

Abschlussfall zu Art. 9 III GG (Rn 722)

Sachverhalt¹: Der Werkstudent

S war bei dem großen deutschen Automobilhersteller A von Juli 1998 bis April 2001 aufgrund mehrerer befristeter Verträge als Werkstudent beschäftigt. In einer Gesamtbetriebsvereinbarung war für Werkstudenten eine Vergütung von 11,50 Euro brutto pro Stunde festgelegt. Nach dem einschlägigen Tarifvertrag hätte ihm für die Tätigkeit ein Stundenlohn von 13,80 Euro zugestanden. Allerdings waren Werkstudenten ausdrücklich vom persönlichen Anwendungsbereich des Tarifvertrags ausgenommen. S hält diese Regelung im Tarifvertrag für gleichheitswidrig und verlangt daher mit seiner Klage die Differenz zwischen dem ihm gewährten und dem Tariflohn. Mit Erfolg?

Lösungsgesichtspunkte:

Die Klage hat Erfolg, wenn S als Werkstudent zu Unrecht aus dem Anwendungsbereich des Entgelttarifvertrags für die bei A beschäftigten Arbeitnehmer herausgenommen worden war. Es könnte ein Grundrechtsverstoß vorliegen.

A. Verstoß gegen Art. 3 I GG

In Betracht kommt ein Verstoß gegen Art. 3 I GG mit der Folge, dass die allgemeine Vergütungsregelung des Tarifvertrags auch auf S als Werkstudent angewandt werden müsste.

Allerdings ist bei der Anwendung von Art. 3 I GG auf Tarifverträge problematisch, dass nach Art. 1 III GG die Grundrechte unmittelbar nur Gesetzgebung, vollziehende Gewalt und Rechtsprechung binden, die Tarifvertragsparteien als Koalitionen nicht direkt angesprochen sind. Ob die Tarifvertragsparteien beim Abschluss von Tarifverträgen an die Grundrechte gebunden sind, ist dementsprechend umstritten.

Das BAG ist seit der grundlegenden Entscheidung des *Ersten Senats* vom 15.1.1955 in ständiger Rechtsprechung von einer **unmittelbaren Bindung an die Grundrechte** ausgegangen. Dies wurde im Wesentlichen damit begründet, dass die Tarifvertragsparteien für die Tarifunterworfenen unmittelbar geltende Rechtsnormen setzten, Tarifnormen also insoweit Gesetze im materiellen Sinne seien. Überdies leiteten die Tarifvertragsparteien ihre Rechtsetzungskompetenz aus der staatlichen Übertragung durch das TVG ab.

Hiergegen wendet der *Vierte Senat* des BAG ein, die Tarifverträge seien das Ergebnis kollektiv ausgeübter Privatautonomie; eine **unmittelbare Grundrechtsbindung könne daher nicht begründet werden**. Die Berechtigung zur Normsetzung beruhe überdies nicht in erster Linie auf staatlicher Delegation, sondern einem Akt der Normunterwerfung durch Beitritt der Normunterworfenen zur Koalition, sodass allenfalls eine **mittelbare Bindung** der Tarifpartner an die Grundrechte in Betracht komme. Daher unterlägen die Tarifvertragsparteien zumindest bei der Vereinbarung des persönlichen Geltungsbereichs eines Tarifvertrags keiner unmittelbaren Bindung an Art. 3 I GG. Das Grundrecht der Koalitionsfreiheit genieße hier den Vorrang, sodass die Tarifvertragsparteien bis zur Grenze der Willkür in eigener Selbstbestimmung den persönlichen Geltungsbereich eines Tarifvertrags festlegen könnten. Dies folge zum einen daraus, dass Tarifverträge im Gegensatz zu Gesetzen nicht primär durch Allgemeininteressen bestimmt seien (oder zumindest sein sollten), sondern durch Eigeninteressen der Koalition und ihrer Mitglieder. Zum anderen sei der Tarifvertrag das Ergebnis der Verhandlungen über widerstreitende Interessen der Beteiligten, er habe somit Kompromisscharakter. So könne als Ergebnis einer Tarifverhandlung eine Forderung zunächst für eine bestimmte Gruppe realisierbar sein, nicht aber für alle denkbar Betroffenen.

B. Ergebnis

Da die Herausnahme der Werkstudenten aus dem persönlichen Geltungsbereich nach Auffassung des *Vierten Senats* nicht willkürlich erfolgte, konnte die Klage im Ergebnis keinen Erfolg haben.

C. Stellungnahme/ Anmerkung

Obwohl der *Vierte Senat* somit von der Rechtsauffassung des *Ersten Senats* abweicht, war eine Vorlage an den *Großen Senat* gem. § 45 ArbGG nicht erforderlich. Eine Vorlagepflicht setzt nämlich voraus, dass die Abweichung entscheidungserheblich ist. Im konkreten Fall war aber nach Auffassung des *Vierten Senats* die Herausnahme der Werkstudenten sachlich begründet und damit nicht willkürlich, im Ergebnis also auch mit Art. 3 I GG – wollte man ihn anwenden – vereinbar. Werkstudenten seien typischerweise durch ihren Status als Aushilfskräfte mit fehlender Perspektive zur Dauerbeschäftigung gekennzeichnet und tendenziell geringer gewerkschaftsgebunden. Überdies sei die soziale Lage der Werkstudenten typischerweise eine andere als die der sonstigen Arbeitnehmer, weil ihr Lebensunterhalt im Wesentlichen durch staatliche, familiäre oder andere Unterhaltsleistungen finanziert werde, wobei der Senat nicht verkenne, dass der Eigenverdienst in diesem Bereich an Bedeutung zugenommen habe.

D. Zusammenfassung zur Grundrechtsbindung der Tarifvertragsparteien

Das BAG geht teilweise aufgrund von Art. 1 III GG von der **unmittelbaren Grundrechtsbindung der Tarifvertragsparteien** aus. Wenn den Tarifvertragsparteien durch Art. 9 III GG i.V.m. dem TVG die Macht verliehen werde, Rechtsnormen zu schaffen, müssten diese sich wie der Gesetzgeber unmittelbar an die Grundrechte, insbesondere an die zentrale Gerechtigkeitsnorm des Art. 3 I GG, halten.

Demgegenüber betont der *Vierte Senat* des BAG das in Art. 9 III GG begründete **Autonomierecht der Tarifvertragsparteien**. Tarifverträge seien keine Gesetzgebung i.S.v. Art. 1 III GG, sondern das Ergebnis

¹ Nach BAG ZIP **2001**, 529 ff. – *Vierte Senat* (Grundrechtsbindung der Tarifvertragsparteien).

kollektiv ausgeübter Privatautonomie. Mit Blick auf den persönlichen Geltungsbereich des Tarifvertrags seien die Tarifvertragsparteien bis zur Grenze der Willkür frei, in eigener Selbstbestimmung festzulegen, für wen der Tarifvertrag gelten soll. Die Grenze der Willkür sei erst dann überschritten, wenn die Differenzierung im persönlichen Geltungsbereich unter keinem Gesichtspunkt, auch koalitionspolitischer Art, plausibel erklärbar sei.

Diese aktuelle Rechtsprechung misst somit den Tarifvertragsparteien zwar verbal größere Gestaltungsspielräume bei, kommt aber aufgrund der Identität der Beurteilungskriterien zu denselben Ergebnissen. Denn die Gerichte (und somit der Klausurbearbeiter) werden einzelne Bestimmungen eines Tarifvertrags auch unter dem Aspekt des Willkürverbots (Art. 3 I GG) nicht schon dann verwerfen können, wenn sich kein sachlicher Grund für die Differenzierung finden lässt, sondern erst dann, wenn die Differenzierung unter keinem Gesichtspunkt, auch koalitionspolitischer Art, plausibel erklärbar ist.