

**Kollektives Arbeitsrecht I:
Koalitions-, Tarifvertrags- und Arbeitskampfrecht
Tarifvertragsrecht**

I. Verfassungsgarantie des Tarifvertragssystems

BVerfGE 4, 96 (106, 108); 44, 322 (344 f.); 50, 290 (367 ff.); 58, 233 (246 ff.); 84, 212 (224 f.); 92, 365 (393 f.).

II. Parteien eines Tarifvertrages

1. Tariffähigkeit: § 2 TVG

2. Tarifzuständigkeit

Die Tarifzuständigkeit darf nicht mit dem Geltungsbereich eines bestimmten Tarifvertrags verwechselt werden; sie ist vielmehr im Gegenteil die Fähigkeit, Tarifverträge mit dem in ihm festgelegten Geltungsbereich abschließen zu können.

BAGE 16, 329 (332).

Fehlt auch nur einer Tarifvertragspartei die Tarifzuständigkeit, so ist der Tarifvertrag nicht wirksam. Die Tarifzuständigkeit bestimmt sich nach der Satzung des tarifschließenden Verbandes.

BAGE 16, 329 (334); bestätigt durch BAG AP Nr. 4 und 5 zu § 2 TVG
Tarifzuständigkeit.

III. Tarifgebundenheit: § 3 TVG

IV. Tarifgeltung

1. Unabdingbarkeit der Tarifnormen: § 4 Abs. 1 - 3 TVG

2. Günstigkeitsprinzip als Schranke der Tarifmacht: § 4 Abs. 3 TVG

Die Feststellung der Regelungsidentität ist ein Auslegungsproblem; der Günstigkeitsvergleich ist ein Werturteil.

3. Günstigkeitsprinzip und übertarifliche Arbeitsbedingungen

Das Günstigkeitsprinzip sichert lediglich, dass Einzelvereinbarungen aufrechterhalten bleiben, soweit sie günstiger als die tarifvertragliche Regelung sind. Die Frage, welchen Einfluss eine Erhöhung des Tariflohns auf eine übertarifliche Entlohnung hat, beantwortet der Einzelarbeitsvertrag.

BAGE 5, 221 (223); 23, 399 (405); BAG AP Nr. 10 und 13 zu § 4 TVG
Übertarifl. Lohn u. Tariflohnerhöhung.

Eine tarifvertragliche Effektivklausel ist unzulässig. Mit ihr wird bezweckt, den übertariflichen Lohnanteil in gleicher Höhe auch nach der Tariflohnerhöhung zu erhalten und damit den Lohn des einzelnen Arbeitnehmers auch „effektiv“ zu erhöhen.

BAGE 20, 308 = AP Nr. 7 zu § 4 TVG Effektivklausel.

Von der Effektivklausel ist die Verdienstsicherungsklausel zu unterscheiden, die einem Arbeitnehmer seinen bisherigen Effektivlohn bei Beschäftigung auf einem geringer bezahlten Arbeitsplatz sichert. Eine derartige Klausel ist zulässig; denn sie sichert mit tarifrechtlicher Wirkung lediglich die Grundlagen der Berechnung des Durchschnittsverdienstes, nicht aber werden die übertariflichen und außertariflichen Lohnbestandteile selbst mit tarifrechtlicher Wirkung abgesichert.

BAGE 33, 83 (89); BAG AP Nr. 16 zu § 4 TVG Übertarifl. Lohn u. Tariflohnerhöhung.

4. Grundsatz der Unverzichtbarkeit auf entstandene tarifliche Rechte: § 4 Abs. 4 TVG
5. Nachwirkung der Tarifnormen

Die Nachwirkung erstreckt sich nur auf Arbeitsverhältnisse, die schon vor Ablauf des Tarifvertrages begründet waren.

BAGE 6, 90; zuletzt BAGE 25, 34 (37) und 27, 22 (30) - bestritten.

V. Allgemeinverbindlicherklärung: § 5 TVG

Vereinbarkeit mit dem Grundgesetz, da sie keine Rechtsverordnung, sondern einen Rechtsetzungsakt eigener Art darstellt.

BVerfGE 44, 322 und 55, 7.

In letzter Zeit finden sich vermehrt „faktische Allgemeinverbindlicherklärungen“ bzw. geringere Anforderungen an die verfahrensmäßige Beteiligung bei bestimmten Allgemeinverbindlicherklärungen (§ 3 Abs. 1 Nr. 3 AÜG und § 1 Abs. 3a AEntG i.V.m. der 4. VO über zwingende Arbeitsbedingungen im Bauwesen).

VI. Bezugnahme auf Tarifverträge im Arbeitsvertrag

Sind die Arbeitsvertragsparteien nicht tarifgebunden, so haben die Tarifnormen, wenn wie im Regelfall der Tarifvertrag nicht für allgemeinverbindlich erklärt ist oder auf Grund einer Rechtsverordnung Anwendung findet, für den Inhalt des Arbeitsverhältnisses keine Tarifgeltung. Werden sie gleichwohl dem Arbeitsverhältnis zugrunde gelegt, so haben sie einen individualrechtlichen Geltungsgrund, der sehr verschieden sein kann. Möglich ist, dass eine Tarifvertragsregelung nur inhaltsgleich in den Einzelarbeitsvertrag übernommen wird. Sonderregelungen für den Tarifvertrag im Gesetzesrecht, wie die Tariföffnungsklauseln (z. B. § 622 Abs. 4 BGB),

finden auf das Arbeitsverhältnis keine Anwendung. Sie kommen nur in Betracht, wenn auf den Tarifvertrag durch Einbeziehungsabrede Bezug genommen wird.

Die Arbeitsvertragsparteien können frei darüber bestimmen, ob ein bereits bestehender Tarifvertrag einbezogen wird (statische Verweisung) oder ob die jeweils gültige Fassung eines bestimmten Tarifvertrags maßgebend sein soll (dynamische Verweisung). Die dynamische Verweisung kann darin bestehen, dass auf den Tarifvertrag in seiner jeweils gültigen Fassung Bezug genommen wird, in dessen Geltungsbereich der Arbeitnehmer bei Begründung des Arbeitsverhältnisses fällt (kleine dynamische Bezugnahme Klausel), oder es wird der für den Betrieb jeweils einschlägige Tarifvertrag für anwendbar erklärt (große dynamische Bezugnahme Klausel). Bei Betriebsinhaberwechsel ist dieser Unterschied für § 613a Abs. 1 Satz 1 BGB von Bedeutung, weil nur im letzteren Fall bei einem Betriebswechsel in einen anderen Geltungsbereich ein Tarifwechsel eintritt.

Das BAG interpretierte die Bezugnahme Klausel, wenn der Arbeitgeber tarifgebunden ist, als Gleichstellungsabrede, d. h. der Arbeitnehmer wird so gestellt, als wäre er tarifgebunden.

BAGE 99, 120 (123 ff.) = AP Nr 21 zu § 1 TVG Bezugnahme auf Tarifvertrag.

Bei dynamischer Verweisung auf einen Verbandstarifvertrag sollte daher bei einem Verbandsaustritt des Arbeitgebers die Bezugnahme Klausel ihre Dynamik verlieren, während sie bei fehlender Tarifgebundenheit des Arbeitgebers bestehen bleibt, dass in diesem Fall keinen Verbandsaustritt gibt.

BAG NZA 2005, 478 f.

Für Arbeitsverträge, die ab dem 1.1.2002 geschlossen wurden, hält das BAG an dieser Auslegungsregel nicht mehr fest (BAG 14.12.2005 - 4 AZR 536/04). Für neuere Verträge kommt es also verstärkt auf den Wortlaut der Verweisung an.