

Hochschule Anhalt (FH)

Tarifvertragsrecht

Prof. Dr. A. Braun

www.profbraun.de

Inhaltsverzeichnis:

Gliederung.....	2-5
-----------------	-----

Teil 1 - Einführung

I) Verfassungsgrundlage.....	6
1) Koalitionsfreiheit.....	6
II) Einfachrechtliche Grundlagen.....	7
1) TVG.....	7
2) Durchführungsverordnung (AVE).....	8
III) Rückblick	
1) Koalitionsverbot.....	8
2) Konzessionsrecht.....	8
3) Vereinsrecht des BGB.....	8
4) Garantie der Koalitionsfreiheit.....	9
IV) Status quo.....	9
V) Ausblick.....	9
1) Öffnungsklauseln in unterschiedlichen Formen.....	9
2) Modulare Gestaltung von Tarifverträgen.....	9
3) Ermöglichung von betrieblichen.....	9
4) Flucht aus dem Tarifvertrag.....	10
5) Flucht in sog. OT-Verbände.....	10
6) Staatliche Eingriffe unter Wahrung des.....	10
7) Beibehaltung des Systems als Ganzes.....	10

Teil 2 - Das Recht der Koalitionen

Überblick

I) Begriff der Koalitionen.....	11
1) Voraussetzungen.....	11
2) Abschließender Katalog.....	11
II) Freie, auf Dauer angelegte Vereinigungen.....	11
1) Dauer.....	11
2) Privatrechtlicher Zusammenschluss.....	11
3) Korporative Verfassung.....	11
4) Freiwillige Zusammenschlüsse.....	11
5) Demokratische Organisation.....	11
III) Unabhängige und gegnerfreie Vereinigung.....	12
1) Gegnerfreiheit.....	12
2) Unabhängigkeit.....	12
3) Überbetriebliche Organisation.....	12
4) Weisungsfreiheit.....	12
IV) Wahrnehmung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen.....	12

1) Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen.....	12
2) Arbeitsbedingungen.....	12
3) Abschluss von Tarifverträgen.....	12
4) Arbeitskampfbereitschaft.....	12
5) Schlichtung.....	12
V) Verfahrensrecht.....	12
1) Normen.....	12
2) Aktuelle Verfahren.....	13
VI) Koalitionsfreiheit.....	13
1) Träger des Koalitionsrechts.....	13
2) Individuelle Koalitionsfreiheit.....	13
3) Koalitionsbetätigungsfreiheit.....	13
4) Bestandsgarantie der Verbände.....	13
5) Einzelne Klauseln.....	13
VII) Aufbau und Organisation der Gewerkschaften.....	14
1) Einheitsgewerk- /Richtungsgewerkschaften.....	14
2) Industrieverbandssystem.....	14
3) Berufsverbandssystem (DAG).....	14
4) Leitende Angestellte.....	14
5) Ärzte.....	14
6) Verbandsvermögen im DGB.....	14
7) Insbesondere der CGB.....	14
8) Mächtigkeit von Koalitionen.....	14
9) Die Innenorganisation.....	14
VIII) Aufbau und Organisation der AG-Verbände.....	15
1) Die einzelnen AG-Verbände.....	15
2) Zusammenschlüsse von AG-Verbänden.....	15
3) Organe der AG-Verbände.....	15
4) OT-Verbände	15

Teil 3 -Arbeitskampfrecht

I) Ursache und Begriff des Arbeitskampfes.....	16
1) Interessengegensatz.....	16
2) Notwendigkeit der Konfliktregelung.....	16
3) Begriff.....	16
II) Arten des Arbeitskampfes.....	16
1) Abgrenzung nach dem Kampfziel (ohne Aussage zur Rechtmäßigkeit)....	16
2) Abgrenzung nach dem Kampfmittel.....	17
III) Verfassungsrechtliche Gewährleistung des Arbeitskampfes.....	18
1) Garantiegehalt des Art. 9 Abs. 3 GG.....	18
2) Sinn und Zweck der Norm.....	18
3) Arbeitskampffreiheit.....	18
4) Garantie des Streiks.....	18
5) Garantie der Aussperrung.....	18

6)	Verfassungsrechtliche Schranken	19
IV)	Einzelne Kampfrechte und ihre Grenzen.....	20
1)	Gewerkschaftlicher Streik.....	20
2)	Wilder Streik.....	20
3)	Tarifvertragliches Regelungsziel.....	20
4)	Friedenspflicht.....	20
5)	Übermaßverbot.....	20
6)	Warn-, Erzwingungsstreik.....	21
7)	Abwehraussperrung.....	21
V)	Rechtsfolgen des rechtmäßigen Streiks.....	23
1)	Suspendierung.....	23
2)	Arbeitskampfrisiko.....	24
VI)	Rechtsfolgen der rechtmäßigen Aussperrung.....	24
1)	Suspendierung.....	24
2)	Aussperrung in Sonderfällen.....	24
VII)	Rechtsfolgen des rechtswidrigen Streiks.....	25
1)	Folgen für die Arbeitsvertragsparteien.....	25
2)	Folgen für die Verbände.....	25
VIII)	Rechtsfolgen der rechtswidrigen Aussperrung.....	26
1)	Folgen für die Arbeitsvertragsparteien.....	26
2)	Folgen für die Verbände.....	26
<u>Teil 4 -Tarifvertragsrecht</u>		
I)	Rechtsgrundlagen des Tarifvertrages (TV).....	27
1)	Nochmals zur Wiederholung.....	27
2)	Gesetzgebungskompetenz und Tarifautonomie.....	27
3)	Stellung und Systematik des TVG.....	27
II)	Tarifvertragsparteien.....	28
1)	Tariffähigkeit.....	28
III)	Inhalt und Form des TV.....	34
1)	Vertragsparteien, siehe dazu Teil 4, II.....	34
2)	Vertragsabschluss.....	34
3)	Rechtsnatur.....	34
4)	Beendigung.....	34
5)	Form.....	35
6)	Normativer Teil, schuldrechtlicher/obligatorischer Teil.....	35
7)	Verwandte Formen.....	36
8)	Tarifvertragsarten.....	36
9)	Verweisung und Ermächtigung.....	38
10)	Auslegung.....	39
11)	Ausgewählte typische Inhalte aus dem normativen Teil.....	40

IV)	Tarifbindung.....	41
1)	Normadressaten.....	41
2)	Beginn.....	41
3)	Rückwirkung von TV.....	42
4)	Beendigung.....	42
5)	Betriebliche und betriebsverfassungsrechtliche Normen.....	43
6)	Gemeinsame Einrichtungen.....	43
7)	Weitergeltung (Nachbindung).....	43
8)	Bezugnahme auf TV.....	44
V)	Wirkung der Rechtsnormen.....	46
1)	Beginn und Ende des TV.....	46
2)	Geltungsbereich.....	46
3)	Unmittelbare und zwingende Wirkung.....	47
4)	Öffnungsklauseln.....	49
5)	Günstigkeitsprinzip.....	49
6)	Übertarifliche Entlohnung und Tarifierhöhung.....	50
7)	Nachwirkung.....	51
VI)	Allgemeinverbindliche Erklärungen (AVE).....	53
1)	Sinn und Zweck.....	53
2)	Voraussetzungen.....	53
3)	Antrag einer Tarifvertragspartei.....	54
4)	Wirkung der AVE.....	54

Teil 1

Einführung

l) Verfassungsgrundlage

Keine ausdrückliche Vorschrift über Bestand und Garantie eines Tarifvertragssystems. Die Verfassung verwendet den Begriff Tarifvertrag (TV) nicht.

1) Koalitionsfreiheit

a) Begriff der Koalition

Vereinigung als Oberbegriff für Gesellschaften und private Vereine; gesamtes Spektrum von Vereinen, Verbänden und Assoziationen aller Art

b) Allgemeine Vereinigungsfreiheit

Art. 9 GG

Positive Vereinigungsfreiheit

Negative Vereinigungsfreiheit

c) Doppelgrundrecht

Individuelles Grundrecht für den Einzelnen

Kollektives Grundrecht für die Vereinigung; Recht auf Entstehen und Bestehen, Selbstbestimmung über die Organisation, das Verfahren der Willensbildung und Führung der Geschäfte; Selbstdarstellung, Werbung; insbesondere Bestandsgarantie

d) Betätigungsgarantie

Norminhalt des Art. 9 GG; Schutz der spezifischen koalitionsgemäßen Betätigung, um die in Art. 9 GG genannten Ziele zu verfolgen

Ausblick: Betriebliche Bündnisse für Arbeit

Avisierter Gesetzgebungsakt zur Öffnung von Tarifverträgen

e) Tarifautonomie

Recht, frei von staatlichem Zwang Tarifverträge abschließen zu können; eigene Verantwortung der Tarifvertragsparteien

Rechtsetzungsdelegation auf TV-Parteien

- f) Grenzen der Tarifautonomie
kein unbegrenzter Handlungsspielraum Beschränkung auf Regelungen der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen, Normsetzungsbeschränkung

Ältere Rechtsprechung des BVerfG:

Schutz des Kernbereichs zur Sicherung der Existenz als unerlässlich; Schranken nur soweit zum Schutz anderer Rechtsgüter geboten

Neue Rechtsprechung des BVerfG:

Aufgabe (BVerfG: Klarstellung) der Kernbereichslehre
Ausdehnung auf Schutz aller Verhaltensweisen, die koalitionspezifisch sind, keine Einschränkung Unerlässlichkeit

Einschränkungen durch:

EU-Recht: Richtlinien und primäres Gemeinschaftsrecht, keine Unwirksamkeit bei Verstoß gegen RiLi, nur gemeinschaftskonforme Auslegung
Bsp. für RiLi: Lohngleichheits-RiLi 75/117/EWG
Bsp. für primäres EU-Recht: Diskriminierungsverbot männlicher und weiblicher Arbeitnehmer; Art. 119 EWG-Vertrag

II) Einfachrechtliche Grundlagen

1) TVG

- a) Inhalt und Form des TV
Normativer Teil
Schuldrechtlicher Teil
Abschluss, Vertragsdogmatik
Schriftform
- b) Tarifvertragsparteien
Einzelner Arbeitgeber
Arbeitgeber-Verband
Spitzenorganisation
Gewerkschaften
Spitzenorganisationen
- c) Tarifgebundenheit
Mitglieder der TV-Parteien
Arbeitgeber

Betriebliche, betriebsverfassungsrechtliche Fragen

z. B.: Altersteilzeit, Vorruhestand, Rauchverbot, Parkplatzregelung, Kantinenbenutzung; Freistellung, Beschwerdeverfahren

d) Wirkung der Rechtsnormen
Unmittelbare und zwingende Wirkung
Abweichende Abmachungen
Verzicht auf tarifliche Rechte
Nachwirkung

e) Allgemeinverbindlichkeit
Rechtssetzungstendenzen

2) Durchführungsverordnung (AVE)

III) Rückblick

1) Koalitionsverbot

In § 155 Abs. 1 GewO des Norddeutschen Bundes; 1869 Aufhebung des Verbots „... zum Behufe der Erlangung günstiger Lohn- und Arbeitsbedingungen ...“ Vereinigungen zu bilden.

2) Konzessionsrecht

Durch Aufhebung des Koalitionsverbots keine Gründungs- oder Bestandsgarantie; bis zum Inkrafttreten des BGB am 01.01.1900 machte das Vereinsrecht die Gründung einer Koalition von der Genehmigung der Verwaltungsbehörde abhängig.

3) Vereinsrecht des BGB

Gem. § 61 Abs. 2 BGB behielt die Verwaltungsbehörde bis 1916 das Einspruchsrecht gegen die Eintragung von Vereinen mit politischen, religiösen oder sozialpolitischen Zielen. Entziehung der Rechtsfähigkeit gem. § 43 Abs. 3 BGB war möglich. Durch das „Gesetz gegen die gemeingefährlichen Bestrebungen der Sozialdemokratie“ von 1878 waren von dieser Rechtsentwicklung auch die Gewerkschaften betroffen.

4) Garantie der Koalitionsfreiheit

- a) Anerkennung von Gewerkschaften
Gesetz über den vaterländischen Hilfsdienst 1916, Anerkennung von Gewerkschaften

- b) Weimarer Reichsverfassung
Art. 159, 165 Abs. 1 WRV von 1919 verfassungsmäßige Gewährleistung ähnlich wie in Art. 9 Abs. 3 GG

- c) Zeit des Nationalsozialismus
Auflösung der Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände, stattdessen Deutsche Arbeitsfront, die Arbeitnehmer und Arbeitgeber umfassten

- d) Nachkriegssituation
Alliierte gestatten Gründung von Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden

IV) Status quo

Überblick über derzeitigen Stand von Tarifverträgen

V) Ausblick

Die TV-Situation ist geprägt von der wirtschaftlichen Entwicklung. Dem TV-System wird fehlende Flexibilität angelastet. Diskutiert werden insbesondere:

1) Öffnungsklauseln in unterschiedlichen Formen

2) Modulare Gestaltung von Tarifverträgen

3) Ermöglichung von betrieblichen Bündnissen für Arbeit

- 4) Flucht aus dem Tarifvertrag
- 5) Flucht in sog. OT-Verbände
- 6) Staatliche Eingriffe unter Wahrung des verfassungsmäßigen Schutzes
- 7) Beibehaltung des Systems als Ganzes

Leseprogramm:

- Erfurter Kommentar, Dieterich, 10 GG Art. 9 Rz 15 – 90
- Kissel, Arbeitskampfrecht, § 2 Rz 1- 30
- Kasseler Handbuch zum Arbeitsrecht, Bd. 2, Dörner, 8.1 Rz 1- 20
- Münchener Handbuch zu Arbeitsrecht, Löwisch, Bd. 3, § 245
- Schaub Arbeitsrechtshandbuch, § 198

Rechtssprechungsübersicht:

- ältere Rechtsprechung
- neuere Rechtsprechung gem. aktuellem Stand
FK und Fundstellen in der Seminarveranstaltung

Teil 2

Das Recht der Koalitionen

Überblick

- I) Begriff der Koalitionen
 - 1) Voraussetzungen
 - a) Koalitionen

 - b) Tariffähige Gewerkschaften, Arbeitgeberverbände
 - 2) Abschließender Katalog

- II) Freie, auf Dauer angelegte Vereinigungen
 - 1) Dauer

 - 2) Privatrechtlicher Zusammenschluss
 - Innungen §§ 54 III Nr. 1; 82 Ziff. 3 HandwO

 - 3) Korporative Verfassung

 - 4) Freiwillige Zusammenschlüsse

 - 5) Demokratische Organisation

III) Unabhängige und gegnerfreie Vereinigung

- 1) Gegnerfreiheit
- 2) Unabhängigkeit
- 3) Überbetriebliche Organisation
- 4) Weisungsfreiheit

IV) Wahrnehmung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen

- 1) Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen
- 2) Arbeitsbedingungen
- 3) Abschluss von Tarifverträgen
- 4) Arbeitskampfbereitschaft
- 5) Schlichtung

V) Verfahrensrecht

- 1) Normen
§§ 97, 2 a ArbGG

- 2) Aktuelle Verfahren
z.B.: CGB, CGM

VI) Koalitionsfreiheit

- 1) Träger des Koalitionsrechts

- 2) Individuelle Koalitionsfreiheit

Positive Koalitionsfreiheit
Negative Koalitionsfreiheit

- 3) Koalitionsbetätigungsfreiheit

koalitionsgemäße Betätigung
funktionelle Garantie
die „Burda – Entscheidung“ des BAG
Werbung, Informationsmaterial
Teilnahme an TV – Verhandlungen

- 4) Bestandsgarantie der Verbände

Institutionelle Garantie
Verwirkung
Bestandsschutz gegenüber Mitgliedern
Bestandsschutz gegenüber Dritten
Bestandsschutz gegenüber Konkurrenten

- 5) Einzelne Klauseln

Organisations- oder Differenzierungsklauseln
Allgemeine Organisationsklauseln
Allgemeine Differenzierungsklauseln/Abstandsklauseln

VII) Aufbau und Organisation der Gewerkschaften

1) Einheitsgewerk- /Richtungsgewerkschaften

2) Industrieverbandssystem

3) Berufsverbandssystem (DAG)

4) Leitende Angestellte

5) Ärzte

6) Verbandsvermögen im DGB

7) Insbesondere der CGB

8) Mächtigkeit von Koalitionen

der Arbeitgeber ist stets „mächtig“
die Mächtigkeit von AN-Koalitionen
z.B.: Aleb; CGB

9) Die Innenorganisation

Organe
Satzungen

VIII) Aufbau und Organisation der AG-Verbände

1) Die einzelnen AG-Verbände

Fachliche Organisation
Regionale Gliederung

2) Zusammenschlüsse von AG-Verbänden

BDA mit 64 Mitglieds- und Gastverbänden
TdL (Tarifgemeinschaft deutscher Länder) als Vereinigung der kommunalen AG-Verbände
BDI (Aufgabe auf wirtschaftlichem Gebiet)

3) Organe der AG-Verbände

4) OT-Verbände

Leseprogramm

- Erfurter Kommentar, Dieterich, 10 GG Art. 9 Rz 15 – 90
- Kasseler Handbuch zum Arbeitsrecht, Bd. 2; Dörner, 8.1 Rz 1 – 20
- Kissel, Arbeitskampfrecht, § 4, § 7 Rz 24
- Münchener Handbuch Arbeitsrecht; Löwisch, Bd. 3, § 245
- Schaub Arbeitsrechtshandbuch, § 187 - § 191

Rechtssprechungsübersicht:

- ältere Rechtsprechung
- neuere Rechtsprechung gem. aktuellem Stand
FK und Fundstellen in der Seminarveranstaltung

Teil 3

Arbeitskampfrecht

I) Ursache und Begriff des Arbeitskampfes

1) Interessengegensatz

- a) geschichtlicher Ansatz
- b) soziologischer Ansatz
- c) wirtschaftlicher Ansatz
- d) politischer Ansatz

2) Notwendigkeit der Konfliktregelung

Systemneutrale Interessengegensätze

- a) Nationales Recht; Länderverfassungen
- b) Art. 28 Charta der Grundrechte der EU
- c) Art. 20 Allgemeine Erklärung der Menschenrechte

3) Begriff

- a) Keine bundesgesetzliche Regelung
- b) Richterrecht, Wissenschaft von AN oder AG zur Erreichung bestimmter Ziele ausgeübter Druck durch kollektive Störung der Arbeitsbeziehungen
Gegensatz individueller Druck

II) Arten des Arbeitskampfes

1) Abgrenzung nach dem Kampfziel (ohne Aussage zur Rechtmäßigkeit)

- a) Tarifbezogenen Arbeitskämpfe
gerichtet auf Abschluss eines Tarifvertrages; Flächenstreik, Warnstreik
- b) Betriebsbezogene Arbeitskämpfe

gerichtet auf betriebliche Maßnahmen, wie z. B. Anbringung von Schutzvorschriften

- c) Arbeitsvertragsbezogene Arbeitskämpfe
gerichtet auf Änderungen der Arbeitsbedingungen
- d) Politische Arbeitskämpfe
gerichtet auf Einflussnahme bezüglich politischer Entscheidungen
- e) Fremdnützige Arbeitskämpfe
Sympathie- und Solidaritätsarbeitskämpfe
Boykottaufruf
- f) Angriffs- und Verteidigungskämpfe
Streik, Aussperrung

2) Abgrenzung nach dem Kampfmittel

- a) Streik
Arbeitsverweigerung ohne Kündigung
Totale Arbeitsverweigerung
Beschränkte Leistungsverweigerung, Dienst nach Vorschrift
Go-sick
Teil-, Schwerpunktstreik (Kampftaktik)
Wilder Streik
- b) Aussperrung u. a.
Planmäßige Verweigerung von Beschäftigung und Lohnzahlung
Lösende, suspendierende Aussperrung
Einzelaussperrung, Verbandsaussperrung
Teil-, Schwerpunktaussperrung
Angriffs-, Abwehraussperrung
Betriebsstilllegung
Massenkündigung
Schwarze Listen (Verhinderung der Einstellung durch andere AG)

III) Verfassungsrechtliche Gewährleistung des Arbeitskampfes

1) Garantiegehalt des Art. 9 Abs. 3 GG

Nochmals: positive Koalitionsfreiheit
negative Koalitionsfreiheit
spezifisch koalitionsgemäße Betätigung

2) Sinn und Zweck der Norm

Wortlaut

Verfassungsinterpretation, Sicherung des Koalitionskampfes und der verfahrensmäßig einzusetzenden Koalitionsmittel zur Ordnung und Befriedung des Arbeitslebens; Durchsetzung von Gruppeninteressen; Zurverfügungstellung eines funktionsfähigen Arbeitskampfesystems

3) Arbeitskampffreiheit

Teilgarantien in Form von (Annexgarantien):

- Kampfeintritt
- Kampfführung
- Kampfmittel inkl. Recht zur Ausbildung neuer Arbeitskampfmittel („neue Beweglichkeit“)

4) Garantie des Streiks

Allgemeine Meinung, verfassungsrechtlicher Schutz str. Beteiligung von Außenseitern am Streik

Lösungsansatz Annexgarantie zur Tarifautonomie und daher Schutz der Koalitionen und daher nur Berechtigung der Koalitionsmitglieder; wohl kein verfassungsrechtlicher Schutz, aber rechtmäßige Teilnahme

5) Garantie der Aussperrung

str. Rechtslage

- a) Koalitionsparität
BAG GS vom 21.04.1971 (BAGE 23, 292)
Zulässigkeit a. G. Verhandlungsparität und Tarifautonomie
Gleichgewicht der Kräfte

- b) Abwehraussperrung (Zusammenfassung)
Suspendierende Abwehraussperrung ist verfassungsrechtlich garantiert;
Lösende Aussperrung unentschieden, wohl unzulässig, weil systemwidrig

- c) Angriffsaussperrung
Unentschieden, sehr str., gewichtige Stimmen für Zulässigkeit bei gesamtwirtschaftlicher Krisenlage (Müller DB 82, Beilage 16 S. 12; Zöllner Aussperrung S. 20 ff.; Scholz in Maunz/Dürig Art. 9 GG Rz 329)

- d) Länderverfassungen
Berlin Art. 18 Abs. 3: Streik zulässig
Saarland Art. 56 Abs. 2: Streik zulässig
Hessen Art. 29 Abs. 5: „Die Aussperrung ist rechtswidrig“ Normkonkurrenz mit Art. 9 Abs. 3 GG

6) Verfassungsrechtliche Schranken

- a) Schrankenvorbehalt Art. 9 Abs. 2 GG

- b) Politischer Arbeitskampf
Verstoß gegen verfassungsmäßige Ordnung; auch bei der Form kurzfristiger Proteststreiks (str.)

- c) Streikverbote
Art. 33 Abs. 4, 5 GG Streikverbot für Beamte
Art. 2 Abs. 2 GG Vorrang von Leben, Gesundheit, Gemeinwohl (GR-Konkurrenz)
z.B.: Krankenhäuser
Daseinsvorsorge

Exkurs: Einsatz von Beamten auf Streikarbeitsplätzen zulässig
Gegenstrategie von AG in Form von Umsetzungen zulässig

Art. 5 Abs. 1 GG Richtungstreik in Presseverlag unzulässig

IV) Einzelne Kampfrechte und ihre Grenzen

1) Gewerkschaftlicher Streik

Privilegierung, Streikmonopol; folgt aus

Art. 9 Abs. 3 GG

Einbeziehung von Außenseitern, rechtmäßige Teilnahme möglich

2) Wilder Streik

Rechtswidrigkeit; aber nachträgliche Übernahme durch die zuständige Gewerkschaft möglich; rückwirkende Rechtmäßigkeit

3) Tarifvertragliches Regelungsziel

Tarifvertraglich regelbare Kampfziele

Rechtmäßigkeit der Regelungsziele (Differenzierungsklauseln, Organisationsklauseln etc.)

Kein Arbeitskampf zur Durchsetzung von Rechtsansprüchen, hierzu Rechtsweg

Unzulässige politische Arbeitskämpfe

4) Friedenspflicht

Befriedungsfunktion des Tarifvertrags, Laufzeit von Tarifverträgen, immanente Verpflichtung

a) Relative Friedenspflicht

Arbeitskampfverbot zur Neuregelung des Vertragsinhalts

Vorbereitungsmaßnahmen, wie z.B. Urabstimmung möglich

relative Friedenspflicht bedeutet, Arbeitskampf über nicht regelungsbezogene Ziele möglich

b) Absolute Friedenspflicht

Jegliche Kampfmaßnahmen verboten; ausdrückliche Vereinbarung erforderlich,

gelegentlich aus Schlichtungsabkommen ersichtlich

5) Übermaßverbot

a) Ultima-ratio-Prinzip

Verhandlungen; Scheitern der Verhandlungen; Schlichtungsverfahren

- b) Tarifgebiet als Kampfgrenze
Flächentarifvertrag, Firmentarifvertrag
- c) Gebot fairer Kampfführung
Erhaltungsarbeiten
Notdienstvereinbarungen
Verhalten gegenüber Arbeitswilligen („Streikbrecher“)
Zulieferungsblockaden unzulässig
Unzulässige „Betriebsbesetzung“

6) Warn-, Erzwingungsstreik

- a) Warnstreikurteile
Ablauf der Friedenspflicht zur Unterstützung von Tarifvertragsverhandlungen; „milder Druck“ zur Verkürzung der Tarifvertragsverhandlungen; Ankündigung des flächendeckenden oder punktuellen Erzwingungsstreiks; vor dem Scheitern Warnstreik; nach dem Scheitern Erzwingungsstreik
- b) Satzungsmäßigkeit von Streiks
Arbeitskampfrichtlinien des DGB
 - Beschluss zur Urabstimmung
 - Urabstimmung
 - Streikbeschluss
 - Streikbefehl
 - StreikleitungRechtmäßigkeit nur bei Urabstimmung str.

7) Abwehraussperrung

- a) Suspendierende Abwehraussperrung
h. M. Zulässigkeit
- b) Firmentarifvertrag
Ausweichen in „Separatfrieden“ als Alternative
- c) Abwehr von Warn- und Kurzstreiks
Übermaßverbot nur bei unterschiedlicher Länge (1/2: halber Tag wohl zulässig)

- d) Tarifgebiet
Übermaßverbot bei Ausweitung über Tarifgebiet
- e) Zahlenschlüssel
Aussperrungsquoten
- weniger als 25 % Streikteilnehmer, bis zu 25 % Aussperrung weiterer AN möglich
 - mehr als 25 % Streikteilnehmer bis zu 50 % Aussperrung weiterer AN möglich
 - 50 % Streikteilnehmer oder mehr, keine Aussperrung möglich (BAGE 33, 140; 48, 195; 71, 99)
keine selektive Aussperrung von Gewerkschaftsmitgliedern möglich
- f) Satzungsmäßigkeit
Verbands-, Einzeltarifvertrag
Wilde Aussperrung (Einzelunternehmen bei Verbandstarifvertrag) ist rechtswidrig
Richtlinien der Arbeitgeberverbände z. B. Arbeitskampf-RiLi
Gesamtmetall; rechtliche Beurteilung wie oben 6 b
- g) Streikbruchprämien
Verstoß gegen Maßregelungsverbot nach Beendigung des Arbeitskampfes

Leseprogramm

- Kasseler Handbuch zum Arbeitsrecht; Kalb, Bd. 2, 8.2 Rz 1 – 267
- Kissel, Arbeitskampfrecht, §§ 14, 24 25, 30, 32, 35, 37
- Münchener Handbuch Arbeitsrecht; Otto. §§ 281 – 287
- Schaub, Arbeitsrechtshandbuch §§ 192 – 193 Rz 59

Rechtssprechungsübersicht:

- ältere Rechtsprechung
- neuere Rechtsprechung gem. aktuellem Stand
FK und Fundstellen in der Seminarveranstaltung

V) Rechtsfolgen des rechtmäßigen Streiks

1) Suspendierung

- a) Keine Vertragsverletzung
Wegen der Rechtmäßigkeit kommen, von Ausnahmen abgesehen, keine Vertragsverletzungen, also insbesondere keine Schadenersatzansprüche in Betracht

- b) Notstands- und Erhaltungsarbeiten
Keine Pflicht zur Arbeitsleistung, jedoch Notstands- und Erhaltungsarbeiten

- c) Vergütungspflicht
Wegfall

Exkurs: Streikgeld gemäß Satzung
Sozialhilfe; Lohnersatzleistungen der BA

- d) Hauptpflichten/Nebenschichten
Hauptpflichten sind suspendiert; Nebenschichten wie z. B. Verschwiegenheit, Unterlassung von Wettbewerb etc. bleiben bestehen

- e) Arbeits- und sozialrechtliche Anwartschaften Erhalt; insbesondere Dauer der Betriebszugehörigkeit, Betriebsrenten
Gratifikationsansprüche bleiben erhalten
Anders Anwesenheitsprämien, 13. Monatsgehalt

- f) Urlaub
Keine Kürzung von Dauer und Höhe des Urlaubsentgelts
Ist Urlaub für die Streikdauer schon genehmigt, bleibt Urlaubsentgelt erhalten
Ansonsten kein Urlaubsanspruch während des Arbeitskampfes

- g) Krankheit
Wegen des Lohnausfallprinzips kein Entgeltfortzahlungsanspruch während des Streiks

- h) Feiertage
Wegen Lohnausfallprinzip wie g)

- i) Kündigung
AN ist stets zur Kündigung berechtigt, auch während des Streiks
AG hat wegen der Rechtmäßigkeit keinen Kündigungsgrund; anders jedoch, wenn AN rechtswidrige Handlungen im Arbeitskampf begehen, z.B. Sachbeschädigung, Körperverletzung etc.

- k) Weiterbeschäftigung, Wiedereinstellung
Nach Ende der Suspendierung Weiterbeschäftigung bzw. Wiedereinstellung bei Kündigung; Maßregelungsverbot; Vereinbarungen nach Streikende

2) Arbeitskampfrisiko

Vergleiche Grundsätze des Betriebsrisikos

VI) Rechtsfolgen der rechtmäßigen Aussperrung

1) Suspendierung

Wie oben V 1

2) Aussperrung in Sonderfällen

- a) Werdende Mütter
Aussperrung möglich; kein Zuschuss zum Mutterschaftsgeld gemäß § 14 MuSchG

- b) Erkrankte und schwerbehinderte Arbeitnehmer Aussperrung möglich

- c) Betriebsratsmitglieder
Aussperrung möglich

- d) Bewilligter Urlaub
Ist zu gewähren und Urlaubsentgelt zu bezahlen

VII) Rechtsfolgen des rechtswidrigen Streiks

1) Folgen für die Arbeitsvertragsparteien

- a) Keine Suspendierung
Nur rechtmäßige Arbeitskämpfe haben suspendierende Wirkung; d.h. Pflicht zur Arbeitsleistung bleibt erhalten; Leistungsklage möglich; Anspruch des Arbeitgebers auf Unterlassung und Beseitigung; Antrag auf Erlass einer einstweiligen Verfügung möglich
- b) Wegfall des Vergütungsanspruchs
Leistet der Arbeitnehmer trotz Aufforderung nicht, entfällt der Vergütungsanspruch
- c) Urlaub
Keine Auswirkung auf Wartezeit
Auswirkungen auf Höhe des Urlaubsentgelts wegen § 11 Abs. 1 BurlG, d. h. sofern kein Vergütungsanspruch besteht, folgt Kürzung des Urlaubsentgelts
- d) Feiertage
Kein Anspruch auf Entgeltfortzahlung
- e) Haftung
 - Vertragliche Haftung gemäß §§ 280 ff. BGB Arbeitsleistung ist regelmäßig nicht nachholbar; wenn doch, kein Schadensersatzanspruch Vorsatz, Fahrlässigkeit beachten, Rechtsirrtum möglich
 - Deliktische Haftung
Unerlaubte Handlung gemäß § 823 Abs. 1 BGB, Eingriff in den eingerichteten und ausgeübten Gewerbebetrieb
- f) Kündigung
Verhaltensbedingtheit; Abmahnung; Interessenabwägung; Häufig jedoch Vereinbarungen der Tarifvertragsparteien nach Ende des Arbeitskampfes

2) Folgen für die Verbände

- a) Unterlassungsanspruch, Einwirkungspflichten

Immanente Pflichten; §§ 823, 1004 BGB

- b) Schadensersatz
Verstoß gegen Schuldrechtlichen Teil des TV möglich (Friedenspflicht)
Unerlaubte Handlung § 823 Abs. 1 BGB
Anspruchsberechtigt einzelner Arbeitgeber;
Prozessstandschaft des Verbandes möglich

VIII) Rechtsfolgen der rechtswidrigen Aussperrung

1) Folgen für die Arbeitsvertragsparteien

- a) Beschäftigungs- und Vergütungspflicht
Wie oben VII 1)
- b) Schadensersatz
Entsprechend oben VII 1, 2
- c) Kündigungsrecht des Arbeitnehmers
Außerordentliche Kündigung denkbar wegen Vertragsbruch

2) Folgen für die Verbände

Entsprechend oben VII 2

Leseprogramm

- Kasseler Handbuch zum Arbeitsrecht; Kalb, Bd. 2, 8.2 Rz 268 – 342
- Kissel, Arbeitskampfrecht, §§ 47, 58
- Münchener Handbuch Arbeitsrecht; Otto. Bd. 3, §§ 288 – 291, 293
- Schaub, Arbeitsrechtshandbuch, §§ 193, 194

Rechtssprechungsübersicht:

- ältere Rechtsprechung
- neuere Rechtsprechung gem. aktuellem Stand
FK und Fundstellen in der Seminarveranstaltung

Teil 4

Tarifvertragsrecht

I) Rechtsgrundlagen des Tarifvertrages (TV)

1) Nochmals zur Wiederholung

- Kollektive Koalitionsfreiheit gem. Art. 9 III GG
- Positive / negative Koalitionsfreiheit
- Bestandsgarantie
- Betätigungsgarantie
- Tarifautonomie

2) Gesetzgebungskompetenz und Tarifautonomie

Konkurrenzverhältnis zwischen formellem Recht und TV

- a) Gesetzgebungskompetenz nach Art. 74 Nr.12 GG mit abschließender Regelung für das Arbeitsrecht
- b) Tarifdispositives, zwingendes Recht
- c) Gesetzgeber muss den TV-Parteien ausreichend großes Feld von Arbeitsbedingungen überlassen, damit sie von ihrer Betätigungsgarantie Gebrauch machen können.

Beispiele:

- BUrlG – TV
- AZG – TV
- § 622 BGB – TV
- Rahmenbedingungen

3) Stellung und Systematik des TVG

- a) Ordnungspolitische Aspekte
- b) Sperrwirkung des § 77 III BetrVG
keine Sperrwirkung für Angelegenheiten gem. § 87 BetrVG bei Tarifüblichkeit; Sperrwirkung nur bei Bestehen eines TV
- c) Überblick über das TVG

II) Tarifvertragsparteien

1) Tariffähigkeit

- a) § 2 I TVG nennt nur die TV-Parteien. Es fehlt Definition für Tariffähigkeit.
Tariffähigkeit und Tarifzuständigkeit werden vorausgesetzt
Konkretisierung durch Rechtsprechung und Lit.

- b) BVerfGE 20, 312,313
Tariffähigkeit bedeutet Fähigkeit, durch Vereinbarung mit dem sozialen Gegenspieler u.a. Arbeitsbedingungen des Einzeltarifvertrages mit der Wirkung zu regeln, dass sie für die tarifgebundenen Personen unmittelbar und unabdingbar wie Rechtsnormen gelten.

- c) Staatliche Delegation
Recht im materiellen Sinn

- d) Bedeutung des TV-Systems
Bedeutung für Tariffähigkeit

- e) Tariffähigkeit und Rechtsfähigkeit
Einzelheiten sehr strittig (vgl. z.B. Wiedemann / Stumpf § 2 RZ 8 m.w.N.)

- f) Rechtsfolgen bei Fehlern
keine Heilung möglich
keine Gut-Glaubens-Regelung
Rechtsfolgen wie bei fehlerhaftem Arbeitsvertrag

- g) Tariffähigkeit auf AN-Seite unterschiedliche Beurteilung auf AN- und AG-Seite
 - aa) Gewerkschaft; keine Legaldefinition i.S.v. Art. 9 III GG
 - bb) Freiwilliger Zusammenschluss
Gründung, Eintritt, Austritt
 - cc) Demokratische Organisationsstruktur
Abstimmungen, Wahlen

- dd) Verbandszweck
Wahrung und Förderung von Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen
Keine erwerbswirtschaftliche Orientierung
- ee) Mächtigkeit
Ausreichende Stärke für Tarifaueinandersetzungen und TV-Abschluss, auch Gegenmacht genannt (Kempen / Zachert § 2 Rz 8)
IGM ./ CGM BAG vom 28.03.2006
- Dauerhafte Organisation
Rechtsform des nicht-rechtsfähigen Vereins ist von Rspr. akzeptiert (Arg.: § 2 I TVG)
 - Körperschaftliche Struktur
keine Bestandsgefährdung durch Mitgliederwechsel
 - Ad-hoc-Koalitionen sind nicht tariffähig
 - Leistungsfähigkeit
Ausreichend finanzielle Mittel; Sachmittel, Personal-ausstattung; Binnenstruktur; Organisation
 - Organisationsgrad als Indiz
 - Tarifabschlüsse
Wille zum Tarifabschluss
 - Umstände des Abschlusses
Initiative für TV-Verhandlungen
Anzahl von Abschlüssen
Anschluss-TV; Gefälligkeits-TV; Schein-TV
 - Arbeitskampfbereitschaft
Alte Rspr., ja, Voraussetzungen
Neue Rspr., nein, BVerfGE 18,18, 26
BVerfG: Verein Katholischen Hausgehilfinnen und Hausangestellten;
Natürliche Gegensätze treten zurück, weil auch Aussperrung nicht vorstellbar sei.
Für Erwerbswirtschaft wird aber auch vom BVerfG die Kampfwilligkeit nicht in Frage gestellt.

- ff) Unabhängigkeit
keine personellen oder wirtschaftlichen Verflechtungen mit dem sozialen Gegenspieler; keine Harmonie-verbände
- Gegnerunabhängigkeit
Problem der Finanzierung von Seminarveranstaltungen; nicht § 40 BetrVG
 - Unabhängigkeit von Staat und anderen Organisationen
 - Organisation abhängig Beschäftigter
- gg) Anerkennung des geltenden Tarif- und Schlichtungsrechts
z.B. Friedenspflicht
- hh) Beispiele aus Rspr. und Praxis
- Deutscher Arbeitnehmerverband (DAV); Zuständig für Industrie, Handel, priv. und öff. Dienstleistungsbe-
reich;
14.300 Mitglieder bundesweit; 3 hauptamtliche Sekretäre; keine Tariffähigkeit (BVerfGE 58, 233)
 - Deutsche Hausfrauengewerkschaft (DHG);
Nur Hausfrauen und Mütter; zuständig für sozialversicherungsrechtliche Fragen; keine Tariffähigkeit
 - Verband Land- und Ernährungswirtschaftlicher Berufe (ALEB)
 - Vereinigung Cock-Pit
BAG AP Nr. 39 zu § 2 TVG
 - Deutscher Hausfrauenbund
 - Verband der oberen Angestellten der Eisen- und Stahlindustrie; 7.600 Mitglieder; 50% Organisationsgrad; Tariffähigkeit ja; BAG, AP Nr. 32 zu § 2 TVG
 - Aktuell CGM / CGB
Information gem. aktuellem Verhandlungsstand
BAG vom 28.03.2006

- h) Tariffähigkeit auf AG-Seite
weniger strenge Anforderungen
- aa) der einzelne AG ist stets tariffähig.
Größe unbeachtlich; Konzern str.
Fähigkeit zum Abschluss von Firmen-TV bleibt bestehen.
Verbandsmitgliedschaft hat faktischen Frieden zur Folge; Arbeitskampf zur Durchführung eines Firmen-TV bleibt bestehen (str.); evtl. Verstoß gegen die Friedenspflicht; Ergänzungs-TV z.B. zur Standortsicherung, bei Privatisierung oder Unternehmensübergängen (BAG vom 10.12.2002 1AZR 96/02)
 - bb) Koalitionsbegriff i.S.v. Art. 9 III GG
 - cc) Freiwilliger Zusammenschluss
 - dd) Tarifpolitische Interessenvertretung
Problem der OT-Verbände
siehe unten
 - ee) Gegnerunabhängigkeit
 - ff) Arbeitskampfbereitschaft nicht erforderlich, da der Verband zur Interessenvertretung Kampfmittel nicht einsetzen muss
 - gg) Mächtigkeit gegeben; argumentum e fortiori: wenn schon AG tariffähig, dann auch Zusammenschluss von AG.
 - hh) Demokratische Organisation (wie Gewerkschaften oben g) cc)
 - ii) OT-Verbände
Ziel der OT-Verbände / OT-Mitgliedschaft
 - Aufteilungsmodell
Verband gibt Tariffähigkeit auf, tarifwillige Mitglieder schließen sich zu einer Tarifgemeinschaft zusammen
 - Stufenmodell
Alle Mitglieder bleiben im Verband organisiert, die Satzung gibt ihnen die Wahl zwischen Voll- und OT-Mitgliedschaft
 - rechtliche Beurteilung (str.)

Beim Aufteilungsmodell muss der Verbandszweck in der Satzung geändert werden, der Hauptverband wird tarifunfähig, die Tarifgemeinschaft wird satzungsmäßig zum Tarifpartner; Einwirkung des Hauptverbandes auf Tarifgemeinschaft problematisch, wohl zulässiges Vorgehen

Beim Stufenmodell entstehen zwei Mitglieds-Typen, aber Tariffähigkeit ist unteilbar; § 3 TVG; wohl unzulässiges Vorgehen

Entscheidungen stehen aus (vgl. Däubler / Peter § 2 Rz 118 ff.)

- i) Spitzenorganisationen
 - aa) Begriff; Beispiele aus der Praxis
 - DGB
 - CGB
 - BDA
 - bb) AN-Seite / AG-Seite
 - Vollmacht Abs. 2
 - Satzung Abs. 3
 - cc) kein Verlust der Tariffähigkeit bei den Verbandsmitgliedern

- k) Gesetzliche Verteilung der Tariffähigkeit
 - Handwerksinnungen, Innungsverbände §§ 53, 54, 82, 85 HandwO, ja
 - Kreishandwerkerschaften §§ 86 ff. HandwO, nein
 - Handwerkskammern §§ 90 ff. HandwO, nein

- l) Verlust der Tariffähigkeit
 - aa) Auflösung, Verlust einzelner Tariffähigkeitsvoraussetzungen, endgültige Liquidation
 - bb) Rechtsfolgen gesetzlich nicht geregelt

cc) Niemals sofortige Beendigung, Nachwirkung gem. § 4 V
TVG
Im Liquidationsstadium handelt Insolvenzverwalter / Ab-
wickler.

m) Streitigkeiten / Beschlussverfahren
§§ 2a I Nr. 4, 97 ArbGG
Aktuelle Rspr.

Leseprogramm

- Däubler, Tarifvertragsrecht, Rz 26 – 48
- Däubler, TVG, § 2 Rz 1 – 163
- Kempen / Zachert, § 2 Rz 1 – 107
- Löwisch / Rieble, § 2 Rz 1 – 86
- Wiedemann / Stumpf § 2 Rz 1 – 23

Rechtssprechungsübersicht:

- ältere Rechtsprechung
- neuere Rechtsprechung gem. aktuellem Stand
FK und Fundstellen in der Seminarveranstaltung

III) Inhalt und Form des TV

- 1) Vertragsparteien, siehe dazu Teil 4, II.

- 2) Vertragsabschluss
 - a) Vertragsdogmatische Grundlagen
§§ 145ff. BGB; keine Verhandlungspflicht (str.) Regelmäßig Abschluss unter Anwesenden;
Ausnahmen: Unwesentliche Änderungen, authentische Interpretationen

 - b) Vertreterhandlungen §§ 164ff. BGB Satzung kann Zustimmung einer Tarifkommission vorsehen

 - c) Willensmängel denkbar (str.)
Wegen der Bedeutung von TV sind §§ 154, 155 BGB nicht anwendbar

 - d) Schlichtungsverfahren
Verbindlichkeit / Empfehlung des Spruchs
Keine Zwangsschlichtung

- 3) Rechtsnatur
 - a) Einheitliche Auffassung: Gesetz im materiellen Sinn; Wirkung als Rechtsnorm

 - b) Zuordnung zum Privatrecht (h. M.)

 - c) Delegationstheorie (h. M.)
Tarifautonomie beruht auf staatlicher Normsetzungsdelegation

- 4) Beendigung
 - a) Befristung

 - b) Auflösende Bedingung
z.B. Laufzeit bis zur Geltung eines neuen TV

- c) Aufhebungsvertrag
- d) Kündigung
Meist Mindestlaufzeit mit Kündigungsfrist und Verlängerungsklausel. Teilkündigung nicht möglich, nur bei ausdrücklicher Vereinbarung. Außerordentliche Kündigung denkbar, Ausnahme
Bsp: ao Kündigung der TV in der Metall- und Elektroindustrie in den neuen Bundesländern 1993 (einseitige Fehlerprognose)
Kündigungserklärung gem. allgemeinen Vorschriften

5) Form

- a) Vertragsdogmatische Grundlagen
§§ 126, 126a BGB (e-mail) Briefe, Telegramme, Telefaxe genügen nicht
- b) Nichtigkeit
§ 125 BGB; Umdeutung in Vorvertrag möglich, § 140 BGB
- c) Zweck

6) Normativer Teil, schuldrechtlicher / obligatorischer Teil

- a) Trennung
Erkennbarkeit
- b) Normative Regelung
 - aa) Inhalt der Arbeitsverhältnisse Tarif-gebundener wird unmittelbar und zwingend geregelt.
 - bb) Arten
 - Inhaltsnormen
Vergütung, Arbeitszeit, Urlaub etc.
 - Abschlussnormen
Verfahren bei Vertragsabschluss, Befristung
 - Beendigungsnormen
Kündigungsverfahren, Fristen, Schutz besonderer AN

- c) Sonderfall betriebliche und betriebsverfassungsrechtliche Regelungen
Im Gegensatz zu § 3 II TVG ist keine Tarifgebundenheit erforderlich; Geltung für den ganzen Betrieb / Unternehmen

Bsp: Rauchverbot
Parkplatznutzung
Arbeitskleidung

- d) Schuldrechtlicher Teil
Normen, die Rechtsverhältnisse der Tarifvertragsparteien regeln
Durchführungs- und Friedenspflicht
Kündigungsverfahren, Fristen
Personal-, Ausbildungsplatzstruktur

7) Verwandte Formen

- a) Protokollnotizen
Unterscheidung
 - aa) Verbindliche Vereinbarung
Rechtsnatur wie TV, Tarifcharakter
Auslegung, deutliches Indiz: konkrete materiellrechtliche Regelung
 - bb) Auslegungshilfe
 - cc) Bsp. Protokollnotizen im BAT
- b) Ergebnisniederschriften
Rechtsnormqualität str.; Behandlung wie a)
- c) Rundschreiben
Einseitig erlassene, gemeinsame haben keine Rechtsnormqualität

8) Tarifvertragsarten

- a) Verbands-TV
Zentrales Element in der BRD
Tarifbezirke
Wegen der bundesweiten oder regionalen Geltung auch Flächen-TV genannt.

- b) Firmenbezogene Verbands-TV
Geltung nur für ein Unternehmen
Vertragsparteien sind AG-Verband und Gewerkschaften

- c) Firmen-TV
Geltung nur für ein Unternehmen
Auch Werks-, Unternehmens- oder Haus-TV genannt
Originärer Inhalt oder Anerkennungs-TV
Vertragspartner sind AG und Gewerkschaft

- d) Mehrgliedriger TV
Auf einer oder auf beiden Seiten mehrere Parteien
Entstehung auch durch Anschluss

- e) Vergütungs-TV
Zentraler Regelungsgegenstand ist Höhe des Arbeitsentgelts
 - Entgelt statt Lohn und Gehalt
 - Lohn- und Gehaltsgruppen
 - Ecklohn (gelernter AN, 100%, 7 Jahre Berufserfahrung)
Grundlohn für Bestimmung der anderen Entgeltgruppen
Differenzierungen
 - Stufen-TV
zeitlich gestaffelte Anhebung der Vergütung
 - Leistungslohn / Akkordlohn / Zeitlohn
 - Einstiegstarife für Neueinstellungen
 - Entgeltkorridore

- f) Mantel-TV
keine Regelung der Entgelthöhe
Regelungsinhalte häufig Arbeitszeit, Urlaub, Kündigung
 - IRWAZ (individuelle wöchentliche Arbeitszeit)
 - KAPOVAZ (Kapazitätsorientierte variable Arbeitszeit)
 - Arbeitszeitkonten
 - Arbeitszeitkorridore
 - Mehrarbeit
 - Kurzarbeitszeit

- g) Sonder-TV
 - Altersteilzeit
 - Vermögenswirksame Leistungen
 - Beschäftigungssicherung

- Baugewerbe: Sozialkassen

9) Verweisung und Ermächtigung

Art. 9 III GG umfasst die Möglichkeit, auf andere TV zu verweisen

Unterschiede: Verweisung in einen TV und Verweisung in einen Arbeitsvertrag

a) Statische Verweisung

Verweisender TV übernimmt tarifliche Regelung eines anderen bereits bestehenden TV; Möglichkeit auch auf nachwirkenden oder außer Kraft getretenen TV zu verweisen

Besonderheit: Nur die bestehende Regelung im Verweisungs-TV gilt, Fixcharakter

b) Dynamische Verweisung

Verweisender TV übernimmt die jeweilige Fassung eines Verweisungs-TV

Besonderheit: Im Gegensatz zur statischen Verweisung ändert sich der Inhalt des verweisenden TV mit Änderung des Verweisungs-TV

Problem der Blankettverweisung geklärt, keine unzulässige Rechtssetzungsdelegation; Grenzen

Verweisung auf gesetzliche Regelung möglich

- deklaratorisch
nur Übernahme der jeweils gebundenen Rechtslage
- konstitutiv
Inbezugnahme nur der aktuell geltenden Rechtslage mit Vorbehalt
eigenständiger Regelungen durch die TV-Parteien für die Zukunft

c) Ermächtigung Dritter

Kein Zwang zur selbständigen Regelung; Grenzen

§ 4 I TVG sieht zwingende Wirkung vor

§ 4 III 1. Alt TVG lässt Abweichung zu

Ergänzende Betriebsvereinbarungen (BV)

Öffnungsklauseln

10) Auslegung

Der TV ist vom Entstehungsverfahren Vertrag, von der Wirkung Rechtsnorm. Das hat Konsequenzen für die Auslegung. Tarifliche Normen dürfen nicht wie Schuldverhältnisse ausgelegt werden. Subjektive Elemente, hypothetischer Wille muss zurücktreten. Wegen der Parteivereinbarung darf nicht nur nach objektiven Kriterien, wie bei der Gesetzesauslegung vorgegangen werden.

- a) Wortlaut
Allgemeiner Sprachgebrauch
Regeln der Grammatik

Bsp: Wartezeiten (im Fernverkehr)
Auslöse
Altersgrenze
Umzugskosten

Maßgeblich kann der Sprachgebrauch der beteiligten Verkehrskreise sein

Bsp: körperlich leichte Arbeit
Änderungskündigung

Definitionen im TV selbst

Bsp: Wegezeitvergütung (TV Bau)
Kassierer (TV Einzelhandel)

Überschriften, ganzer Wortlaut des TV, Protokollnotizen

- b) Systematik
Gesamtzusammenhang
Stellung einer Norm in einem bestimmten Abschnitt

Bsp: Tariflohn (MTV Metall und Elektro)
Toningenieur / gehobener T
Toningenieur

- c) Zweck
konkreter Regelungszweck; finaler Zusammenhang zwischen Tatbestand und Rechtsfolgen

Bsp: Ungehindertes AV
(lange Kündigungsfrist / Entgelt für Betriebstreue)
Bruttolohnsumme (TV Bau)

(ts bezahlter Lohn als Grundlage für Beiträge zu gemeinsamen Einrichtungen)

- d) Entstehungsgeschichte
Verhandlungsprotokolle, Tarifgespräche, Protokollnotizen, Briefwechsel, Rundschreiben
- e) Verfassungs- und gesetzeskonforme Interpretation
Verfassung ist nicht nur Grenze, sondern auch Auslegungsmaxime; dto einfaches Gesetz

Bsp: Tariflicher Anspruch auf Wechsel in den Vorruhestand mit Prozentsatz muss auch Nichtorganische berücksichtigen

11) Ausgewählte typische Inhalte aus dem normativen Teil

- a) Fachlicher Geltungsbereich
- b) Räumlicher Geltungsbereich
- c) Lohn / Gehalt / Entgelt
- d) Arbeitszeit
Flexibilisierungsformen
- e) Arbeitsplatzschutz
- f) Arbeitsbedingungen
- g) Öffnungsklauseln
- h) Qualifizierung
- i) Kündigung
- j) Ausschlussklauseln

Leseprogramm

- Däubler, Tarifvertragsrecht, Rz 54 – 76; 79 – 105
- Däubler, TVG, § 1 Rz 31 – 101; 102 – 355
- Kempen/Zachert, § 1 Rz 6 – 36
- Löwisch/Rieble, § 1 Rz 23 – 123; 339 – 420
- Schaub, §§ 198 – 203
- Wiedemann/Stumpf, § 1 Rz 9 - 29

Rechtssprechungsübersicht:

- ältere Rechtsprechung
- neuere Rechtsprechung gem. aktuellem Stand
FK und Fundstellen in der Seminarveranstaltung

IV) Tarifbindung

1) Normadressaten

- a) § 3 TVG
- b) Tarifbindung zu unterscheiden von persönlichem Geltungsreich; kann / ist
- c) Tarifbindung beim Firmen-TV; Arbeitgeber ist Tarifvertragspartei und Partei
- d) Flucht in den Arbeitgeberverband

2) Beginn

- a) Tatsächlicher Beitritt
Rechtsdogmatisch Antrag / Annahme
Es gelten die Regeln BGB AT
Keine Rückwirkung, auch nicht a.G. Satzung der Gesellschaft
(... Mitgliedschaft beginnt mit dem 1. des Monats ...)
- b) Doppelmitgliedschaft möglich, Art. 9 III GG
Auswirkungen bei Tarifpluralität; AG muss sich für die Maßgeblichkeit einer Mitgliedschaft entscheiden

- c) Mitgliedschaft von Unternehmen
 - Konzern fehlt die Rechtsfähigkeit
 - konzernweite Bindung allenfalls bei ausgangsbedürftigen Erklärungen der rechtsfähigen Konzernobergesellschaft
 - Holding-Mitgliedschaft reicht für Tarifbindung nicht aus
 - Personengesellschaften, Mitglied im Verband ist Unternehmen, nicht Betrieb; Erstreckung auch auf branchenfremde Betriebe; Mitgliedschaft eines einzelnen Betriebs a. G. ausdrücklichen Willens auch in anderen Verband möglich
 - OT-Mitgliedschaften
Stufenmodell/Aufteilungsmodell (vgl. dazu im einzelnen Däubler § 3 Rz 36 ff. m. z. w. N.)

- d) Mitteilungspflichten
keine Mitteilungspflicht für AN
Mitteilungspflicht für AG wg. §§ 9 S.1 TVG, 2 I Nr.10 NachwG
Beweislastregeln

3) Rückwirkung von TV

Rückwirkung von TV ist möglich.
In erworbene Rechte darf allerdings nicht eingegriffen werden
(z.B. Kündigungsschutz 50/25)

- a) Austritt und Rückwirkung
liegt Austritt aus dem Berufsverband vor, tritt Rückwirkung ein und hat Mitgliedschaft im Rückwirkungszeitraum bestanden, so gelten nur Änderungen zugunsten des AN. D.h. AG muss z.B. ausgeschiedenen AN rückwirkend erhöhten Lohn nachbezahlen. Änderungen zuungunsten des AN gelten nicht.

- b) Beitritt und Rückwirkung
Liegt Beitritt zu einem Berufsverband im Rückwirkungszeitraum vor und besteht Mitgliedschaft zur Zeit des Vertragsabschlusses, so keine Rechte und Pflichten für die Zeit vor dem Beitritt, da keine Tarifbindung für diese Zeit bestanden hat (keine Rechtssetzungsbefugnis insoweit)

4) Beendigung

- a) Austritt, Ausschluss
Kündigung, einseitige empfangsbedürftige WE
Satzung, Ausschluss und forensische Auseinandersetzung

- b) Einvernehmliche Beendigung
Keine Rückwirkung möglich wg. § 3 III TVG

5) Betriebliche und betriebsverfassungsrechtliche Normen

- a) Problem der negativen Koalitionsfreiheit
Einbeziehung von Außenseitern auch bei belastenden Normen möglich, weil nur Schutz vor Beitrittszwang, nicht Schutz vor Auswirkungen (str.)

- b) Begriff

- aa) Betriebliche Norm

- Betreffen Fragen der Ordnung und Gestaltung des Betriebes; sie regeln Rechtsverhältnisse zwischen AG und der Belegschaft als Kollektiv

- Bsp: Arbeitsschutz
Arbeitszeitregelungen
Soziale Einrichtungen
Sanitäre Einrichtungen
Ladenschlusszeiten
Verhalten (Rauchverbot)

- bb) Betriebsverfassungsrechtliche Norm

- Betreffen Fragen der betrieblichen Mitbestimmung

- Bsp: Änderung der Betriebsratsstrukturen
§ 3 BetrVG
Betriebsrat in Zwergbetrieben

6) Gemeinsame Einrichtungen

§4 II TVG regelt Erstreckung der Tarifbindung auf Gemeinsame Einrichtungen (str.)

a.A.: § 4 II TVG setzt Tarifgebundenheit voraus und regelt nur Erstreckung der Tarifgeltung auf die Gemeinsame Einrichtung (vgl. z.B. Wiedemann / Stumpf § 3 Rz 58 ff.; Löwisch/Rieble § 3 Rz 66 ff.)

7) Weitergeltung (Nachbindung)

§3 II TVG erfasst alle Beendigungsfälle

- a) Flucht aus dem TV

- b) Gilt für AN und AG gleichermaßen
- c) Voraussetzungen
 - Tarifbindung auf beiden Seiten oder Inbezugnahme
 - Tarifbindung während der Laufzeit
- d) Veränderungen auf AG-Seite
 - Erbfall führt wg. fehlender Personenidentität nicht zur Nachbindung
 - Änderungen des Betriebszweckes führen zur Geltung von § 4 V TVG (h.M.; st. Rspr.; str.)
 - Verbandsaustritt
 - Insolvenz ändert nichts
- e) Umstrukturierung von Betrieb und Unternehmen
 - § 613a BGB
 - Outsourcing; fraglich, ob Voraussetzungen des § 613a BGB vorliegen
 - Verschmelzung / Neugründung (§2 UmwG); §20 UmwG
 - Spaltung (§123 ff. UmwG); §131 UmwG
 - § 613a BGB ist bei Umstrukturierung Auffangtatbestand

8) Bezugnahme auf TV

- a) Im Einzelarbeitsvertrag
 - einheitliche Arbeitsbedingungen; Konstitutive Wirkung
 - Differenzierungsklauseln
 - Fremder TV möglich, sofern kein Verstoß gegen §4 I, III
- aa) statische Verweisung
 - Bezugnahme auf bestimmte TV in einer bestimmten Fassung
- bb) Dynamische Verweisung
 - kleine dynamische Bezugnahme ist auf jeweiligen TV einer bestimmten Branche bezogen
 - große dynamische Bezugnahme ist Bezugnahme auf den jeweils einschlägigen TV ohne nähere Bestimmung; es gilt dann der sachnächste TV
- cc) Gleichstellungsabrede
 - Liegt vor, wenn mit Bezugnahme Erstreckung auf die AN erzielt werden soll, die keiner Gewerkschaft angehören

z.B., wenn der jeweils fachlich und räumlich geltende TV in Bezug genommen wird.

- b) Rechtsfolgen
Konstitutive Wirkung
Wirksamkeit des in Bezug genommenen TV keine Voraussetzung, Ausnahme bei Verstoß gegen höherrangiges Recht Geltung auch für Nachwirkung

Leseprogramm

- Däubler Rz 149 – 153
- Däubler, TVG §3 Rz 1 – 188; 216 – 242
- Kempen / Zachert §3 Rz 1 – 44
- Löwisch / Rieble §3 Rz 1 – 118
- Schaub §206
- Wiedemann / Stumpf §3 Rz 1 – 38; 84 - 111

Rechtssprechungsübersicht:

- ältere Rechtsprechung
- neuere Rechtsprechung gem. aktuellem Stand
FK und Fundstellen in der Seminarveranstaltung

V) Wirkung der Rechtsnormen

1) Beginn und Ende des TV

- a) Wirksamwerden / Inkrafttreten
Wirksamwerden zwischen den TV-Parteien
Inkrafttreten im Verhältnis zu den Tarifgebundenen
Stufen-TV
- b) Rückwirkung
Für Ausgeschiedene, a. G. Autonomie der TV-Vertragsparteien
Ausschluss möglich, ansonsten jedenfalls Begünstigungen auch für Ausgeschiedene
Zur Zulässigkeit: wie bei Gesetzen
 - aa) Echte Rückwirkung
Nachträgliche Abweichung eines in der Vergangenheit liegenden Sachverhalts
 - bb) Unechte Rückwirkung
Regelung eines in der Vergangenheit begonnenen und noch fortdauernden Sachverhalts
 - cc) Anders als bei Gesetzen ist hinsichtlich der Begünstigung – dort nur Bürger – im TV-Bereich auf AN- und AG-Interessen abzustellen.
 - Schutzwürdiges Vertrauen
Vertrauen in den Fortbestand der jeweiligen tariflichen Ordnung für die Zukunft; Gesamtbetrachtung
 - Zweifel an der Vereinbarkeit mit höherrangigem Recht
 - Unklare Rechtslage
 - dd) Bsp.
 - Rückwirkende Lohnsenkung möglich
 - Rückwirkende Lohnerhöhung möglich
 - Wartezeitabhängige Ansprüche, wenn schon entstanden, nicht möglich (str.)
 - Ausschlussklausel, wenn Frist noch nicht verstrichen ist, möglich

2) Geltungsbereich

- a) Räumlich
Im Zweifel Sitz des Unternehmens; bei Betrieben in unterschiedlichen Tarifbezirken gilt für die Betriebe der jeweilige TV; bei

Entsendung und Montagearbeiten gilt der TV des zugehörigen Betriebes.

Bei Sitzverlegung Geltung des TV des neuem Gebietes.

Herausnahme einzelner Betriebe wegen Tarifautonomie möglich.

- b) Betrieblich-fachlich
Bestimmung, welcher AG der Tarifbindung unterliegt
Industrieverbandsprinzip
Mischbetriebe, Hauptzweck
Autonome Festlegung

- c) Persönlich
Arbeiter / Angestellte / Lohn / Gehalt
Arbeitnehmer / Entgelt
Auszubildende
Diskriminierungsverbot
Leitende Angestellte

3) Unmittelbare und zwingende Wirkung

- a) Unmittelbare Wirkung
Die Tarifnormen gelten ohne Zwischenstufe der Transformation, wie ein Gesetz, für die Individualparteien.

- b) Zwingende Wirkung
Schließt Abweichungen aus, allerdings nach dem Günstigkeitsprinzip nur zu Lasten der AN.

- c) Sachlicher Geltungsbereich
Nur normativer Teil wird erfasst.

- d) Tarifautomatik
AN hat diejenigen Recht, die ihm objektiv zustehen, unabhängig von Auslegung und Eingruppierung durch die Parteien; Normwirkung; auf Kenntnis der Parteien kommt es nicht an

- e) Zwingende Wirkung
Gem. §4 III TVG sind Abweichungen auch zuungunsten der AN möglich

f) Bedeutung in der Nachwirkungsphase
Für Altverträge bleibt die Wirkung der Unmittelbarkeit; zwingende Wirkung entfällt.
Für Neuverträge, die in der Nachwirkungsphase geschlossen werden, gilt die Nachwirkung nicht, da die Nachwirkung begrifflich voraussetzt, dass die Tarifnormen einmal gegolten haben müssen (BAG AP NR. 14 zu § 3 TVG Verbandszugehörigkeit; h.M.; str.)

g) Unmittelbare Wirkung im Einzelnen

aa) Inhaltsnormen

Ob eine Formvorschrift deklaratorisch oder konstitutiv wirkt, ist eine Frage der Auslegung, nicht der Wirkung

- Formvorschrift für Abschluss ist i.d.R. deklaratorisch
- Formvorschrift für Beendigung ist i.d.R. konstitutiv (§§623 BGB; 14 IV TzBfG)
- Verfallklauseln sind i.d.R. konstitutiv

bb) Abschlussnormen

- Konstitutive Wirkung bei intendiertem AN-Schutz, z.B. Verbot bestimmter Arbeiten für Jugendliche
- Abschlussgebote erfordern nach der Vertragsdogmatik übereinstimmende WE
- Dto. Wiedereinstellungsklauseln

cc) Betriebsnormen

Trotz ihrer Geltung auch für Außenseiter besteht unmittelbare Wirkung

dd) Normen über Gemeinsame Einrichtungen

Tarifvertragsparteien können Gemeinsame Einrichtungen schaffen; diese müssen organisatorisch selbständig und von den TV-Parteien unabhängig sein.

Bsp: Lohnausgleichskassen
Urlaubskassen
Kassen zur Einkommensaufstockung bei Altersteilzeit

Die Gemeinsamen Einrichtungen erhalten durch TV direkte Rechtsbeziehung zu den tarifgebundenen AG und AN. Durch § 4 II TVG entsteht die tarifliche Unmittelbarkeitswirkung und das Recht zur Geltendmachung im eigenem Namen.

- h) Zwingende Wirkung im Einzelnen
Bedeutung bei der Frage, welche individualrechtlichen Abreden, die vom TV abweichen, zulässig sind. Universelle Geltung, auch bei wirtschaftlicher Überbeanspruchung Abweichung gibt AN an Kündigungsrecht und Schadensersatzanspruch gem. § 628 II BGB.
Umgehungsgeschäfte sind unzulässig, z.B. Teilzeitvereinbarungen.
Zwingende Wirkung gilt auch für Prozessvergleiche.

4) Öffnungsklauseln

Oberbegriff für tarifliche Normen, die Dezentralisierung, Differenzierung oder Absenkung von Tarifnormen bezeichnen (Kleinbetriebs-, Einstiegs-, Notfall-, Härte-, Delegations-, Bestimmungsklauseln).

Meist nur verstanden als Norm zur Abweichung von Tarifnorm

- a) Bedeutung
Unternehmens-, zeitnahe Regelung zur Flexibilisierung der Verbands-TV
- b) Schranken
Selbstentäußerung
- c) Bestimmungsklauseln
Vollzug und Ausführung werden Dritten, meist den Betriebspartner überlassen

Arten:

- aa) Unbegrenzte
bb) Rahmenvorgaben durch TV-Parteien
cc) Genehmigungspflichtige Abweichungen

vgl. BMWA Tarifliche Arbeitsbedingungen in Dtl. der jeweiligen Jahre

5) Günstigkeitsprinzip

Umfassender arbeitsrechtlicher Grundsatz, in § 4 III TVG auf Verhältnis TV / Individualabrede bezogen; gilt auch für betriebliche Übung

Günstigkeitsvergleich:

- Einzelvergleich
- Sachgruppenvergleich
- Gesamtvergleich

Allgemeines Problem der kompensatorischen Regelungen
Betriebliche Bündnisse für Arbeit (z.B. Burda-Fall BAG; Viessmann-Fall NZA 96,1331 ff.)

Gesamtvergleich wird nahezu einhellig abgelehnt; Bewertungsproblem der Kompensation

Einzelvergleich wird nahezu einhellig abgelehnt; fehlende Flexibilität

Sachgruppenvergleich wird wg. der inneren Zusammengehörigkeit überwiegend vertreten

Bsp. ja = Sachgruppe möglich zum Günstigkeitsvergleich geeignet

nein = Sachgruppe nicht möglich

- Urlaubsdauer, Wartezeit, Urlaubsgeld, ja
- Vergütungsgruppe Dienstalter, ja
- Fahrtkostenerstattung, Firmenwagen, ja
- AT-Entlohnung, Verzicht auf Überstundenvergütung, nein
- Vertragsstrafe, Urlaubsgeld, nein

6) Übertarifliche Entlohnung und Tarifierhöhung

Übertarifliche Leistung übersteigt tarifliches Niveau

Außertarifliche Leistung betrifft tariflich nicht geregelte Tatbestände

- a) Flächen-TV und Betrieb / Unternehmen
Individuelle Leistungskraft des Unternehmens / Betriebs gibt
Möglichkeit der Ausdifferenzierung
- b) Tarifliche Regelung des Lohnvorsprungs
Interessenlage
 - aa) Bestandsklauseln
„Ein Betrag von ...€ wird tariflich bezahlt.“
Nur Wiederholung von Wirkung des § 4 III TVG, daher unproblematisch
 - bb) Effektivklauseln
 - Allg. Effektivklausel / Effektivgarantieklausel bezweckt, dass das tatsächlich bezahlte Entgelt um die Tarifierhöhung aufgestockt wird.
„Die Tarifierhöhung ist effektiv zu gewähren.“ oder

„Die Tariferhöhung tritt dem tatsächlich zu zahlenden Entgelt in jedem Fall hinzu.“ Unzulässig, weil hier der TV zu regeln versucht, was bisher wegen der individuellen Vereinbarung von ihm nicht geregelt war (h.M.)

- Begrenzte Effektivklausel
Verbot der Anrechnung soll Tarifvorsprung sichern, Anrechnung auf Tariflohnerhöhung wird untersagt
„Eine Anrechnung auf die Tariferhöhung findet nicht statt.“ Unzulässig, weil es sonst zu unterschiedlichen Mindestlöhnen komme; TV darf nur allgemeine und gleiche Lohnerhöhung vorsehen (str. BAG NZA 88, 29 = BB 87, 2372 = DB 87, 2522)

- cc) Anrechnungs- / Verrechnungsklauseln
Zulässig; bisherige übertarifliche Vergütungen werden auf Tariferhöhung angerechnet; aber keine Verhinderung individueller Aufstockung
„Tariflohnerhöhungen ... werden auf das Entgelt angerechnet.“

7) Nachwirkung

TV verliert gem. §4 V TVG nicht seine Gültigkeit, er ändert nur seine rechtliche Qualität.

- a) Neuverträge
Für Neuverträge im Nachwirkungszeitraum findet keine Anwendung statt.
- b) Unmittelbare und zwingende Wirkung
Die zwingende Wirkung entfällt, die unmittelbare Wirkung bleibt bestehen. Entsprechende Anwendung bei Allgemeinverbindlichkeit. Der TV gem. §5 TVG gilt für Außenseiter weiter bis zu einer neuen Abmachung, es sei denn, der neue TV ist wieder allgemeinverbindlich.
Die unmittelbare Wirkung kann durch andere Abmachungen beendet werden.
- c) Andere Abmachungen
Das Gesetz nennt die Rechtsnatur nicht; möglich TV, BV in den Grenzen des §77 III BetrVG, Individualvereinbarung.
Ein neuer TV ändert an der Nachwirkung gegenüber Außenseitern nichts, da keine Tarifbindung.

Leseprogramm

-
-
-
-

Rechtssprechungsübersicht:

- ältere Rechtsprechung
- neuere Rechtsprechung gem. aktuellem Stand
FK und Fundstellen in der Seminarveranstaltung

VI) Allgemeinverbindliche Erklärungen (AVE)

Rechtsgrundlage § 5

1) Sinn und Zweck

- a) ursprünglich in § 1 II TVO von 1918 als Schutz organisierter AN gegen untertariflich arbeitende AN konzipiert („Schmutzkonkurrenz“)

- b) zunächst unter der Geltung des TVG insbesondere für den Baubereich gedacht, wo durch häufigen Wechsel des Arbeitgebers dem AN die Ansprüche auf Leistungen aus überbetrieblichen Einrichtungen erhalten werden sollten (Urlaubskasse, Altersversorgung, Lohnausgleichskasse für arbeitsfreie Zeit zwischen dem 24.12. und 31.12.)

- c) Funktionswandel - hin zum Schutz für AN auf angemessene Leistungen; es sollen sozialverträgliche und angemessene Mindestarbeitsbedingungen gewährleistet werden

2) Voraussetzungen

- d) wirksamer Tarifvertrag

- e) 50% Klausel
Normalfall:
die tarifgebundenen AG beschäftigen im räumlichen, fachlichen und persönlichen Geltungsbereich mindestens 50% der AN
damit soll ein Wettbewerbsschutz erreicht werden
die durch die AVE eintretende Wettbewerbsbeschränkung ist nur erträglich, wenn der betroffene Arbeitsmarkt zumindest gleichgewichtig von organisierten und nichtorganisierten AG bestimmt wird

der BMA darf schätzen - alle Erkenntnismöglichkeiten sind auszuschöpfen; Statistiken des AG-Verbandes, der Gewerkschaften; BA, Industrie- und Handelskammern; statistische Ämter

- f) öffentliches Interesse
der BMA hat auf Tatbestandsseite Spielraum (Beurteilungsspielraum)
sozialstaatliche Kriterien
es reicht aus, dass die AVE drohende wesentliche Nachteile von einer beachtlichen Zahl betroffener AN abzuwenden geeignet ist;
z.B. untertarifliche Bezahlung, Verlust von Anwartschaften

eine AVE kommt auch dann in Betracht, wenn ein Verbands-TV durch die Praxis ausgehöhlt wird
sozialer Notstand ist nicht erforderlich

3) Antrag einer Tarifvertragspartei

4) Wirkung der AVE

g) Beginn

gem. § 4 DVO kann Rückwirkung angenommen werden
gem. § 7 S. 2 DVO aber in der Regel mit dem Tag der Bekanntmachung

h) Ende

mit Ende des TV (§ 5 V S. 3)

i) Nachwirkung

für nichtorganisierte AN gilt die Nachwirkung gem. § 4 V

j) Erweiterung der Tarifgebundenheit

wird der TV geändert, nehmen die Änderungen an der AVE nicht teil
ansonsten Erstreckung auf alle AN im Tarifbezirk, sofern sie dem sachlichen und persönlichen Geltungsbereich unterliegen

Leseprogramm:

- Kempen/Zachert, § 5 Rz 1-26
- Löwisch/Rieble, § 5 Rz 1-50
- Wiedemann § 5 Rz 51-156

Rechtssprechungsübersicht:

- ältere Rechtsprechung
- neuere Rechtsprechung gem. aktuellem Stand
FK und Fundstellen in der Seminarveranstaltung