



Sachstand

Tarifnormen im Rechtsquellensystem

Mögliche Auswirkungen von Gesetzesänderungen auf Tarifverträge

Tarifnormen im Rechtsquellensystem**Mögliche Auswirkungen von Gesetzesänderungen auf Tarifverträge**

Aktenzeichen: WD 6 - 3000 - 085/22
Abschluss der Arbeit: 04.11.2022
Fachbereich: WD 6: Arbeit und Soziales

Die Wissenschaftlichen Dienste des Deutschen Bundestages unterstützen die Mitglieder des Deutschen Bundestages bei ihrer mandatsbezogenen Tätigkeit. Ihre Arbeiten geben nicht die Auffassung des Deutschen Bundestages, eines seiner Organe oder der Bundestagsverwaltung wieder. Vielmehr liegen sie in der fachlichen Verantwortung der Verfasserinnen und Verfasser sowie der Fachbereichsleitung. Arbeiten der Wissenschaftlichen Dienste geben nur den zum Zeitpunkt der Erstellung des Textes aktuellen Stand wieder und stellen eine individuelle Auftragsarbeit für einen Abgeordneten des Bundestages dar. Die Arbeiten können der Geheimschutzordnung des Bundestages unterliegende, geschützte oder andere nicht zur Veröffentlichung geeignete Informationen enthalten. Eine beabsichtigte Weitergabe oder Veröffentlichung ist vorab dem jeweiligen Fachbereich anzuzeigen und nur mit Angabe der Quelle zulässig. Der Fachbereich berät über die dabei zu berücksichtigenden Fragen.

Inhaltsverzeichnis

1.	Einleitung	4
2.	Tarifnormen	4
3.	Rangordnung der Rechtsquellen	4
4.	Zweiseitig zwingendes Recht	5
5.	Einseitig zwingendes Recht	6
6.	Nicht zwingendes und tarifdispositives Recht	7
7.	Fazit	7

1. Einleitung

Artikel 9 Abs. 3 des Grundgesetzes (GG) schützt die Tarifautonomie der Arbeitgeber und der Gewerkschaften. Den Tarifparteien soll es freistehen, ihre Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen selbstverantwortlich und ohne staatliche Einflussnahme zu regeln.¹ Vor allem zum Schutz der Arbeitnehmer sind die Vertragsparteien in der Ausgestaltung der Tarifverträge jedoch nicht völlig frei, sondern sind an die übrige Rechtsordnung gebunden. Fraglich ist daher, in welchem Verhältnis Tarifvertragsnormen zu Gesetzen stehen und welche Rechtsfolgen gesetzliche Änderungen für Tarifvertragsnormen haben können.

2. Tarifnormen

Tarifverträge enthalten stets einen schuldrechtlichen Teil in dem die Rechte und Pflichten der Tarifvertragsparteien zueinander festgelegt sind,² und einen normativen Teil, der nach § 1 Abs. 1 des Tarifvertragsgesetzes (TVG) Rechtsnormen enthält, die den Inhalt, den Abschluss und die Beendigung von Arbeitsverhältnissen sowie betriebliche und betriebsverfassungsrechtliche Fragen regeln. Die Tarifnormen wirken gemäß § 4 Abs. 1 TVG zwischen den tarifgebundenen Parteien unmittelbar und zwingend. Ihnen kommt nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) Rechtsnormqualität zu.³

Folglich betreffen Gesetzesänderungen im Arbeitsrecht maßgeblich den normativen Teil von Tarifverträgen und nicht den schuldrechtlichen.

3. Rangordnung der Rechtsquellen

Die verschiedenen Rechtsquellen des Arbeitsrechts stehen in einer festen Normenhierarchie zueinander. Staatliches Recht, das das Grundgesetz und die Länderverfassungen, Gesetze und Rechtsverordnungen des Bundes und der Länder sowie unmittelbar geltendes europäisches Recht umfasst, ist gegenüber Tarifnormen vorrangig.⁴ Nachrangige Rechtsquellen sind Betriebsvereinbarungen und Arbeitsverträge.

1 Scholz in: Dürig/Herzog/Scholz, Grundgesetz-Kommentar, 98. Auflage, Ergänzungslieferung März 2022, Art. 9, Rn. 135.

2 Koch, in: Schaub/Koch, Arbeitsrecht von A-Z, 26. Auflage 2022, Tarifvertrag.

3 Löwisch/Rieble, Tarifvertragsgesetz, 4. Auflage 2017, § 1 TVG, Rn. 588 mit Nachweisen aus der Rechtsprechung des BAG.

4 Löwisch/Rieble, Tarifvertragsgesetz, 4. Auflage 2017, § 1 TVG, Rn. 588 ; Franzen in: Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 22. Auflage 2022, § 1 TVG, Rn. 16.

Nach dem Rangordnungsprinzip führt die Unvereinbarkeit von nachrangigen Normen mit höherrangigem Recht grundsätzlich zur Unwirksamkeit der nachrangigen Regelung. „Dies gilt nur dann nicht, wenn gesetzliche Vorschriften die Regelung durch Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung ausdrücklich zulassen oder es sich um sog. dispositives Gesetzesrecht handelt, von dem auch die Arbeitsvertragsparteien abweichen können. Die Wirkungskraft des Rangprinzips ist daher von der zwingenden oder dispositiven Wirkung der ranghöheren Norm abhängig.“⁵

4. Zweiseitig zwingendes Recht

Zweiseitig zwingende gesetzliche Regelungen sind nach der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts hinsichtlich ihrer Wirkungsweise besonders intensive Eingriffe in die Tarifautonomie der Sozialpartner aus Art. 9 Abs. 3 GG. Normen sind daher „im Zweifelsfall so auszulegen, dass sie nicht zweiseitig zwingend sind. Arbeitnehmerschützende Normen des Individualarbeitsrechts sind nur dann zweiseitig zwingend, wenn dies ausdrücklich geregelt ist. Zweiseitig zwingende Regelungen können aber ausnahmsweise gerechtfertigt sein, wenn sie auf kollidierendes Verfassungsrecht gestützt werden können und verhältnismäßig sind. Ein Argument für eine zweiseitig zwingende Regelung kann die Unverfügbarkeit des durch die Norm geschützten Rechtsguts sein, etwa dann, wenn die Norm dem Schutz von Drittinteressen dient.“⁶

Zweiseitig zwingend ist beispielsweise § 113 der Insolvenzordnung, der in der Insolvenz alle Arbeitsverhältnisse „ohne Rücksicht auf eine vereinbarte Vertragsdauer oder einen vereinbarten Ausschluss des Rechts zur ordentlichen Kündigung“ kündbar macht, und zwar einheitlich mit einer Frist von drei Monaten. Die abgekürzte Kündigungsfrist geht nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) längeren tariflichen Fristen ebenso vor wie einer tarifvertraglich geregelten Unkündbarkeit. Erklärtes Ziel des Gesetzgebers war die Beschleunigung des Sanierungsverfahrens [...].“⁷ Ein weiteres Beispiel für eine zweiseitig zwingende Regelung ist das Recht zur außerordentlichen Kündigung aus wichtigem Grund nach § 626 des Bürgerlichen Gesetzbuchs (BGB), die für beide Arbeitsvertragsparteien möglich bleiben muss.

Rechtsfolge der Abweichung von einer zweiseitig zwingenden Gesetzesnorm durch Tarifvertrag ist in der Regel die Nichtigkeit der konkreten Tarifbestimmung. Dies gilt auch, wenn die zweiseitig zwingende gesetzliche Bestimmung erst nach dem Inkrafttreten des Tarifvertrages erlassen wird. Die Unwirksamkeit einer oder mehrerer Tarifbestimmungen führt aber nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts grundsätzlich „entgegen der Auslegungsregel des § 139 BGB

5 Koch in: Schaub/Koch, Arbeitsrecht von A bis Z, 26. Auflage 2022, Günstigkeitsprinzip.

6 Ulber in: Däubler, Tarifvertragsgesetz, 5. Auflage 2022, Einleitung, Rn. 640 mit weiterem Nachweis aus dem Schrifttum.

7 Ulber in: Däubler, Tarifvertragsgesetz, 5. Auflage 2022, Einleitung, Rn. 642 mit weiteren Nachweisen aus der Rechtsprechung des BAG.

nicht zur Unwirksamkeit des Tarifvertrags als Ganzem, wenn der Tarifvertrag ohne die unwirksamen Regelungen noch ein sinnvolles und in sich geschlossenes Regelwerk darstellt.“⁸

Eine mit einem gesetzlichen Verbot kollidierende Tarifnorm ist grundsätzlich entweder nach der Verbotsnorm selbst oder in Verbindung mit § 134 BGB nichtig. Sie muss aber „nicht schon deshalb nichtig sein, weil sie infolge einer entgegenstehenden gesetzlichen Regelung nicht in vollem Umfang anwendbar ist.“⁹ Ob dies der Fall ist, muss durch Auslegung ermittelt werden. Eine bisher unanwendbare Vorschrift kann dann wieder aufleben, wenn das kollidierende Gesetzesrecht aufgehoben wird. So können die Tarifvertragsparteien auch bedingte Tarifnormen schaffen, die für den Fall einer zukünftigen gesetzlichen Regelung Vorsorge treffen.¹⁰

5. Einseitig zwingendes Recht

Regelmäßig liegt im Arbeitnehmerschutzrecht einseitig zwingendes Recht vor, das einen Mindestschutz für die Arbeitnehmer gewährleistet. Abweichungen davon sind daher ausschließlich zugunsten der Arbeitnehmer zulässig.¹¹ Ein Beispiel für einseitig zwingendes Recht ist § 3 Abs. 1 des Bundesurlaubsgesetzes, wonach der Urlaub jährlich mindestens 24 Werktage beträgt. Auch die Regelungen des Teilzeit- und Befristungsgesetzes (TzBfG) sind nach § 22 TzBfG einseitig zwingend, wenn nicht eine ausdrückliche Ausnahme besteht.

Ausdrücklich ist ein entsprechender Günstigkeitsgrundsatz nur in § 4 Abs. 3 TVG im Verhältnis von Tarifvertrag und individuellem Arbeitsvertrag geregelt.¹² Er gilt aber als „allgemeines Prinzip des Arbeitsrechts für das Verhältnis von Regelungen auf verschiedenen Regelungsstufen“¹³ und stellt insoweit eine Ausnahme vom weiter oben beschriebenen Rangordnungsprinzip dar.

Wird eine neue gesetzliche Regelung geschaffen, kommt es mithin für die Weitergeltung einer entsprechenden Regelung eines bestehenden Tarifvertrages darauf an, ob sie im konkreten Fall der gesetzlichen Regelung entspricht oder für den einzelnen Arbeitnehmer günstiger ist oder ob sie

8 BAG, Urteil vom 16. November 2011 - 4 AZR 856/09, Orientierungssatz der Richter und Richterinnen des BAG, vgl. auch Rn. 27.

9 BAG, Urteil vom 27. November 1986 - 6 AZR 558/84, Leitsatz.

10 Ulber in: Däubler, Tarifvertragsgesetz, 5. Auflage 2022, Einleitung, Rn. 639.

11 Ulber in: Däubler, Tarifvertragsgesetz, 5. Auflage 2022, Einleitung, Rn. 645; Linck in: Schaub, Arbeitsrechts-Handbuch, 19. Auflage 2021, § 2. Gestaltungsfaktoren und Rechtsquellen des Arbeitsrechts, Rn. 4; Löwisch/Rieble, Tarifvertragsgesetz, 4. Auflage 2017, § 1 TVG, Rn. 1050.

12 Koch in: Schaub/Koch, Arbeitsrecht von A bis Z, 26. Auflage 2022, Günstigkeitsprinzip.

13 Franzen in: Müller-Glöge/Preis/Schmidt, Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 22. Auflage 2022, § 4 TVG, Rn. 31; Koch in: Schaub/Koch, Arbeitsrecht von A bis Z, 26. Auflage 2022, Günstigkeitsprinzip; Tilch/Arloth, Deutsches Rechts-Lexikon, 3. Auflage 2001, Band 2 G-P, Günstigkeitsprinzip, S. 2116.

den Mindestschutz der gesetzlichen Neuregelung unterschreitet. Hierzu ist die Tarifnorm unmittelbar an der Gesetzesnorm zu messen, die dafür schutzzweckbezogen auszulegen ist.¹⁴ Ist die Tarifnorm für die Arbeitnehmer ungünstiger, ist sie wegen des Verstoßes gegen höherrangiges Recht nichtig. Ist sie im unmittelbaren Vergleich günstiger, behält sie dagegen ihre Gültigkeit.

6. Nicht zwingendes und tarifdispositives Recht

Von nicht zwingendem (sogenanntem dispositivem) Gesetzesrecht kann sowohl zugunsten als auch zulasten des Arbeitnehmers abgewichen werden. Im Falle tarifdispositiven Rechts wird durch den Gesetzgeber eine Abweichungsmöglichkeit zu Lasten der Arbeitnehmer durch Tarifvertragsrecht eingeräumt. In diesen Fällen ist eine Abweichung ausschließlich durch einen Tarifvertrag möglich, nicht jedoch durch eine Betriebsvereinbarung oder eine Bestimmung im Arbeitsvertrag.¹⁵ So ist beispielsweise nach § 7 des Arbeitszeitgesetzes eine Reihe von arbeitszeitrechtlichen Regelungen tarifdispositiv.

Eine Änderung tarifdispositiven Gesetzesrechts wirkt sich nicht unmittelbar auf einen bestehenden Tarifvertrag aus. Die Änderung oder Schaffung tarifdispositiven Rechts kann aber für die tarifliche Neuverhandlung einer konkreten Abweichung Bedeutung erlangen.¹⁶

7. Fazit

Eine allgemeingültige Antwort auf die Frage der Auswirkung von Gesetzesänderungen auf Tarifvertragsnormen lässt sich mithin nicht formulieren. Es kommt wesentlich darauf an, mit welcher Wirkung die geänderte Gesetzesnorm ausgestaltet ist. Ist sie als zweiseitig zwingendes Recht ausgestaltet, sodass davon in einem Tarifvertrag auch nicht zugunsten der Arbeitnehmer abgewichen werden kann, verlieren abweichende Tarifnormen ihre Wirksamkeit. Überwiegend sind arbeitsrechtliche Normen jedoch einseitig zwingend ausgestaltet, sodass sich nach dem Günstigkeitsprinzip jeweils die für Arbeitnehmer günstigere Regelung durchsetzt.

14 Löwisch/Rieble, Tarifvertragsgesetz, 4. Auflage 2017, § 1 TVG, Rn. 1050.

15 Hamacher/van Laak in: Moll, Münchener Anwaltshandbuch Arbeitsrecht, 5. Auflage 2021, § 70, Rn. 31.

16 Ulber, in: Däubler, Tarifvertragsgesetz, 5. Auflage 2022, Einleitung, Rn. 658.