

d) Die Rechtsprechung des BAG zur verfassungskonformen Auslegung im Lichte der herausgearbeiteten Grundsätze	147
e) Ausblick auf die praktische Bedeutung der verfassungskonformen Auslegung bei Gleichheitsverstößen in Tarifverträgen.....	153
II. Die ergänzende immanente Tarifvertragsfortbildung als Harmonisierungsmethode für das Arbeitsgericht	153
1. Zur Regelungsergänzenden Rechtsfortbildung	154
2. Zur Zulässigkeit einer ergänzenden Tarifvertragsfortbildung.....	155
3. Voraussetzungen und Grenzen der ergänzenden Tarifvertragsfortbildung: Fall der analogen Ergänzung einer gleichheitswidrig selektiv regelnden Tarifnorm	158
a) Analogieschluß und Schutzbereichseingriff	158
aa) Zur Eingriffsqualität des Analogieschlusses bei bewußten Lücken.....	158
bb) Zur Eingriffsqualität des Analogieschlusses bei unbewußten Lücken	160
b) Möglichkeit einer Eingriffsrechtfertigung	161
4. Voraussetzungen und Grenzen der ergänzenden Tarifvertragsfortbildung: Fall des verfassungswidrigen völligen Fehlens einer von Art. 3 GG geforderten Regelung	162
a) Eingriffsqualität einer Lückenfüllung	164
b) Möglichkeit einer Eingriffsrechtfertigung	165
5. Zusammenfassung der Voraussetzungen einer ergänzenden Tarifvertragsfortbildung	168
a) Analoge Ergänzung der selektiv regelnden Norm	169
b) Ergänzung einer völlig fehlenden, von Art. 3 GG jedoch geforderten Regelung	169
6. Die Rechtsprechung des BAG zur ergänzenden Tarifvertragsfortbildung im Lichte der herausgearbeiteten Grundsätze	170
7. Ausblick auf die praktische Bedeutung der ergänzenden Tarifvertragsfortbildung bei Gleichheitsverstößen in Tarifverträgen	173
C. Die Wirkung des Art. 3 GG als selektives Prinzip	175

I. Das Wesen der Selektion verfassungswidriger Tarifnormen .	175
1. Die rechtslogische Grundlage der Problemlösung	176
2. Einwände gegen die rechtslogische Betrachtungsweise und die daraus folgende ipso-iure-Nichtigkeit	178
a) Allgemeine Einwände gegen die rechtslogische Betrach- tungsweise	180
aa) Mißachtung der sozialen Dimension der verfas- sungswidrigen Norm	180
bb) Mißachtung der Systemdimension der Verfassung .	181
(1) Rechtssicherheitsprinzip als alternative Rechts- geltungsbestimmung?	183
(2) "Chaos-Angst" als Grundlage für Normativität? .	184
(3) Zwischenergebnis	186
cc) Ergebnis	186
b) Einwände gegen die ipso-iure-Nichtigkeit aus der Be- sonderheit des Gleichheitssatzes	186
aa) Gestaltungsfreiheit des Normgebers	188
bb) Nichtigkeit als inadäquate Folge des Gleichheits- verstoßes	189
cc) Ergebnis	191
II. Die konkrete Gestalt der Nichtigkeit: Die Auswirkungen auf die betroffenen Regelungen und den übrigen Tarifvertrag	191
1. Zum Charakter der Nichtigkeit	191
2. Auswirkungen auf die betroffenen Regelungen	192
a) Die Ab- und Ausgrenzung der nichtigen Normen als Problem	192
b) Der Umfang der Nichtigkeit: Gesamt- oder Teilnichtig- keit? - Zugleich: Grundsätzliches zur Frage der Teil- nichtigkeit von Tarifnormen	197
aa) In Betracht kommende Fallgruppen der Teilnichtig- keitsproblematik	198
bb) Voraussetzungen einer Teilnichtigkeit	200
(1) Teilbarkeit der Norm und Isolierbarkeit eines verfassungswidrigen Normteils	200
(2) Die Frage der Restgeltung oder: Die Proble- matik der Teilnichtigkeit als Legitimationskrise der Restnorm	203

(3) Zum Legitimationsgrund der Rest-Tarifnorm..	205
(a) Der Ausgangspunkt: Legitimation durch Konsens.....	206
(b) Die Bedeutung objektiver Faktoren für die Legitimation der Restnorm.....	207
(c) Eigene Lösung	212
cc) Ergebnis für die Voraussetzungen einer bloßen Teilnichtigkeit der Tarifnorm.....	216
3. Auswirkungen der Nichtigkeit einzelner Tarifnormen bzw. Tarifnormteile auf den übrigen Tarifvertrag	216
a) Teilbarkeit des Tarifvertrages	216
b) Restgültigkeit des Tarifvertrages	217
c) Ergebnis hinsichtlich der Voraussetzungen einer bloßen Teilnichtigkeit des Gesamt tarifvertrages	218
Vierter Abschnitt: Gerichtliche Gestaltungskompetenzen nach Nichtigkeit.	219
<i>Erster Unterabschnitt: Die primäre Gestaltungskompetenz im Fall der Ermessensreduzierung</i>	<i>220</i>
I. Die Reduzierung des tarifautonomen Regelungsermessens auf Null als kompetenzbegründender Faktor	221
II. Voraussetzungen einer kompetenzbegründenden Ermessensreduzierung	223
1. Die Pflicht der Tarifvertragsparteien zur normativen Beseitigung gleichheitswidriger Folgen des Tarifnormvollzugs	223
a) Faktische Schranken des Rückwirkungsgebots	224
b) Normative Schranken des Rückwirkungsgebots.....	226
2. Die Reduzierung der Möglichkeiten zur Erfüllung der Folgenbeseitigungspflicht - insbesondere durch den Vertrauensgrundsatz	228
a) Zulässigkeit der Gleichheitsherstellung auf niedrigerem und mittlerem Niveau.....	229
aa) Bedenken aus der sachlichen Reichweite der Tarifmacht und Art. 14 GG	229
bb) Verfassungsrechtliche Bedenken im Hinblick auf den Vertrauensgrundsatz.....	230

b) Zulässigkeit der Gleichheitsherstellung auf dem höheren Niveau	233
aa) Eingreifen des Vertrauensgrundsatzes auf Arbeitgeberseite	233
bb) Grenzen des Vertrauenschutzes auf Arbeitgeberseite	234
c) Folgerungen.....	235
III. Zwischenergebnis	236
 <i>Zweiter Unterabschnitt: Exkurs: Die Rolle des arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatzes beim Vollzug gleichheitswidriger Tarifnormen</i> ...	236
I. Anwendbarkeit des arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatzes im Falle des Vollzugs einer gleichheitswidrigen Tarifnorm durch den Arbeitgeber?	237
II. Anwendbarkeit des arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatzes im Falle des Vollzugs eines einzelvertraglich in Bezug genommenen Tarifvertrages?	240
III. Anwendbarkeit im Falle des Regelungsvollzugs in Kenntnis der Nichtigkeit	243
IV. Ergebnis	244
 <i>Dritter Unterabschnitt: Die subsidiäre Gestaltungskompetenz der Arbeitsgerichte</i>	244
I. Rechtfertigung der subsidiären Gestaltungskompetenz	244
II. Die Ausgestaltung der Kompetenz	248
III. Die Problematik der vor Kompetenzeröffnung entscheidungsreifen Verfahren.....	249
1. Das Bedürfnis nach Verfahrensaussetzung	249
2. Die rechtliche Legitimation einer Aussetzung	250
 <i>Vierter Unterabschnitt: Ergebnis</i>	253
 <i>Dritter Teil</i>	
Andere Ausprägungen des Gleichheitsprinzips im deutschen Recht	255
 Erster Abschnitt: Gleichheitssätze in den Länderverfassungen	255

I. Die Bindung tarifvertraglicher Normsetzung an die geltenden Grundrechte und Programmsätze in den Landesverfassungen.....	256
II. Inhalt der Gleichheitssätze in den Landesverfassungen und ihre für die Rechtsfolgenermittlung relevanten Vorgaben.....	257
III. Rechtsfolgen eines Verstoßes - Fazit	259
Zweiter Abschnitt: Arbeitsrechtlicher Gleichbehandlungsgrundsatz	261
I. Bindung tarifvertraglicher Normsetzung an den allgemeinen arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz.....	261
II. Bindung tarifvertraglicher Normsetzung an §§ 611a, 612 III BGB..	262
III. Bindung tarifvertraglicher Normsetzung an Art. 1 § 2 I BeschFG 1985	264
Dritter Abschnitt: Ergebnis	268
<i>Vierter Teil</i>	
Gemeinschaftsrecht und die Folgen eines Gleichheitsverstoßes	269
Erster Abschnitt: Art. 119 EWGV	270
<i>Erster Unterabschnitt: Die Rechtsprechung des EuGH.....</i>	<i>270</i>
I. Bindung der nationalen Tarifvertragsparteien an Art. 119 EWGV .	270
II. Die Rechtsfolge einer Art. 119 EWGV widersprechenden Lohndiskriminierung.....	271
III. Auswirkungen der EuGH-Rechtsprechung auf die Rechtsfolgenermittlung bei gleichheitswidrigen Lohndifferenzierungen zwischen Männern und Frauen in deutschen Tarifverträgen	274
1. Verhältnis von Art. 3 II GG zu Art. 119 EWGV	274
2. Reguläre Konsequenzen aus dem Vorrang des Art. 119 EWGV	278
3. Lösungsalternative: Die gemeinschaftskonforme Auslegung des Lohngleichheitssatzes des Art. 3 II GG.....	278
4. Ergebnis auf Grundlage der EuGH-Rechtsprechung	280
<i>Zweiter Unterabschnitt: Kritik der Auslegung des Art. 119 EWGV durch den EuGH</i>	<i>280</i>
I. Die umfassende Wirkung des Art. 119 EWGV in den Mitgliedsstaaten	281

1. Normimmanenter Erklärungsversuch	281
2. Rechtsfortbildung.....	282
a) Materielle Rechtfertigung der unmittelbaren Geltung	282
b) Die normtechnischen Voraussetzungen der unmittelbaren Geltung	285
II. Die automatische Angleichung nach oben	285
1. Wortlautauslegung	286
2. Systematische Auslegung	286
a) Kompetenzverteilung zwischen Gemeinschaft und Mitgliedsstaaten im Bereich der Sozialpolitik - Allgemeines	288
b) Kompetenzen auf dem speziellen Gebiet der Lohnpolitik	290
3. Teleologische Auslegung und Effektivitätsgrundsatz	292
a) Zweckbestimmung sozialer Gerechtigkeit.....	292
b) Wettbewerbspolitische Zweckbestimmung	293
c) Effektivitätsgrundsatz	295
III. Ergebnis der rechtsfolgenbezogenen Auslegung - abschließende Folgerungen hinsichtlich der Bedeutung des Art. 119 EWGV für die deutsche Rechtsordnung	297
Zweiter Abschnitt: Die Bedeutung der Richtlinien 75/117/EWG und 76/207/EWG	299
Dritter Abschnitt: Ergebnis	302
<i>Fünfter Teil</i>	
Zusammenfassung der wichtigsten Ergebnisse	303
Literaturverzeichnis	309

Abkürzungsverzeichnis

a.A.	anderer Ansicht
a.a.O.	am angegebenen Ort
ABl.	Amtsblatt der Europäischen Gemeinschaften
abl.	ablehnend
Abs.	Absatz
AcP	Archiv für civilistische Praxis
a.F.	alter Fassung
AGBG	Gesetz zur Regelung des Rechts der Allgemeinen Geschäftsbedingungen (AGB-Gesetz) v. 9.12.1976 (BGBl. I S. 3317)
AK-GG	Alternativkommentar zum Grundgesetz
AktG	Gesetz über Aktiengesellschaften und Kommanditgesellschaften auf Aktien (AktienG) v. 6.9.1965 (BGBl. I S. 1089)
allg.	allgemein
AngKG	Gesetz über die Fristen für die Kündigung von Angestellten v. 9.7.1926 (RGBl. S. 399)
Anm.	Anmerkung
AöR	Archiv für öffentliches Recht
AP	Arbeitsrechtliche Praxis
ArbG	Arbeitsgericht
ArbGG	Arbeitsgerichtsgesetz i.d.F. v. 2.7.1979 (BGBl. I S. 853)
AR-Blattei	Arbeitsrechts-Blattei
ARS	Arbeitsrechts-Sammlung
Art.	Artikel
AuR	Arbeit und Recht
BAG	Bundesarbeitsgericht
BAGE	Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts, amtliche Sammlung
BAT	Bundes-Angestellten-Tarifvertrag
BayVBl.	Bayrische Verwaltungsblätter

BayVerfGH	Verfassungsgerichtshof des Freistaates Bayern
BB	Der Betriebsberater
Bd.	Band
Beil.	Beilage
BeschFG	Gesetz über steuerliche und sonstige Maßnahmen für Arbeitsplätze, Wachstum und Stabilität (BeschäftigungsförderungsG) v. 26.4.1985 (BGBl. I S. 710)
BetrAVG	Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung v. 19.12.1974 (BGBl. I S. 3618)
BGB	Bürgerliches Gesetzbuch v. 18.8.1896 (RGBl. S. 195)
BGBI.	Bundesgesetzblatt
BGHSt	Entscheidungen des Bundesgerichtshofes in Strafsachen, amtliche Sammlung
BGHZ	Entscheidungen des Bundesgerichtshofes in Zivilsachen, amtliche Sammlung
Bl.	Blatt
Bsp.	Beispiel
BVerfG	Bundesverfassungsgericht
BVerfGE	Entscheidungen des Bundesverfassungsgerichts, amtliche Sammlung
BVerfGG	Gesetz über das Bundesverfassungsgerichts i.d.F. v. 3.2.1971 (BGBl. I S. 105)
BVerwG	Bundesverwaltungsgericht
BVerwGE	Entscheidungen des Bundesverwaltungsgerichts, amtliche Sammlung
bzgl.	bezüglich
bzw.	beziehungsweise
DB	Der Betrieb
ders.	derselbe
d.Gr.	der Gründe
d.h.	das heißt
dies.	dieselbe(n)
Diss.	Dissertation
DM	Deutsche Mark
DÖV	Die öffentliche Verwaltung
Dok.	Dokumente

DVBl.	Deutsches Verwaltungsblatt
EEA	Einheitliche Europäische Akte von 1987
EG	Europäische Gemeinschaft
Einl.	Einleitung
Entsch.	Entscheidung
Entw.	Entwurf
EP	Europäisches Parlament
EuGH	Gerichtshof der Europäischen Gemeinschaften
EuGRZ	Europäische Grundrechtezeitung
EuZW	Europäische Zeitschrift für Wirtschaftsrecht
EWGV	Vertrag über die Gründung der Europäischen Wirtschaftsgemeinschaft v. 25.3.1957 (BGBl. II S. 759)
EzA	Entscheidungssammlung zum Arbeitsrecht
EzBAT	Entscheidungssammlung zum BAT
FamRZ	Zeitschrift für das gesamte Familienrecht
f(f).	(fort)folgende
Fn.	Fußnote
GG	Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland v. 23.5.1949 (BGBl. I S. 1)
ggfs.	gegebenenfalls
GmbHG	Gesetz betreffend die Gesellschaften mit beschränkter Haftung (GmbH-Gesetz) i.d.F. v. 20.5.1898 (RGBl. S. 846)
GrünhutsZ	Zeitschrift für das Privat- und öffentliche Recht der Gegenwart, begr. v. Grünhut
GS	Großer Senat
HATG NW	Gesetz über Freizeitgewährung für Frauen mit eigenem Hausstand v. 27.7.1948 (SGV NW S. 805)
HessVGH	Verwaltungsgerichtshof des Landes Hessen
h.M.	herrschende Meinung
hrsg.	herausgegeben
HS	Halbsatz
i.d.F.	in der Fassung
i.Erg.	im Ergebnis
insbes.	insbesondere
i.R.	im Rahmen

i.S.	im Sinne
JA	Juristische Arbeitsblätter
JherJb.	Jherings Jahrbücher für die Dogmatik des Bürgerlichen Rechts
JöR	Jahrbuch des öffentlichen Rechts der Gegenwart
JR	Juristische Rundschau
JuS	Juristische Schulung
JZ	Juristenzeitung
LAG	Landesarbeitsgericht
LAGE	Entscheidungen der Landesarbeitsgerichte
LS	Leitsatz
m.a.W.	mit anderen Worten
m.E.	meines Erachtens
m.w.N.	mit weiteren Nachweisen
NJW	Neue Juristische Wochenschrift
Nr.	Nummer
NVwZ	Neue Zeitschrift für Verwaltungsrecht
NZA	Neue Zeitschrift für Arbeits- und Sozialrecht
o.g.	oben genannt
OVG	Oberverwaltungsgericht
RAG	Reichsarbeitsgericht
RdA	Recht der Arbeit
Rev.Trim.	Revue trimestrielle du droit européen
RGBI.	Reichsgesetzblatt
Rn.	Randnummer
Rs.	Rechtssache
S.	Seite
SAE	Sammlung arbeitsrechtlicher Entscheidungen
Slg.	Sammlung
sog.	sogenannt(e)
st.Rspr.	ständige Rechtsprechung
TAO	Tarifordnung für Angestellte
TVG	Tarifvertragsgesetz i.d.F. v. 25.8. 1969 (BGBI. I S. 1323)
u.a.	anter anderem

u.U.	unter Umständen
v.	von, vom
VerwArch.	Verwaltungsarchiv
vgl.	vergleiche
VwVfG	Verwaltungsverfahrensgesetz v. 25.5.1976 (BGBl. I S. 1253)
z.B.	zum Beispiel
ZfA	Zeitschrift für Arbeitsrecht
ZIP	Zeitschrift für Wirtschaftsrecht und Insolvenzpraxis
ZPO	Zivilprozeßordnung v. 30.1.1877 (RGBl. S. 83)
zust.	zustimmend
zutr.	zutreffend
ZTR	Zeitschrift für Tarifrecht
ZZP	Zeitschrift für Zivilprozeßrecht

Erster Teil

Einführung in die Problematik

Erster Abschnitt

Das Phänomen

Wie ein Blick in die tarifrechtliche Judikatur der letzten Jahrzehnte zeigt, kommt es immer wieder vor, daß ein zwischen den Sozialpartnern ausgehandelter Tarifvertrag ohne rechtfertigenden Grund für vergleichbare Arbeitnehmergruppen unterschiedliche Regelungen enthält. Betroffen sind meist Inhaltsnormen, in denen für die eine Gruppe tarifliche Leistungen angeordnet werden, für die andere dagegen gar nicht oder in geringerem Umfang. Aber es finden sich auch Ungleichbehandlungen im Bereich anderer Tarifnormkomplexe, wie z.B. bei der Festlegung unterschiedlicher Kündigungsfristen.

Bereits vom ersten Jahr seines Bestehens an hatte das Bundesarbeitsgericht so krassie Fälle von offenen Ungleichbehandlungen wie pauschale Abschlagsklauseln für weibliche Arbeitnehmer zu beurteilen¹. Auch in den folgenden Jahrzehnten spielte die Frauendiskriminierung eine entscheidende Rolle, in jüngster Zeit auch unter dem vom Europäischen Gerichtshof maßgeblich geprägten² Aspekt der sog. mittelbaren Diskriminierung³.

Daneben aber gab es auch immer wieder Diskriminierungen bei anders gelagerten Gruppenbildungen. Nicht zuletzt zeichnet sich im Hinblick auf die zunehmend als problematisch empfundene Differenzierung zwischen Arbeitern

¹ Die erste Grundsatzentscheidung des BAG findet sich bereits im ersten Band der amtlichen Sammlung, BAGE 1, 258 .

² Grundlegend zum Lohngleichheitsgrundsatz des Art. 119 EWGV, EuGH, Rs. 96/80 Jenkins/ Kingsgate, Slg. 81, 911 Rn. 9ff., 17f..

³ Vgl. z. B. den Vorlagebeschuß des ArbG Oldenburg, Streit 84, 130, in dem die Frage nach einer mittelbaren Diskriminierung von Frauen durch die Ausgestaltung sog. Leichtlohngruppen aufgeworfen wird.

und Angestellten⁴ eine thematische Erweiterung der Gleichbehandlungsproblematik für die Zukunft ab. In Ansätzen gilt dies auch für die sicherlich mittelfristig noch zu findende Differenzierung nach Arbeitnehmern im alten Bundesgebiet und jenen, deren Arbeitsverhältnis in den neuen Bundesländern begründet worden ist⁵.

In allen Varianten des Grundtatbestandes Ungleichbehandlung stellt sich in einer der materiellen Gerechtigkeit verpflichteten Rechtsordnung die Frage, ob die den Sozialpartnern in Art. 9 III GG eingeräumte Regelungsautonomie auch die Freiheit zu willkürlichen Differenzierungen umfaßt oder ob der eröffnete Freiraum durch den Gleichheitssatz begrenzt wird. Versteht man das Verhältnis von Autonomiegewährleistung und Gleichheitssatz im letzteren Sinne, so ergibt sich das Folgeproblem, welche Sanktion im Falle einer "Grenzüberschreitung" durch die Tarifvertragsparteien eingreift. Weiter stellt sich die Frage, wie die Rolle und Kompetenz der Arbeitsgerichte bei der Feststellung der konkreten Rechtsfolge des Verstoßes ausgestaltet ist und welchen Inhalt die gerichtliche Entscheidung des anhängigen Rechtsstreites hat. Hierbei bedarf es insbesondere der Klärung, ob sich den Gerichten bei der Entscheidung im Rahmen der ihnen von Verfassung wegen (Art. 92 GG) zugewiesenen Aufgabe der Rechtsanwendung und Rechtskontrolle ein eigener ausfüllungsfähiger und ausfüllungsbedürftiger Gestaltungsfreiraum eröffnet. Gesteht man für die Feststellung der konkreten Rechtsfolge des Verstoßes und die Streitentscheidung einen solchen Freiraum zu, so wird zwingend eine Abgrenzung gegenüber dem Bereich der Regelungs-autonomie der Tarifvertragsparteien erforderlich.

Hinter all diesen sehr abstrakt anmutenden Problemen verbirgt sich im praktischen Einzelfall letztlich die schlichte Frage, ob die benachteiligten Arbeitnehmer die Besserbehandlung verlangen können und ob - aus einem anderen Blickwinkel betrachtet - die von den Sozialpartnern ausgehandelte finanzielle Gesamtbela stung der Arbeitgeberseite ausgeweitet wird.

Die in diesem Rahmen zutage tretende und soeben grob umrissene Gemeingelage dreier Verfassungsprinzipien - Tarifautonomie, Gleichheitssatz, Rechtskontrolle durch die Gerichte - erschließt sich in ihrer vollen Komplexität erst, wenn man sich die bisherige Behandlung des Problems durch die Arbeitsgerichte, insbesondere das BAG, vor Augen führt.

⁴ Vgl. dazu die beiden Urteile des BVerfG zu 622 II BGB, BVerfGE 62, 256, und BVerfGE 82, 126, in denen das Gericht die Sachgemäßheit differenzierender Regelungen nicht pauschal verneint, aber im Fall des 622 II BGB einen die Differenzierung rechtfertigenden Grund nicht zu erkennen vermochte. Das BAG ist unterdessen hinsichtlich der entsprechenden Fri stendifferenzierung in Tarifverträgen in eine Fülle von Einzelprüfungen eingetreten, vgl. BAG, NZA 92, 739; 742; 787. Ausführlich zur Problematik *Loddenkämper*, Gleichbehandlung, S. 58ff.

⁵ Exemplarisch die Tarifverträge der Deutschen Bundespost "TV Ang" und "TV Ang-Ost". Dazu jetzt BAG, NZA 93, 324.

Zweiter Abschnitt

Behandlung des Phänomens durch die Arbeitsgerichte

I. Bindung an den Gleichheitssatz

Bei der rechtlichen Beurteilung der festgestellten Ungleichbehandlung zweier Arbeitnehmergruppen stellt sich für das mit dem Phänomen konfrontierte Arbeitsgericht zunächst die Frage, ob und gegebenenfalls inwieweit die Sozialpartner beim Aushandeln der Tarifverträge an die positivrechtlichen Ausprägungen des Gleichheitssatzes gebunden sind.

1. Bindung an Art. 3 GG

In seiner ersten Frauenlohnentscheidung⁶ hat das BAG die Bindung der Tarifvertragsparteien an den Gleichheitssatz in Gestalt des Art. 3 GG bejaht. Mit dieser grundsätzlichen Klarstellung des Verhältnisses zwischen Regelungsautonomie einerseits und Gleichheitssatz andererseits entschied das BAG einen zur damaligen Zeit noch keineswegs beigelegten Streit⁷ und legte damit die Grundlage für eine gefestigte und bis heute fortgeführte Rechtsprechung⁸. Für die Herleitung dieses Ergebnisses stellt der Senat auf die charakteristischen Besonderheiten des geltenden Tarifrechts ab. So nimmt das Gericht die Rechtsnormqualität der Tarifnorm (§ 1 TVG) und die damit verbundene Qualifizierung der Tätigkeit der Tarifvertragsparteien als Gesetzgebung im materiellen Sinne zum Anknüpfungspunkt: Der Begriff “Gesetzgebung” in Art. 1 III GG umfasse

⁶ BAGE 1, 258 = AP Nr. 4 zu Art. 3 GG.

⁷ Gegen eine Bindung an den Gleichheitssatz hatten sich namentlich ausgesprochen: LAG Berlin, BB 52, 319f. (für die entsprechende Norm der Berliner Verfassung); *Knolle*, BB 49, 451; *Schmidt-Rimpler/Gieseke/Friesenhahn/Knur*, sog. Bonner Gutachten, AöR 76, 165, 169ff., 180; *A. Hueck*, Gutachten, S. 27ff.; *Schätz*, RdA 50, 248, 251; *W. Jellinek*, BB 50, 425, 426.

⁸ Zuletzt BAGE 50, 137 = AP Nr. 136 zu Art. 3 GG; Urteil des BAG vom 30. 7. 92 - 6 AZR 11/92, Pressemitteilung in DB 92, 1683.