

Inhaltsübersicht

1. Allgemeines
2. Die gesetzlichen Regelungen
3. Die BAG-Auslegungsregeln
4. Rechtsprechungs-ABC
 - 4.1 Abweichender Regelungswille
 - 4.2 AGB-Kontrolle
 - 4.3 Altersgrenze
 - 4.4 BAG-Auslegungsgrundsätze
 - 4.5 "... bleiben unberührt."
 - 4.6 Ergänzende Tarifauslegung - 1
 - 4.7 Ergänzende Tarifauslegung - 2
 - 4.8 EU-rechtswidrig?
 - 4.9 Gemeinsame Erläuterungen
 - 4.10 Gestaltungsspielraum
 - 4.11 "Hohe Feiertage"
 - 4.12 Kirchliche AVR
 - 4.13 Klammerzusätze
 - 4.14 Schließung einer Tariflücke
 - 4.15 Schriftformgebot
 - 4.16 Schuldrechtliche Tarifverträge
 - 4.17 Tarifauskunft - 1
 - 4.18 Tarifauskunft - 2
 - 4.19 Tarifliche Übung
 - 4.20 "Ungeschriebenes Tatbestandsmerkmal"
 - 4.21 Unwirksame Tarifbestimmung
 - 4.22 Weitere Auslegungskriterien
 - 4.23 Wortlautauslegung

Information

1. Allgemeines

Der **Wortlaut eines Tarifvertrags** lässt manchmal mehrere Deutungen zu. Die Tarifvertragsparteien geben sich bei seiner Abfassung zwar Mühe. Das nach vielen **Verhandlungsrunden** zu nächstlicher Stunde erzielte und in Schriftform gepackte **Ergebnis** lässt jedoch Platz für Interpretationen. Jede Seite ist im Nachhinein natürlich versucht, die **Bedeutung** in "ihre" tarifliche Regelung zu legen, die sie zwar gewollt, aber vielleicht nicht so geschrieben und unterschrieben hat. Oft genug gerät dabei in Vergessenheit, dass Arbeitgeber und Personaler in der betrieblichen **Praxis** mit den vereinbarten Texten leben und arbeiten müssen.

Praxistipp:

Auch eine jahrelang geübte Tarifpraxis ist keine Garantie dafür, dass es im Lauf der Zeit nicht mal anders kommen kann. Da fühlen sich Mitarbeiter durch die vom Arbeitgeber bevorzugte Tarifauslegung benachteiligt und führen dann einen Rechtsstreit durch mehrere Instanzen bis hoch zum BAG - und werden dort letzten Endes gar bestätigt. Da ist es manchmal sinnvoller, zu rechten Zeit im Kleinen vor

dem Arbeits- oder Landesarbeitsgericht nachzugeben als beim BAG nach einer großen Lösung zu suchen, die möglicherweise die gesamte Branche aufmischt.

Tarifverträge sind zwar "Verträge", sie haben neben ihrer bloß schuldrechtlichen jedoch auch eine **normative Wirkung**. Wegen dieser normativen Wirkung sind Tarifverträge **wie Gesetze auszulegen**. Der Start erfolgt über den **Wortlaut** des Tarifvertrags. Danach ist der **Wille der Tarifpartner** sowie der von ihnen beabsichtigte **Sinn und Zweck** der Tarifnorm zu ermitteln. Bleibt die Tarifbestimmung danach weiter unklar, können andere Auslegungskriterien herangezogen werden, z.B. die Tarifgeschichte oder eine tarifliche Übung. Im Zweifel ist eine Tarifauslegung zu wählen, die **zu einer** vernünftigen, sachgerechten, zweckorientierten und **praktisch brauchbaren Lösung** führt (BAG, 27.09.2017 - 4 AZR 76/15 ; bestätigt durch BAG, 20.06.2018 - 4 AZR 339/17).

2. Die gesetzlichen Regelungen

Tarifverträge sind **Verträge**. Verträge, deren **Wirksamkeit** sich nach dem TVG und dem BGB beurteilt. § 1 Abs. 1 TVG legt den Begriff "Tarifvertrag" fest:

"Der Tarifvertrag regelt die Rechte und Pflichten der Tarifvertragsparteien und enthält Rechtsnormen , die den Inhalt, den Abschluß und die Beendigung von Arbeitsverhältnissen sowie betriebliche und betriebsverfassungsrechtliche Fragen ordnen können."

Das TVG sagt nichts dazu, wie ein Tarifvertrag auszulegen ist.

Tarifverträge sind in Schriftform (§ 1 Abs. 2 TVG) verkörperte **Willenserklärungen der Tarifpartner**. Für privatrechtliche Willenserklärungen sieht § 133 BGB vor:

"Bei der Auslegung einer Willenserklärung ist der wirkliche Wille zu erforschen und nicht an dem buchstäblichen Sinne des Ausdrucks zu haften."

Tarifverträge haben nach § 4 Abs. 1 TVG jedoch eine **Funktion**, die über eine bloß schuldrechtliche hinausgeht:

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

Die normative Wirkung von Tarifverträgen führt dazu, dass es mit ihrer **Auslegung nach schuldrechtlichen Regeln** allein nicht getan ist. Die Auslegung von Tarifverträgen erfolgt daher nach den für die **Auslegung von Gesetzen** geltenden Regelungen (so: BAG, 27.07.2017 - 6 AZR 701/16 - mit Hinweis auf seine ständige Rechtsprechung).

3. Die BAG-Auslegungsregeln

Bei der Auslegung von Tarifverträgen ist nach ständiger BAG-Rechtsprechung im ersten Schritt vom **Wortlaut der Tarifnorm** auszugehen (s. dazu BAG, 06.12.2017 - 10 AZR 575/16 und BAG, 27.07.2011 - 10 AZR 484/10 ; bestätigt durch BAG, 15.08.2018 - 10 AZR 211/17).

Beispiel:

Die Tarifpartner haben in einem Tarifvertrag über Sonderzahlungen die Begriffe "Anspruch" und "anspruchsberechtigte Mitarbeiter" verwendet. Die Verwendung beider Begriffe erfolgt jedoch nicht konsequent. So haben Teilzeitmitarbeiter nach einer Regelung zwar "Anspruch" auf eine Sonderzahlung, der Tarifvertrag sagt an dieser Stelle aber nichts über die Voraussetzungen, die diese Teilzeitmitarbeiter für ihren Anspruch erfüllen müssen. Das soll nun in der praktischen Handhabung aber nicht zu dem Ergebnis führen, dass Teilzeitmitarbeiter als "anspruchsberechtigte Mitarbeiter" einfach so Anspruch auf die Sonderzahlung haben, ohne dafür weitere Voraussetzungen erfüllen zu müssen (frei nach BAG, 06.12.2017 - 10 AZR 575/16).

Kommt man bei der Auslegung mit dem Wortlaut allein nicht weiter, ist der Regelungsgehalt der tarifvertraglichen Bestimmung unter Berücksichtigung von **Systematik sowie Sinn und Zweck** der Regelung zu bestimmen (BAG, 06.12.2017 - 10 AZR 575/16 - mit Hinweis auf BAG, 15.01.2014 - 10 AZR 297/13).

Beispiel:

Der Tarifvertrag aus dem vorausgehenden Beispiel sieht eine Stichtagsregelung - 01.12. des Kalenderjahres - vor, sagt aber gleichzeitig: "Anspruchsberechtigte Beschäftigte, die wegen Erwerbs- oder Berufsunfähigkeit, wegen Erreichens der Altersgrenze oder aufgrund Kündigung zwecks Inanspruchnahme eines vorgezogenen Altersruhegeldes aus dem Beruf ausscheiden, erhalten die volle Leistung." Aus Sinn und Zweck der Regelungen ergibt sich, dass ein Arbeitnehmer, der vor dem 01.12. nur wegen der Inanspruchnahme seiner vorgezogenen Altersrente ausscheidet, trotzdem Anspruch auf die volle Sonderzahlung hat (frei nach BAG, 06.12.2017 - 10 AZR 575/16).

Im **Zweifel** ist eine Tarifauslegung zu wählen, die **zu einer** vernünftigen, sachgerechten, zweckorientierten und **praktisch brauchbaren Lösung** führt (BAG, 27.09.2017 - 4 AZR 76/15 ; BAG, 18.02.2014 - 3 AZR 808/11 und BAG, 19.09.2007 - 4 AZR 670/06 ; bestätigt durch BAG, 20.06.2018 - 4 AZR 339/17). Insoweit ist auch die Praktikabilität denkbarer Auslegungsergebnisse zu berücksichtigen (BAG, 06.05.2014 - 9 AZR 758/12) . Führen Wortlaut, systematischer Zusammenhang und sonstige Auslegungsgesichtspunkte nicht zu einem zweifelsfreien Ergebnis, kann sogar Veranlassung zur **Einholung einer Tarifauskunft** bestehen (BAG, 22.04.2010 - 6 AZR 962/08 - mit Hinweis auf BAG, 17.05.1994 - 1 ABR 57/93).

Die Tarifvertragsparteien haben eine verfassungsrechtlich verankerte **Regelungsfreiheit**. Die Arbeitsgerichte müssen die grundgesetzliche **Tarifautonomie** - s. dazu Art. 9 Abs. 3 GG und das Stichwort Tarifvertrag - Tarifautonomie - beachten. Sie überprüfen grundsätzlich nicht die **Billigkeit und Angemessenheit** tariflicher Regelungen (BAG, 15.08.2018 - 10 AZR 211/17).

Reicht eine Auslegung nach Wortlaut, Wortsinn und tariflichem Gesamtzusammenhang nicht aus, Zweifel am Inhalt der tariflichen Regelung auszuschließen und den wirklichen Willen der Tarifvertragsparteien der Tarifpartner zu ermitteln, "kann auf die **Entstehungsgeschichte** des Tarifvertrags zurückgegriffen werden" (BAG, 09.12.2015 - 10 AZR 488/14 - mit Hinweis auf seine ständige Rechtsprechung, u.a. in BAG, 17.06.2015 - 10 AZR 518/14).

Umgekehrt gilt:

"Ist ... die Auslegung nach Wortlaut, Systematik sowie Sinn und Zweck bereits eindeutig, kann auf den wirklichen Willen der Betriebsparteien nicht mehr zurückgegriffen werden" (BAG, 10.11.2015 - 3 AZR 576/14 - mit Hinweis auf BAG, 10.02.2015 - 3 AZR 904/13 und BAG, 17.09.2013 - 3 AZR 418/11)."

Tarifliche **Ausnahmebestimmungen** sind eng auszulegen (BAG, 22.03.2017 - 4 ABR 54/14 - mit Hinweis auf BAG, 15.12.2015 - 9 AZR 611/14 und BAG, 26.03.1997 - 10 AZR 751/96). Eine **tarifliche Übung** darf nur dann als Auslegungskriterium herangezogen werden, "wenn nach Wortlaut und Systematik eine eindeutige Tarifauslegung nicht möglich ist, beiden Tarifvertragsparteien die tarifliche Handhabung bekannt war und sie diese gebilligt haben" (BAG, 22.09.2016 - 6 AZR 397/15 - mit Hinweis auf BAG, 15.01.2015 - 6 AZR 707/13).

Auch wenn es manchmal nicht den Eindruck macht: Die Tarifvertragsparteien wollen bei Abfassung ihrer Tarifnormen typischerweise den wichtigen Aspekte **"Rechtsklarheit"** und **"Rechtssicherheit"** gerecht werden (BAG, 07.12.2016 - 4 AZR 322/14 - mit Hinweis auf seine ständige Rechtsprechung, u.a. BAG, 25.08.2010 - 4 ABR 104/08 ; BAG, 28.01.2009 - 4 ABR 92/07 ; BAG, 21.01.2015 - 4 AZR 797/13 und BAG, 22.03.2005 - 1 ABR 64/03). Trotzdem darf vom Inhalt der **Tarifverträge anderer Tarifvertragsparteien** nicht auf den Inhalt des im Einzelfall zu beurteilenden Tarifvertrags geschlossen werden (BAG, 20.06.2013 - 6 AZR 696/11 - mit Hinweis auf BAG, 10.12.2008 - 4 AZR 813/07). Das Bundesarbeitsgericht ist nicht dazu da, **Rechtsgutachten** in Tarifauslegungsstreitigkeiten zu erstatten (BAG, 20.06.2013 - 6 AZR 842/11 - mit Hinweis auf BAG, 21.07.2009 - 9 AZR 279/08).

Die **Auslegung** einer Tarifnorm durch das zweitinstanzliche LAG ist in der Revisionsinstanz vom BAG **voll überprüfbar** (BAG, 20.06.2018 - 4 AZR 339/17 - mit Hinweis auf BAG, 10.12.2014 - 4 AZR 503/12).

4. Rechtsprechungs-ABC

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

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 ; bestätigt durch BAG, 01.08.2018 - 7 AZR 882/16).

4.2 AGB-Kontrolle

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

4.3 Altersgrenze

Der vereinfachte Fall: Der hier maßgebliche Manteltarifvertrag sah für Urlaub die Regelung "Scheiden Beschäftigte innerhalb des Urlaubsjahres wegen **Erreichung der Altersgrenze** aus, so haben sie **Anspruch auf den vollen Jahresurlaub**." vor. Arbeitnehmer N, dessen Beschäftigungsverhältnis mit dem 31.03.2016 endete, bezog seit dem 01.04.2016 eine ungekürzte Altersrente für besonders langjährig Versicherte (= 63 + X). Arbeitgeber A meinte, N stünde der volle Jahresurlaub nicht zu. "Altersgrenze" i.S.d. Tarifvertrags meine **"Regelaltersrente"** (= 65 + X).

Der anzuwendende Tarifvertrag enthält keine eigene Begriffsbestimmung von "Altersgrenze". Er sieht auch keine konkrete Altersgrenze vor, mit deren Erreichen ein Arbeitsverhältnis automatisch enden soll. Also ist der Tarifvertrag nach den üblichen BAG-Regeln für die **Auslegung von Tarifverträgen** auszulegen. Und hier lässt sich "Altersgrenze" nur als **Oberbegriff** verstehen, nicht als "Regelaltersgrenze". Die tarifliche Regelung hat den Zweck, eine langjährige **Betriebstreue** zu honorieren. Sie stellt einen Zusammenhang zwischen Ausscheiden und Erreichen der Altersgrenze her. Und hier war der Arbeitnehmer tatsächlich "wegen Erreichung der Altersgrenze" ausgeschieden (BAG, 19.06.2018 - 9 AZR 564/17 - mit dem Ergebnis, dass N hier den vollen Urlaubs(abgeltungs)anspruch hatte).

4.4 BAG-Auslegungsgrundsätze

Die Auslegung des normativen Teils von Tarifverträgen erfolgt nach ständiger BAG-Rechtsprechung nach den Regeln, die auch für die **Auslegung von Gesetzen** gelten. Sie beginnt mit dem **Tarifwortlaut** - ohne dass

dabei an den Buchstaben zu haften, sondern der maßgebliche Sinn der Erklärungen zu erforschen ist. "Über den reinen Wortlaut hinaus ist der wirkliche **Wille der Tarifvertragsparteien** und der damit von ihnen beabsichtigte Sinn und Zweck der Tarifnorm mitzubersichtigen, sofern und soweit er in den tariflichen Regelungen und ihrem systematischen Zusammenhang Niederschlag gefunden hat." Dabei ist immer auf den tariflichen Gesamtzusammenhang abzustellen. Er liefert Anhaltspunkte für den wirklichen Willen der Tarifvertragsparteien. Nur damit lassen sich zutreffend Sinn und Zweck einer Tarifnorm ermitteln (BAG, 27.07.2017 - 6 AZR 701/16 ; bestätigt u.a. durch BAG, 20.06.2018 - 4 AZR 339/17 u. BAG, 19.11.2019 - 7 AZR 311/18).

4.5 "... bleiben 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).

4.6 Ergänzende Tarifauslegung - 1

Die ergänzende Tarifauslegung hat zur Voraussetzung, dass a) eine **unbewusste Regelungslücke** da ist oder b) eine Regelung im Nachhinein lückenhaft geworden ist. Erst dann haben die Arbeitsgerichte eine Möglichkeit und die Pflicht, eine Tariflücke zu schließen. Weiter vorausgesetzt, es ergeben sich unter Berücksichtigung des Grundsatzes von Treu und Glauben genügend Anhaltspunkte für den mutmaßlichen **Willen der Tarifpartner**. Und trotzdem: Die Tarifvertragsparteien müssen in eigener Verantwortung entscheiden, ob sie die von ihnen geschaffene tarifliche Ordnung ändern oder beibehalten wollen. Wollen sie die Ordnung beibehalten, muss sich die ergänzende Auslegung am bestehenden System und seiner Konzeption messen lassen. Eine ergänzende Auslegung scheidet aus, "wenn den Tarifvertragsparteien ein **Spielraum zur Lückenschließung** bleibt und es ihnen wegen der verfassungsrechtlich geschützten Tarifautonomie überlassen bleiben muss, die von ihnen für angemessen gehaltene Regelung selbst zu finden" (BAG, 15.01.2015 - 6 AZR 646/13 - mit Hinweis auf BAG, 12.09.2013 - 6 AZR 512/12 ; BAG, 23.04.2013 - 3 AZR 23/11 und BVerfG, 29.03.2010 - 1 BvR 1373/08 ; bestätigt durch BAG, 28.11.2019 - 8 AZR 125/18 - und BAG, 24.02.2021 - 7 AZR 99/19).

4.7 Ergänzende Tarifauslegung - 2

Eine ergänzende Auslegung ist bei tarifvertraglichen Regelungen grundsätzlich nur möglich, wenn damit nicht in die durch Art. 9 Abs. 3 GG geschützte Tarifautonomie der Tarifpartner eingegriffen wird. So ist eine ergänzende Tarifauslegung ausgeschlossen, wenn die Tarifvertragsparteien diese - an sich regelungsbedürftige - Frage bewusst **nicht geregelt** haben und diese Entscheidung höherrangigem Recht nicht entgegensteht. Ansatzpunkt für eine ergänzende Tarifauslegung ist eine unbewusste Tariflücke - oder eine nachträglich entstandene (s. dazu BAG, 23.04.2013 - 3 AZR 23/11). Ob eine Tariflücke **bewusst oder unbewusst** entstanden ist, ist über den Willen der Tarifvertragsparteien zu ermitteln. "Eine solche Tariflücke darf jedoch nicht durch ergänzende Tarifauslegung geschlossen werden, wenn den Tarifvertragsparteien ein Spielraum in der Frage bleibt, wie die Lücke zu schließen ist, und es ihnen wegen der verfassungsrechtlich geschützten Tarifautonomie überlassen ist, die von ihnen für angemessen gehaltene **Regelung selbst zu finden**" (BAG, 26.01.2017 - 6 AZR 450/15 - mit Hinweis auf BAG, 27.03.2014 - 6 AZR 571/12 ; bestätigt durch BAG, 28.11.2019 - 8 AZR 125/18 - und BAG, 24.02.2021 - 7 AZR 99/19).

4.8 EU-rechtswidrig?

Der in diesem Fall maßgebliche Tarifvertrag sah vor, dass bei der **Berechnung** von Mehrarbeits-/Überstundenzuschlägen nur **tatsächlich gearbeitete Stunden** berücksichtigt werden sollten – nicht die Stunden aus der Zeit, in der der Arbeitnehmer seinen Mindestjahresurlaub nahm. Zuschläge gab es nach der tariflichen Regelung erst dann, wenn der Arbeitnehmer **mehr als 184 Stunden im Monat** gearbeitet

hat. Hier war es jedoch so, dass der klagende Mitarbeiter 121,75 echte Arbeitsstunden hatte und seine weiteren 84,7 Stunden Urlaub zu einer rechnerischen Monatsarbeitszeit von 206,45 Stunden führten. Da die Auslegung der eindeutigen Tarifregelung keine für den Mitarbeiter günstigere Berechnung der Zuschläge zulässt, hat das BAG ein Vorabentscheidungsersuchen an den EuGH gerichtet. Der muss nun mit Blick auf Art. 31 Abs. 2 GRCh und Art. 7 RiLi 2003/88/EG die Frage klären, "ob der Tarifvertrag ... einen unionsrechtlich unzulässigen Anreiz begründet, auf Urlaub zu verzichten" (BAG, 17.06.2020 – 10 AZR 210/19 (A) – Pressemitteilung Nr. 16 vom 17.06.2020).

4.9 Gemeinsame Erläuterungen

Bei der Auslegung eines Tarifvertrags können auch gemeinsame Erläuterungen der Tarifvertragsparteien Bedeutung bekommen. Selbst, wenn sie nicht den Charakter einer Tarifnorm haben, darf ihr **Inhalt** herangezogen werden, um eine Tarifauslegung zu bestätigen oder zu ergänzen (s. dazu BAG, 19.06.1974 - 4 AZR 436/73). Sollen die gemeinsamen Erläuterungen einen daraus zu schließenden **Willen der Tarifpartner** erkennen lassen, muss dieser "Wille der Tarifvertragsparteien .. jedoch stets **im Tarifwerk selbst** einen objektiven Niederschlag gefunden haben." Der Inhalt einer gemeinsamen Erläuterung darf zu Tarifwortlaut und -sinn nicht in Widerspruch stehen (BAG, 17.11.2015 - 9 AZR 275/14 - mit Hinweis auf BAG, 05.12.2001 - 10 AZR 242/01).

4.10 Gestaltungsspielraum

Die **Grundrechte** binden Tarifvertragsparteien bei ihrer tariflichen Normsetzung nicht unmittelbar. Trotzdem haben die Grundrechte auch hier eine **Schutzfunktion**. Sie verbieten den Arbeitsgerichten z.B., für die Durchsetzung tariflicher Regelungen zu sorgen, die "zu gleichheits- und sachwidrigen Differenzierungen führen und deshalb Art. 3 Abs. 1 GG verletzen" (s. dazu BAG, 22.03.2017 - 4 ABR 54/14 und BAG, 15.12.2015 - 9 AZR 611/14). Tarifvertragsparteien haben bei ihren Regelungen als Grundrechtsträger - Art. 9 Abs. 3 GG , Tarifautonomie - jedoch einen **weiten Gestaltungsspielraum**. Sie haben in puncto tatsächliche Gegebenheiten und betroffene Interessen eine Einschätzungsprärogative. "Sie sind nicht verpflichtet, die zweckmäßigste, vernünftigste oder gerechteste Lösung zu wählen" (BAG, 27.07.2017 - 6 AZR 701/16 - mit Hinweis auf BAG, 22.09.2016 - 6 AZR 432/15 - und der Auffassung, dass es schon reicht, wenn ein sachlicher Grund für die getroffene Regelung da ist).

4.11 "Hohe Feiertage"

Der vereinfachte Fall: In der nordrhein-westfälischen **Brot- und Backwarenindustrie** gibt es einen Manteltarifvertrag, der für Sonntagsarbeit über drei Stunden einen Zuschlag von 50 %, für Arbeit an gesetzlichen Wochenfeiertagen 150 % und für **Arbeit an hohen Feiertagen** "(Neujahr, Ostern, 1.5., Pfingsten und Weihnachten)" einen **Zuschlag von 200 %** vorsieht. Arbeitgeber A zahlte zunächst für den Ostersonntag 200 % Zuschlag, dann kam er auf die Idee, dass der Ostersonntag in NRW ja kein gesetzlicher Feiertag sei - und zahlte für diesen Tag nur noch den 50-prozentigen Sonntagszuschlag.

Das LAG Düsseldorf machte A einen Strich durch die Rechnung. Recht hat er zwar damit, dass der Ostersonntag in Nordrhein-Westfalen tatsächlich **kein gesetzlicher Feiertag** ist. Der von ihm anzuwendende Manteltarifvertrag spricht jedoch von "hohen Feiertagen" und zählt die Tage, die er als **hohe Feiertage** ansieht, namentlich auf. Und sowieso: Nach allgemeinem Sprachverständnis - so die Auslegung des Gerichts - umfasst der Begriff "hoher Feiertag" zumindest **die hohen christlichen Feste** Weihnachten, Ostern und Pfingsten, was den Ostersonntag einbezieht - mit dem Ergebnis, dass A für diesen Tag den tariflichen 200-Prozent-Zuschlag schuldet (LAG Düsseldorf, 22.02.2019 - 6 Sa 996/18) .

4.12 Kirchliche AVR

Kirchliche Arbeitgeber nutzen bei der Ausgestaltung ihrer Beschäftigungsverhältnisse Arbeitsvertragsrichtlinien (AVR). Diese Richtlinien sind **keine Tarifverträge** i.S.d. TVG. Die Auslegung der AVR erfolgt nach ständiger BAG-Rechtsprechung trotzdem nach den gleichen Prinzipien **wie die Auslegung von TVG-Verträgen** (s. dazu BAG, 27.02.2014 - 6 AZR 988/11 und BAG, 20.06.2012 - 4 AZR 438/10). Im ersten Schritt ist vom Wortlaut der AVR auszugehen. Ohne am Wortlaut zu haften ist der maßgebliche Sinn und Zweck zu erforschen. "Der wirkliche **Wille der Richtliniengeber** und der damit von ihnen beabsichtigte Sinn und Zweck der Bestimmungen ist mitzuberücksichtigen, soweit sie in den Richtlinien ihren Niederschlag

gefunden haben. Auch auf den systematischen Zusammenhang der AVR ist abzustellen" (BAG, 12.04.2016 - 6 284/15 - mit Hinweis auf BAG, 21.11.2013 - 6 AZR 664/12 ; BAG, 21.10.2009 - 10 AZR 786/08 und BAG, 17.07.2008 - 6 AZR 635/07).

4.13 Klammerzusätze

Es kann passieren, dass die Tarifpartner hinter einem in ihrer Regelung verwendeten **Begriff** einen Klammerzusatz anfügen. Solche Klammerzusätze haben allgemein den Sinn, den vorangestellten Begriff zu **erläutern**. "Das kann dazu führen, dass der durch Klammerzusatz erläuterte Begriff einen **anderen Sinn** erhält, als ihm nach seinem Wortlaut und dem allgemeinen Sprachgebrauch ohne den Klammerzusatz zuzuerkennen wäre. Mangels anderweitiger Anhaltspunkte im Tarifvertrag kommt damit einem Klammerzusatz für die Bestimmung eines vorangestellten Begriffs entscheidende Bedeutung zu" (BAG, 02.11.2016 - 10 AZR 615/15 - mit Hinweis auf BAG, 02.03.1988 - 4 AZR 604/87 und BAG, 28.04.1982 - 4 AZR 642/79).

4.14 Schließung einer Tariflücke

Eine ergänzende Tarifauslegung ist ausgeschlossen, "wenn die Tarifvertragsparteien eine regelungsbedürftige Frage **bewusst ungeregelt lassen** und diese Entscheidung höherrangigem Recht nicht widerspricht" (so: BAG, 12.12.2013 - 8 AZR 942/12). Lücken dieser Art sind von den Arbeitsgerichten **hinzunehmen** - anderenfalls würde ihre Ausfüllung ein unzulässiger Eingriff in die verfassungsrechtlich geschützte Tarifautonomie sein. Hier würden sonst **dem Willen der Tarifpartner zuwider** ergänzende tarifvertragliche Regelungen geschaffen (ständige BAG-Rechtsprechung, u.a. in BAG, 17.10.2012 - 10 AZR 716/11). So scheidet die Füllung einer Tariflücke via ergänzende Auslegung auch in Fällen aus, in denen "den Tarifvertragsparteien ein Spielraum zur Lückenschließung verbleibt und es ihnen wegen der verfassungsrechtlich geschützten Tarifautonomie überlassen bleiben muss, die von ihnen für angemessen gehaltene Regelung selbst zu finden" (BAG, 12.02.2015 - 10 AZR 50/14 - mit Hinweis auf BAG, 23.04.2013 - 3 AZR 23/11).

4.15 Schriftformgebot

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

4.16 Schuldrechtliche Tarifverträge

Haben tarifliche Regelungen keine normative Wirkung i.S.d. § 4 Abs. 1 TVG , handelt es sich um Regelungen mit bloß schuldrechtlicher Wirkung. Für sie gelten die oben im Stichwort BAG-Auslegungsgrundsätze vorgestellten Auslegungsregeln nicht. Schuldrechtliche Tarifverträge - oder sonstige nichttarifliche Verträge - sind "nach der subjektiven Methode **wie ein Vertrag** nach Maßgabe der Kriterien der §§ 133 , 157 BGB auszulegen." Hier ist **der wirkliche Wille der Vertragsparteien** zu erforschen. Der Inhalt der Vereinbarung ist "so auszulegen, wie Treu und Glauben es mit Rücksicht auf die Verkehrssitte erfordern" (s. dazu BAG, 26.09.2012 - 4 AZR 689/10 und BAG, 15.04.2008 - 9 AZR 159/07). Auszugehen ist zunächst vom Wortlaut der Erklärung. Auf den wirklichen Willen der Parteien kann auch durch Einbeziehung außerhalb der Vereinbarung liegender **Umstände** geschlossen werden - wenn diese Umstände "einen Schluss auf den Sinngehalt der Erklärung zulassen. Ebenso sind die bestehende Interessenlage und der mit der Vereinbarung verfolgte Zweck zu berücksichtigen" (BAG, 23.06.2016 - 8 AZR 643/14 - mit Hinweis auf BAG, 10.12.2014 - 10 AZR 63/14 und BAG, 21.01.2014 - 3 AZR 362/11 ; bestätigt durch BAG, 02.08.2018 - 6 AZR 188/17).

4.17 Tarifauskunft - 1

Der **Wille der Tarifvertragsparteien** kann nicht im Wege der Einholung einer Tarifauskunft durch das Arbeitsgericht festgestellt werden. Tarifverträge betreffen in vielen Fällen nicht nur die organisierten Mitglieder

der Tarifvertragsparteien, sondern auch **nicht organisierte Dritte**. Der Wille der Tarifvertragsparteien kann daher wegen der weitreichenden Wirkung ihrer Tarifnormen auf die Rechtsverhältnisse - an den Tarifverhandlungen nicht beteiligter - Dritter im Interesse von **Rechtssicherheit und Rechtsklarheit** nur dann berücksichtigt werden, wenn er in den Tarifnormen unmittelbar seinen Niederschlag gefunden hat (BAG, 12.12.2012 - 4 AZR 267/11 - mit Hinweis auf BAG, 19.09.2007 - 4 AZR 670/06 und BAG, 31.10.1990 - 4 AZR 114/90).

4.18 Tarifauskunft - 2

Prozessparteien berufen sich in Arbeitsrechtsstreitigkeiten, in denen es um die Beantwortung tariflicher Fragen geht, oft auf die "Auskunft der Tarifvertragsparteien". Die Einholung einer Tarifauskunft durch die Arbeitsgerichte ist jedoch bei der Beantwortung tariflicher Auslegungsfragen **kein gängiges Mittel**. Sie darf nicht auf die Beantwortung von Rechtsfragen zielen, die **prozessentscheidende Bedeutung** haben. Die Auslegung von Tarifverträgen und tariflichen Begriffen ist **Sache der Arbeitsgerichte** (BAG, 08.11.2017 - 10 AZR 501/16 - mit Hinweis auf seine ständige Rechtsprechung, u.a. BAG, 22.06.2016 - 10 AZR 260/15).

4.19 Tarifliche Übung

Arbeitsgerichte dürfen eine tarifliche Übung bei der Auslegung von Tarifverträgen **nur dann als Kriterium** heranziehen, wenn a) Wortlaut und Systematik keine eindeutige Auslegung zulassen, b) beiden Tarifpartnern die tarifliche **Handhabung bekannt** war und c) sie diese **gebilligt** haben. Nur in diesem Fall kann eine tarifliche Übung - die praktische Handhabung des Tarifvertrags - einen Hinweis auf den Willen der Tarifvertragsparteien bei Vertragsschluss geben (BAG, 22.10.2009 - 6 AZR 500/08) . Ermöglichen dagegen schon Wortlaut und Systematik des Tarifvertrags ein eindeutiges Auslegungsergebnis, kann für die Auslegung nicht mehr auf eine tarifliche Übung zurückgegriffen werden (BAG, 15.01.2015 - 6 AZR 707/13) .

4.20 "Ungeschriebenes Tatbestandsmerkmal"

Gem. dem in der hier vorgestellten Entscheidung maßgeblichen § 20 MTV für das Kabinenpersonal einer Fluggesellschaft sollte das Arbeitsverhältnis einer Flugbegleiterin mit **Verlust der Flugdiensttauglichkeit** automatisch enden (= Bedingung) . Das BAG meint allerdings, das allein würde nicht ausreichen, wenn der Mitarbeiter sich dazu bereiterklärt, im Bodendienst weiterzuarbeiten. Wie kommt er darauf? Nun: "Tarifliche Bestimmungen, die zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch **Eintritt einer auflösenden Bedingung** führen, bedürfen eines Sachgrundes iSv. § 14 Abs. 1 TzBfG " (s. dazu BAG, 20.06.2018 - 7 AZR 690/16 ; BAG, 15.02.2017 - 7 AZR 82/15 ; BAG, 27.07.2016 - 7 AZR 276/14 ; BAG, 23.03.2016 - 7 AZR 827/13 u. BAG, 23.02.2000 - 7 AZR 891/98) . "Sie sind nach Möglichkeit gesetzes- und verfassungskonform und damit ggf. geltungserhaltend auszulegen" (s. dazu BAG, 27.07.2016 - 7 AZR 276/14 u. BAG, 23.02.2000 - 7 AZR 891/98) – womit das ungeschriebene Tatbestandsmerkmal **"keine anderweitige Beschäftigungsmöglichkeit"** in den Tarifvertrag hineinzudenken ist (BAG, 26.02.2020 – 7 AZR 121/19) .

4.21 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**. 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) .

4.22 Weitere Auslegungskriterien

Bekommt man über die nach der BAG-Rechtsprechung vorzunehmende Auslegung (s. oben das Stichwort BAG-Auslegungsgrundsätze) **kein zweifelsfreies Ergebnis**, dürfen die Arbeitsgerichte weitere Auslegungskriterien hinzuziehen. Sie sind dabei nicht an eine besondere Reihenfolge gebunden. Als Kriterien

kommen u. a. die **Entstehungsgeschichte** des Tarifvertrags oder eine praktische Tarifübung in Betracht (s. dazu BAG, 02.11.2016 - 10 AZR 615/15 und BAG, 19.10.2016 - 4 AZR 457/15). Soll ein ablösender Tarifvertrag ausgelegt werden, kann neben diesem Tarifvertrag selbst auch der **abgelöste Tarifvertrag** zur Auslegung herangezogen werden. Eine Vorgabe, die bereits aus dem insoweit unmittelbar ersichtlichen tariflichen Regelungszusammenhang folgt (BAG, 27.07.2017 - 6 AZR 701/16 - mit Hinweis auf BAG, 14.07.2015 - 3 AZR 903/13).

4.23 Wortlautauslegung

Bei der Auslegung des Wortlauts von Tarifverträgen ist - soweit die Tarifpartner einen Begriff (hier: "Mehrarbeit") nicht selbst definiert oder erläutert oder als feststehenden Rechtsbegriff verwendet haben - **der allgemeine Sprachgebrauch** Ausgangspunkt. Verwenden Tarifpartner einen in allgemeinen oder fachlichen Kreisen mit bestimmter Bedeutung versehenen **Fachbegriff**, kann angenommen werden, dass sie mit ihm den allgemein üblichen Sinn verbinden wollen. Ausnahme: sichere - aus dem Tarifwortlaut oder anderen aus dem Tarifvertrag selbst ersichtlichen Gründen erkennbare - **Anhaltspunkte für eine abweichende Auslegung**. Bei mehrfacher Verwendung eines Begriffs kann im Zweifel davon ausgegangen werden, dass er im Geltungsbereich des Tarifvertrags die gleiche Bedeutung haben soll (BAG, 26.04.2017 - 10 AZR 589/15 - mit Hinweis auf BAG, 02.11.2016 - 10 AZR 615/15 ; bestätigt zum Begriff "geleistete Arbeit" durch BAG, 19.09.2018 - 10 AZR 496/17).