

Aktenzeichen: 4 AZR 432/91
Bundesarbeitsgericht 4. Senat

Urteil vom 29. April 1992
- 4 AZR 432/91 -

I. Arbeitsgericht
Stuttgart

Urteil vom 18. Dezember 1990
- 4 Ca 3019/88 -

II. Landesarbeitsgericht
Baden-Württemberg

Urteil vom 12. Juli 1991
- 1 Sa 2/91 -

Für die Amtliche Sammlung: Ja
Für die Fachpresse : Ja
Für das Bundesarchiv : Ja



Entscheidungsstichwort:

Einwirkungsklage und tarifliche Durchführungspflicht

Gesetz:

TVG § 1 (Durchführungspflicht), §§ 4, 9; GG Art. 9 Abs. 3;
ZPO § 253

Leitsätze:

1. Eine Klage auf Einwirkung zur Durchführung eines Tarifvertrags ist auch dann als Leistungsklage zulässig, wenn kein bestimmtes Einwirkungsmittel benannt wird (Aufgabe von BAGE 57, 268, 274 = AP Nr. 20 zu § 1 TVG Tarifverträge: Druckindustrie).

2. Eine Einwirkungspflicht einer Tarifvertragspartei auf ihre Mitglieder, eine bestimmte Regelung der Arbeitsbedingungen zu unterlassen, besteht nur dann, wenn die Auslegung des Tarifvertrags eindeutig ergibt, daß die Regelung nicht dem Tarifvertrag entspricht oder ein entsprechendes rechtskräftiges Urteil bzw. eine verbindliche Entscheidung einer tariflichen Schiedsstelle vorliegt oder die Tarifvertragspartei selbst von der Tarifwidrigkeit der Regelung ausgeht.



4 AZR 432/91
1 Sa 2/91 Baden-Württemberg

Verkündet am
29. April 1992

Haust,
Amtsinspektorin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.



hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 29. April 1992 durch den Vorsitzenden Richter Schaub, die Richter Dr. Etzel und Schneider sowie die ehrenamtlichen Richter Hauk und Lehmann für Recht erkannt:

Die Revision der Klägerin gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg vom 12. Juli 1991 - 1 Sa 2/91 - wird zurückgewiesen.

Die Klägerin hat die Kosten der Revision einschließlich der Kosten der Streitgehilfin zu tragen.

V o n R e c h t s w e g e n !

T a t b e s t a n d :

Die klagende Gewerkschaft und der beklagte Arbeitgeberverband schlossen am 5. Mai 1990 den Manteltarifvertrag für Arbeiter und Angestellte der Metallindustrie Nordwürttemberg/Nordbaden (MTV), der mit Wirkung vom 1. April 1990 in Kraft trat und den Manteltarifvertrag vom 24. April 1987 ersetzte. Dem Beklagten gehört die I GmbH als Mitglied an.



Die I GmbH produziert in ihrem Werk S Mikrochips (Halbleiter). Arbeitgeber und Betriebsrat des Werkes S haben am 12. April 1988 eine Betriebsvereinbarung über einen kontinuierlichen Schichtbetrieb (sogenannte "Konti-Schicht") bei der Produktion von Mikrochips geschlossen. Diese "Betriebsvereinbarung Konti-Schicht" sieht u.a. die Einführung eines Drei-Schicht-Betriebs über sieben Tage in der Woche vor, also auch drei volle Schichten an Sonntagen. Alle Arbeitnehmer haben danach innerhalb eines Fünf-Wochen-Rhythmus an drei Sonntagen zu arbeiten.

Das zuständige Regierungspräsidium Stuttgart hat mit Bescheid vom 8. April 1988 die Einführung der Sonn- und Feiertagsarbeit im Werk S vorläufig geduldet und sie durch Bescheid vom 14. November 1988 endgültig zugelassen. Durch die Einführung der Sonn- und Feiertagsarbeit wurde eine Produktionssteigerung von mehr als 10 % an Werktagen erreicht, insbesondere deshalb, weil es dadurch an Freitagen (Wochenschluß) und Montagen (Wochenanfang) zu keinen Produktionsverzögerungen kam.

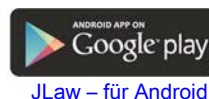
Die Klägerin hat die Auffassung vertreten, die Betriebsvereinbarung verstoße gegen den Manteltarifvertrag, der eine regelmäßige Sonn- und Feiertagsarbeit nicht zulasse. Deshalb habe der Beklagte auf sein Mitglied, die I GmbH, einzuwirken, daß im Werk S die Produktion von Mikrochips im Rahmen regelmäßiger Arbeitszeit nicht unter Einbeziehung von Sonn- und Feiertagen in die Schichtpläne betrieben werde. Auch die Regelung der Betriebsvereinbarung, daß zuschlagspflichtige



Mehrarbeit erst dann vorliege, wenn die individuelle regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit von 37 Stunden im Durchschnitt von fünf Wochen überschritten werde, verstoße gegen den Manteltarifvertrag. Nach dem Manteltarifvertrag liege zuschlagspflichtige Mehrarbeit stets vor, wenn die vereinbarte tägliche und wöchentliche Arbeitszeit überschritten werde. Schließlich sei die Regelung der Betriebsvereinbarung, daß ein Urlaubsanspruch von weniger als 27 Urlaubstagen pro Jahr gewährt werde, tarifwidrig. Der tarifliche Urlaubsanspruch betrage 30 Urlaubstage pro Jahr.

Die Klägerin hat beantragt,

1. den Beklagten zu verurteilen, auf die Firma
I GmbH, P
, durch entsprechende Aufforderung einzuwirken, daß in deren Werk S die Produktion von Mikrochips im Rahmen regelmäßiger Arbeitszeit (§ 7 MTV) nicht unter Einbeziehung von Sonn- und Feiertagen in die Schichtpläne betrieben wird;
2. hilfsweise zu 1) soll die Verurteilung zur Einwirkung in der Weise erfolgen, daß der Schichtbetrieb so zu gestalten ist, daß
 - die Überschreitung der individuellen täglichen und individuellen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit für Arbeitnehmer, die Mitglied der Klägerin sind, Mehrarbeitszuschläge auslöst und
 - allen Mitgliedern der Klägerin ein Urlaubsanspruch gewährt wird, der dem Urlaub eines Beschäftigten entspricht, der im Einschichtbetrieb an fünf Tagen in der Woche regelmäßig beschäftigt wird,
3. hilfsweise werden die Leistungsanträge Ziff. 1 und 2 in der Weise als Feststellungsanträge gestellt, daß die Beklagte verpflichtet ist, auf die Firma I durch entsprechende Aufforderung entsprechend einzuwirken.



Der Beklagte und die ihm beigetretene Streithelferin, die I GmbH, beantragen, die Klage abzuweisen. Sie haben die Auffassung vertreten, die Klage sei unzulässig, weil die Klageanträge zu unbestimmt seien und keinen vollstreckungsfähigen Inhalt hätten. Damit fehle für die Klage das Rechtsschutzbedürfnis. Die Klägerin müsse in der Sache die von den Betriebspartnern in der Betriebsvereinbarung einvernehmlich getroffene Regelung nach § 19.2 MTV respektieren. Für die von der Klägerin erhobene "Auslegungs-Einwirkungsklage" fehle die rechtliche Grundlage. Auslegungstreitigkeiten seien nach § 19.3 MTV vor der tariflichen Schiedsstelle oder im Wege einer Feststellungsklage nach § 9 TVG auszutragen. Im übrigen ergebe die Auslegung des Manteltarifvertrags, daß regelmäßige Sonn- und Feiertagsarbeit nach Vereinbarung mit dem Betriebsrat eingeführt werden könne, wenn sie notwendig sei. Die Mehrarbeitszuschläge zahlt die Streithelferin tarifgerecht. Auch der tarifliche Urlaubsanspruch werde gewährt.

Das Arbeitsgericht hat die Klage als unzulässig abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Klägerin zurückgewiesen.

Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt die Klägerin ihre Klageanträge mit der Maßgabe weiter, daß sie den Zusatz "durch entsprechende Aufforderung" im Klageantrag zu 1) nur hilfsweise geltend macht und den Hilfsantrag zu 3) nur für den Fall der Unzulässigkeit der Klageanträge zu 1) und 2) zur Entscheidung stellt. Der Beklagte und die Streithelferin beantragen Zurückweisung der Revision.



E n t s c h e i d u n g s g r ü n d e :

Die Revision ist unbegründet. Die Vorinstanzen haben die Klage im Ergebnis mit Recht abgewiesen. Entgegen der Auffassung der Vorinstanzen ist die Klage aber nicht unzulässig. Vielmehr ist sie unbegründet. Denn die Klägerin hat keinen Anspruch darauf, daß der Beklagte auf die Streithelferin einwirkt, in deren Werk S die Produktion von Mikrochips im Rahmen regelmäßiger Arbeitszeit nicht unter Einbeziehung von Sonn- und Feiertagen in die Schichtpläne zu betreiben oder Mehrarbeitszuschläge und Urlaub in dem begehrten Umfang zu gewähren.

Die mit dem Hauptantrag verfolgte Leistungsklage ist in dem in der Revisionsinstanz noch anhängigen Umfang zulässig. Der auf "Einwirkung" gerichtete Klageantrag ist bestimmt genug im Sinne von § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO. Nach der bisherigen Senatsrechtsprechung ist zwar eine Klage auf Einwirkung zur Durchführung eines Tarifvertrags nur dann als Leistungsklage zulässig, wenn ein bestimmtes Einwirkungsmittel benannt wird. Der Senat hat dies damit begründet, aus einem auf bloße "Einwirkung" gerichteten Klageantrag lasse sich nicht bestimmen, welche Maßnahmen begehrt werden und gegebenenfalls nach § 888 ZPO zu vollstrecken seien (BAGE 57, 268, 274 = AP Nr. 20 zu § 1 TVG Tarifverträge: Druckindustrie). Diese Auffassung kann nicht mehr aufrechterhalten werden.

Allerdings kann die Zulässigkeit der Leistungsklage nicht mit der Begründung bejaht werden, ein Antrag bei einer Leistungsklage sei immer dann bestimmt genug, wenn er exakt das umschrei-



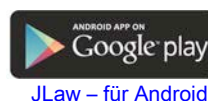
be, was der Kläger nach materiellem Recht vom Beklagten verlangen könne, das Prozeßrecht könne hier keine strengeren Anforderungen als das materielle Recht stellen (so aber Grunsky, Anm. zu AP Nr. 1 zu § 1 TVG Durchführungspflicht). Richtig ist, daß - wenn besondere gesetzliche Regelungen dies ausschließen - das Prozeßrecht es ermöglichen muß, einen materiell-rechtlichen Anspruch geltend zu machen und durchzusetzen. Eine ganz andere Frage ist es aber, inwieweit der materiell-rechtliche Anspruch konkretisiert werden muß. Das richtet sich nach Prozeßrecht. So hat z. B. der Verkäufer einer Sache Anspruch auf Zahlung des vereinbarten Kaufpreises (§ 433 Abs. 2 BGB). Es ist aber Sache des Prozeßrechts, ob es eine Klage zuläßt, mit der der Verkäufer beantragt, den beklagten Käufer zu verurteilen, den vereinbarten Kaufpreis zu zahlen, oder ob das Prozeßrecht die Bezifferung des Kaufpreises im Klageantrag verlangt.

Ebensowenig trägt das Argument, daß für die Feststellungsklage und die Leistungsklage hinsichtlich der Bestimmtheit des Klageantrags grundsätzlich die gleichen Anforderungen gelten. Wenn daher das Bundesarbeitsgericht den auf Einwirkung gerichteten Feststellungsantrag für bestimmt genug halte, müsse das gleiche für den Leistungsantrag gelten (Buchner, DB 1992, 572, 573). Dieser Auffassung ist entgegenzuhalten, daß bezüglich der Bestimmtheit des Klageantrags für die Leistungsklage und die Feststellungsklage nicht die gleichen Anforderungen gelten. Die Bestimmtheit des Klageantrags bei einer Leistungsklage ist insbesondere im Hinblick darauf zu prüfen, ob die erstrebte Entscheidung die Möglichkeit einer Vollstreckung eröffnet (vgl. Stein/Jo-



nas/Schumann, ZPO, 20. Aufl., § 253 Rz 56, 59). Demgegenüber verlangt die erforderliche Bestimmtheit des Klageantrags bei einer Feststellungsklage nur, daß das festzustellende Rechtsverhältnis genau bezeichnet wird, eine etwa mögliche Bezifferung eines Anspruchs ist aber nicht erforderlich (Stein/Jonas/Schumann, aaO, § 256 Rz 109). Daher hat der Senat in ständiger Rechtsprechung einen Leistungsantrag, der auf die Verurteilung des Beklagten zur Zahlung von Vergütung nach einer bestimmten Vergütungsgruppe gerichtet war, als unbestimmt angesehen (vgl. z. B. BAG Urteil vom 14. Dezember 1977 - 4 AZR 467/76 - AP Nr. 4 zu §§ 22, 23 BAT 1975); denn ein solches Urteil ist nicht vollstreckungsfähig, weil die Klageforderung nicht beziffert ist. Andererseits hat der Senat aber stets eine entsprechende Feststellungsklage für zulässig gehalten, weil das bezeichnete Rechtsverhältnis (Verpflichtung des Beklagten, Vergütung nach einer bestimmten Vergütungsgruppe zu zahlen) ausreichend bestimmt ist.

Für die Bestimmtheit eines Leistungsantrags ist allein entscheidend, ob ein dem Antrag stattgebendes Urteil so genau bezeichnet ist, daß der Schuldner ohne weiteres erkennen kann, durch welche Verhaltensweisen er dem Urteilsspruch nachkommen kann und daß das Urteil insoweit vollstreckungsfähig ist. Wenn es - wie vorliegend - um die Verurteilung zu einer Handlung (hier: Einwirkung) geht, läßt sich die Grenze zwischen bestimmtem und unbestimmtem Klageantrag nur von Fall zu Fall ziehen, wobei dem Gesichtspunkt der Vollstreckungsfähigkeit besondere Bedeutung zukommt (Stein/Jonas/Schumann, aaO, § 253 Rz 56). Im vorliegenden



Fall ist der Begriff "Einwirkung" eindeutig genug. Einwirken auf einen Verband oder eine Person, eine Handlung vorzunehmen oder zu unterlassen, heißt, durch irgendein Tun den Dritten darauf hinzuweisen, er möge eine bestimmte Handlung vornehmen oder unterlassen. Dies bedeutet allerdings, daß der Schuldner bei einer entsprechenden Verurteilung die freie Wahl hat, welches Mittel der Einwirkung er wählt, um dem Urteilsspruch gerecht zu werden. Dies macht jedoch entgegen der bisherigen Senatsrechtsprechung den entsprechenden Klageantrag nicht unbestimmt. Denn im Prozeßrecht ist es keine Seltenheit, daß der Schuldner zu einer Handlung verurteilt wird, deren Einzelheiten er selbst bestimmen kann. Dies trifft insbesondere zu bei einer in § 888 ZPO vorgesehenen sogenannten unvertretbaren Handlung, d. h. einer Handlung, die durch einen Dritten nicht vorgenommen werden kann. Als Beispiele aus dem arbeitsrechtlichen Bereich sind hierfür zu nennen das Ausfüllen von Arbeitspapieren durch den Arbeitgeber und die Ausstellung eines Zeugnisses (vgl. Stein/Jonas/Münzberg, ZPO, 20. Aufl., § 888 Rz 5). Wie der Schuldner einem Urteil, das ihn zur Ausfüllung von Arbeitspapieren oder zur Ausstellung eines Zeugnisses verurteilt hat, nachkommt, bleibt ihm überlassen. Jede schriftliche Erklärung des Schuldners, die als "Ausfüllung von Arbeitspapieren" oder "Ausstellung eines Zeugnisses" angesehen werden kann, erfüllt den Urteilsspruch. Das gleiche muß für den Fall der Verurteilung zur Einwirkung auf einen anderen Verband oder eine andere Person gelten.

Das bedeutet: Ein Klageantrag auf Verurteilung zur Einwirkung auf einen anderen Verband oder eine andere Person (Arbeitgeber), eine bestimmte Handlung vorzunehmen oder zu unterlassen,

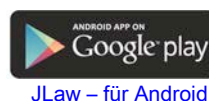


ist bestimmt genug. Es handelt sich insoweit um eine unvertretbare Handlung, die nach § 888 ZPO vollstreckt werden kann. Hierbei ist zwar zu bedenken, daß der verurteilte Schuldner durch jede (auch noch so schwache) Einwirkung dem Urteilsspruch Genüge tut. An der Bestimmtheit des Klageantrags ändert dies aber nichts.

Dem Gläubiger bleibt es zwar unbenommen, mit seinem Klageantrag die Verurteilung des Schuldners zu einer bestimmten Einwirkungsmaßnahme zu verlangen. Ein solcher Klageantrag ist unbedenklich zulässig. Jedoch dürfte eine solche Klage im allgemeinen unbegründet sein, weil eine Tarifvertragspartei vom Tarifpartner grundsätzlich nicht ein bestimmtes Vorgehen gegen dessen Mitglieder verlangen kann. Dem hat die Klägerin in der Revisionsinstanz Rechnung getragen und begehrt die Vornahme der Einwirkung "durch entsprechende Aufforderung" nur noch hilfsweise.

Für die Leistungsklage ist auch ein Rechtsschutzinteresse zu bejahen. Dieses liegt in der Nichterfüllung des von der Klägerin behaupteten materiellen Anspruchs auf Einwirkung (vgl. BGH Urteil vom 9. April 1987 - I ZR 44/85 - NJW 1987, 3138, mit weiteren Nachweisen). Die Klägerin kann auch nicht auf einen anderen Weg zur Durchsetzung ihres Anspruchs auf Einwirkung verwiesen werden. § 19.3 MTV eröffnet der Klägerin als Tarifvertragspartei zwar die Anrufung der ständigen Schiedsstelle. Die Schiedsstelle wird aber nach dieser tariflichen Bestimmung nur auf Antrag einer Partei tätig. Das bedeutet, daß der Tarifvertrag mit der Möglichkeit der Anrufung der ständigen Schiedsstelle den Rechtsweg für Rechtsstreitigkeiten zwischen den Tarifvertragsparteien nicht ausschließen wollte. Auch § 9 TVG steht der vorliegenden Einwir-

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.



kungsklage nicht entgegen, weil mit einer Feststellungsklage im Sinne von § 9 TVG nur eine rechtsverbindliche Tarifauslegung, aber keine Verurteilung des Tarifpartners zur Einwirkung auf ein Verbandsmitglied erreicht werden kann (vgl. Wiedemann/Stumpf, TVG, 5. Aufl., § 9 Rz 6). Ebensowenig kann ein Rechtsschutzinteresse für eine Leistungsklage einer Tarifvertragspartei auf Einwirkung gegen den Tarifpartner verneint werden, weil der Tarifvertragspartei gegen dessen Mitglieder kein Durchsetzungsanspruch zusteht (a.A. Feudner, DB 1991, 1118, 1120). Im Gegenteil: Gerade weil kein Einwirkungsanspruch gegen die Mitglieder des Tarifpartners besteht, ist die Tarifvertragspartei auf die Einwirkung gegen den Tarifpartner angewiesen.

Die Klage ist jedoch unbegründet. Die Klägerin kann von dem Beklagten die begehrte Einwirkung auf die Streithelferin nicht verlangen. Denn bei einer - wie vorliegend - strittigen und rechtlich ungeklärten Tarifauslegung kann eine Tarifvertragspartei von ihrem Tarifpartner nicht verlangen, daß er eine bestimmte, von ihm nicht für richtig gehaltene Auslegung gegenüber seinen Verbandsmitgliedern vertritt und gegebenenfalls gegen seine Überzeugung durchsetzt. § 19.1 MTV gewährt allerdings der Klägerin einen Anspruch gegen den Beklagten auf Durchführung des Manteltarifvertrags. Die Vorschrift lautet:

"Die vertragschließenden Parteien setzen ihren ganzen Einfluß für die Durchführung und Einhaltung der in diesem Tarifvertrag vereinbarten Bestimmungen ein und verpflichten ihre Mitglieder zur genauen Einhaltung der Vertragsbestimmungen."



Daraus ist ein gegenseitiger Anspruch der Tarifvertragsparteien auf Durchführung und Einhaltung des Tarifvertrags abzuleiten. Eine solche tarifliche Regelung ist unbedenklich zulässig. Sie liegt im Rahmen der Tarifautonomie.

Aber selbst wenn man aus § 19.1 MTV keinen Anspruch der Klägerin gegen den Beklagten auf Durchführung des Manteltarifvertrags herleiten wollte, steht der Klägerin ein solcher Anspruch nach allgemeinen vertragsrechtlichen Grundsätzen zu. Insoweit spiegelt § 19.1 MTV auch nur wider, was ohnehin vertragsrechtlich gilt.

Diese sogenannte Durchführungspflicht der Tarifvertragsparteien aufgrund abgeschlossener Tarifverträge ist eine Nebenpflicht, die jedem privatrechtlichen Vertrag, um den es sich auch bei dem Tarifvertrag handelt, immanent ist. Die Durchführungspflicht ist die Konkretisierung des allgemeinen Prinzips "pacta sunt servanda" (Verträge sind zu halten) und des Grundsatzes von Treu und Glauben (§ 242 BGB). Wer einen Vertrag geschlossen hat, muß sich daran halten und dafür sorgen, daß die sich daraus ergebenden Verpflichtungen im Sinne des wirklich Gewollten erfüllt werden (Däubler/Hege, Tarifvertragsrecht, 2. Aufl., Rz 275; Hagemeyer/Kempen/Zachert/Zilius, TVG, 2. Aufl., § 1 Rz 221). Jede Vertragspartei ist verpflichtet, alles zu tun, um den vereinbarten Leistungserfolg vorzubereiten, herbeizuführen und zu sichern, und alles zu unterlassen, was den vereinbarten Erfolg beeinträchtigen oder gefährden könnte (Palandt/Heinrichs, BGB, 51. Aufl., § 242 Rz 27 mit weiteren Nachweisen). Tarifvertragsparteien haben



auch alles zu unterlassen, was die tarifvertraglichen Regelungen leerlaufen lassen könnte (BAG Urteil vom 11. September 1991 - 4 AZR 71/91 - EzA § 1 TVG Durchführungspflicht Nr. 1, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung des Gerichts vorgesehen).

Durch den Abschluß von Tarifverträgen schaffen Tarifvertragsparteien Tarifnormen, die unmittelbar und zwingend für ihre Mitglieder gelten (§ 4 Abs. 1 Satz 1 TVG). Damit bringen die Tarifvertragsparteien mit dem Abschluß eines Tarifvertrags zum Ausdruck, daß sie ihre jeweiligen Mitglieder insoweit binden wollen. Darin liegt auch eine Verpflichtung gegenüber dem Tarifvertragspartner. Die Verpflichtung gegenüber dem Tarifvertragspartner, die eigenen Verbandsmitglieder durch den Tarifvertrag binden zu wollen, schließt es ein, für die Einhaltung dieser Verpflichtung zu sorgen. Hierbei wird ein wesentlicher Zweck bereits ohne Zutun der Tarifvertragsparteien verwirklicht. Denn dadurch, daß der Gesetzgeber den Tarifnormen unmittelbare und zwingende Wirkung verliehen hat, gelten sie automatisch zwischen den tarifgebundenen Arbeitgebern und Arbeitnehmern.

Um die Anwendung der Tarifnormen in der Praxis herbeizuführen, sind die Tarifvertragsparteien darüber hinaus verpflichtet, ihre Mitglieder über den Inhalt der Tarifnormen zu unterrichten (Schaub, Arbeitsrechtshandbuch, 7. Aufl., § 201 III 3). In dieser Unterrichtung liegt zugleich die stillschweigende Aufforderung an die Verbandsmitglieder, die tariflichen Normen einzuhalten.



Die Einhaltung der Tarifnormen setzt aber nicht nur voraus, daß die Verbandsmitglieder ihren Inhalt kennen, sondern daß sie sich auch nach diesen Normen richten. Vereinbaren sie Arbeitsbedingungen mit dem Arbeitsvertragspartner oder Betriebspartner (Betriebsrat) oder ordnet der Arbeitgeber einseitig Maßnahmen an, die den Tarifnormen widersprechen, wird der Tarifvertrag damit nicht erfüllt. Deshalb gehört es grundsätzlich auch zur Einwirkungspflicht einer Tarifvertragspartei gegenüber dem Tarifpartner, daß sie auf ihre Mitglieder einwirkt, tarifwidrige Maßnahmen, seien sie einseitig oder vereinbart, zu unterlassen. Darauf, ob die Satzung der Tarifvertragspartei bestimmte Einwirkungsmittel oder Sanktionen gegen die eigenen Verbandsmitglieder vorsieht, kommt es nicht an. Zumindest kann die Tarifvertragspartei - auch ohne besondere Regelung in der Satzung - ein Verbandsmitglied auffordern, sich tarifgerecht zu verhalten und bestimmte tarifwidrige Maßnahmen zu unterlassen.

Dies gilt auch, wenn es - wie vorliegend - um die Durchführung einer Betriebsvereinbarung geht. Der Einwirkungsklage bezüglich einer Betriebsvereinbarung steht nicht entgegen, daß damit einer Tarifvertragspartei eine Überwachungsfunktion gegenüber den Verbandsmitgliedern und den Betriebsparteien zukommt. Es geht hier entgegen der Auffassung von Buchner (DB 1992, 572, 582) nicht um einen Eingriff in den Regelungsbereich der Betriebsparteien, sondern allein um die Erfüllung von Tarifnormen, die kraft gesetzlicher Regelung (§ 77 Abs. 3, § 87 Abs. 1 Eingangssatz BetrVG) insoweit das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats verdrängen und zur Unwirksamkeit entsprechender Betriebsvereinbarungen führen. Betriebsvereinbarungen, die gegen tarifliche Vorgaben

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.



verstoßen, sind unwirksam und damit nichtig (BAGE 56, 18, 32 = AP Nr. 23 zu § 77 BetrVG 1972, zu II 3 b der Gründe a.E.). Ein schutzwürdiges Interesse der Betriebsparteien auf Durchführung unwirksamer Betriebsvereinbarungen kann nicht bejaht werden. An unwirksame Betriebsvereinbarungen ist der Arbeitgeber nicht gebunden. Aus unwirksamen Betriebsvereinbarungen können Arbeitnehmer keine Rechte herleiten. Wenn gleichwohl unwirksame Betriebsvereinbarungen vom Arbeitgeber durchgeführt werden und damit gegen Tarifnormen verstoßen wird, ist eine Tarifvertragspartei grundsätzlich verpflichtet, auf ihr Mitglied, das entsprechende unwirksame Betriebsvereinbarungen durchführt, einzuwirken, dies zu unterlassen. Andernfalls könnte dies zu einer Aushöhlung des Tarifvertrags führen.

Diese Auffassung steht nicht im Widerspruch zur Rechtsprechung des Ersten Senats (Beschuß vom 20. August 1991 - 1 ABR 85/90 -, zur Veröffentlichung vorgesehen). In dieser Entscheidung hat das Bundesarbeitsgericht einen Anspruch der Gewerkschaft gegen den Arbeitgeber auf Unterlassung der Durchführung einer Betriebsvereinbarung in bestimmten Punkten wegen Verstoßes gegen tarifliche Vorgaben verneint. Es hat für einen entsprechenden Anspruch keine Rechtsgrundlage im Betriebsverfassungsrecht und Grundgesetz gesehen. Darum geht es vorliegend aber nicht. Im vorliegenden Fall geht es um einen Anspruch der Gewerkschaft gegen den Arbeitgeberverband, der sich aus allgemeinen vertragsrechtlichen Grundsätzen des bürgerlichen Rechts ergibt.

Eine Einwirkungspflicht einer Tarifvertragspartei auf ihre Mitglieder, eine bestimmte Regelung der Arbeitsbedingungen wegen



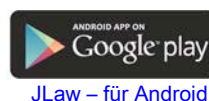
Tarifwidrigkeit zu unterlassen, kann aber nur dann bejaht werden, wenn die Auslegung des Tarifvertrags zwingend geboten ist, d. h. eindeutig ergibt, daß die Regelung nicht dem Tarifvertrag entspricht oder ein entsprechendes rechtskräftiges gerichtliches Urteil oder eine verbindliche Entscheidung einer tariflichen Schiedsstelle vorliegt oder wenn die Tarifvertragspartei selbst von der Tarifwidrigkeit der Regelung ausgeht, weil es dann widersprüchlich wäre, sich gegenüber dem Tarifpartner auf eine fehlende verbindliche Entscheidung zu berufen (*venire contra factum proprium*). Gerade weil die Einwirkungspflicht einer Tarifvertragspartei auf ihre Verbandsmitglieder aus dem Grundsatz von Treu und Glauben abzuleiten ist, kann ihr nur ein Einschreiten zugemutet werden, wenn für sie eindeutig erkennbar ist, daß das Verhalten des Verbandsmitglieds nicht dem Tarifvertrag entspricht. Ist die Rechtslage zweifelhaft, kann also nicht mit Sicherheit beurteilt werden, ob das Verhalten des Verbandsmitglieds rechtmäßig ist, kann der Tarifvertragspartei, die von der Rechtmäßigkeit des Verhaltens ihres Mitglieds ausgeht, nicht zugemutet werden, auf ihr Mitglied einzuwirken, Maßnahmen zu unterlassen, obwohl diese möglicherweise tarifgerecht und rechtmäßig sind. Keine Partei ist bei der Leistungsdurchführung verpflichtet, gleichrangige Eigeninteressen gegenüber Belangen des anderen Teils zurückzustellen (Palandt/Heinrichs, aaO, § 242 Rz 31). Eine Vertragspartei ist nur insoweit zur Unterstützung des Vertragspartners verpflichtet, als sich dies mit den eigenen Interessen vernünftigerweise vereinbaren läßt (BGH Urteil vom 5. März 1976 - V ZR 106/74 - LM § 242 (Be) BGB Nr. 36).



Die damit verbundene Beschränkung des Einwirkungsanspruchs der Klägerin entspricht auch dem Sinn der tariflichen Regelung, die für Auslegungstreitigkeiten die Anrufung der ständigen Schiedsstelle vorsieht (§ 19.3 MTV).

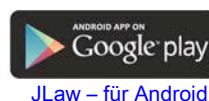
Dieses Ergebnis wird auch der Ordnungsaufgabe der Tarifvertragsparteien gerecht. Die Einwirkungspflicht hat nach der bisherigen Rechtsprechung den Sinn, die Funktion eines Tarifvertrags als eine Ordnung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen zu wahren und aufrechtzuerhalten. Diese Funktion wird beeinträchtigt, wenn der Tarifvertrag von einem Verbandsmitglied planmäßig durch tarifwidriges Verhalten ausgehöhlt wird (vgl. Schaub, aaO, § 201 III 3). Von einer Aushöhlung des Tarifvertrags und einem Verstoß gegen dessen Ordnungsfunktion kann aber keine Rede sein, wenn ein Verbandsmitglied in einer zweifelhaften Auslegungsfrage eine bestimmte Meinung vertritt, die sich letztlich - nach einem entsprechenden Rechtsstreit - als unzutreffend erweist.

Mit diesem Ergebnis sind die Bedenken von Buchner gegen das Bestehen einer Einwirkungspflicht ausgeräumt. Buchner räumt selbst ein, eine über § 242 BGB (Treu und Glauben) abgeleitete Einwirkungspflicht als Ausfluß der allgemeinen Vertragserfüllungspflicht erscheine zwar bei vordergründiger Betrachtung fast unabweisbar (DB 1992, 572, 577). Er verneint sie aber aus zwei Gründen. Einmal hält er die Einwirkungspflicht als prozessual nicht durchsetzbar und damit für nicht geeignet, die tarifliche Ordnung zu sichern. Das trifft nicht zu, weil - wie ausgeführt - eine entsprechende Leistungsklage erhoben und durchgesetzt werden kann.



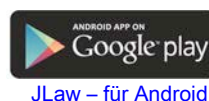
Als zweites Argument führt Buchner an, wenn man von einer unbeschränkt bestehenden Einwirkungspflicht ausgehe, würde die gerichtliche Verurteilung zur Einwirkung notwendigerweise bedeuten, daß die Einwirkungspflicht auch schon vor Erlaß der gerichtlichen Entscheidung bestanden habe. Ein Leistungsurteil spreche immer nur bereits bestehende Verpflichtungen aus, es begründe nicht selbst Verpflichtungen. Der Aufgabenstellung der Tarifvertragspartei werde es aber nicht gerecht, eine Einwirkungspflicht schon dann als bestehend anzuerkennen, wenn später ein Gericht eine im Streit stehende Tarifnorm im Sinne der klagenden Tarifpartei auslege. Denn dies würde bedeuten, daß von einer bereits vor Klärung des tariflichen Auslegungstreits bestehenden Verpflichtung der im Prozeß unterliegenden Tarifvertragspartei auszugehen wäre, die von der Gegenseite begehrten Einwirkungshandlungen unabhängig von der eigenen Bewertung der Tarifnorm vorzunehmen wären (DB 1992, 572, 578, 579). Diese Bedenken sind beachtlich, kommen aber nicht zum Tragen, wenn man eine Einwirkungspflicht nur bei Eindeutigkeit der auszulegenden Tarifnorm oder nach entsprechendem rechtskräftigen Urteil oder dann, wenn die Tarifvertragspartei selbst von der Tarifwidrigkeit ausgeht, bejaht.

Nach diesen Grundsätzen ist ein Einwirkungsanspruch der Klägerin zu verneinen. Aus den tariflichen Bestimmungen ergibt sich nicht eindeutig, daß die Tarifvertragsparteien eine regelmäßige Sonn- und Feiertagsarbeit generell ausschließen wollten. Im Gegenteil: Es spricht viel dafür, daß unter den Voraussetzungen des § 8.4 MTV die Einführung einer regelmäßigen Sonn- und Feiertags-



arbeit tariflich zulässig ist (ebenso: Leinemann, NZA 1988, 337, 339). Nach dieser Bestimmung kann notwendige Sonn- und Feiertagsarbeit nur nach Vereinbarung mit dem Betriebsrat, die hier vorliegt, eingeführt werden, wobei berechtigte Wünsche des Beschäftigten zu berücksichtigen sind. Die Vorschrift enthält keinen Hinweis darauf, daß damit regelmäßige Sonn- und Feiertagsarbeit nicht erfaßt werden sollte. Aus § 7.5 MTV läßt sich dies auch nicht ableiten. Nach dieser Vorschrift kann die individuelle regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit gleichmäßig oder ungleichmäßig auf Werktage von Montag bis Freitag verteilt werden. § 8 MTV enthält aber nach seiner Überschrift Vorschriften über "Abweichende Arbeitszeit". Damit kommt zum Ausdruck, daß § 8 MTV auch Abweichungen von § 7 MTV ("Regelmäßige Arbeitszeit") enthalten kann. Darüber hinaus trifft § 8.5 MTV eine besondere Regelung für Sonn- und Feiertagsarbeit "in unvorhergesehenen Fällen". Daraus ist zu schließen, daß § 8.4 MTV Sonn- und Feiertagsarbeit in vorhersehbaren Fällen betrifft, wozu gerade die regelmäßige Arbeitszeit gehört.

Ein über den vertragsrechtlichen Anspruch hinausgehender Einwirkungsanspruch der Klägerin kann auch nicht aus dem Grundrecht der Koalitionsfreiheit hergeleitet werden, das die Klägerin für sich in Anspruch nehmen kann. Das Grundrecht der Koalitionsfreiheit (Art. 9 Abs. 3 GG) und die darauf beruhende Tarifautonomie sind von der Verfassung nur in ihrem Kernbereich garantiert (BVerfGE 50, 290, 367 = AP Nr. 1 zu § 1 MitbestG; BAG Beschluß vom 20. August 1991 - 1 ABR 85/90 -, zur Veröffentlichung vorgeesehen; BAGE 62, 171, 183 = AP Nr. 113 zu Art. 9 GG Arbeitskampf, zu II 3 b der Gründe; vgl. auch BVerfG Beschluß vom 26. Juni 1991



- 1 BvR 779/85 - AP Nr. 117 zu Art. 9 GG Arbeitskampf). Der Kernbereich der Koalitionsfreiheit und die Tarifautonomie werden durch die vertragsrechtliche Beschränkung des Einwirkungsanspruchs nicht beeinträchtigt. Den Tarifvertragsparteien ist es unbenommen, anderweitige eindeutige Regelungen zu treffen, deren Auslegung eindeutig ist und für die daher der Einwirkungsanspruch geltend gemacht werden kann. Ferner steht den Tarifvertragsparteien bei Streitigen Auslegungsfragen die Anrufung der ständigen Schiedsstelle (§ 19.3 MTV) und die Verbandsklage nach § 9 TVG auf Feststellung einer bestimmten Auslegung offen (vgl. BAGE 46, 61, 63 f. = AP Nr. 3 zu § 9 TVG 1969; BAGE 5, 107, 109 = AP Nr. 1 zu § 8 TVG), die sogar zu einer Rechtskrafterstreckung auf Dritte führt und auf die nach erfolgreicher Durchführung ein Einwirkungsanspruch gegen den Tarifpartner gestützt werden kann. Damit sind die Interessen der Tarifvertragsparteien ausreichend gewahrt. Ein wirkungsvoller Rechtsschutz, den Art. 2 Abs. 1 GG (so: BVerfG Beschluß vom 27. April 1988 - 1 BvR 549/87 - NJW 1988, 3141) oder Art. 19 Abs. 4 GG (so: Däubler, BB 1990, 2256, 2261, mit weiteren Nachweisen) garantieren, ist gewährleistet.

Auch die Hilfsanträge sind unbegründet. Aus dem MTV ergibt sich nicht eindeutig, daß die Überschreitung der individuellen täglichen und individuellen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit allein bereits Mehrarbeitszuschläge auslöst. Vielmehr regelt § 7.5 Abs. 2 MTV, daß die individuelle regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit auch ungleichmäßig auf mehrere Wochen verteilt werden kann und nur im Durchschnitt von längstens sechs Monaten erreicht werden muß. Diesen Anforderungen wird die vorliegende Betriebsvereinbarung gerecht, da nach Ziff. 3.1 der Betriebsvereinbarung



die individuelle regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit im Durchschnitt von fünf Wochen erreicht werden muß und darüber hinausgehende Arbeit als Mehrarbeit zuschlagspflichtig ist.

Der zweite Hilfsantrag ist unbegründet, weil entgegen der Auffassung der Klägerin die Betriebsvereinbarung den Schichtarbeitnehmern 30 Urlaubstage gewährt, wie sie auch die im Einschichtbetrieb beschäftigten Arbeitnehmer nach der tariflichen Regelung erhalten. Insoweit regelt die Betriebsvereinbarung eindeutig, daß der Urlaubsanspruch "weiterhin 30 Urlaubstage pro Jahr" beträgt. Im übrigen behauptet die Klägerin selbst nicht, daß die in der "Konti-Schicht" beschäftigten Arbeitnehmer weniger als 30 Tage Urlaub erhalten.

Die Klägerin hat gemäß § 97 Abs. 1 ZPO die Kosten ihrer erfolglosen Revision und gemäß § 101 ZPO die Kosten der Streithilfe zu tragen.

Schaub

Schneider

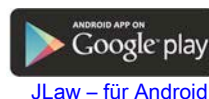
Dr. Etzel

Hauk

Lehmann



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)





JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)