

Wenn ich auch der Lehre von HOENIGER eine gewisse Berechtigung nicht absprechen kann und sie juristisch durchaus haltbar ist, so gebe ich doch der Ansicht den Vorzug, die einen Verzicht durch Erlaßvertrag annimmt. Es werden dadurch klarere Rechtsverhältnisse geschaffen, die den tatsächlichen Bedürfnissen besser entsprechen.

Die Nachwirkung des Tarifvertrages.

Von Dr. GERHARD ERDMANN-Berlin,
Syndikus der Vereinigung deutscher Arbeitgeverbände.

Meine Ausführungen zu obigem Thema waren inhaltlich im wesentlichen identisch mit den Ausführungen, die ich in meiner Broschüre „Die Rechtslage nach Ablauf eines Tarifvertrages“¹⁾ über die gleiche Frage gemacht habe. Ich kann mich infolgedessen im einzelnen auf diese Broschüre beziehen und daher an dieser Stelle davon Abstand nehmen, nähere Ausführungen im einzelnen zu obigem Thema zu veröffentlichen.

Mit Rücksicht auf die obenerwähnte Veröffentlichung meiner Broschüre beschränke ich mich daher hier auf die Wiedergabe folgender allgemeiner Grundgedanken, die ich meinem Vortrag als Hauptgesichtspunkte zugrunde gelegt habe:

I. Ausgehend von einer kurzen Erörterung der einzelnen bisher in der Arbeitsrechtswissenschaft vertretenen Lehren (vgl. S. 1—16 a. a. O.), muß Grundlage für die Erkenntnis der im Thema gestellten Frage eine Beurteilung des Wesens des Tarifvertrages im Verhältnis zum Einzelarbeitsvertrage sein. Unter Zugrundelegung der Verbandstheorie und des § 1 Tarif-VO. komme ich hier zu dem Ergebnis, daß nach § 1 Tarif-VO. die Tarifnorm im Gegensatz zu der OERTMANNschen Auffassung unmittelbarer Bestandteil des Einzelarbeitsvertrages wird, und daß ferner als Folge der Verbandstheorie der Wille der Tarifparteien von unmittelbarer schuldrechtlicher Wirkung für das Einzelarbeitsverhältnis nicht werden kann, sondern daß die zivilrechtliche Auswirkung dieses Willens beschränkt bleibt auf die entstandenen gegenseitigen Verpflichtungen der den Tarifvertrag abschließenden Parteien untereinander (vgl. S. 16—21 a. a. O.).

II. Aus der unter I getroffenen Feststellung folgt, daß für die Erörterung des den Gegenstand des Themas bildenden Einzelproblems scharf zu trennen ist zwischen Einzelarbeitsvertrag und Tarifvertrag. Der Tarifvertrag, der durch den Willen der Tarifparteien zustande kommt, steht rechtlich in keinen schuldrechtlichen Beziehungen zum Einzelarbeitsvertrag, sondern übt seine Wirkung auf den Einzelarbeitsvertrag auf Grund besonderer positivrechtlicher Bestimmung des § 1 Tarif-VO. aus (sog. Gesetzeswirkung, nicht schuldrechtliche Vertragswirkung), während im übrigen aber zivilrechtlich der Einzelarbeitsvertrag vom Kollektivvertrag völlig losgelöst und selbständig besteht. Wenn mithin der Tarifvertrag, sei es durch Kündigung, sei es durch Zeitablauf, beendet wird, so folgt hieraus, daß der Einzelarbeitsvertrag in seiner Existenz und seinem Inhalte hierdurch nur berührt werden kann, wenn entweder 1. die Absicht der Parteien des Einzelarbeitsvertrages in Gestalt ausdrücklicher oder stillschweigender Einzelvertragsvereinbarung diese Rechtswirkung als von den Parteien des Einzelarbeitsvertrages gewollt zum Ausdruck bringt oder wenn 2. die Bestimmungen über Beendigung des Tarifvertrages bzw. einzelner Bestimmungen des Tarifvertrages Gegenstand der Regelung im normativen Teil des Tarifvertrages sind, so daß diese Bestimmungen kraft der Gesetzeswirkung des § 1 Tarif-VO. auch unmittelbar in den Einzelarbeitsvertrag übergehen und damit auch unmittelbares Recht für die Parteien des Einzelarbeitsvertrages schaffen (s. S. 21—27 a. a. O.).

¹⁾ Verlagsbuchhandlung FR. ZILLESSEN (HEINRICH BEENKEN), Berlin C 19.