



JURISTISCHE FAKULTÄT



UNIVERSITÄT
HEIDELBERG
ZUKUNFT
SEIT 1386

Zusammenfassung der Dissertation mit dem Titel

„Die tarifvertragsbedingte Friedenspflicht“

Dissertation vorgelegt von Kai Thomas Brauneisen

Erstgutachter: Prof. Dr. Thomas Lobinger

Zweitgutachter: Prof. Dr. Markus Stoffels

Institut für Bürgerliches Recht, Arbeitsrecht und Insolvenzrecht

„Kampf“ und „Friede“: Das Ringen zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite um die Konditionen für den Austausch der Ware „Arbeit“ wird bis heute martialisch umschrieben. Gelten für den Prozess zur Festlegung der Austauschbedingungen dennoch die Spielregeln des allgemeinen Zivilrechts? Oder folgt insbesondere das Tarif- und Arbeitskampfrecht einem anderen Ordnungsrahmen? Unter dem Arbeitstitel „Die tarifvertragsbedingte Friedenspflicht“ wurde versucht, Antworten auf diese Fragen zu finden.

A. Zum derzeitigen Forschungsstand

Hinter dem Begriff der Friedenspflicht verbirgt sich im deutschen kollektiven Arbeitsrecht das Sachanliegen, Tarifinhalte während ihrer zwingenden Geltungsdauer immun für Abänderungs- oder Abschaffungsbestrebungen der beteiligten Akteure mittels einseitiger kollektiver Druckausübung zu machen. Zu diesem Zweck werden den am Tarifvertragswesen Beteiligten Unterlassungs- und Handlungspflichten gegenüber den sozialen Gegenspielern auferlegt.

Nach herrschendem Verständnis richten sich die friedenspflichtartigen Verhaltenspflichten gegen kollektive Druckausübungsinstrumente. „Kollektiv“ soll jede Art von Druckausübung sein, die von einem Verband oder mehreren Einzelnen ausgeht oder sich gegen diese richtet. Inkriminiert seien einerseits spezifische Arbeitskämpfungsmittel, das heißt Druckausübungsinstrumente, die das allgemeine Privatrecht (vermeintlich) nicht kennt. Andererseits soll auch die kollektive Ausübung gewöhnlicher privatrechtlicher Individualrechte umfasst sein. Friedenspflichtwidrig sei der Einsatz kollektiver Druckausübungsinstrumente aber nur, wenn er darauf abziele, Tarifinhalte unmittelbar oder mittelbar abzuändern oder abzuschaffen. Bedarf der Einsatz eines kollektiven Druckausübungsinstruments eines mehraktigen Vorbereitungsverfahrens, soll der auf die (tarif-)vertragliche Abschluss- und Inhaltsfreiheit des Adressaten wirkende Druck über das von der Friedenspflicht inkriminierte Durchführungsstadium entscheiden.

Der konkrete Inhalt der friedenspflichtartigen Verhaltenspflichten hänge vom jeweiligen Pflichtadressaten ab: Der Einzelarbeitgeber soll lediglich ein Unterlassen der inkriminierten Druckausübung schulden, während die tarifschließenden Verbände daneben verpflichtet seien, ein Anführen, Anstiften oder Anreizen ihrer Mitglieder zu kollektiver Druckausübung, die ihnen selbsttätig nicht möglich ist, zu unterlassen und diese positiv von eigenmächtiger Druckausübung abzuhalten (Handlungsdimension).

Abänderungs- beziehungsweise abschaffungsfest im Sinne der Friedenspflicht sollen regelmäßig lediglich die konkreten, nach den Grundsätzen der (ergänzenden) Vertragsauslegung zu ermittelnden Inhalte eines Tarifvertrags sein. In zeitlicher Hinsicht sollen die friedenspflichtartigen Unterlassungs- und Handlungspflichten synchron zur Laufzeit eines Tarifvertrags bestehen.

Mangels einer umfassenden gesetzlichen Regelung obliegt die (privat-)rechtsdogmatische Aufarbeitung der friedenspflichtartigen Verhaltenspflichten Literatur und Rechtsprechung. Entgegen der Selbstwahrnehmung der Diskutanten ist eine solche bislang allerdings nicht befriedigend gelungen. Die herrschende Theorie ist in sich nicht schlüssig.

Materialer Geltungsgrund der friedenspflichtartigen Unterlassungs- und Handlungspflichten soll danach wahlweise die freie rechtsgeschäftliche Einigung der Tarifvertragsparteien, ein ungeschriebener (zwingender) Satz des kollektiven Arbeitsrechts oder der Grundsatz von Treu und Glauben (§ 242 BGB) beziehungsweise § 241 Abs. 2 BGB sein. Weitgehend unabhängig vom jeweils angenommenen Geltungsgrund sollen die Verhaltenspflichten jedenfalls teilweise durch eine Vereinbarung der Tarifvertragsparteien einschränkbar sein.

Dieser Ansatz erkennt jedoch den zwingenden Zusammenhang zwischen Geltungsgrund und Dispositivität privatrechtlicher Verhaltenspflichten: Während die privatautonome Begründung von Verhaltenspflichten grundsätzlich umfassend der Parteiwillkür unterliegt, sind heteronome Verhaltenspflichten der Parteidisposition vollständig entzogen. Anhand der zur Frage der Einschränkung der friedenspflichtartigen Verhaltenspflichten vertretenen herrschenden Auffassung kann auf einen heteronom-zwingenden Kern- und einen autonom-dispositiven Randbereich der Unterlassungspflichten sowie auf einen nahezu vollumfassend autonom-dispositiven Charakter der Handlungspflichten geschlossen werden. Eine privatautonome Erweiterung der Verhaltenspflichten soll jedenfalls in sachlicher und zeitlicher Hinsicht bis zu einer gewissen Höchstgrenze möglich sein.

Die nahezu einhellige Verortung der friedenspflichtartigen Verhaltenspflichten im obligatorischen Teil des Tarifvertrags wirkt sich (vordergründig) auf den Kreis der Pflichtadressaten und die Konstruktion einer etwaigen (Dritt-)Berechtigung der Verbandsmitglieder aus.

Aus dem Verdikt eines Vertrags zulasten Dritter und der sogenannten Verbandstheorie soll folgen, dass lediglich die Tarifschließenden aus der Friedenspflicht verpflichtet sind. Rechtshistorisch wurde eine Mit- oder Alleinverpflichtung der Mitglieder der tarifschließenden Verbände unter Rückgriff auf das Stellvertretungsrecht jedoch häufig erwogen. Zu einer solchen gelangt die herrschende Auffassung ohnehin bereits subkutan, indem sie rein friedenspflichtwidrige, das heißt obligationswidrige, Arbeitskämpfe – privatrechtswidrig – in rechtswidrige Eingriffe in absolute Rechtspositionen des Angegriffenen oder in dessen arbeitsvertragliche Forderungsrechte umdeutet.

Zum Kreis der aus der Friedenspflicht Berechtigten sollen neben den Tarifschließenden regelmäßig auch deren tarifgebundene Mitglieder zählen. Während den Tarifvertragsparteien inhaltlich Naturalerfüllungsansprüche sowie die gesetzlich normierten Leistungsstörungenrechte zugewiesen werden, soll der Umfang der (Dritt-)Berechtigung der Mitglieder vom (hypothetischen) Zuwendungswillen der Tarifschließenden abhängen. Trotz dieser Weichenstellung soll die Drittberechtigung wahlweise mithilfe eines Vertrags zugunsten Dritter oder eines Drittschutzvertrags konstruierbar sein. Dieser Ansatz erkennt jedoch die grundsätzliche Andersartigkeit der beiden Figuren. Außerdem legt die herrschend vorgenommene Umdeutung von rein friedenspflichtwidrigem Verhalten in rechtswidrige Eingriffe in absolute beziehungsweise relative Rechtspositionen der angegriffenen Verbandsmitglieder bereits deren originäre friedenspflichtartige Berechtigung nahe.

Um die Vorgaben der herrschenden Auffassung umzusetzen, eignet sich das Instrument eines ungeschriebenen Satzes des (halb-)zwingenden Vertragsrechts am besten. Implizit soll daher im Tarifvertragsrecht eine Art schuldrechtlicher Typenzwang gelten, der die heteronomen Elemente der Friedenspflicht in sich aufnimmt. Unter anderem hieraus folgt das vorherrschende Dogma vom konstitutiven obligatorischen Teil des Tarifvertrags.

B. Eigenes Lösungsmodell

Indem sich die herrschende Auffassung des Instruments im Tarifvertrag verorteter Forderungsrechte bedient, um tarifvertragsgefährdende kollektive Druckausübung zu unterbinden, bringt sie implizit zum Ausdruck, dass das erfasste Druckausübungsverhalten grundsätzlich unbegrenzt zulässig ist und daher durch besondere Außenschranken eingehegt werden muss. Auch der von *Waas* angeregten Figur einer quasidinglichen friedenspflichtartigen Außenschranke liegt diese Annahme zugrunde. Nicht erst die Schwierigkeiten bei der rechtsdogmatischen Konstruktion einer effektiven Außenschranke animieren dazu, vorab etwaige Binnengrenzen des erfassten kollektiven Druckausübungsverhaltens zu ermitteln. Angesichts der Unschärfe des Arbeitskampfbegriffs ist hierbei zwischen spezifischen Arbeitskampfmitteln und der kollektiven Ausübung gewöhnlicher privatrechtlicher Individualrechte zu trennen.

Eine taugliche friedenspflichtartige (zeitlich-dynamische) Binnengrenze spezifischer Arbeitskampfmittel ist das Erfordernis des notwendigen Tarifbezugs.

Das von der herrschenden Auffassung unter maßgeblichem Rückgriff auf sachlogische Erwägungen doppelt mittelbar aus der Vereinigungsbildungsfreiheit gem. Art. 9 Abs. 3 Satz 1 GG hergeleitete Tarifbezugserfordernis gerät in jüngerer Zeit allerdings zunehmend unter Rechtfertigungsdruck. Verantwortlich hierfür ist vor allem die Aufgabe der sogenannten Kernbereichsformel durch das Bundesverfassungsgericht. Die Ausdehnung des Schutzbereichs des Art. 9 Abs. 3 GG auf sämtliche koalitionspezifische Verhaltensweisen hat die verfassungsrechtliche Rechtfertigungslast auf das Tarifbezugserfordernis erhöht und die Diskussion mit zahlreichen bereits verfassungsdogmatisch ungeklärten Problemstellungen belastet. Schwer abzusehen ist zudem, inwieweit überstaatliche grundrechtsartige Gewährleistungen (Teil II Art. 6 Nr. 4 ESC, Art. 11 EMRK, Art. 28 EuGRC) zukünftig erodierend auf das Erfordernis des notwendigen Tarifbezugs deutscher Provenienz einwirken werden.

Die Ursachen für die geringe Widerstandskraft des Tarifbezugserfordernisses gegen nationale und überstaatliche Fliehkräfte sind vielfältig. Als Hypothek erweist sich das Fehlen einer umfassenden gesetzlichen Regelung des Arbeitskampfrechts. Die in der Folge maßgeblich verfassungsrechtlich geprägte Diskussion um die Frage, ob lediglich tarifvertragsbezogene Arbeitskampfmittel grundrechtlich gewährleistet sind, ist nicht zuletzt aufgrund der angewandten Auslegungsmethode wertungsoffen: Wortlaut und innere Systematik des überwiegend für einschlägig erachteten Art. 9 Abs. 3 GG sind unergiebig, Anleihen an das fragmentarische Bundesrecht nicht überzeugend und die Beratungen des Verfassungsgebers zu Art. 9 Abs. 3 GG sowie zu seinen Vorgängernormen (Art. 159, 165 Abs. 1 WRV) wenig aussagekräftig. Die durch die weite grundrechtliche Tatbestandstheorie des Bundesverfassungsgerichts aktivierte herkömmliche Abwägungsmethodik auf verfassungsrechtlicher Rechtfertigungsebene erweist sich zusätzlich als besonders anfällig für individuelle Wertungen. Dass jegliche Ausweitung der Arbeitskampfbefugnis notwendigerweise verfassungsrechtlich geschützte Positionen des Bekämpften berührt, mit anderen Worten die horizontale Dimension der Problematik, bleibt weitgehend unbeachtet. Ebenso fehlt es an Ansatzpunkten, um das deutsche Tarifbezugserfordernis nachhaltig gegen überstaatliche Einflüsse abzusichern.

Um die Tragfähigkeit der Annahme eines notwendigen Tarifbezugs der spezifischen Arbeitskampfmittel zu überprüfen, ist eine entwicklungsgeschichtlich-funktionale Betrachtung des Arbeitskampfs unerlässlich.

Einschneidendes historisches Datum ist insofern die mit der schrittweisen Einführung der Arbeitsvertragsfreiheit in Deutschland zur Mitte des 19. Jahrhunderts verbundene staatliche Anerkennung der Kompetenz der Arbeitsvertragsparteien zur privatautonomen Regelung ihrer

Arbeitsbedingungen. Am Individualarbeitsvertrag als zentrales Regelungsinstrument hielten die maßgeblichen beteiligten Akteure im Ergebnis auch fest, als sich herauskristallisierte, dass dessen Funktionsvoraussetzung – die beiderseitige materiale Vertragsfreiheit – infolge der strukturellen Unterlegenheit der einzelnen Arbeitnehmer gegenüber den Arbeitgebern gestört war. Mittels machtpotenzierender freiwilliger Assoziierung und darauf aufbauend horizontal aufeinander abgestimmtem Aushandeln einheitlicher Arbeitsbedingungen fanden sie einen Weg, um die Funktionsvoraussetzungen des privatrechtlichen Vertrags auf einer höheren Ebene selbstständig prozedural her- und sicherzustellen. Der tatsächliche Durchbruch des Tarifvertragswesens führte schließlich zur Rezeption dieses Modells durch die Rechtsordnung.

Auch infolge der anfänglichen Schwierigkeiten, die zur andauernden Beseitigung der Vertragsfreiheitsstörung der einzelnen Arbeitnehmer notwendige unmittelbare und zwingende Wirkung der tariflichen Regelungen privatrechtlich zu begründen, verloren die Arbeitsvertragsparteien ihre originäre Regelungskompetenz im Ergebnis nicht. Die verbreitete Vorstellung, die Tarifvertragsparteien nähmen bei der drittverbindlichen Regelsetzung durch Tarifnormen eine originäre oder vom Staat abgeleitete Regelungsbefugnis wahr, ist mit einer freiheitlich verstandenen Vertragsrechtsordnung unvereinbar. Insbesondere fehlt es den sogenannten Delegationstheorien bereits an dem notwendigen Substrat einer Selbsteintrittsbefugnis des Gesetzgebers zur Regelsetzung. Vielmehr lässt sich die drittverbindliche Regelungskompetenz der Tarifvertragsparteien privatrechtskonform auf ein von den Regelungsunterworfenen regelmäßig mit dem Verbandsbeitritt erteiltes befristet unwiderrufliches Mandat (vgl. §§ 164 ff. BGB beziehungsweise §§ 182 ff. BGB) in Kombination mit einer befristeten, selbstpaternalistisch privatautonomen Selbstentmündigungserklärung der Arbeitnehmer zurückführen. Mithilfe dieser Rekonstruktion lassen sich auch die Rahmenvorgaben des Tarifvertragsgesetzes schlüssig erklären. Arbeits- und Tarifvertrag sind damit nach wie vor komplementäre privatrechtliche Regelungsinstrumente. Die grundlegende historische Ordnungsentscheidung zugunsten des (Individual-)Vertragsprinzips für den Umsatz der Ware Arbeit ist fortwährend aktuell.

Infolgedessen sind die Arbeitnehmer- und Arbeitgebervereinigungen verpflichtet, sich bei ihrer externen Betätigung an die Vorgaben der Privatrechtsordnung zu halten. Bereits abstrakt unzulässig sind danach spezifische Arbeitskämpfungsmittel, die materiell in privatnützige Rechtspositionen der sozialen Gegenspieler eingreifen. Zudem darf die kollektive Druckausübung die materiale Vertragsfreiheit des Druckadressaten als Funktionsvoraussetzung des privatrechtlichen Vertragsprinzips nicht relevant stören. Ist umgekehrt die materiale Vertragsfreiheit der Druckausübenden ursprünglich gestört, bedarf es gerade vertragsfreiheitssichernder prozeduraler Instrumente, um die Funktionsvoraussetzungen des Vertragsprinzips erst her- und sicherzustellen. Die Funktion spezifischer Arbeitskämpfungsmittel beschränkt sich demnach darauf, als Hilfsinstrumente die beiderseitige materiale Vertragsfreiheit prozedural her- und sicherzustellen, ohne materiell in fremde Rechtspositionen einzugreifen.

Als bislang einziges spezifisches Arbeitskämpfungsmittel, das diesen Vorgaben gerecht wird, erweist sich die – an sich wettbewerbswidrige – verhandlungspositionstärkende horizontale Preisabsprache mit Marktteilnehmern derselben Marktseite. Da diese ihrerseits geeignet ist, die materiale Vertragsfreiheit der Marktgegenseite relevant zu stören, ist die Vertragsfreiheitsstörung sämtlicher (potentieller) Kartellanten als Zulässigkeitsvoraussetzung fortwährend überprüfungsbedürftig.

Im Rahmen bestehender Arbeitsverhältnisse sind horizontale Preisabsprachen zur Sicherung der Arbeitsvertragsfreiheit aber nur effektiv, wenn die (potentiellen) Kartellanten die Leistungspflicht zum „alten“ Preis kollektiv abstreifen können, um den Kartellpreis nicht selbst zu unterwandern. Dieses Effektivierungsbedürfnis befriedigt das Streik- und Verbandsaussperrungsrecht, das es ihnen ermöglicht, ihre Leistungspflicht einseitig koordiniert

zu suspendieren. Die Suspendierungsrechte sind Ausdruck eines in zeitlicher Hinsicht anfänglich begrenzten Bindungswillens der Arbeitsvertragsparteien und tragen dem mangelnden (hypothetischen) Parteiinteresse an einer Abkehr vom Vertragspartner in Situationen Rechnung, in denen bei den Verhandlungen um eine massenhafte Neuregelung der Arbeitsbedingungen ein Gesamtaustausch der sich zulässigerweise kartellierenden Vertragspartner keine realistische Option darstellt. Sie treten damit teilweise an die Stelle des ordentlichen Kündigungsrechts.

Entgegen der herrschenden Auffassung verletzt die Ausübung des Streikrechts nicht das Recht des Arbeitgebers am eingerichteten und ausgeübten Gewerbebetrieb. Der durch die Ausübung der Suspendierungsrechte bewirkte Eingriff ist rein formeller Natur.

Mit der Aufgabe der Vertragsfreiheitssicherung vergleichbare Gründe, die Verfolgung von Zielen jenseits der eigenen Arbeitsvertragsbedingungen (politischer Arbeitskampf, Sympathiearbeitskampf, etc.) durch die Zurverfügungstellung spezifischer Arbeitskämpfungsmittel zu fördern, wurden bislang nicht aufgezeigt. Auch das Streik- oder Aussperrungsrecht dürften die Arbeitsvertragsparteien für diese Fälle regelmäßig nicht vorsehen.

Streik- und Aussperrungsrecht sind demnach im Ergebnis lediglich verfügbar, soweit mindestens eine Marktseite die Preise bei der massenhaften Neuverhandlung der eigenen Arbeitsbedingungen zur Kompensation vorhandener Arbeitsvertragsfreiheitsstörungen untereinander absprechen darf. Aufgrund dieser Akzessorietät sind die Suspendierungsrechte – ebenso wie die horizontale Preisabsprache – stets auf den Abschluss eines Kollektivvertrags gerichtet. Das Erfordernis des notwendigen Tarifbezugs des Arbeitskampfs erweist sich hiernach als richtig. Nichtsdestoweniger sind die extraordinary Preisabsprachebefugnis und das Streik- beziehungsweise Aussperrungsrecht aufgrund ihrer individualfreiheitsschützenden Funktion Individualrechte.

Die vorgenommene entwicklungsgeschichtlich-funktionale Analyse des Arbeitskampfs erlaubt eine erhebliche Präzisierung der durch Art. 9 Abs. 3 GG gewährleisteten Arbeitskämpfungsfreiheit. Auch im überstaatlichen Kontext ist die ausschließlich vertragsfreiheitssichernde Funktion spezifischer Arbeitskämpfungsmittel zu berücksichtigen.

Aufgrund ihrer funktionalen Zweckbindung finden die spezifischen Arbeitskämpfungsmittel im Tarifvertrag eine friedenspflichtartige zeitlich-dynamische Binnengrenze. Die dem Tarifvertrag innewohnende subjektive Richtigkeitsvermutung beseitigt etwaige Vertragsfreiheitsstörungen der qua Verbandsmitgliedschaft oder einzelarbeitsvertraglicher Bezugnahme Gebundenen zwischen Abschluss und Ende seiner zwingenden Geltungsdauer in Bezug auf die geregelten Sachmaterien. Hierdurch erlischt die extraordinary vertragsfreiheitssichernde Preisabspracheerlaubnis und akzessorisch das Streik- und Aussperrungsrecht innerhalb derselben zeitlichen, sachlichen und personellen Grenzen, innerhalb derer die herrschende Auffassung ein Eingreifen der im Tarifvertrag verorteten friedenspflichtartigen Verhaltenspflichten annimmt.

Auf die Verfügbarkeit gewöhnlicher privatrechtlicher Vertragssuspendierungsrechte oder Vertragsauflösungsrechte (vgl. §§ 273, 320, 613a Abs. 6, 626 BGB) wirkt sich der tarifvertragsbedingte Fortfall der vertragsfreiheitssichernden horizontalen Preisabsprachebefugnis unmittelbar nicht aus. Infolge seiner partiellen Substituierung durch das Streik- und Aussperrungsrecht steht einzig das ordentliche Kündigungsrecht bereits abstrakt nicht zur Verfügung, um die arbeitsvertragliche Leistungspflicht kollektiv abzustreifen. Das tarifvertragsbedingte sachlich, zeitlich und personell begrenzte Verbot der horizontalen Preisabsprache erfasst jedoch auch die Absprache, gewöhnliche vertragssuspendierende oder Vertragsauflösende Rechte zur Effektivierung eben solcher Preisabsprachen kollektiv auszuüben, sowie die Individualrechtsausübung unter Befolgung dieser Absprache.

Soweit vertragssuspendierende oder vertragsauflösende (Gestaltung-)Rechte zur Effektivierung einer horizontalen Preisabsprache tarifvertragsbedingt vorübergehend nicht verfügbar sind, verletzen Arbeitnehmer oder Arbeitgeber, die dessen ungeachtet die vertraglich geschuldete Leistung zu eben dieser Effektivierung trotz Fälligkeit (kollektiv) nicht erbringen, die Forderungsrechte ihres Arbeitsvertragspartners. Im Verhältnis zum Schuldner kann der Gläubiger die (drohende) Effektivierung tarifvertragsgefährdender Preisabsprachen daher mithilfe der (vorbeugenden) relativen rechtsverwirklichenden Schutzrechte seiner Forderungen verhindern. Die absoluten (vorbeugenden) negatorischen Schutzrechte seiner arbeitsvertraglichen Forderungen erlauben es ihm zudem, vom gegnerischen Verband die Unterlassung der auf seine Schädigung zielenden Verleitung zum Vertragsbruch zu verlangen. Der Gläubiger kann zudem seinen eigenen Verband zur Ausübung der rechtsverwirklichenden Schutzrechte seiner Forderungen nicht verdrängend ermächtigen.

Denkt man die von der einhelligen Auffassung befürwortete besondere obligatorische beziehungsweise quasidingliche friedenspflichtartige Außenschränke weg, ergeben sich mit der Unterlassungsdimension der Friedenspflicht im Wesentlichen kongruente Verhaltenspflichten der Druckausübenden bereits aus den (vorbeugenden) rechtsverwirklichenden Schutzrechten ohnehin bestehender Rechtspositionen der Druckadressaten. Der rechtsdogmatisch fragwürdige Rückgriff auf das Instrument einer im Tarifvertrag verorteten besonderen (ungeschriebenen) Außenschränke kann daher unterbleiben. Unter den Begriff der Friedenspflicht sollten jedoch nur diejenigen (vorbeugenden) rechtsverwirklichenden Schutzrechte gefasst werden, deren Eingreifen zeitlich-dynamisch von der Existenz eines Tarifvertrags abhängt.

Ob und inwieweit die tarifschließenden Verbände zur Einwirkung auf eigenmächtiges friedenspflichtwidriges Verhalten ihrer Mitglieder verpflichtet sind (Handlungsdimension der Friedenspflicht), obliegt dagegen ihrer freien privatautonomen Vereinbarung.

Jedenfalls hinsichtlich der Friedenspflicht ist das Dogma vom notwendigen obligatorischen Teil des Tarifvertrags demnach nicht gerechtfertigt.