

Aktenzeichen: 4 AZR 469/91
Bundesarbeitsgericht 4. Senat

Urteil vom 29. April 1992
- 4 AZR 469/91 -

I. Arbeitsgericht
Wiesbaden

Urteil vom 17. Juli 1990
- 1 Ca 3708/89 -

II. Landesarbeitsgericht
Frankfurt am Main

Urteil vom 27. Juni 1991
- 12 Sa 1067/90 -

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

Entscheidungsstichwort:

Einwirkungsklage und tarifliche Durchführungspflicht

Gesetz:

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

Leitsätze:

K e i n e

Hinweise des Senats:

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



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

4. AZR 469/91

12 Sa 1067/90 Frankfurt am Main

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 Frankfurt am Main vom
27. Juni 1991 - 12 Sa 1067/90 - wird auf Kosten
der Klägerin zurückgewiesen.

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 Arbeitgeberver-
band schlossen am 10. März 1989 den Manteltarifvertrag (MTV) für
die gewerblichen Arbeitnehmer der Druckindustrie im Gebiet der
Bundesrepublik Deutschland, der mit Wirkung vom 1. Januar 1989
bzw. 1. Juni 1989 in Kraft trat. Dem Beklagten gehört als Mit-
glied der Verband Paplierverarbeitung und Druck Südbaden e.V. an.
Mitglied dieses Verbandes ist das Druckhaus B GmbH in O

Arbeitgeber und Betriebsrat der B GmbH haben eine Be-
triebsvereinbarung vom 29. April 1988 in der Fassung vom 23. No-
vember 1988 und 12. Juni 1989 über die Lage und die Verteilung
der Arbeitszeit im Betrieb abgeschlossen. Aus dem zu dieser Be-
triebsvereinbarung als Anlage vereinbarten Schichtplan für den
Bereich Tiefdruck/Fortdruck ergibt sich, daß innerhalb eines 16-
Wochen-Rhythmus die Arbeitnehmer in acht Kalenderwochen an fünf
Tagen, in drei Wochen an vier Tagen, in drei Wochen an drei Ta-
gen, in einer Woche an sieben Tagen und in einer Woche überhaupt



nicht arbeiten müssen. In der 12., 13., 14. und 15. Woche haben die Arbeitnehmer am Samstag in der Frühschicht (6.00 Uhr bis 14.00 Uhr) und am Sonntag in der Spätschicht (22.00 Uhr bis 6.00 Uhr) zu arbeiten.

Die Klägerin hat die Auffassung vertreten, die Betriebsvereinbarung verstoße in mehreren Punkten gegen den Manteltarifvertrag für die Druckindustrie. Nach der tariflichen Regelung müsse u.a. im Bereich Tiefdruck/Fortdruck die regelmäßige Arbeitszeit auf die Tage Montag bis Freitag verteilt werden. Der Beklagte müsse deshalb auf seinen Mitgliedsverband einwirken, daß dieser auf die B GmbH mit dem Ziel einwirke, die den tariflichen Regelungen widersprechenden Bestimmungen der Betriebsvereinbarung nicht durchzuführen.

Die Klägerin hat zuletzt beantragt,

1. den Beklagten zu verurteilen, auf seinen Mitgliedsverband, den Verband Papierverarbeitung und Druck Südbaden e.V., vertreten durch den Vorstand, Freiburg, mit verbandsrechtlich zulässigen und geeigneten Mitteln, z. B. mündliche und schriftliche Belehrung, mündliche und schriftliche Abmahnung, ggf. Ausschluß aus dem Verband nach vorheriger Androhung, einzuwirken, daß dieser Verband seinerseits mit den eben genannten verbandsrechtlich zulässigen und geeigneten Mitteln auf seine Mitgliedsfirma, die Firma B GmbH, vertreten durch die Geschäftsführer, O , einwirkt, es zu unterlassen, Arbeitszeitregelungen entweder einseitig anzuordnen oder im Sinne von Betriebsvereinbarungen abzuschließen und durchzuführen, in denen für die gewerblichen Arbeitnehmer ausdrücklich oder sinngemäß
 - a. die sich durch die Verkürzung der Wochenarbeitszeit ergebende Freizeit nicht tagemäßig durch Betriebsvereinbarung geplant und festgeschrieben ist und/oder bei denen die Verteilung der freien Tage auf



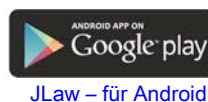
die Arbeitswochen des Quartals, Halbjahres oder Jahres nicht betriebsvereinbarungsmäßig geregelt ist;

- b. die Arbeitswoche innerhalb eines unregelmäßigen Arbeitszeitverteilungsplans/Schichtplans für die einzelnen Arbeitnehmer auf die Tage Sonntag bis Samstag gelegt wird;
- c. im Bereich des Tiefdruck/Fortdruck die regelmäßige Arbeitszeit nicht auf die Tage Montag bis Freitag eingeteilt ist und/oder auf mehr oder weniger als fünf Tage pro Woche unregelmäßig verteilt ist und/oder in denen am Samstag gearbeitet wird, soweit dies nicht die Produktion von Zeitschriften betrifft und/oder in denen an sieben Tagen in der Woche incl. Sonntag gearbeitet wird;
- d. im Bereich Tiefdruck/Fortdruck Samstagsarbeit zur Produktion von Zeitschriften vorgesehen ist, ohne daß diese Arbeitnehmer Freizeit am Sonntag und Montag der folgenden Woche erhalten;

hilfsweise den vorstehenden Leistungsantrag dahingehend zu bescheiden, daß als verbandsrechtlich zulässiges und geeignetes Mittel die mündliche und schriftliche Belehrung bestimmt wird;

- 2. hilfsweise den als Hauptantrag gestellten Verpflichtungsantrag im Wege eines Feststellungsantrags zu bescheiden.

Der Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Er hat die Auffassung vertreten, die Klage sei unzulässig. Die Klageanträge seien zu unbestimmt, da kein bestimmtes Einwirkungsmittel gefordert werde. Der Klage fehle auch das Rechtsschutzinteresse, weil für Auslegungstreitigkeiten aus Tarifverträgen das Verfahren der Verbandsklage nach § 9 TVG vorgesehen sei und im übrigen das Schiedsverfahren nach der zwischen den Parteien geltenden Schieds- und Schlichtungsordnung Vorrang habe. In der Sache entspreche die Verteilung der Arbeitszeit für den Bereich Tiefdruck/Fortdruck den tariflichen Vorgaben. Eine Sechs-Tage-Woche unter Einbeziehung von Samstagen sei schon gemäß § 3 Ziff. 1



Abs. 3 MTV zulässig, da im Druckhaus B GmbH insoweit an Samstagen ausschließlich Zeitschriften produziert würden. Jedenfalls seien betriebliche Gründe für die Samstagsarbeit gegeben, so daß die Sechs-Tage-Woche gemäß § 3 Ziff. 1 Abs. 7 in Verb. mit Durchführungsbestimmungen (4) zu § 3 MTV zulässig sei. Sofern Samstagsarbeit nur aus zwingenden Gründen gemäß Durchführungsbestimmung (2 a) zu § 3 MTV zulässig sein sollte, seien auch derartige zwingende Gründe im Hinblick auf die Wettbewerbssituation gegeben. Schließlich seien die Regelungen der Betriebsvereinbarung nach dem tariflichen Günstigkeitsprinzip gemäß § 2 Ziff. 5 in Verb. mit Durchführungsbestimmungen (7) zu § 2 MTV zulässig. Der Schichtplan Tiefdruck/Fortdruck sei für die Arbeitnehmer günstiger als der Tarifvertrag, da die Arbeitnehmer für eine durchschnittliche Wochenarbeitszeit von 34 Stunden den Tariflohn für 37 Stunden und zusätzlich einen Zuschlag für Samstagsarbeit erhielten.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Auf die Berufung der Klägerin hat das Landesarbeitsgericht dem Klageantrag zu 1 a) teilweise stattgegeben und im übrigen die Klage ab- und die Berufung zurückgewiesen.

Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt die Klägerin nur noch ihren Leistungsantrag zu 1 c) weiter mit der Maßgabe, daß zu 1) der Zusatz "mit verbandsrechtlich zulässigen und geeigneten Mitteln, z. B. mündliche und schriftliche Belehrung, mündliche und schriftliche Abmahnung, ggf. Ausschuß aus dem Verband nach vorheriger Androhung" nur hilfsweise beantragt wird und die Worte "entweder einseitig anordnen oder" sowie



im ersten und zweiten Halbsatz zu 1 c) die Worte "/oder" und im letzten Halbsatz zu 1 c) die Worte "und/oder in denen an sieben Tagen in der Woche incl. Sonntag gearbeitet wird" entfallen, ferner mit der Maßgabe, daß dem Halbsatz "und auf mehr oder weniger als 5 Tage pro Woche ungleichmäßig verteilt ist" hinzugefügt wird: "wobei auch im Durchschnitt keine 5-tägige Arbeitswoche erreicht wird". Der Beklagte beantragt 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 zulässig. Die Revisionsanträge sind rechtlich nicht zu beanstanden. Insoweit liegt entgegen der Auffassung des Beklagten keine unzulässige Klageänderung, sondern lediglich eine unbedenklich zulässige Beschränkung der Revision vor. Gegenüber dem Klageantrag in der Berufungsinstanz ist eine Fallgestaltung (Sonntagsarbeit) entfallen. Die Durchführung der übrigen drei Arbeitszeitregelungen will die Klägerin nunmehr nur noch verhindern, wenn sie kumulativ unzulässig sind, aber nicht mehr - wie in der Berufungsinstanz - wenn nur eine oder zwei Regelungen nicht durchgeführt werden dürfen. Ferner wendet sie sich durch eine entsprechende Ergänzung des Klageantrags gegen die unregelmäßige Verteilung der Arbeitszeit auf mehr oder weniger als fünf Tage in der Woche nur noch, wenn hierbei im Durchschnitt keine fünftägige Arbeitswoche erreicht wird. In alledem liegt gegenüber der Berufungsinstanz eine Klagebeschränkung vor, wie die Klägerin in der mündlichen Verhandlung vor dem Senat auch ausdrücklich klargestellt hat.



Die Revision ist aber unbegründet. Das Landesarbeitsgericht hat die Klage in dem in der Revisionsinstanz noch anhängigen Umfang im Ergebnis mit Recht abgewiesen. Denn die Klägerin hat keinen Anspruch darauf, daß der Beklagte über seinen Mitgliedsverband auf die B GmbH einwirkt, es zu unterlassen, eine Betriebsvereinbarung durchzuführen, in deren Bereich Tiefdruck/Fortdruck die regelmäßige Arbeitszeit nicht auf die Tage Montag bis Freitag eingeteilt ist und auf mehr oder weniger als fünf Tage pro Woche unregelmäßig verteilt ist und in denen an Samstagen gearbeitet wird, soweit dies nicht die Produktion von Zeitschriften betrifft.

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-

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



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. Zwischen den Parteien gilt zwar eine Schieds- und Schlichtungsordnung vom 2. Oktober 1988 und begründet für den Beklagten eine Einrede (§ 102 Abs. 1 ArbGG). Die Einrede des Schiedsverfahrens ist aber eine verzichtbare prozeßhindernde Einrede (BAGE 56, 179, 180 = AP Nr. 33 zu § 611 BGB Bühnenengagementvertrag), die rechtzeitig vor der Verhandlung zur Hauptsache des ersten Rechtszugs geltend gemacht werden muß (Gernelmann/Matthes/Prütting, ArbGG,



1991, § 102 Rz 6; Grunsky, ArbGG, 6. Aufl., § 102 Rz 1; GK-ArbGG, Stand: März 1991, § 102 I; Thomas/Putzo, ZPO, 17. Aufl., § 127 a Rz 1 b). Der Beklagte hat die Einrede des Schiedsverfahrens aber erstmals im Berufungsverfahren erhoben und verfolgt sie in der Revisionsinstanz nicht mehr weiter. Gerade weil die Einrede des Schiedsverfahrens aber verzichtbar ist, bringt das Gesetz damit zum Ausdruck, daß die Möglichkeit der Anrufung des Schiedsgerichts den Rechtsweg für Rechtsstreitigkeiten zwischen den Tarifvertragsparteien nicht ausschließen wollte. Auch § 9 TVG steht der vorliegenden Einwirkungsklage 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). Ebenso wenig 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 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. Der Manteltarifvertrag gewährt der Klägerin keinen Anspruch gegen den Beklagten auf Durchführung des Tarifvertrags. Dieser besteht allerdings nach allgemeinen vertragsrechtlichen Grundsätzen.

Die 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 Maßnah-



men, 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 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 ge-



gen 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 (Beschluß 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 fehlen-



de 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).

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 aus-



zugehen 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. Ob die strittigen Regelungen der Betriebsvereinbarung dem Tarifvertrag widersprechen, läßt sich nicht eindeutig beantworten. Gerade das insoweit klagabweisende Urteil der Vorinstanzen zeigt, daß mit beachtlichen Gründen eine Tarifwidrigkeit der Betriebsvereinbarung verneint werden kann. Dann aber kann die Klägerin von dem Beklagten eine Einwirkung auf seine Mitglieder nur verlangen, wenn eine rechtskräftige gerichtliche Entscheidung oder eine verbindliche Erklärung einer tariflichen Schiedsstelle über die Auslegung des Tarifvertrags im Sinne der Klägerin vorliegt. Die Klägerin selbst kann eine solche gerichtliche Entscheidung durch eine Verbandsklage auf Feststellung einer bestimmten Tarifauslegung gegenüber dem Beklagten herbeiführen, wobei einem entsprechenden Urteil sogar noch die Rechtskrafterstreckung nach § 9 TVG zukommt. Der Klageantrag in einem entsprechenden Rechtsstreit könnte dann lauten, die Tarifnorm x sei so auszulegen, daß sie folgende Regelung von Arbeitsbedingungen: ... nicht zuläßt. Eine Klärung der Auslegung der strittigen Tarifnormen kann auch dadurch herbeigeführt werden, daß in einem



Einzelrechtsstreit zwischen einem Arbeitnehmer und dem betroffenen Arbeitgeber ein Gericht – und sei es auch nur incidenter – rechtskräftig die Unwirksamkeit der Arbeitsbedingungen wegen Verstoßes gegen den Tarifvertrag feststellt.

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 Tarifaufonomie 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 Tarifaufonomie 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 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.

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

Schaub

Schneider

Dr. Etzel

Hauk

Lehmann



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)