

Der Tarifvertrag: Ausdruck privater oder politischer Autonomie?

Will man das Verhältnis von Staat und Tarifautonomie ergründen, liegt es nahe, zunächst zu überlegen, in welche Sphäre der modernen Gesellschaft der Tarifvertrag eigentlich gehört. Gehört er in die dem Staat entgegengesetzte private Sphäre, ist er einer besonderen politischen Sphäre zuzurechnen, oder ist er selbst Teil der staatlichen Sphäre? Für das Verhältnis der Tarifautonomie zum Staat dürfte davon einiges abhängen. Der Beitrag stellt wesentliche Stränge der Diskussion dieser Frage in der Rechtswissenschaft dar. Dabei liegt das Besondere der Rechtswissenschaft darin, dass ihre Antworten gesellschaftliche Wirkung gerade auch vermittels des geltenden Rechts entfalten.

FLORIAN RÖDL

1 Einleitung

Die politische Ökonomie und die Volkswirtschaftslehre blicken auf das Tarifvertragssystem als makroökonomische Institution. Über das Tarifvertragssystem wird die Höhe der Arbeitskosten bestimmt, die zu Recht als zentrale Größe der makroökonomischen Entwicklung einerseits und der gesellschaftlichen Wohlstandsverteilung andererseits gilt. Allerdings ist das Tarifvertragssystem rechtlich konstituiert. Das Recht setzt den Rahmen, der die Handlungsoptionen der Tarifpolitik eröffnet und begrenzt. Naturgemäß wird der Gehalt dieses rechtlichen Rahmens wesentlich von Juristen bestimmt, in erster Linie in der Rechtsprechung der Arbeitsgerichtsbarkeit, in zweiter Linie in der Rechtswissenschaft, mit der die Rechtsprechung in fortwährendem Austausch steht.

Aufgabe der Rechtswissenschaft ist es, die geltenden Rechtsnormen zu erläutern. Die für das Tarifvertragssystem maßgeblichen Normen finden sich im Tarifvertragsgesetz (TVG). Dort spielt die makroökonomische und verteilungspolitische Bedeutung und Funktion des Tarifvertragssystems vordergründig keine Rolle.¹ Es wäre wünschenswert, wenn Rechtswissenschaftler ihrer trotzdem gewärtig wären. Überwiegend sind sie das nicht. Das führt dazu, dass in der Rechtswissenschaft eine Diskussion toben kann, die für politökonomische und wirt-

schaftswissenschaftliche Beobachter schwer verständlich erscheint. Es geht dabei um das Grundverständnis des maßgeblichen Strukturprinzips unseres Tarifvertragssystems: die Tarifautonomie.

In der Rechtsprechung und der Rechtswissenschaft der Gegenwart herrscht heute erstaunlicher Weise ein Verständnis vor, in dem die Funktionsfähigkeit des autonomen Tarifvertragssystems keine essenzielle Rolle spielt. Denn bei der Tarifautonomie soll es sich grundbegrifflich um eine Form von Privatautonomie handeln, also um private Freiheitsausübung. Daraus müsste normativ folgen, dass sich auch der Staat für die Funktionsfähigkeit des Tarifvertragssystems nicht interessieren muss.

Demgegenüber wird hier eine grundlegende Alternative entfaltet – mit besonderem Augenmerk auf die Grundfrage dieses Schwerpunktheftes nach dem Verhältnis von Staat und Tarifautonomie. Dieser Alternative zufolge ist die Tarifierung von Arbeitsverhältnissen keine Frage privater Freiheitsausübung, sondern eine Frage der Gerechtigkeit (Rödl 2022a). Dabei muss sich die Tarifierung in einer autonomen, gegenüber der staatlichen Politik selbstständigen Sphäre des Politischen vollziehen, eben

¹ In § 4a Abs. 1 TVG kommt u. a. die Verteilungsfunktion zur Sprache. Diese konzeptionelle Stellungnahme des Gesetzgebers erfolgte in einem Akt legislativer Notwehr gegen die sogleich darzustellende Linie der Rechtsprechung.

der Sphäre der Tarifpolitik. Tarifautonomie erscheint damit als eine besondere Form politischer Autonomie. Die Funktionsfähigkeit des Tarifvertragssystems zu sichern und dennoch dessen Autonomie zu wahren, stellt gerade in Zeiten seiner strukturellen Krise eine eminente Aufgabe des Staates dar. Diese Aufgabe erfolgreich zu bewältigen ist sicher nicht einfach, dafür aber zwingend.

2 Vormalis: Tarifautonomie als staatliche Delegation

In der Zeit der jungen Bundesrepublik vertrat die Rechtsprechung, um die Idee der Tarifautonomie zu erläutern, die sog. Delegationstheorie (BAG 1955, S.687; 1957, S. 250f.). Die Theorie besagt in etwa Folgendes: An sich sei es die Aufgabe des Staates, im Rahmen seiner Kompetenz für das Arbeitsrecht (vgl. Art. 74 Abs. 1 Nr. 11 GG) Normen für Arbeitsverhältnisse zu setzen. Allerdings habe sich der staatliche Gesetzgeber entschlossen, diese Aufgabe weitgehend den Tarifvertragsparteien zu übertragen, also zu delegieren. Die Delegation sei mit dem Tarifvertragsgesetz erfolgt, demzufolge (§ 1 Abs. 1 TVG) Tarifverträge „Rechtsnormen [enthalten], die den Inhalt, den Abschluss und die Beendigung von Arbeitsverhältnissen regeln können“. Die Tarifautonomie sei damit Resultat dieser Entscheidung des einfachen Gesetzgebers.

Die Delegationstheorie geriet in den späten 1960er Jahren unter Druck (Ramm 1961), und zwar unter einem wesentlichen Aspekt völlig zu Recht. Die Vorstellung einer Delegation legt nämlich nahe, dass die gewährte Autonomie jederzeit durch einfache Gesetzesänderung wieder eingeschränkt oder auch ganz zurückgenommen werden könnte. Empfindliche Einschränkungen könnten etwa darin bestehen, vor den gewerkschaftlichen Streik hohe Hürden zu setzen, substanzielle Vorgaben für die Binnenstruktur einer Gewerkschaft zu erlassen oder Tarifverträge einer behördlichen Aufsicht zu unterstellen. Vorhaben dieser Art standen vor etwa 50 Jahren auch tatsächlich im Raum (Alemann/Heinze 1979; Scharpf 1978).

Tatsächlich aber waren und sind dem einfachen Gesetzgeber solche Schritte verschlossen. Das liegt daran, dass das Grundgesetz in Art. 9 Abs. 3 die Koalitionsfreiheit garantiert. Koalitionsfreiheit und Tarifautonomie sind zwar zweierlei. Doch sind Koalitionen, also Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände, die primären Träger der Tarifautonomie (vgl. § 2 Abs. 1 TVG). Die Garantie einer Koalitionsfreiheit, die von der Garantie der allgemeinen Vereinigungsfreiheit in Art. 9 Abs. 1 GG abgesetzt ist, hat nur Sinn angesichts der Rolle, die frei gebildete Koalitionen im Rahmen eines autonomen Tarifvertragssystems spielen. Darum setzt die grundgesetzliche Garantie der

Koalitionsfreiheit die Tarifautonomie voraus und schützt sie wie diese vor unverhältnismäßigen staatlichen Eingriffen (BVerfG 1954, C.2.b)bb); 1979, C.IV.1.; 2017, Rn. 142ff.).

Die Kritik an der Delegationstheorie wurde aber nicht durch dieses verfassungsrechtliche Argument bestimmt. Maßgeblich wurde vielmehr ein neues Paradigma des Verständnisses von Tarifautonomie, das liberalistische Denker in der Rechtswissenschaft ausgearbeitet hatten (Zöllner 1966; Richardi 1968) und das mit stetig zunehmender Wirkmächtigkeit als Alternative in Szene gesetzt wurde (Syrovatka 2023). Dieses neue Paradigma war das Verständnis von Tarifautonomie als Privatautonomie.

3 Heute herrschend: Tarifautonomie als Privatautonomie

Die Pointe dieses Verständnisses wird nur deutlich, wenn man den Unterschied zwischen Privatautonomie einerseits und der Setzung privatrechtlicher Normen andererseits vor Augen hat. Privatautonomie ist ein Grundprinzip des Privatrechts. Es bedeutet, dass der einzelne jederzeit den Raum seiner Handlungsfreiheit umgestalten kann, der durch den Bestand seiner subjektiven Rechte abgesteckt ist. Solche Umgestaltung erfolgt in erster Linie, indem Sachen oder Leistungen veräußert oder erworben werden. Die Pointe der Privatautonomie liegt darin, dass diese Umgestaltungen kraft des Willens der jeweils Beteiligten erfolgen.

Das Wirken von Privatautonomie setzt indessen einen Rahmen privatrechtlicher Normen voraus. Diese Normen bewirken für sich allein keine Änderung im Bestand subjektiver Rechte. Vielmehr bestimmen sie, welche subjektiven Rechte es überhaupt gibt (Eigentum, Leistungsrecht, Mitgliedschaft etc.), welchen Inhalt diese Rechte genau haben, wie sie erworben werden und welches die Folgen ihrer Verletzung sind. Diesen Rahmen liefert das Bürgerliche Gesetzbuch. Die staatliche Befugnis und Aufgabe, privatrechtliche Normen zu setzen (vgl. Art. 74 Abs. 1 Nr. 1 GG), ist also strikt zu unterscheiden von der Privatautonomie als Kraft des einzelnen, Änderungen im Bestand seiner subjektiven Rechte zu bewirken.

3.1 „Kollektiv ausgeübte Privatautonomie“

Wenn nun von der Rechtsprechung und der herrschenden Meinung in der rechtswissenschaftlichen Literatur heute behauptet wird, Tarifautonomie sei eigentlich Privatautonomie (BAG 1997, I.3.b; 2000, I.2.b); BVerfG 2017, Rn. 147; Jacobs 2019, Einleitung, Rn. 6ff.; Preis/Greiner 2020, Rn. 886ff.; Löwisch/Rieble 2017, Grundlagen, Rn. 30ff.; Fischinger 2022, § 215, Rn. 14), dann ist damit Folgendes gemeint: Die Tarifvertragsparteien setzten keine privat-

rechtlichen Normen. Vielmehr änderten sie kraft ihres vereinigten Willens den Bestand subjektiver Rechte. Denn Tarifvertragsparteien vereinbarten, was Arbeitnehmer und Arbeitgeber künftig einander schulden. Der Tarifvertrag sei also ein privatrechtlicher Vertrag wie jeder andere. Erst in einem zweiten Schritt werde den vertraglichen Vereinbarungen, die die Tarifvertragsparteien kraft ihrer Privatautonomie zustande bringen, seitens des staatlichen Tarifrechts (§ 1 Abs. 1 TVG) die Qualität von privatrechtlichen Normen verliehen (Thüsing 2019, § 1, Rn. 54ff.; Waltermann 2000b). Das Tarifrecht soll also die vertragliche Vereinbarung eines bestimmten Lohns in eine Mindestlohnnorm transformieren. Aber diese Transformation soll den privatautonen Charakter der Vereinbarung unberührt lassen.

Der Tarifvertrag soll wiederum auf den privatautonen Willen der einzelnen Mitglieder der Tarifvertragsparteien zurückgehen. So lägen die Dinge zweifellos, wenn die Mitglieder der Gewerkschaft nach privatrechtlichen Regeln (§§ 167ff. BGB) eine Vollmacht erteilt hätten, ihre Arbeitsverträge zu ändern. Das ist aber nicht der Fall. Die Mitglieder einer Koalition haben ihr keine Vollmacht erteilt, sondern sind ihr beigetreten. Nach Auffassung von Rechtsprechung und herrschender Meinung soll dennoch der Beitritt zur Koalition systematisch die Rolle einer solchen Vollmacht spielen. Wenn man das akzeptiert, lässt sich fortsetzen: Indem der Beitritt als (Aufnahme-)Vertrag tatsächlich ebenfalls einen Akt der Privatautonomie darstellte, fußte am Ende jeder Tarifvertrag auf Akten der Privatautonomie jedes einzelnen Mitglieds (BAG 2001, 10 DDD (1); 2006, Rn. 55). Damit soll entfaltet sein, dass Tarifautonomie eine Form von Privatautonomie darstellte, nämlich die kollektiv durch die Tarifvertragsparteien ausgeübte Privatautonomie von Arbeitgeber und Arbeitnehmer.

3.2 Konsequenz: Verkürzung der Tarifautonomie

Dieses Verständnis von „Tarifautonomie als Privatautonomie“ hat eine wesentliche Konsequenz: Sie impliziert eine bedeutsame konzeptionelle Verkürzung der Tarifautonomie. Die Verkürzung besteht darin, eine Begrenzung der Tarifmacht der Tarifvertragsparteien auf die Arbeitsverhältnisse zwischen ihren Mitgliedern zu postulieren.

Zwingend ist das eigentlich nicht. Sicherlich kann man den Willen der Koalition zum Abschluss eines Tarifvertrags auf die Ausübung der Mitwirkungsrechte ihrer Mitglieder zurückführen (beginnend mit der Wahl der Delegierten zum Gewerkschaftstag, der tarifpolitische Beschlüsse fasst sowie Tarifkommissionen und den Vorstand wählt). Aber das legt nicht fest, welche Reichweite dieser Vertrag haben kann, namentlich ob er nur Regelungen beinhalten kann, die sich ausschließlich auf die Arbeitsverhältnisse der Mitglieder beziehen (Waltermann 2000a, S. 1251ff.; 2000b, S. 53ff.; Kirchhof 1987, S. 181ff.). Dennoch steht die Rechtsprechung auf diesem Standpunkt.² Die

Tarifvertragsparteien könnten eigentlich nur Vereinbarungen mit verbindlicher Wirkung für die Arbeitsverträge zwischen ihren Mitgliedern treffen. Denn der Beitritt soll zwar keine Vollmacht beinhalten, aber doch eine Art Mandat. Und dieses Mandat soll notwendig sein, damit das Arbeitsverhältnis von der Vereinbarung der Tarifvertragsparteien erfasst werden kann.

Die Konzeption des Verbandsbeitritts als Mandat ist alles andere als klar. Obwohl sie für das Verständnis von Tarifautonomie als Privatautonomie eine tragende Rolle spielt, hat sie keine Basis im Privatrecht.³ Privatrechtlich gesehen begründet ein Verbandsbeitritt eben die Mitgliedschaft. Sie beinhaltet wesentlich die Berechtigung, an der Willensbildung des Verbands mitzuwirken. Darüber hinaus beinhaltet ein Beitritt aber kein gesondertes Mandat. Namentlich um Verträge zu schließen, benötigt ein Verband auch keine gesonderte Mandatierung. Das liegt daran, dass ein Vertrag, den ein Verband schließt, anders als ein Tarifvertrag nur den Verband selbst verpflichtet und gerade nicht seine Mitglieder. Aber wie auch immer: Aufgrund der angeblichen Notwendigkeit einer Mandatierung durch die Mitglieder soll die Tarifmacht der Tarifvertragsparteien auf die Regelung der Arbeitsverhältnisse zwischen ihren Mitgliedern beschränkt sein.

3.3 Restriktive Konsequenzen im Tarif- und Verfassungsrecht

Diese konzeptionelle Beschränkung der Reichweite der Tarifautonomie zeitigt eine Reihe restriktiver Konsequenzen – sowohl im einfachgesetzlichen Tarifrecht als auch für die verfassungsrechtliche Garantie der Koalitionsfreiheit. Zunächst einmal setzt das Verständnis all diejenigen Regeln des Tarifrechts unter Rechtfertigungsdruck, bei denen die Tarifmacht über die Arbeitsverhältnisse zwischen Mitgliedern hinausgeht. Um zwei Beispiele zu geben: Betriebliche und betriebsverfassungsrechtliche Normen gelten unabhängig von der Mitgliedschaft auf Arbeitnehmerseite für alle Arbeitsverhältnisse in den Betrieben von Mitgliedern des Arbeitgeberverbands (§ 3 Abs. 2 TVG). Nach dem Privatautonomie-Verständnis müsste die Vorschrift trotz ihrer enormen praktischen Bedeutung eigentlich gestrichen werden. Allgemeinverbindliche Normen

2 Maßgeblich für diese Festlegung ist eine Entscheidung aus dem Jahr 1977 (BVerfG 1977), also aus einer Zeit, als die Rechtsprechung noch der Delegationstheorie folgte. Das bedürfte der Vertiefung (Rödl 2023).

3 Einige Vertreter des Privatautonomie-Verständnisses teilen die Kritik dieser unspezifischen Idee einer Mandatierung. Bei ihnen soll eine Mandatierung tatsächlich in Gestalt einer privatrechtlichen Vollmacht oder einer sog. Verpflichtungsermächtigung erfolgen (dazu Hartmann 2014, S. 146ff.). Diese Konstruktion wirft eigene unlösbare Probleme auf, was hier aber nicht entfaltet werden kann (etwas mehr dazu in: Rödl 2022a, S. 220).

gelten trotz etwaig fehlender Mitgliedschaft auf Arbeitgeber- oder Arbeitnehmerseite (§ 5 Abs. 4 TVG). Nach dem Privatautonomie-Verständnis müsste die Vorschrift ebenfalls eigentlich gestrichen werden. Sie ist allenfalls akzeptabel, wenn man die Allgemeinverbindlicherklärung in einen besonderen Akt staatlicher Rechtsetzung umdeutet – was völlig verfehlt und praktisch schädlich (Rödl 2022b, Rn. 32ff.), aber leider herrschende Meinung ist.

Gleichermaßen sind diejenigen Regelungen des Tarifrechts unter Druck gesetzt, die die Geltung von Tarifnormen vom Fortbestand einer Mitgliedschaft entkoppeln. So hat ein Verbandsaustritt keine Auswirkung auf die Tarifbindung (§ 3 Abs. 3 TVG) und damit auch nicht auf die Geltung der tarifvertraglichen Normen. Das gilt selbst dann, wenn der Tarifvertrag abläuft (§ 4 Abs. 5 TVG). Mit dem Privatautonomie-Verständnis ist das nicht vereinbar. Viele Stimmen in der Literatur fordern in diesem Zusammenhang seit Langem, zumindest letztere sog. Weitergeltung zu befristen. Ferner gelten Tarifnormen auch nach einer Betriebsveräußerung weiter, unabhängig davon, ob der Betriebserwerber als neuer Arbeitgeber jemals Verbandsmitglied war (§ 613a Abs. 1 Satz 2 BGB). Mit dem Privatautonomie-Verständnis ist das ebenfalls nicht vereinbar. Nur vor diesem Hintergrund hat der Gesetzgeber die Dauer der zwingenden Wirkung dieser Normen pauschal auf ein Jahr befristet.

Das Privatautonomie-Verständnis ist zudem verantwortlich für die restriktive Auslegung weiterer Regelungen des Tarifrechts. Das erste Beispiel ist die Frage, wer Mitglied eines Arbeitgeberverbands im tarifrechtlichen Sinn ist (§ 3 Abs. 1 TVG). Die Rechtsprechung meinte, es müsse möglich sein, die Mandatierung von der Mitgliedschaft abzuspalten (BAG 2006). Damit war der Weg frei für die Einrichtung von OT-Mitgliedschaften, also Mitgliedschaften ohne Tarifbindung. Das zweite Beispiel ist die Frage, ob Tarifnormen mithilfe sog. Spannenklauseln vorsehen können, dass unorganisierten Arbeitnehmern bestimmte tarifliche Leistungen wie ein zusätzliches Urlaubsgeld effektiv vorenthalten werden. Die Rechtsprechung verneinte das mit der Begründung, damit würden sich die Tarifvertragsparteien anmaßen, andere Arbeitsverhältnisse zu regeln als die ihrer Mitglieder (BAG 2011).

Mittlerweile ist das Privatautonomie-Verständnis leider auch noch in den Gehalt der über die Koalitionsfreiheit in Art. 9 Abs. 3 GG vermittelten verfassungsrechtlichen Gewährleistung der Tarifautonomie hineingelesen worden (BVerfG 2017, Rn. 147), obgleich der Text der Norm dafür keinerlei Anhalt liefert. Auf dieser Basis behaupten Stimmen in der rechtswissenschaftlichen Literatur immer wieder auch strenge verfassungsrechtliche Grenzen für staatliche Maßnahmen zur Stützung des Tarifvertragssystems (vgl. dazu unten Abschnitt 7). Zwar ist anzuerkennen, dass das Bundesverfassungsgericht dem bisher nicht gefolgt ist. Im politischen Raum jedoch bleiben diese Behauptungen nicht ohne Wirkung: Es gibt kein gesetzgeberisches Vorhaben, das die entsprechenden

Einwände nicht erst mühsam politisch niederringen und anschließend vor dem Bundesverfassungsgericht rechtlich verteidigen müsste. Auch wenn das bisher immer wieder gelungen ist, so kostet es doch wertvolle Zeit, Kraft und Geld.

4 Kritik der zentralen Argumente

4.1 Implikation der Anforderung beiderseitiger Tarifbindung für Individualnormen?

Als zentrales Argument wird von Anhängern des Privatautonomie-Verständnisses ins Feld geführt, dass die Geltung von Individualnormen – also tariflichen Normen, die Inhalt, Abschluss und Beendigung von Arbeitsverhältnissen regeln – beiderseitige Tarifbindung voraussetze (§ 4 Abs. 1 Satz 1 TVG) und die Tarifbindung im Normalfall durch Mitgliedschaft begründet werde (§ 3 Abs. 1 TVG). Hierbei handelt es sich um den einzigen Anhalt, den das Privatautonomie-Verständnis im geltenden Tarifvertragsrecht finden kann, zumindest auf den ersten Blick. Und diese beschränkte Reichweite der Tarifnormen ist in der Tat der wesentliche Strukturunterschied zur staatlichen Arbeitsgesetzgebung, welche stets alle in Deutschland erfüllten Arbeitsverhältnisse erfasst.⁴ Dieser Unterschied, so die Vertreter des Privatautonomie-Verständnisses, lasse sich eben nur dann verständlich machen, wenn man in die Mitgliedschaft eine Mandatierung hineinlese.

Hiergegen ist zunächst daran zu erinnern, dass das geltende Tarifrecht die beiderseitige Tarifbindung eben nur für Individualnormen fordert. Betriebliche und betriebsverfassungsrechtliche Normen, die sog. Solidarnormen, gelten für alle Arbeitsverhältnisse in Betrieben tarifgebundener Arbeitgeber (§ 3 Abs. 2 TVG). Zudem kennt das geltende Tarifrecht nicht nur die Tarifbindung kraft Mitgliedschaft, sondern auch die Tarifbindung kraft Allgemeinverbindlicherklärung (§ 5 Abs. 4 TVG). Sicherlich, die Vertreter des Privatautonomie-Verständnisses halten die Reichweite der Tarifnormen in diesen Fällen wegen fehlender Mandatierung für irregulär. Aber damit wird vorausgesetzt, was eben erst zu zeigen ist: Dass den Regeln zur Geltung von Tarifnormen die Vorstellung einer Mandatierung unterliege.

Aber selbst bei den Individualnormen geht es bei der beiderseitigen Tarifbindung tatsächlich nicht um Mandatierung. Vielmehr geht es darum, dass ein tarifgebundener Arbeitgeber vor ihrem Hintergrund in allen Arbeitsver-

4 Art. 8 Abs. 2 der Verordnung (EG) Nr. 593/2008 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 17. Juni 2008 über das auf vertragliche Schuldverhältnisse anzuwendende Recht (Rom I).

trägen eine Bezugnahme auf den Tarifvertrag vereinbaren muss (anerkannt seit BAG 2005). Nur so kann er die Grundlage für eine Gleichbehandlung aller Beschäftigten schaffen, auch um keinen in die Gewerkschaft zu treiben. Rechtliche Folge dieser Bezugnahme ist aber, dass es für den Arbeitgeber schwieriger wird, die Verpflichtung auf die Inhalte der Tarifnormen durch Verbandsaustritt oder Betriebsveräußerung loszuwerden. Das Erfordernis beidseitiger Tarifbindung für Individualnormen hat also mit Mandatierung nichts zu tun. Es hat den Sinn, eine Tarifflucht des Arbeitgebers unattraktiver zu machen.

4.2 Einzige Alternative zu einer konzeptionellen Verstaatlichung der Koalitionen?

Dass das Verständnis von Tarifautonomie als Privatautonomie zur herrschenden Meinung werden konnte, hat noch einen anderen Grund. Den liberalistischen Stimmen in der Literatur war es nämlich gelungen, für die Geltung der Tarifnormen eine sog. Legitimationsfrage aufzuwerfen (vgl. Picker 2004; Höpfner 2021, S. 155ff.). Bei dieser Frage geht es nicht darum, inwieweit die Geltung der Tarifnormen legal ist, also dem geltenden Recht entspricht. Es geht auch nicht darum, inwieweit das geltende Recht mit dem Verfassungsrecht, insbesondere mit Art. 9 Abs. 3 GG, vereinbar ist. Es geht um die eigentlich rechtsphilosophische Frage, ob sich die rechtliche Verbindlichkeit der Tarifnormen einer Quelle verdankt, die die Verbindlichkeit legitimiert.

Nur zwei mögliche Quellen werden in diesem Zusammenhang präsentiert: Privatautonomie und politische Demokratie, also die Demokratie, die das Handeln des Staates bestimmt. Legitim sei einerseits die rechtliche Verbindlichkeit, die vermittelt über Verträge auf die Privatautonomie des einzelnen zurückgeht. Legitim sei daneben nur die rechtliche Verbindlichkeit, die von staatlichen Stellen ausgeht und vermittelt über die parlamentarische Gesetzgebung und die Wahl ihrer Mitglieder auf die politische Autonomie des einzelnen zurückgeht. Wenn es tatsächlich nur diese beiden Quellen gäbe, dann könnte man Tarifvertragsparteien als staatliche Stellen ansehen. Damit aber wären die Tarifvertragsparteien, obgleich es sich um frei gebildete Koalitionen handelt, konzeptionell „verstaatlicht“. Wenn man einer solchen Verstaatlichung entgegentreten will – mit guten Gründen, gerade auch aus gewerkschaftlicher Sicht –, scheint nur die Privatautonomie übrig zu bleiben.

Die Privatautonomie als einzige Alternative zu einer Verstaatlichung der Koalitionen zu präsentieren, war vielleicht der geschickte Zug, um dem neuen Verständnis zu breiter Akzeptanz zu verhelfen. Aber dieser Zug verdankt sich einer bemerkenswerten Verdeckung der Rolle des staatlichen Rechts bei der Konstitution der Privatautonomie: Auch die Privatautonomie ist nur deswegen eine Quelle rechtlicher Verbindlichkeit, weil sie durch staat-

liches Recht konstituiert wird. Trotzdem käme niemand auf die Idee, den einzelnen als Träger der Privatautonomie als staatliche Stelle zu verstehen. Entsprechendes lässt sich ohne Weiteres von der Tarifautonomie sagen. Die Tarifautonomie, deren primäre Träger frei gebildete Koalitionen sind, ist ebenfalls durch staatliches Recht konstituiert. Aber das zwingt ebenso wenig wie bei der Privatautonomie dazu, die Koalitionen, also die Träger der Autonomie, als staatliche Stellen zu konzipieren. So kann man den beiden Quellen rechtlicher Verbindlichkeit umstandslos eine dritte an die Seite stellen: Privatautonomie, politische Demokratie und Tarifautonomie. Damit entfällt die Notwendigkeit, die Tarifautonomie der einen oder der anderen Seite zuzuschlagen.

So könnte am Ende allenfalls noch unter Berufung auf das Verfassungsrecht Einspruch erhoben werden. Es wäre denkbar, dass es kraft Verfassung verboten wäre, die Tarifautonomie als eine dritte Quelle rechtlicher Verbindlichkeit zu konstituieren. Aber das trifft offensichtlich nicht zu. Wie schon festgehalten setzt die gesonderte Garantie der Koalitionsfreiheit in Art. 9 Abs. 3 GG die Tarifautonomie voraus. Damit erlaubt das Grundgesetz nicht nur, die Tarifautonomie als dritte Quelle rechtlicher Verbindlichkeit zu konstituieren, es verpflichtet den Gesetzgeber sogar dazu.

5 Tarifautonomie als Form politischer Autonomie

Das Verständnis von Tarifautonomie als Privatautonomie hat derart Raum gegriffen, dass man in der rechtswissenschaftlichen Literatur derzeit nur wenige Gegenstimmen findet (Däubler 2014; Ulber 2022, Einleitung, Rn. 202ff.; Wiedemann 2013). Man findet erst recht wenige Ansätze, die darauf aus sind, ein alternatives Verständnis auf den Begriff zu bringen. Dies soll hier geschehen, indem die Tarifautonomie als eine zweite Form politischer Autonomie entworfen wird, eben als tarifpolitische Autonomie von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerkoalitionen, die in der modernen Gesellschaft notwendig neben die allgemeine staatspolitische Autonomie des Volkes treten muss. Es ist eine *politische* Autonomie, weil sie sich auf die Setzung privatrechtlicher Normen bezieht, die sonst der Autonomie des staatlichen Gesetzgebers untersteht. Es ist eine *Autonomie*, indem sie durch drei Garantien gegenüber dem Staat charakterisiert ist: die Garantien inhaltlicher Gestaltungsfreiheit, institutioneller Eigenständigkeit und substanziellen Gestaltungsraums. Einzelne Elemente lassen sich dabei durchaus auf Aussagen der Rechtsprechung stützen, die insoweit vom – letztlich zersetzenden – Verständnis der Tarifautonomie als Privatautonomie noch unberührt sind.

5.1 Privatrechtliche Normsetzung

Ausgangspunkt ist das privatrechtliche Vertragsrecht, das dem modernen Arbeitsverhältnis die Gestalt gibt (Rödl 2022a, S. 217ff.; allgemeiner Rödl 2021). Dieses Vertragsrecht ist in der Tat geprägt von der Privatautonomie, es besteht also Vertragsfreiheit. Entgegen verbreitetem Verständnis ist die Vertragsfreiheit aber kein Freifahrtschein für unfaire oder gar ausbeuterische Verträge. Das kann man an der Wuchergrenze (§ 138 Abs. 2 BGB) und an der Kontrolle allgemeiner Geschäftsbedingungen (§§ 305ff. BGB) ablesen. Gleichwohl ist die Vertragsfreiheit in vielen Feldern nicht durch zwingende Rechtsnormen eingeschränkt. Namentlich enthält das Vertragsrecht keine zwingenden Rechtsnormen über Mindestentgelte. Das liegt daran, dass im Privatrecht vorausgesetzt wird, dass die Vertragsfreiheit immer schon durch kompetitive Märkte diszipliniert ist. Denn wer seine Leistung an einem kompetitiven Markt allzu teuer anbietet oder allzu billig nachfragt oder sonst zu unfairen Bedingungen tauschen will, der findet keine Vertragspartner.

Die Vertragsfreiheit des Privatrechts setzt daher die Existenz von Preisen voraus, die sich an kompetitiven Märkten bilden. Wenn diese Voraussetzung nicht gegeben ist, wird dem mit privatrechtlicher Rechtsetzung begegnet. Paradigmatisch ist die Unterminierung kompetitiver Märkte durch Absprachen der Unternehmen. Hier interveniert das Kartellrecht, um kompetitive Marktpreisbildung herzustellen. Das Kartellrecht und auch das Wettbewerbsrecht insgesamt können aber nichts ausrichten, wenn die Bildung eines kompetitiven Marktpreises aufgrund der Art der Leistung ausfallen muss. Die Paradedfälle sind die Wohnungsmiete und die menschliche Arbeitsleistung. Eine Disziplinierung der Vertragsfreiheit fällt hier aus. Die Folge ist ein Ungleichgewicht der Vertragsparteien. Das kompensiert der Staat mit privatrechtlichen Rechtsnormen, und zwar mit zwingenden Rechtsnormen zum Schutz der schwächeren Vertragspartei, also des Mieters oder des Anbieters menschlicher Arbeitsleistung.

Wenn es um menschliche Arbeitsleistung geht, die im Rahmen selbstständiger Tätigkeit erbracht wird, umfasst das staatliche Schutzrecht häufig gerade auch Mindestvergütungen, die nach den unterschiedlichen Leistungen breit ausdifferenziert sein können. So bestehen Honorarordnungen für Ärzte, Rechtsanwälte, Steuerberater etc. Bei der abhängigen Beschäftigung als Arbeitnehmer hält sich der Gesetzgeber zurück. Über unterste Haltelinien (gesetzlicher Mindestlohn, Branchenmindestlohn-Verordnungen) geht er nicht hinaus. Das liegt aber nicht daran, dass der Arbeitsmarkt damit schon funktionsfähig würde. Die grundlegende Marktanomalie, dass ein Rückgang der Nachfrage keinen Rückgang, sondern eine Ausweitung des Angebots nach sich zieht, besteht schließlich für alle Arbeitsleistungen (Stützel 1979, S. 364ff.; siehe auch Stützel 1982, S. 75f.).

Die Zurückhaltung des Gesetzgebers gründet darin, dass die Normsetzung zur fairen Vergütung und anderen Arbeitsbedingungen durch Tarifvertragsparteien erfolgen soll. Die Anomalie des Arbeitsmarktes und die daraus resultierende strukturelle Unterlegenheit des Arbeitnehmers macht durchaus ein Schutzrecht notwendig, das gerade auch die Vergütung umfasst. Aber nicht der staatliche Gesetzgeber soll die entsprechenden Normen setzen, sondern die Tarifvertragsparteien. Im Feld der abhängigen Beschäftigung besteht die Aufgabe staatlichen Rechts darum nicht darin, das zwingende Schutzrecht umfassend selbst zu liefern, sondern ein funktionsfähiges Tarifvertragssystem einzurichten (BVerfG 1954, c.2.b)bb); 1979, c.IV.1.), das dieses Schutzrecht seinerseits generiert.

5.2 Autonomie gegenüber dem Staat

Tarifverträge repräsentieren also erst einmal eine zum staatlichen Schutzrecht äquivalente privatrechtliche Normsetzung. Die Tarifvertragsparteien haben damit eine Aufgabe und Befugnis inne, die in anderen Bereichen des Privatrechts dem staatlichen Gesetzgeber zukommt. Dass diese Normsetzung gerade autonom erfolgen soll, bedeutet zunächst einmal, dass die Tarifvertragsparteien dieselbe Gestaltungsfreiheit wie der Gesetzgeber genießen. Sie müssen sich lediglich an die ihnen durch Art. 9 Abs. 3 GG zugewiesene Zuständigkeit für „Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen“ halten, und ihre Normsetzung darf nicht gegen höherrangiges Recht verstoßen, einschließlich der Grundrechte.⁵ Die Autonomie, die die Tarifautonomie meint, ist also erst einmal eine Gestaltungsfreiheit, die der inhaltlichen Gestaltungsfreiheit des staatlichen Gesetzgebers entspricht.

Zur Autonomie gegenüber dem Staat reift diese Gestaltungsfreiheit durch das Verbot der Tarifizensur (BAG 1958) aus. Tarifverträge entfalten ihre rechtliche Wirkung mit schriftlichem Abschluss und ohne behördliche Genehmigung. Sie unterliegen damit keiner behördlichen Inhaltskontrolle. Auch die Gerichte haben die Tarifnormen nur auf ihre Vereinbarkeit mit höherrangigem Recht zu prüfen, nicht aber ihren Inhalt zu kontrollieren. Das gilt gerade auch im Fall einer Allgemeinverbindlicherklärung.

Die autonome Zuständigkeit der Tarifvertragsparteien für die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten ist nicht

5 Die Bindung an die Grundrechte folgt nach richtiger Auffassung aus Art. 1 Abs. 3 GG analog. Wichtig ist die Bindung an Art. 3 Abs. 1 GG, die auch jenseits von einfachgesetzlich verbotenen Diskriminierungen vor willkürlicher Ungleichbehandlung schützt. Hingegen spielen Grundrechte der Arbeitgeber aus Art. 12, 14 GG keine größere Rolle. Das rührt auch daher, dass der Verfassungsgesetzgeber die Zuständigkeit der Tarifvertragsparteien in Art. 9 Abs. 3 GG auf „Wirtschaftsbedingungen“ erstreckt hat (zu dieser Grundentscheidung: Poscher 2017).

einfach nur historisch erkämpft. Sie hat einen politökonomischen Grund: Der Konflikt um die Verteilung ist ein besonderer Konflikt, von anderer Art als die Konflikte um das Gemeinwohl. Der Tarifkonflikt soll darum nicht einer von vielen Konflikten sein, die im Rahmen der Gesetzgebung mitverhandelt werden. Der Tarifkonflikt soll selbstständig stehen, und entsprechend ist er institutionell verselbstständigt. Es sind nicht Parteien zuständig, die in erster Linie um die Gestaltung des Gemeinwohls streiten, sondern es sind frei gebildete, d. h. gerade auch staatsunabhängige Koalitionen zuständig, die in erster Linie um die Verteilung der wirtschaftlichen Erträge kämpfen. Die tarifpolitischen Forderungen und Strategien sind nicht (staats)machtpolitisch, sondern wesentlich ökonomisch determiniert. Die Macht der Koalitionen speist sich nicht aus Wählerstimmen, sondern aus dem Streikpotenzial der Gewerkschaften. Die Autonomie gegenüber dem Staat, um die es bei der Tarifautonomie geht, bezeichnet daher nicht nur die Gestaltungsfreiheit der Tarifvertragsparteien, sondern auch ihre institutionelle Eigenständigkeit.

Indessen bleibt der staatliche Gesetzgeber trotz Tarifautonomie im Bereich des Arbeitsrechts zuständig. Aufgrund des höheren Rangs gesetzlicher Normen ist dem Gesetzgeber dadurch an sich die Möglichkeit eröffnet, die Tarifautonomie zu unterlaufen: Er könnte eine ausdifferenzierte Gesetzgebung unternehmen, die der Regeldichte von Tarifverträgen gleichkommt. Damit wären die inhaltliche Gestaltungsfreiheit und die institutionelle Eigenständigkeit unterminiert. Um das auszuschließen, beinhaltet Tarifautonomie schließlich ein Gebot der arbeitsrechtlichen Zurückhaltung für den staatlichen Gesetzgeber (BVerfG 1996). Der Gesetzgeber muss den Tarifvertragsparteien im Feld der Arbeitsbedingungen einen weitgehenden tarifpolitischen Spielraum gewähren, in dem ihre Aktivität für die Betroffenen und in der Folge auch volkswirtschaftlich und verteilungspolitisch relevant wird. Tarifautonomie bedeutet also auch eine Garantie gegenüber dem staatlichen Gesetzgeber, im Feld des Arbeitsrechts einen substanziellen Spielraum zu tariflicher Gestaltung offenzulassen.

Diese dritte Garantie hat wesentliche Bedeutung für die besondere ökonomische Funktionsweise der Tarifautonomie. Träger der Tarifautonomie sollen frei gebildete Koalitionen sein, also Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände. Sie genießen Gründungsfreiheit und Satzungsautonomie, überdies besteht Beitritts- und Austrittsfreiheit. Funktion dieser Freiheit ist es an sich, die ökonomische Prägung des Tarifkonflikts zu verstärken, was aber voraussetzt, dass von den Ergebnissen der Auseinandersetzung materiell etwas abhängt. Denn nur dann wird die Dynamik der Mitgliederentwicklung, aber auch die Gründung und Ausrichtung einer Koalition abhängig von den materiellen Interessen der Mitglieder: Führen Tarifabschlüsse zum Verlust von Wettbewerbsfähigkeit und Beschäftigung, droht Mitgliederrückgang. Fallen Tarifabschlüsse für bestimmte Teile der Mitgliedschaft systema-

tisch nachteilig aus, droht die Gründung von Konkurrenzorganisationen.

Die Garantie eines substanziellen Spielraums hat schließlich auch wesentliche Bedeutung für die Funktionsfähigkeit der Tarifautonomie. Um die Funktion als Tarifvertragspartei zu erfüllen, benötigen Gewerkschaften einen Mitgliederbestand, der es ihnen erlaubt, die Arbeitgeberseite ernsthaft unter Streikdruck zu setzen. Weil aber die Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft mit Belastungen verbunden ist, sollte sie sich für den einzelnen materiell auch lohnen. Das ist aber nur der Fall, wenn es einen relevanten Unterschied ausmacht, ob ein Arbeitsverhältnis von Tarifnormen geregelt ist oder nicht. Nur dann hängt vom Gewerkschaftsbeitritt etwas ab. Auch darum darf der Gesetzgeber mit seinem Arbeitsrecht den Verteilungskonflikt nicht so weitgehend vorentscheiden, dass für den Tarifkonflikt nur mehr marginale Reste übrigbleiben.

6 Der politische Status der „Tarifbürgerschaft“

Tarifautonomie ist also keine Erscheinung der Privatautonomie, Tarifautonomie ist eine Form politischer Autonomie. Ebenso wie die staatspolitische Autonomie des Gesetzgebers hat auch die tarifpolitische Autonomie der Tarifvertragsparteien eine Grundlage in einer individuellen Autonomie. Die staatspolitische Autonomie hat ihre Grundlage in der Staatsbürgerschaft. Die tarifpolitische Autonomie hat eine vergleichbare Grundlage, die in der englischsprachigen Literatur als *industrial citizenship* auf den Begriff gebracht wurde (Marshall 1950; Streeck 1988; Dukes/Streeck 2022). Da die Arbeitswelt der Gegenwart nicht mehr wie seinerzeit vor allem durch verarbeitendes Gewerbe geprägt wird, erscheint als deutsches Pendant heute der Ausdruck *Tarifbürgerschaft* passend.

Die staatsbürgerliche Autonomie drückt sich grundlegend im Wahlrecht aus. Darüber hinaus steht es jedem Staatsbürger frei, sich durch Parteibeitritt die Möglichkeit zu erschließen, Politik inhaltlich mitzugestalten. Dem Parteibeitritt in der Staatspolitik entspricht der Gewerkschaftsbeitritt in der Tarifpolitik. Er steht jedem Beschäftigten frei, wodurch er sich die Möglichkeit erschließt, Tarifpolitik inhaltlich mitzugestalten. Aber auch das Wahlrecht hat eine Entsprechung (Müller-Jentsch 1997, S. 202). Sie besteht im Recht zur Beteiligung an einem rechtmäßigen Streik.⁶ Dieses individuelle Recht kommt

⁶ Es ist daher weiterhin inakzeptabel, dass der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts den Arbeitgebern erlaubt, Beschäftigten ihr fundamentales tarifpolitisches Recht mit sog. Streikbruchprämien abzukaufen: BAG 2018, Rn. 43.

allen abhängig Beschäftigten zu. Ob eine Mitgliedschaft in der streikführenden Gewerkschaft besteht, spielt keine Rolle (seit BAG 1967, S.195). Für die Frage, welche Staatspolitik wirksam wird, ist entscheidend, wie viele Wähler eine Partei für sich am Wahltag mobilisieren kann. Für die Frage, welche Tarifpolitik wirksam wird, ist entscheidend, wie viele Beschäftigte eine Gewerkschaft für den Streik mobilisieren könnte.

Tarifautonomie statuiert also einen zweiten politischen Status, die Tarifbürgerschaft, die neben dem politischen Status der Staatsbürgerschaft steht. Die Tarifbürgerschaft liefert die individuelle Grundlage der tarifpolitischen Autonomie. Die Tarifbürgerschaft steht für das jedem Beschäftigten zustehende Recht der Partizipation an der tarifpolitischen Normsetzung, sei es durch Streikbereitschaft, sei es darüber hinaus durch den Beitritt zu einer Gewerkschaft.

7 Staatliche Stützungen und „negative Koalitionsfreiheit“

Nach dieser Entfaltung der wesentlichen Momente der Tarifautonomie lässt sich abschließend das Verhältnis von Tarifautonomie und staatlichen Maßnahmen zu ihrer Stützung skizzieren. Ausgangspunkt ist die Aufgabe staatlichen Rechts, als Antwort auf die Anomalie des Arbeitsmarkts ein funktionsfähiges Tarifvertragssystem bereitzustellen, das durch Tarifautonomie gekennzeichnet ist, deren Träger frei gebildete Koalitionen sein sollen. Damit ist die Koalitionsfreiheit in einen funktionalen Zusammenhang gestellt: Die tarifpolitische Normsetzung soll im Verhältnis zur staatspolitischen Gesetzgebung eigenständig sein. Gerade darum sind die primären Träger der Tarifautonomie freie Koalitionen. Mit Blick auf diese Funktion einer Koalition als potenzielle Tarifvertragspartei ist die Koalitionsfreiheit grundrechtlich gesondert garantiert.

Nicht in der Rechtsprechung, aber bei den Konsequenzen Vertretern des Privatautonomie-Verständnisses in der rechtswissenschaftlichen Literatur, die die Rechtsprechung kommentieren und versuchen, sie in ihre Richtung zu bewegen, spielt die funktionale Einbettung der Koalitionsfreiheit keine systematische Rolle. Vielmehr sehen sie die Geltung tariflicher Schutznormen grundsätzlich in die freie Entscheidung der Arbeitsvertragsparteien gestellt (wobei die substanzielle Entscheidungsmacht natürlich bei den Arbeitgebern liegt). Der wesentliche Sinn der Koalitionsfreiheit soll darin liegen, eben dieser Entscheidungsfreiheit (substanziell der Arbeitgeber) besonderen grundrechtlichen Schutz zu verleihen. Damit gilt diesen Vertretern eine Entscheidung gegen den Koalitionsbetriff und gegen die Schutznormen als ebenso wertvolle Freiheit ausübung wie eine Entscheidung dafür. Die Freiheit,

einer Koalition fernzubleiben, meine daher zugleich die Freiheit, von Tarifnormen verschont zu bleiben. Negative Koalitionsfreiheit bedeute auch negative Tarifnormfreiheit (Hartmann 2014). Es kommt darum für die Vertreter des Privatautonomie-Verständnisses eigentlich nicht in Betracht, staatlicherseits Anreize für eine Mitgliedschaft in den Koalitionen zu setzen. Es kommt für sie auch nicht in Betracht, die Wirksamkeit von Tarifnormen etwa durch erleichterte Allgemeinverbindlicherklärung oder vermittelte Tariftreueverpflichtungen auszudehnen.

Demgegenüber ist festzuhalten: Sicherlich beinhaltet die Koalitionsfreiheit auch einen negativen Aspekt. Eine Freiheit zum Beitritt ist keine, wenn nicht auch die Freiheit zur Entscheidung gegen einen Beitritt besteht. Aber darin erschöpft sich der Schutz der negativen Koalitionsfreiheit. Entsprechend ist die negative Koalitionsfreiheit nicht verletzt, wenn der Gesetzgeber gezielte Anreize zum Koalitionsbeitritt setzt. So ein zusätzlicher Anreiz kann auf Gewerkschaftsseite in der vollen steuerlichen Absetzbarkeit der Mitgliedsbeiträge liegen. Möglich sind auch Anreize zum Verbandsbeitritt auf Arbeitgeberseite, indem etwa die tarifvertragliche Abweichung von gesetzlichen Arbeitsbedingungen die Mitgliedschaft in einem Arbeitgeberverband voraussetzt. Verletzt wäre der negative Aspekt der Koalitionsfreiheit erst dann, wenn die Folgen fehlender Mitgliedschaft wie ein rechtlicher Beitrittszwang wirken würden (BVerfG 2018).

Insofern derzeit das Tarifvertragssystem nach den Maßgaben von § 3 TVG immer weniger Arbeitsverhältnisse erfasst, kann der Gesetzgeber zudem die rechtliche oder faktische Reichweite von Tarifnormen ausdehnen. Dies würde geschehen mit weiteren Erleichterungen der Allgemeinverbindlicherklärung (§ 5 TVG, §§ 7, 7a Arbeitnehmer-Entsendegesetz) oder mit der Ausdehnung von Verpflichtungen zur Tariftreue. Die negative Koalitionsfreiheit ist bei diesen Maßnahmen nicht nur nicht verletzt, sie ist schon gar nicht berührt. Es wird lediglich der Schutz durch Tarifnormen weniger eng mit der Verbandsmitgliedschaft verknüpft. Ein Beitrittszwang ist damit offensichtlich nicht verbunden.

8 Fazit

Das Grundverständnis der Tarifautonomie ist in begrifflicher und normativer Hinsicht stark umstritten. Das derzeit herrschende und auch von der Rechtsprechung vertretene Verständnis von Tarifautonomie als kollektiv ausgeübter Privatautonomie verkürzt konzeptionell ihre Reichweite, schlägt sich in der Handhabung des geltenden Tarifvertragsrechts restriktiv nieder und stellt sich wichtigen Reformanliegen zur staatlichen Stützung des Tarifvertragssystems entgegen. Diesem herrschenden Verständ-

nis ist in der Rechtswissenschaft, vor den Arbeitsgerichten und in der Rechtspolitik entgegenzuhalten, dass es sich bei der Tarifautonomie um eine Form der politischen Autonomie handelt. Tarifautonomie befugt frei gebildete Koalitionen als Tarifvertragsparteien zu einer von staatlicher Politik unabhängigen Setzung von Rechtsnormen. Die Ausübung dieser autonomen Befugnis ist notwendig, um die Arbeitsbeziehungen gerecht zu gestalten. Darum ist die Sicherung der Funktionsfähigkeit der Tarifautonomie eminente staatliche Aufgabe, die von staatlicher Politik schon allzu lange sträflich vernachlässigt wird. ■

ENTSCHEIDUNGEN

Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts (BAG)

BAG 1955, Urteil vom 15. 1. 1955 – 1 AZR 305/54, in: Neue Juristische Wochenschrift (NJW), 1955, S. 684ff.

BAG 1957, Urteil vom 23. 3. 1957 – 1 AZR 326/56, in: Sammlung der Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts (BAGE), Bd. 4, S. 240ff.

BAG 1958, Urteil vom 19. 12. 1958 – 1 AZR 109/58, in: BAGE, Bd. 7, S. 153ff.

BAG 1967, Urteil vom 29. 11. 1967 – GS 1/67, in: BAGE, Bd. 20, S. 175ff.

BAG 1997, Urteil vom 14. 10. 1997 – 7 AZR 811/96, in: Arbeitsrechtliche Praxis (AP) Nr. 155 zu § 1 TVG Tarifverträge: Metallindustrie

BAG 2000, Urteil vom 30. 8. 2000 – 4 AZR 563/99, in: AP Nr. 25 zu § 4 TVG Geltungsbereich

BAG 2001, Urteil vom 7. 11. 2001 – 4 AZR 703/00, in: AP Nr. 11 zu § 3 TVG Verbandsaustritt

BAG 2005, Urteil vom 14. 12. 2005 – 4 AZR 536/04, in: AP Nr. 39 zu § 1 TVG Bezugnahme auf Tarifvertrag

BAG 2006, Urteil vom 18. 7. 2006 – 1 AZR 36/05, in: AP Nr. 19 zu § 2 TVG Tarifzuständigkeit

BAG 2011, Urteil vom 23. 3. 2011 – 4 AZR 366/09, in: AP GG Art. 9 Nr. 147

BAG 2018, Urteil vom 14. 8. 2018 – 1 AZR 287/17, in: AP GG Art. 9 Arbeitskampf Nr. 186

Entscheidungen des Bundesverfassungsgerichts (BVerfG)

BVerfG 1954, Urteil vom 18. 11. 1954 – 1 BvR 629/52, in: Sammlung der Entscheidungen des Bundesverfassungsgerichts (BVerfGE), Bd. 4, S. 96ff.

BVerfG 1977, Beschluss vom 24. 5. 1977 – BvL 11/74, in: BVerfGE, Bd. 44, S. 322ff.

BVerfG 1979, Urteil vom 1. 3. 1979 – 1 BvR 532, 533/77 u. a., in: BVerfGE, Bd. 50, S. 290ff.

BVerfG 1996, Beschluss vom 24. 4. 1996 – 1 BvR 712/86, in: BVerfGE, Bd. 94, S. 268ff.

BVerfG 2017, Urteil vom 11. 7. 2017 – 1 BvR 1571/15 u. a., in: BVerfGE, Bd. 146, S. 71ff.

BVerfG 2018, Beschluss vom 14. 11. 2018 – 1 BvR 1278/1, in: Arbeitsrechtliche Praxis (AP) Nr. 153 zu Art. 9 GG

LITERATUR

Alemann, U. / Heinze, R. G. (Hrsg.) (1979): Verbände und Staat, Wiesbaden

Däubler, W. (2014): Privatautonomie oder demokratische Tarifautonomie, in: Kritische Justiz 47 (4), S. 372–378

Dukes, R. / Streeck, W. (2022): Democracy at Work: Contract, Status and Post-Industrial Justice, Newark

Fischinger, P. S. (2022): § 215 Kollektives Arbeitsrecht als Arbeitsverfassungsrecht, in: Münchener Handbuch zum Arbeitsrecht, 5. Aufl., Bd. 3, München

Hartmann, F. (2014): Negative Tarifvertragsfreiheit im deutschen und europäischen Arbeitsrecht, Tübingen

Höpfner, C. (2021): Die Legitimation der Tarifautonomie, in: Höpfner, C. / Lesch, H. / Schneider, H. / Vogel, S. (Hrsg.): Tarifautonomie und Tarifgeltung, Berlin, S. 45ff.

Jacobs, M. (2019): Einleitung, in: Wiedemann, H. (Hrsg.): Tarifvertragsgesetz. Kommentar, München

Kirchhof, F. (1987): Private Rechtsetzung, Berlin

Löwisch, M. / Rieble, V. (2017): Tarifvertragsgesetz: Kommentar, München

Marshall, T. H. (1950): Citizenship and Social Class: and Other Essays, Cambridge

Müller-Jentsch, W. (1997): Soziologie der Industriellen Beziehungen, Frankfurt a. M.

Picker, E. (2004): Zur Legitimation der Regelungsmacht der Koalitionen, in: Oetker, H. / Preis, U. / Rieble, V. (Hrsg.): 50 Jahre BAG, München, S. 795ff.

Poscher, R. (2017): Die Koalitionsfreiheit als ausgestaltungsbedürftiges und ausgestaltungsfähiges Grundrecht, in: Recht der Arbeit (RdA) 70 (4), S. 235ff.

Preis, U. / Greiner, S. (2020): Arbeitsrecht, Kollektivarbeitsrecht: Lehrbuch für Studium und Praxis, Köln

Ramm, T. (1961): Die Parteien des Tarifvertrages: Kritik und Neubegründung der Lehre vom Tarifvertrag, Stuttgart

Richardi, R. (1968): Kollektivgewalt und Individualwille bei der Gestaltung des Arbeitsverhältnisses, München

Rödl, F. (2021): Justice in Contract, no Justice in the Background, in: European Review of Contract Law 17 (2), S. 157ff.

Rödl, F. (2022a): „Gerechtigkeit durch Tarifvertrag“ – ein Forschungsprogramm, in: Soziales Recht (SR) 12, S. 217ff.

Rödl, F. (2022b): § 5 TVG, in: Däubler, W. (Hrsg.): Tarifvertragsgesetz mit Arbeitnehmer-Entsendegesetz, Baden-Baden, S. 1436ff.

Rödl, F. (2023): Zur Reichweite der Tarifautonomie, unveröffentlichtes Manuskript

Scharpf, W. F. (1978): Autonome Gewerkschaften und staatliche Wirtschaftspolitik, Frankfurt a. M.

Streeck, W. (1988): Status und Vertrag als Grundkategorien einer soziologischen Theorie der industriellen Beziehungen. Wissenschaftszentrum Berlin: Discussion Papers FS I 88-3, Berlin, <https://bibliothek.wzb.eu/pdf/1988/i88-3.pdf> (letzter Zugriff: 31. 01. 2023)

Stützel, W. (1979): Paradoxa der Geld- und Konkurrenzwirtschaft, Aalen

Stützel, W. (1982): Marktpreis und Menschenwürde, Stuttgart

Syrovatka, F. (2023): Rechtskämpfe im kollektiven Arbeitsrecht, unveröffentlichtes Manuskript

Thüsing, G. (2019): § 1 Inhalt und Form des Tarifvertrags, in: Wiedemann, H. (Hrsg.): Tarifvertragsgesetz. Kommentar, München

Ulber, D. (2022): Einleitung, in: Däubler, W. (Hrsg.): Tarifvertragsgesetz mit Arbeitnehmer-Entsendegesetz, 5. Aufl., Baden-Baden

Waltermann, W. (2000a): Zu den Grundlagen der Rechtsetzung durch Tarifvertrag, in: Köbler, G. / Heinze, M. / Hromadka, W. (Hrsg.): Europas universale rechtsordnungspolitische Aufgabe im Recht des dritten Jahrtausends. Festschrift für Alfred Söllner zum 70. Geburtstag, München, S. 1251ff.

Waltermann, W. (2000b): Zu den Grundlagen der Tarifautonomie, in: Zeitschrift für Arbeitsrecht (ZfA) 31 (1), S. 53ff.

Wiedemann, H. (2013): Tarifautonomie heute, in: Betriebs Berater (BB) 23/2013, S. 1397ff.

Zöllner, W. (1966): Die Rechtsnatur der Tarifnormen nach deutschem Recht, Wien

AUTOR

FLORIAN RÖDL, Prof. Dr. jur., ist Professor für Bürgerliches Recht, Arbeitsrecht und Sozialrecht am Institut für Arbeitsrecht, Freie Universität Berlin. Forschungsschwerpunkte: Grundlagen des Bürgerlichen Rechts und des Kollektivarbeitsrechts.

✉ florian.roedl@rewiss.fu-berlin.de