

Schriften zum Sozial- und Arbeitsrecht

Band 264

Betriebliche Tarifnormen und Außenseiter

**Zur Legitimation
der tarifvertraglichen Regelungsbefugnis**

Von

Christian Arnold



Duncker & Humblot · Berlin

CHRISTIAN ARNOLD

Betriebliche Tarifnormen und Außenseiter

Schriften zum Sozial- und Arbeitsrecht

Band 264

Betriebliche Tarifnormen und Außenseiter

Zur Legitimation
der tarifvertraglichen Regelungsbefugnis

Von

Christian Arnold



Duncker & Humblot · Berlin

Die Juristische Fakultät
der Eberhard-Karls-Universität Tübingen
hat diese Arbeit im Jahre 2005
als Dissertation angenommen.

Bibliografische Information Der Deutschen Bibliothek

Die Deutsche Bibliothek verzeichnet diese Publikation in
der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische
Daten sind im Internet über <<http://dnb.ddb.de>> abrufbar.

Alle Rechte vorbehalten
© 2007 Duncker & Humblot GmbH, Berlin
Fremddatenübernahme und Druck:
Berliner Buchdruckerei Union GmbH, Berlin
Printed in Germany

ISSN 0582-0227
ISBN 978-3-428-12116-8

Gedruckt auf alterungsbeständigem (säurefreiem) Papier
entsprechend ISO 9706 ☺

Internet: <http://www.duncker-humblot.de>

*Meinen Eltern
und
Birgit*

Inhaltsübersicht

Einleitung	21
A. Die betrieblichen Tarifnormen zwischen rechtlicher Unbestimmtheit und praktischem Bedeutungszuwachs	23
I. Die betrieblichen Tarifnormen als ungelöstes Rechtsproblem	23
II. Die Rechtsprechung als Beleg für die wachsende Bereitschaft zur Anwendung betrieblicher Tarifnormen	24
III. Die zunehmende Bedrohung der Autonomie der Arbeitsvertragsparteien als Ergebnis	53
B. Der Anwendungsbereich und die Rechtswirkung betrieblicher Tarifnormen in Rechtsprechung und Literatur	57
I. Die Beurteilung der Verfassungsmäßigkeit betrieblicher Tarifnormen als Ausgangsfrage	57
II. Die Lehre von der Verfassungswidrigkeit der betrieblichen Tarifnormen	60
III. Die Lehren von der Verfassungsmäßigkeit der betrieblichen Tarifnormen	63
IV. Die Lehren von der verfassungskonformen Reduktion betrieblicher Tarifnormen	132
V. Das Scheitern der verfassungsrechtlichen Ausrichtung der Diskussion um die betrieblichen Tarifnormen als Ergebnis	176
C. Die Privatautonomie als legitimatorische Basis der tarifvertraglichen Normsetzung	180
I. Die tarifvertragliche Normsetzung als legitimationstheoretische Frage	180
II. Die tarifvertragliche Normsetzung als Ausdruck der Selbstbestimmung der Arbeitsvertragsparteien	198
III. Die Folgen der mandatarischen Legitimation für das Verständnis der tarifvertraglichen Normsetzung	272
D. Die betrieblichen Tarifnormen als Teil eines freiheitlichen Tarifvertragssystems	279
I. Die Rechtswirkungen betrieblicher Tarifnormen auf der Grundlage eines mandatarischen Verständnisses der tarifvertraglichen Normsetzung	280

II. Der sachlich-gegenständliche Anwendungsbereich der betrieblichen Tarifnormen	386
III. Die restriktive Anwendung betrieblicher Tarifnormen am Beispiel der Rechtspraxis	396
IV. Ergebnis	408
 Zusammenfassung der wichtigsten Ergebnisse	 412
Literaturverzeichnis	417
Sachwortverzeichnis	446

Inhaltsverzeichnis

Einleitung	21
A. Die betrieblichen Tarifnormen zwischen rechtlicher Unbestimmtheit und praktischem Bedeutungszuwachs	23
I. Die betrieblichen Tarifnormen als ungelöstes Rechtsproblem	23
II. Die Rechtsprechung als Beleg für die wachsende Bereitschaft zur Anwendung betrieblicher Tarifnormen	24
1. Quantitative und qualitative Besetzungsregeln als betriebliche Tarifnormen ..	25
a) Quantitative Besetzungsregeln	26
b) Qualitative Besetzungsregeln	30
(1) Die Verfassungsmäßigkeit qualitativer Besetzungsregeln	32
(2) Die Einordnung qualitativer Besetzungsregeln als betriebliche Tarifnormen	34
2. Die Gestaltung von Personalbemessungssystemen als betriebliche Tarifnormen	38
3. Die Festsetzung der Arbeitszeit als betriebliche Tarifnormen	41
a) Die Festsetzung der individuellen Wochenarbeitszeit	42
b) Die Befugnis des Arbeitgebers zur Arbeitszeitverkürzung zum Zweck der Beschäftigungssicherung	45
c) Die Festsetzung des Endes der Arbeitszeit	48
d) Die Schließung von Geschäftsstellen am Silvestertag	50
III. Die zunehmende Bedrohung der Autonomie der Arbeitsvertragsparteien als Ergebnis	53
1. Die Bedrohung der Privatautonomie der Arbeitnehmer	53
2. Die Bedrohung der Unternehmensautonomie der Arbeitgeber	55
3. Ergebnis	55

B. Der Anwendungsbereich und die Rechtswirkung betrieblicher Tarifnormen in Rechtsprechung und Literatur	57
I. Die Beurteilung der Verfassungsmäßigkeit betrieblicher Tarifnormen als Ausgangsfrage	57
II. Die Lehre von der Verfassungswidrigkeit der betrieblichen Tarifnormen	60
III. Die Lehren von der Verfassungsmäßigkeit der betrieblichen Tarifnormen	63
1. Die Verfassungsmäßigkeit der Unterstellung des Außenseiters unter die tarifvertragliche Normsetzung als Ausgangspunkt	65
a) Die negative Koalitionsfreiheit des nichtorganisierten Arbeitnehmers	67
(1) Der Streit um die verfassungsrechtliche Stellung der negativen Koalitionsfreiheit	68
(2) Der materielle Inhalt der negativen Koalitionsfreiheit	74
(3) Die negative Koalitionsfreiheit als lediglich „mittelbare“ Grenze der tarifvertraglichen Normsetzung	79
b) Die Berufsfreiheit des nichtorganisierten Arbeitnehmers	79
(1) Der materielle Inhalt der Berufsfreiheit	80
(2) Die Rechtfertigung des Eingriffs in die Berufsfreiheit des nichtorganisierten Arbeitnehmers	81
(3) Die Berufsfreiheit des nichtorganisierten Arbeitnehmers als Gegenstand der Verhältnismäßigkeitsprüfung	85
c) Das Demokratieprinzip	85
(1) Die Anforderungen des Demokratieprinzips an eine Unterstellung nichtorganisierter Arbeitnehmer unter die tarifvertragliche Normsetzung	85
(2) Die Vereinbarkeit einer Unterstellung nichtorganisierter Arbeitnehmer unter die tarifvertragliche Normsetzung mit dem Demokratieprinzip ..	86
(3) Die beschränkte Geltung des Demokratieprinzips als Ergebnis	88
2. Die Begründung der Verfassungsmäßigkeit der betrieblichen Tarifnormen ...	89
a) Die Vereinbarkeit mit der negativen Koalitionsfreiheit der nichtorganisierten Arbeitnehmer	89
(1) Die Verneinung eines Eingriffs in die negative Koalitionsfreiheit durch betriebliche Tarifnormen	89
(2) Die Sozialadäquanz eines möglichen Beitrittsdrucks	91
(3) Die Eingrenzung des sachlich-gegenständlichen Anwendungsbereichs betrieblicher Tarifnormen als verfassungsrechtliche „Rücksichtnahme“ auf die negative Koalitionsfreiheit	93

Inhaltsverzeichnis	11
b) Die Vereinbarkeit mit der Berufsfreiheit der nichtorganisierten Arbeitnehmer	94
(1) Der Eingriff in die Berufsfreiheit durch betriebliche Tarifnormen	94
(2) Die Anforderungen an die verfassungsrechtliche Rechtfertigung	95
(3) Die Begrenzung des sachlich-gegenständlichen Anwendungsbereichs betrieblicher Tarifnormen als Konzession an die Berufsfreiheit	97
c) Die Vereinbarkeit mit dem Demokratieprinzip	97
(1) Die verfassungsrechtlich „privilegierte Stellung“ der Koalitionen als Begrenzung des Geltungsanspruchs des Demokratieprinzips	97
(2) Der „rechtstechnische Charakter“ der Außenseiterwirkung betrieblicher Tarifnormen	99
(3) Die Begrenzung des sachlich-gegenständlichen Anwendungsbereichs betrieblicher Tarifnormen als Konzession an das Demokratieprinzip	100
3. Die Rechtswirkung und der Anwendungsbereich der betrieblichen Tarifnormen	100
a) Die normative Wirkung betrieblicher Tarifnormen gegenüber nichtorganisierten Arbeitnehmern als gemeinsame Basis	101
b) Der sachliche Anwendungsbereich betrieblicher Tarifnormen	104
(1) Die klassische „typologische“ Betrachtungsweise	104
(a) Die Aufspaltung in Solidar-, Ordnungs- und Zulassungsnormen	104
(b) Die „Erfolglosigkeit“ der typologischen Betrachtungsweise	107
(2) Die notwendig einheitliche Geltung betrieblicher Tarifnormen	109
(a) Die rechtsfolgenorientierte Bestimmung des sachlich-gegenständlichen Anwendungsbereichs betrieblicher Tarifnormen in der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts	109
(b) Die rechtsfolgenorientierte Bestimmung des sachlich-gegenständlichen Anwendungsbereichs betrieblicher Tarifnormen in der Literatur	113
(c) Die Bedenken gegen die rechtsfolgenorientierte Bestimmung des sachlich-gegenständlichen Anwendungsbereichs betrieblicher Tarifnormen	115
(3) Die inhaltliche Anknüpfung an die Mitbestimmungstatbestände des Betriebsverfassungsrechts	119
(a) Die Konkretisierung des Begriffs der betrieblichen Tarifnormen anhand des Betriebsverfassungsrechts	119
(b) Die Bestimmung des sachlich-gegenständlichen Anwendungsbereichs betrieblicher Tarifnormen anhand der Mitbestimmungstatbestände des § 87 BetrVG	120
(aa) Die Kongruenz der betrieblichen Tarifnormen und der „formellen“ Arbeitsbedingungen unter dem BetrVG 1952	120

(bb) Die Kongruenz der betrieblichen Tarifnormen und der Mitbestimmungstatbestände des § 87 Abs. 1 BetrVG	122
(cc) Die Begründung der Kongruenz der betrieblichen Tarifnormen und der Mitbestimmungstatbestände des § 87 Abs. 1 BetrVG	123
(c) Die Bestimmung des sachlich-gegenständlichen Anwendungsbereichs betrieblicher Tarifnormen anhand spezifischer betriebsverfassungsrechtlicher Kompetenzzuweisungen an die Tarifvertragsparteien	125
(d) Die Bedenken gegen eine inhaltliche Anknüpfung an die Mitbestimmungstatbestände des Betriebsverfassungsrechts	127
4. Zusammenfassung	130
IV. Die Lehren von der verfassungskonformen Reduktion betrieblicher Tarifnormen	132
1. Die grundsätzliche Verfassungswidrigkeit der Unterstellung des Außenseiters unter die tarifvertragliche Normsetzung als Ausgangspunkt	133
a) Die negative Koalitionsfreiheit des nichtorganisierten Arbeitnehmers	134
(1) Die negative Koalitionsfreiheit als Teil der Grundrechtsgewährleistung des Art. 9 Abs. 3 GG	135
(2) Der materielle Inhalt der negativen Koalitionsfreiheit	136
(3) Der Schutz des nichtorganisierten Arbeitnehmers vor der tarifvertraglichen Normsetzung als Ergebnis	138
b) Die Berufsfreiheit des nichtorganisierten Arbeitnehmers	139
(1) Der materielle Inhalt der Berufsfreiheit	139
(2) Die Rechtfertigung des Eingriffs in die Berufsfreiheit des nichtorganisierten Arbeitnehmers	140
(3) Der Schutz des nichtorganisierten Arbeitnehmers vor der tarifvertraglichen Normsetzung als Ergebnis	140
c) Das Demokratieprinzip	141
(1) Das Demokratieprinzip und die Unterwerfung nichtorganisierter Arbeitnehmer unter die tarifvertragliche Normsetzung	141
(2) Die Vereinbarkeit einer Unterwerfung nichtorganisierter Arbeitnehmer unter die tarifvertragliche Normsetzung mit dem Demokratieprinzip ..	142
(3) Der grundsätzliche Schutz nichtorganisierter Arbeitnehmer vor der tarifvertraglichen Normsetzung als Ergebnis	146
2. Die Zweifel an der Verfassungsmäßigkeit der betrieblichen Tarifnormen	147
a) Die negative Koalitionsfreiheit des nichtorganisierten Arbeitnehmers	147
(1) Der Eingriff in die negative Koalitionsfreiheit des nichtorganisierten Arbeitnehmers durch betriebliche Tarifnormen	147

Inhaltsverzeichnis	13
(2) Das Fehlen einer verfassungsrechtlichen Rechtfertigung	148
(3) Die Unzulässigkeit einer Erstreckung der normativen Wirkung betrieblicher Tarifnormen auf nichtorganisierte Arbeitnehmer als Ergebnis	149
b) Die Berufsfreiheit des nichtorganisierten Arbeitnehmers	150
c) Das Demokratieprinzip	151
(1) Das Demokratieprinzip und die normative Wirkung betrieblicher Tarifnormen gegenüber nichtorganisierten Arbeitnehmern	151
(2) Die Unzulässigkeit einer Erstreckung der normativen Wirkung betrieblicher Tarifnormen auf nichtorganisierte Arbeitnehmer als Ergebnis	153
3. Die Rechtswirkung und der Anwendungsbereich der betrieblichen Tarifnormen	154
a) Die Lehre von der betriebsverfassungsrechtlichen Zuständigkeit der Tarifvertragsparteien	154
(1) Die Übertragung der Grundsätze der betriebsverfassungsrechtlichen Normsetzung auf die Tarifvertragsparteien	155
(2) Die Bedenken gegen die Lehre von der betriebsverfassungsrechtlichen Zuständigkeit der Tarifvertragsparteien	157
b) Die Einschränkung der Rechtswirkung betrieblicher Tarifnormen gegenüber nichtorganisierten Arbeitnehmern als gemeinsame Basis	159
(1) Die Beschränkung der Rechtswirkung auf das betriebliche Rechtsverhältnis	159
(a) Das betriebliche Rechtsverhältnis als Regelungsebene betrieblicher Tarifnormen	159
(b) Die Bedenken gegen eine Beschränkung der Rechtswirkung auf das betriebliche Rechtsverhältnis	163
(2) Die Beschränkung der Rechtswirkung auf die Person des Arbeitgebers	164
(a) Die einseitige Bindung des Arbeitgebers durch betriebliche Tarifnormen	164
(b) Die Bedenken gegen eine Beschränkung der Rechtswirkung auf die Person des Arbeitgebers	166
(3) Die Beschränkung der Rechtswirkung auf begünstigende Sachregelungen	167
(a) Die ausschließliche Begünstigung der Arbeitnehmer durch betriebliche Tarifnormen	167
(b) Die Bedenken gegen eine Beschränkung der Rechtswirkung auf begünstigende Sachregelungen	168
c) Der sachliche Anwendungsbereich betrieblicher Tarifnormen	170
(1) Die „typologische“ Betrachtungsweise	170

(2) Die notwendig einheitliche Geltung betrieblicher Tarifnormen	172
(3) Die inhaltliche Anknüpfung an die Mitbestimmungstatbestände des Betriebsverfassungsrechts	173
4. Zusammenfassung	175
V. Das Scheitern der verfassungsrechtlichen Ausrichtung der Diskussion um die betrieblichen Tarifnormen als Ergebnis	176
C. Die Privatautonomie als legitimatorische Basis der tarifvertraglichen Normsetzung	180
I. Die tarifvertragliche Normsetzung als legitimations-theoretische Frage	180
1. Die Notwendigkeit einer Legitimation tarifvertraglicher Normsetzung	181
a) Die Kritik an der so genannten „Legitimationslehre“	181
b) Die Berechtigung der Frage nach der Legitimation tarifvertraglicher Normsetzung	184
(1) Der Vorwurf der mangelnden Präzision als Verkennung der kritisierten Lehren	184
(2) Das Erfordernis der Legitimation tarifvertraglicher Normsetzung als Teil eines allgemeingültigen Rechtssatzes	186
c) Die Legitimation tarifvertraglicher Normsetzung als zu konkretisierender Rechtsbegriff	189
2. Der materielle Gehalt der Frage nach der Legitimation tarifvertraglicher Normsetzung	189
a) Die Unterscheidung von Selbstbestimmung und Fremdbestimmung als materieller Bezugspunkt	189
b) Die Systemwidrigkeit originärer intermediärer Regelungsinstanzen	192
c) Die Alternativität von privatautonomer und demokratischer Legitimation ..	196
3. Die Dualität von Trägern originärer Legitimation im freiheitlichen Rechtsstaat und die tarifvertragliche Normsetzung	197
II. Die tarifvertragliche Normsetzung als Ausdruck der Selbstbestimmung der Arbeitsvertragsparteien	198
1. Die Rechtswirkung von Tarifverträgen als historisches Problem	198
a) Die Diskussionen um die Einordnung des Tarifvertrags und seiner Rechtswirkung vor Erlass der Tarifvertragsverordnung	199
(1) Der Streit um die Rechtsnatur des Tarifvertrages	201
(2) Der Streit um die Rechtswirkung des Tarifvertrages	205
(3) Die Unsicherheit über das Verhältnis von Tarif- und Arbeitsvertragsparteien als Ergebnis	208

b) Die Diskussionen um die Einordnung des Tarifvertrags und seiner Rechtswirkung in der Weimarer Republik	212
(1) Die gesetzliche Anordnung der normativen Wirkung des Tarifvertrags	212
(2) Der Streit über den Rechtsquellencharakter des Tarifvertrags	214
(3) Die Verbände als rechtsetzende Instanz im Tarifvertragsrecht	216
2. Die Legitimation der tarifvertraglichen Normsetzungsbefugnis unter der Geltung des Tarifvertragsgesetzes	218
a) Die Unhaltbarkeit der Lehre von der originären Autonomie der Koalitionen	219
b) Die Unhaltbarkeit der Lehre von der staatlichen Delegation	221
(1) Die Heteronomie der Tarifnormen als gemeinsame Basis der Delegationstheorien	222
(a) Die Legitimation der tarifvertraglichen Normsetzung durch staatliche Delegation oder Anerkennung	222
(b) Der Tarifvertrag als heteronome Rechtsetzung	225
(2) Die Einwände gegen die Delegationstheorien	227
(a) Der Widerspruch zur historischen Entwicklung des Tarifvertragswesens	227
(b) Der Widerspruch von Delegation und Autonomie	231
(c) Der Widerspruch von Delegation und Verbandsmitgliedschaft	235
(3) Die Unvereinbarkeit einer staatlichen Delegation mit dem geltenden Recht und seiner Geschichte	238
c) Die mandatarische Legitimation der tarifvertraglichen Normsetzungsmacht	238
(1) Die historische Entwicklung des Tarifvertragswesens als Bestätigung der mandatarischen Legitimation	239
(a) Das „Versagen des Arbeitsvertrags“ als Grundproblem der modernen Arbeitsverfassung	240
(b) Die Tarifautonomie als funktionale Ergänzung der Arbeitsvertragsfreiheit	242
(2) Die mitgliedschaftliche Legitimation der tarifvertraglichen Normsetzungsmacht als systemkonforme Deutung des geltenden Rechts	245
(a) Die systemkonforme Einordnung der Autonomie der Koalitionen und der Verbandsmitgliedschaft	245
(b) Die unmittelbare und zwingende Wirkung der Tarifnormen als privatrechtliches Bindungsproblem	248
(aa) Die Versuche einer privatrechtlichen Erklärung der normativen Wirkung	249
(bb) Die unwiderrufliche verdrängende Vollmacht als privatrechtliche Begründung der normativen Wirkung	254
(α) Der freiwillige Beitritt zum Verband als Autorisation der tarifvertraglichen Regelungstätigkeit	254

(β) Die zivilrechtliche Anerkennung des Geltungswillens der Verbandsmitglieder	258
(γ) Die Vorzugswürdigkeit einer unwiderruflichen verdrän- genden Vollmacht gegenüber alternativen zivilrechtlichen Rechtsfiguren	262
(c) Der Tarifvertrag als Selbstbestimmungsordnung	267
III. Die Folgen der mandatarischen Legitimation für das Verständnis der tarifver- traglichen Normsetzung	272
1. Der Normcharakter der Tarifvertragsvorschriften	272
2. Die unmittelbare und zwingende Wirkung der Tarifvertragsvorschriften	275
3. Die personellen und sachlichen Grenzen der Tarifmacht	276
D. Die betrieblichen Tarifnormen als Teil eines freiheitlichen Tarifvertragssystems	279
I. Die Rechtswirkungen betrieblicher Tarifnormen auf der Grundlage eines man- datarischen Verständnisses der tarifvertraglichen Normsetzung	280
1. Die Unzulässigkeit eines Austauschs des Legitimationsgrundes für betrieb- liche Tarifnormen	281
a) Die Berufung auf eine alternative Legitimation der betrieblichen Tarifnor- men	282
(1) Die Deutung der gesetzlichen Vorschriften über betriebliche Tarifnor- men als ausnahmsweise Delegation	282
(2) Die Lehre von der betriebsverfassungsrechtlichen Zuständigkeit der Tarifvertragsparteien	284
(3) Der Betriebsrat als Kompensation des Legitimationsdefizits betrieb- licher Tarifnormen	285
b) Die Widerlegung einer delegatarischen Legitimation der betrieblichen Tarifnormen	287
(1) Die Geschichte der betrieblichen Tarifnormen	288
(a) Hugo Sinzheimer und die Entdeckung der „Solidarnormen“	288
(aa) Die Unterscheidung von Individual- und Solidarverhältnis ...	289
(bb) Die Systematik der Tarifvertragsnormen	292
(cc) Die Rechtswirkungen von „Solidarnormen“ und Außenseiter	294
(b) Die „Solidarnormen“ unter Geltung der Tarifvertragsverordnung ..	300
(aa) Der personelle und sachliche Umfang der normativen Wir- kung nach der Tarifvertragsverordnung	301
(bb) Der Streit um die normative Wirkung von „Solidarnormen“ ..	303
(cc) Die Rechtswirkungen von „Solidarnormen“ und die Stellung von Außenseitern unter Geltung der Tarifvertragsverordnung	307

(c) Die „Solidarnormen“ und die betrieblichen Tarifnormen des Tarifvertragsgesetzes	311
(aa) Der Weg zur Positivierung der betrieblichen Tarifnormen im Tarifvertragsgesetz	312
(α) Die Beratungen in der britischen Besatzungszone	313
(β) Die Beratungen des „Unterausschusses Arbeitsrecht“ des Länderrates	315
(γ) Die Beratungen des Wirtschaftsrates des Vereinigten Wirtschaftsgebietes	317
(bb) Die „Solidarnormen“ als historischer Bezugspunkt der betrieblichen Tarifnormen	319
(α) Die Gleichsetzung des Regelungsgegenstands von „Solidarnormen“ und betrieblichen Tarifnormen	319
(β) Die Beschränkung der Rechtsfolgen auf begünstigende Regelungen	322
(γ) Die spätere Erweiterung des Anwendungsbereichs betrieblicher Tarifnormen als Abkehr von der gesetzlichen Ursprungsidee	326
(cc) Die historische Entwicklung der betrieblichen Tarifnormen als Widerlegung einer Unterwerfung nichtorganisierter Arbeitnehmer unter belastende Tarifvorschriften	328
(2) Die Wesensverschiedenheit von mandatarischer und delegatarischer Legitimation der tarifvertraglichen Normsetzungsbefugnis	329
(3) Das Fortbestehen der Einwände gegen die delegatarische Legitimation der tarifvertraglichen Normsetzung	332
c) Die Widerlegung einer Legitimation der betrieblichen Tarifnormen durch die Betriebsautonomie	334
(1) Die legitimatorische Verschiedenheit der tarifvertraglichen und der betriebsverfassungsrechtlichen Normsetzung	335
(2) Die Unmöglichkeit einer Legitimation der betrieblichen Tarifnormen durch die Betriebsautonomie	340
(a) Die Übertragung betriebsverfassungsrechtlicher Grundsätze auf die Tarifvertragsparteien als vergeblicher Versuch der Ergänzung der Legitimationsbasis	340
(b) Die Transformation betrieblicher Tarifnormen durch die Betriebsparteien als vergeblicher Versuch der Ergänzung der Legitimationsbasis	343
(3) Das Legitimationsdefizit der betrieblichen Tarifnormen als Ergebnis ..	346
2. Die Folgen der mandatarischen Legitimation der tarifvertraglichen Normsetzungsbefugnis für die Bestimmung der Rechtswirkungen betrieblicher Tarifnormen	347
a) Die einseitige Verpflichtung des tarifgebundenen Arbeitgebers als erste Folge der mandatarischen Legitimation	348

(1) Die unmittelbare und zwingende Wirkung betrieblicher Tarifnormen gegenüber dem tarifgebundenen Arbeitgeber als privatrechtskonforme Lösung	349
(2) Das Problem des Inhalts der einseitigen Verpflichtung des tarifgebundenen Arbeitgebers durch betriebliche Tarifnormen	352
(3) Die Notwendigkeit einer weiteren Einschränkung der Rechtswirkungen betrieblicher Tarifnormen	355
b) Die Beschränkung auf die Arbeitnehmer begünstigende Rechtswirkungen als zweite Folge der mandatarischen Legitimation	356
(1) Der Vertrag zugunsten Dritter als privatrechtskonforme Erfassung der Rechtswirkungen betrieblicher Tarifnormen	356
(a) Die Zulässigkeit eines tariflichen Vertrags zugunsten Dritter und seine Vereinbarkeit mit dem Wortlaut des § 4 Abs. 1 S. 2 TVG	357
(b) Die Unvereinbarkeit „belastender“ Rechtswirkungen betrieblicher Tarifnormen gegenüber nichtorganisierten Arbeitnehmern mit der mandatarischen Legitimation	360
(c) Die Begünstigung als einheitliche Rechtswirkung betrieblicher Tarifnormen gegenüber organisierten und nichtorganisierten Arbeitnehmern	366
(2) Die Widerlegung der Einwände gegen eine Erfassung der Rechtswirkungen betrieblicher Tarifnormen als Vertrag zugunsten Dritter	369
(a) Der Begriff der Begünstigung der Arbeitnehmer	370
(b) Das Bedürfnis nach betriebseinheitlichen Regelungen	372
(aa) Die legitimatorische und historische Widerlegung einer „Gestaltungsfunktion“ der betrieblichen Tarifnormen	374
(bb) Die Wahrung der Interessen der organisierten Arbeitnehmer ..	376
(cc) Die Betriebsvereinbarung als zutreffende Alternative für betriebseinheitliche Gestaltungen	377
(c) Die mittelbare Benachteiligung der nichtorganisierten Arbeitnehmer durch Minderung des finanziellen Spielraums des Arbeitgebers	379
c) Der mögliche Anspruchsinhalt betrieblicher Tarifnormen und ihre tatsächliche Durchsetzung	383
3. Die begünstigende Rechtswirkung gegenüber organisierten und nichtorganisierten Arbeitnehmern als Ergebnis	384
II. Der sachlich-gegenständliche Anwendungsbereich der betrieblichen Tarifnormen	386
1. Die Anknüpfung an die Mitbestimmungstatbestände des Betriebsverfassungsgesetzes	387
2. Die Rückkehr zum historischen Solidarnormbegriff	390
3. Die Beschränkung auf die „Betriebsnormen“ <i>Sinzheimer</i> als Ergebnis	395

III. Die restriktive Anwendung betrieblicher Tarifnormen am Beispiel der Rechts- praxis	396
1. Quantitative und qualitative Besetzungsregeln	396
2. Die Gestaltung von Personalbemessungssystemen	401
3. Die Festlegung der Arbeitszeit	404
IV. Ergebnis	408
 Zusammenfassung der wichtigsten Ergebnisse	 412
 Literaturverzeichnis	 417
 Sachwortverzeichnis	 446

Einleitung

Der Tarifvertrag enthält nach § 1 Abs. 1 TVG in seinem normativen Teil verschiedene Normtypen. Danach können die Tarifvertragsparteien den Inhalt, den Abschluss und die Beendigung von Arbeitsverhältnissen regeln sowie betriebliche und betriebsverfassungsrechtliche Fragen ordnen. Die weitaus größten Schwierigkeiten bereitet in diesem Zusammenhang die rechtliche Erfassung der „betrieblichen Fragen“. Dieser Regelungsgegenstand des Tarifvertrags – im Folgenden als „betriebliche Tarifnormen“ bezeichnet – weist gegenüber den klassischen Normen über Inhalt, Abschluss und Beendigung von Arbeitsverhältnissen eine charakteristische Besonderheit auf: Nach § 3 Abs. 2 TVG gelten Rechtsnormen über betriebliche wie auch diejenigen über betriebsverfassungsrechtliche Fragen für „alle Betriebe, deren Arbeitgeber tarifgebunden ist“. Die zwingende und unmittelbare Wirkung der Rechtsnormen des Tarifvertrags gilt nach § 4 Abs. 1 S. 2 TVG für diesen Normtyp „entsprechend“.

Die entscheidende rechtliche Problematik ist damit bezeichnet: Entgegen dem Grundsatz des § 3 Abs. 1 TVG, der die Tarifbindung auf die Mitglieder der Tarifvertragsparteien beschränkt, wählt das Gesetz für Rechtsnormen über „betriebliche Fragen“ einen völlig andersartigen Anknüpfungspunkt. Solche Normen sollen für den „Betrieb“ schon dann gelten, wenn nur der Arbeitgeber tarifgebunden ist, und dies unabhängig davon, ob die in diesem „Betrieb“ beschäftigten Arbeitnehmer nicht oder anders organisiert sind. Schon die dogmatische Einordnung dieser Geltungsanordnung des Gesetzes ist umstritten und zweifelhaft. So steht der Deutung dieser Vorschriften als Erweiterung der Tarifgebundenheit auf tarifliche Außenseiter ähnlich einer Allgemeinverbindlichkeit für den Betrieb die Vorstellung gegenüber, das Gesetz stelle allein auf den Arbeitgeber als Regelungsadressaten ab, mit der Folge einer nur mittelbaren, allein durch die Zugehörigkeit zum Betrieb vermittelten Geltung dieser Tarifnormen für alle betriebsangehörigen Arbeitnehmer. Diese Zweifelsfragen finden ihre Fortsetzung bei der Suche nach einer Definition derjenigen Regelungsgegenstände, die „betriebliche Fragen“ darstellen und damit eine mal unmittelbare, mal mittelbare Regelungsunterwerfung auch der Außenseiter im „Betrieb“ ermöglichen. Diese Schwierigkeiten bei der rechtlichen Erfassung betrieblicher Tarifnormen auf einfach-gesetzlicher Ebene wachsen sich zu heftigen Kontroversen aus, betrachtet man die Auseinandersetzungen über die verfassungsrechtliche Zulässigkeit betrieblicher Tarifnormen, insbesondere im Hinblick auf die Stellung der nichtorganisierten Arbeitnehmer. Die negative Koalitionsfreiheit, die Berufsfreiheit und auch das Erfordernis einer demokratischen Legitimation dienen hier mal zur Begründung der Verfassungswidrigkeit von § 3 Abs. 2 TVG,

mal zur verfassungskonformen Auslegung des Begriffs oder der Rechtswirkungen betrieblicher Tarifnormen und mal zur Forderung nach einer verstärkten richterlichen Rechtskontrolle. Weitgehende Einigkeit lässt sich nur insoweit feststellen, als eine „restriktive“ Anwendung betrieblicher Tarifnormen geradezu beschworen wird.

Nicht zu übersehen ist jedoch, dass diese verfassungsrechtliche Dimension betrieblicher Tarifnormen Rückwirkungen auf die Definition ihres Regelungsgegenstands und ihrer Rechtswirkungen hat. Der verfassungsrechtliche Standpunkt überlagert zwangsläufig das Verständnis der betrieblicher Tarifnormen und damit der Rechtsstellung nicht- oder andersorganisierter Arbeitnehmer gegenüber den Tarifvertragsparteien. Einfach-gesetzlich verursacht diese verfassungsrechtliche Unsicherheit eine für Rechtsdogmatik und Rechtsanwendung folgenschwere Wechselwirkung: So wie der Begriff der „betrieblichen Fragen“ in § 1 Abs. 1 TVG Auswirkungen auf die Rechtsfolgen dieser Tarifnormen hat, so wirkt die Rechtsfolgenanordnung des § 3 Abs. 2 und des § 4 Abs. 1 S. 2 TVG wiederum auf die Begriffsbestimmung zurück. Ergebnis ist eine beinahe unüberschaubare Meinungsvielfalt im Hinblick auf die für das Tarifvertragsrecht grundlegende Frage, welche Grenzen der Tarifmacht der Koalitionen in sachlicher, besonders aber in personeller Hinsicht zu setzen sind.

Diese Grenzen gilt es im Folgenden zu untersuchen. Zu prüfen ist damit der Umfang des Regelungsauftrags und der Regelungsbefugnis der Korporationen in unserer Arbeitsrechtsordnung. Die Frage der rechtlichen Erfassung der betrieblichen Tarifnormen ist somit Ausdruck und Teil des Basisproblems des kollektiven Arbeitsrechts, das Verhältnis zwischen Individuum und Kollektiv bei der Festlegung der Arbeitsbedingungen zu bestimmen.

A. Die betrieblichen Tarifnormen zwischen rechtlicher Unbestimmtheit und praktischem Bedeutungszuwachs

Die rechtliche Beurteilung und die praktische Handhabung betrieblicher Tarifnormen weisen eine auffällige Diskrepanz auf: Während sowohl Begriff als auch Anwendungsbereich betrieblicher Normen bis heute verbreitet als ungelöstes Rechtsproblem beklagt werden, zeigt sich insbesondere in den letzten beiden Jahrzehnten eine wachsende Bereitschaft der Rechtspraxis, verstärkt von diesem Normtyp des Tarifvertrags Gebrauch zu machen. Die dogmatische wie theoretische Unsicherheit über den Inhalt betrieblicher Tarifnormen und ihre Wirkungsweise wird immer bereitwilliger zugunsten praktischer Notwendigkeiten oder Opportunitäten zurückgestellt – freilich um den Preis wachsender Rechtsunsicherheit und einer entsprechend zunehmenden Befassung der Arbeitsgerichte mit diesem Rechtsinstitut.

I. Die betrieblichen Tarifnormen als ungelöstes Rechtsproblem

Der Vorschrift des § 1 Abs. 1 TVG, die als möglichen Regelungsgegenstand des Tarifvertrags auch solche Rechtsnormen vorsieht, die „betriebliche (...) Fragen“ „ordnen können“, stellten schon ihre Verfasser ein denkbar schlechtes Zeugnis aus. *Herschel* etwa räumt im Rückblick auf die Gesetzesberatungen ein, über eine „Verlegenheitsbezeichnung“ sei man nicht hinausgekommen, die gewählte Formulierung „betriebliche Fragen“ sei „wenig korrekt und aussageschwach“.¹ Diese Einschätzung entspricht der ganz herrschenden Auffassung kurz nach Erlass des Tarifvertragsgesetzes am 9. April 1949. „Der Ausdruck ‚Rechtsnormen über betriebliche Fragen‘ ist recht allgemein gehalten und wenig klar“², urteilte *Hueck* in einer ersten Stellungnahme 1949 über die gerade geschaffene gesetzliche Regelung und legte damit den Grundstein für eine zumindest in diesem Punkt einhellige Beurteilung betrieblicher Tarifnormen.³

¹ So *Herschel*, ZfA 1973, 183 (187).

² So *Hueck*, BB 1949, 530 (531); *Hueck/Nipperdey*, Tarifvertragsgesetz, 1. Aufl. 1950, § 1 Rn. 49.

³ S. etwa *Hueck/Nipperdey*, Lehrbuch des Arbeitsrechts, Bd. II/1, § 15 IV, S. 291: „Eine exakte Begriffsbestimmung ... ist schwierig“; *Buchner*, Tarifvertragsgesetz und Koalitions-