck, die ausgeübte und aktualisierte Tarifautonomie zu sichern und die Funktionsfähigkeit der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände zu erhalten und zu stärken. Er schließt inhaltsgleiche Regelungen in Betriebsvereinbarungen aus (BAG, 26.01.2017 - 2 AZR 405/16) .

4.18 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) .

4.19 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, zB ein schuldrechtlicher Normenvertrag oder ein schuldrechtlicher Normenvertrag zugunsten Dritter" (BAG, 12.04.2017 - 7 AZR 446/15 - mit Hinweis auf § 328 BGB).

4.20 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).

4.21 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).

4.22 Unterschiedliche Regelungsbereiche

Tarifverträge können **gleichzeitig** Inhaltsnormen, betriebliche Normen und betriebsverfassungsrechtliche Normen enthalten. Da diese Normen nach § 3 Abs. 1 und Abs. 2 TVG alle unterschiedlich wirken (s. dazu BAG, 26.04.1990 - 1 ABR 84/87), muss für jede zu bewertende Tarifnorm **getrennt geprüft** werden, um welche Art Norm es sich handelt (BAG, 21.01.1987 - 4 AZR 486/86) . "Das gilt schon für Betriebe, in denen der Arbeitgeber nur an einen Tarifvertrag gebunden ist. Auch dann muss aufgrund der unterschiedlichen Gebundenheit nach § 3 Abs. 1 und § 3 Abs. 2 TVG festgestellt werden, welche Art von tariflicher Regelung

vorliegt" (BAG, 07.07.2010 - 4 AZR 549/08).

4.23 Urlaub - 1

Ohne **eigene tarifliche Regelung** unterliegen der gesetzliche Mindesturlaub und der tarifliche Mehrurlaub demselben Fristenregime. Soll der tarifliche Mehrurlaub einem eigenen Fristenregime unterfallen, müssen deutliche Anhaltspunkte für einen entsprechenden **Regelungswillen** der Tarifvertragsparteien feststellbar sein. Lassen sie sich nicht erkennen, "ist von einem **Gleichlauf des gesetzlichen Urlaubsanspruchs** und des Anspruchs auf tariflichen Mehrurlaub auszugehen. Ein Gleichlauf ist nicht gewollt, 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 u. BAG, 14.02.2017 - 9 AZR 386/16).

4.24 Urlaub - 2

Art. 7 Abs. 1 der RL 2003/88/EG über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung - **Arbeitszeitrichtlinie** - und das Bundesurlaubsgesetz geben den gesetzlichen Mindesturlaub vor. **Urlaubs- und Urlaubsabgeltungsansprüche**, die von dem in Art. 7 Abs. 1 RL 2003/88/EG und in den §§ 1 , 3 Abs. 1 BUrlG geregelten 4-wöchigen Mindesturlaub nach oben hin abweichen, dürfen Tarifpartner **frei regeln** (vgl. EuGH, 03.05.2012 - C-337/10 ; BAG, 15.12.2015 - 9 AZR 747/14 u. BAG, 12.04.2011 - 9 AZR 80/10). Das heißt: Die Tarifvertragsparteien können ihren tariflichen Mehrurlaub - hier: "bis spätestens drei Monate nach Beendigung des Urlaubsjahres" - befristen (BAG, 14.02.2017 - 9 AZR 386/16 - mit Hinweis auf BAG, 15.12.2015 - 9 AZR 747/14 u. BAG, 07.08.2012 - 9 AZR 760/10).