

Aktenzeichen: 3 AZR 676/94
Bundesarbeitsgericht 3. Senat

Urteil vom 07. November 1995
- 3 AZR 676/94 -

I. Arbeitsgericht
Bonn

Urteil vom 02. September 1993
- 5 Ca 971/93 -

II. Landesarbeitsgericht
Köln

Urteil vom 16. Mai 1994
- 3 Sa 1170/93 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein
Für die Fachpresse : Ja
Für das Bundesarchiv : Nein



Entscheidungsstichwort:

Schließung der Geschäftsstellen am Silvestertag

Gesetz:

TVG § 1 Auslegung, § 1 Tarifverträge: Banken; Manteltarifvertrag für die Volksbanken und Raiffeisenbanken in der Fassung vom 4. April 1992 § 3 Nr. 2; TVG § 1 Abs. 1, § 3 Abs. 2, § 9; GG Art. 9 Abs. 3, Art. 12, Art. 14 Abs. 1, Art. 20; ZPO § 256 Abs. 1

Leitsätze:

1. § 3 Nr. 2 Satz 2 des Manteltarifvertrages für die Volksbanken und Raiffeisenbanken in der Fassung vom 4. April 1992 (MTV) schreibt ohne Einschränkung vor, daß die Geschäftsstellen am 31. Dezember eines jeden Jahres geschlossen bleiben. Die Banken dürfen ihre Geschäftsstellen an diesem Tag auch nicht durch Einsatz von Arbeitnehmern offenhalten, die nicht unter den persönlichen Geltungsbereich des Tarifvertrages fallen.

2. § 3 Nr. 2 Satz 2 MTV ist eine betriebliche Norm im Sinne des § 3 Abs. 2 TVG. Sie schränkt das Organisationsrecht der Arbeitgeber ein und stellt dadurch sicher, daß die Arbeit am Silvestertag tatsächlich auf das Notwendige beschränkt bleibt.

3. Diese tarifvertragliche Regelung verstößt weder gegen das Demokratie- und Rechtsstaatsprinzip (Art. 20 GG) noch gegen die negative Koalitionsfreiheit (Art. 9 Abs. 3 GG) noch gegen die Freiheit der Berufsausübung (Art. 12 Abs. 1 GG).



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

3 AZR 676/94

3 Sa 1170/93 Köln

Verkündet am
7. November 1995

Bartel,
Reg.-Hauptsekretärin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

U r t e i l

In Sachen

pp.



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)

Kostenlos

Über 200 Gesetze

Über 100.000 Urteile

[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 7. November 1995 durch den Richter Krehmelmer als Vorsitzenden, die Richter Bepler und Böck sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Kaiser und Hofmann für Recht erkannt:

1. Die Revision des Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Köln vom 16. Mai 1994 - 3 Sa 1170/93 - wird mit der Maßgabe zurückgewiesen, daß die Urteilsformel zur Klarstellung wie folgt gefaßt wird:

Es wird festgestellt, daß die Mitglieder des Beklagten nach § 3 Nr. 2 Satz 2 des Manteltarifvertrages für die Volksbanken und Raiffeisenbanken vom 18. April 1979 in der Fassung vom 4. April 1992 verpflichtet sind, am 31. Dezember eines Kalenderjahres ihre Geschäftsstellen auch dann geschlossen zu halten, wenn an diesem Tag im Kundenbereich nur Arbeitnehmer beschäftigt werden sollen, die nicht unter den in § 1 beschriebenen persönlichen Geltungsbereich des Tarifvertrages fallen.

2. Der Beklagte hat die Kosten der Revision zu tragen.

V o n R e c h t s w e g e n !

T a t b e s t a n d :

Die Parteien streiten darüber, ob die Arbeitgeber nach § 3 Nr. 2 des Manteltarifvertrages für die Volksbanken und Raiffeisenbanken verpflichtet sind, ihre Geschäftsstellen am 31. Dezember auch dann geschlossen zu halten, wenn sie an diesem Tag im Kundenbereich nur Arbeitnehmer beschäftigen wollen, die nicht unter den persönlichen Geltungsbereich des Tarifvertrages fallen.



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Klägerin ist die Gewerkschaft, die den Manteltarifvertrag für die Volksbanken und Raiffeisenbanken vom 18. April 1979 in der Fassung vom 4. April 1992 (MTV) schloß. Beklagter ist der tarifschließende Arbeitgeberverband. In § 3 MTV vereinbarten die Parteien:

- "1. Am 24. Dezember ist dienstfrei (Bankfeiertag).
2. Am 31. Dezember ist grundsätzlich dienstfrei. Die Geschäftsstellen bleiben geschlossen. Arbeitnehmer können für erforderliche Arbeiten - vorrangig Abschlußarbeiten - im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit an diesem Tag beschäftigt werden. Diese Arbeitnehmer erhalten dafür an einem anderen Arbeitstag einen zusammenhängenden Freizeitausgleich in gleicher Höhe."

Mit Schreiben vom 27. November 1992 betreffend "Dienstregelung am 31. Dezember" teilte der Beklagte seinen Mitgliedern u.a. mit:

"...

Im Rahmen der diesjährigen Tarifrunde haben wir ... einer Regelung zugestimmt, nach der "am 31. Dezember grundsätzlich dienstfrei" ist und "die Geschäftsstellen geschlossen" bleiben.

Ungeachtet dessen wird wegen der Konkurrenzsituation zu den Sparkassen verschiedentlich überlegt, im Einverständnis mit den Mitarbeitern am 31.12. wenigstens für einige Stunden die Schalter zu öffnen ...

Um die Kundschaft gleichwohl im Einklang mit der Tarifregelung soweit wie möglich zu bedienen, gibt es aus unserer Sicht zwei Wege:

- eine Reihe von Instituten hat sich entschlossen, die Schalter am Nachmittag des 30.12. länger als üblich offenzuhalten, teilweise bis 18.00 Uhr oder bis 18.30 Uhr;



- andere Institute wollen einen Kundendienst mit AT-Angestellten, d.h. mit Angestellten im Sinne von § 1 Nr. 3 Abs. 3 MTV ("Angestellte in leitender Stellung" ...) einrichten. Das ist tarifrechtlich nicht zu beanstanden, da AT-Angestellte, also Mitarbeiter, die die Voraussetzungen des § 1 Nr. 3 Abs. 3 MTV erfüllen, nicht in den Regelungs- und Schutzbereich des Tarifvertrages fallen.

Mit Tarifangestellten (vgl. § 1 Nrn. 1, 2 und 3 Satz 1) darf Schalterverkehr dagegen nicht stattfinden. Für sie, aber eben nur für sie, bleiben die Geschäftsstellen am 31.12. geschlossen.

...

Soweit Sie Mitarbeiter am 31.12. beschäftigen, gilt die in § 3 Nr. 2 MTV beschriebene Einschränkung, daß es sich um "erforderliche Arbeiten - vorrangig Abschlußarbeiten -" handeln muß.

...

Vereinzelte sind wir gefragt worden, ob von § 3 Nr. 2 MTV mit ausdrücklichem Einverständnis des Betriebsrates abgewichen werden darf. Diese Frage ist zu verneinen (§ 77 Abs. 3 BetrVG).

..."

Die Klägerin ist der Auffassung, nach dem eindeutigen Wortlaut des § 3 Nr. 2 MTV dürften die Geschäftsstellen auch nicht mit sogenannten AT-Angestellten am 31. Dezember geöffnet werden. Die vollständige Schließung der Geschäftsstellen entspreche dem Sinn und Zweck dieser Betriebsnorm. Das Grundrecht auf negative Koalitionsfreiheit (Art. 9 Abs. 3 GG) werde durch diese Regelung nicht verletzt.

Die Klägerin hat, soweit für das Revisionsverfahren von Bedeutung, sinngemäß beantragt

festzustellen, daß die Mitglieder des Beklagten verpflichtet sind, ihre nach § 3 Nr. 2 des Manteltarifvertrages für die Volksbanken und Raiff-



eisenbanken Geschäftsstellen am 31.12. eines Kalenderjahres auch dann geschlossen zu halten, wenn an diesem Tag im Kundenbereich Arbeitnehmer beschäftigt werden sollen, die nicht unter den persönlichen Geltungsbereich des Tarifvertrages fallen.

Der Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Er hat die Auffassung vertreten, die Geschäftsstelle müsse lediglich für die Arbeitnehmer geschlossen bleiben, die unter den persönlichen Geltungsbereich des MTV fielen. Unerheblich sei es, ob § 3 Nr. 2 Satz 2 MTV als Betriebsnorm anzusehen sei. Betriebsnormen würden zwar auch gegenüber nicht organisierten Arbeitnehmern wirken, aber nicht den persönlichen Geltungsbereich des Tarifvertrags erweitern. Der tarifsystematische Standort des § 3 Nr. 2 Satz 2 MTV unter den Arbeitszeitregelungen spreche ebenfalls für eine enge Auslegung. Sie widerspreche nicht dem Sinn und Zweck des § 3 Nr. 2 MTV. Schalterverkehr und Kundendienst ließen sich bei Öffnung der Geschäftsstelle allein durch AT-Angestellte abwickeln. Ein tarifvertragliches Verbot, mit AT-Angestellten individualvertraglich eine Schaltertätigkeit am 31. Dezember zu vereinbaren, wäre weder mit der negativen Koalitionsfreiheit (Art. 9 Abs. 3 GG) noch mit dem Demokratie- und Rechtsstaatsprinzip zu vereinbaren.

Das Arbeitsgericht hat den noch anhängigen Klageantrag abgewiesen. Auf die Berufung der Klägerin hat das Landesarbeitsgericht dem Antrag stattgegeben und die Revision zugelassen. Der Beklagte möchte mit seiner Revision die Wiederherstellung des erstinstanzlichen Urteils erreichen.



E n t s c h e i d u n g s g r ü n d e :

Die Revision ist unbegründet. Das Landesarbeitsgericht hat dem noch anhängigen Klageantrag zu Recht stattgegeben.

I. Der Feststellungsantrag ist zulässig.

1. Die vorliegende Verbandsklage betrifft zwar kein Rechtsverhältnis im Sinne des § 256 Abs. 1 ZPO. In Abweichung von § 256 Abs. 1 ZPO ermöglicht aber § 9 TVG den Tarifvertragsparteien eine abstrakte Feststellungsklage über den Inhalt einer Tarifnorm.

2. Obwohl § 9 TVG von "Rechtsstreitigkeiten über das Bestehen oder Nichtbestehen von Tarifverträgen" spricht, muß nicht über die Wirksamkeit oder Unwirksamkeit des ganzen Tarifvertrages gestritten werden. Vielmehr reicht ein Auslegungstreit zu einzelnen Tarifnormen aus (BAGE 5, 107, 109 = AP Nr. 1 zu § 8 TVG; BAGE 17, 95, 101 = AP Nr. 4 zu § 8 TVG, zu III 2 der Gründe; BAGE 29, 321, 324 = AP Nr. 1 zu § 9 TVG 1969).

3. Ein Feststellungsinteresse ist schon deshalb zu bejahen, weil die Klägerin insoweit keine vollstreckungsfähige Leistung begehrt und für die Bereinigung des Auslegungstreits nur eine Feststellungsklage in Betracht kommt (BAGE 46, 61, 63 = AP Nr. 3 zu § 9 TVG 1969).

II. Zu Recht hat das Landesarbeitsgericht den Feststellungsantrag für begründet erachtet. Nach § 3 Nr. 2 Satz 2 MTV dürfen die Mitglieder des Beklagten ihre Geschäftsstellen auch nicht durch



Einsatz sog. AT-Angestellter für den Kundenverkehr öffnen. Diese tarifvertragliche Regelung ist nicht verfassungswidrig.

1. Zutreffend hat das Landesarbeitsgericht § 3 Nr. 2 Satz 2 MTV als Betriebsnorm angesehen und sich der vom Beklagten vertretenen einschränkenden Auslegung des § 3 Nr. 2 Satz 2 MTV nicht angeschlossen.

a) Sowohl Inhalt und Anwendungsbereich einer Tarifnorm als auch ihre tarifsystematische Einordnung stellen Auslegungsfragen dar. Ob Rechtsnormen eines Tarifvertrags betriebliche Normen im Sinne des § 3 Abs. 2 TVG sind, kann nicht pauschal für alle Normen eines Tarifvertrags entsprechend seiner Zielsetzung beantwortet werden, sondern ist für jede Tarifnorm unter Berücksichtigung des für die Tarifauslegung maßgebenden tariflichen Gesamtzusammenhangs getrennt zu prüfen (BAG Urteile vom 21. Januar 1987 - 4 AZR 486/86 - und - 4 AZR 547/86 - AP Nr. 46 und 47 zu Art. 9 GG).

b) Der Beklagte hat die Auffassung vertreten, der persönliche Anwendungsbereich des MTV sei in § 1 des Abschnittes "I. Geltungsbereich" geregelt und gelte für alle Vorschriften des MTV. § 3 Nr. 2 Satz 2 MTV sei im Abschnitt "II. Arbeitszeit" enthalten und damit lediglich als Arbeitszeitregelung für die unter den MTV fallenden Arbeitnehmer anzusehen. Diese Überlegungen tragen weder dem Wortlaut und dem Regelungszusammenhang des § 3 Nr. 2 Satz 2 MTV noch den Besonderheiten von Betriebsnormen ausreichend Rechnung.



aa) Der MTV enthält nahezu ausschließlich Inhalts- und Beendigungsnormen, die das einzelne Arbeitsverhältnis betreffen. Darauf beziehen sich die Bestimmungen des Geltungsbereichs in Abschnitt I § 1. Entgegen der Ansicht des Beklagten kann aber nicht ohne weiteres davon ausgegangen werden, daß auch die Betriebsnormen einen entsprechend eingeschränkten Anwendungsbereich aufweisen. Betriebsnormen sind Rechtsvorschriften über betriebliche Fragen und gelten nach § 3 Abs. 2 TVG für alle Betriebe und Arbeitnehmer, deren Arbeitgeber tarifgebunden sind. Für Betriebsnormen ist ein tatsächlicher oder rechtlicher Zwang zu einer einheitlichen Geltung unerläßliches Begriffsmerkmal (vgl. BAG Urteile vom 21. Januar 1987 - 4 AZR 486/86 - und - 4 AZR 547/86 - AP Nr. 46 und 47 zu Art. 9 GG; BAG Beschluß vom 26. April 1990 - 1 ABR 84/87 - BAGE 64, 368, 383 = AP Nr. 57 zu Art. 9 GG, zu B V 2 b der Gründe). Ob sich eine Betriebsnorm nur auf bestimmte Arbeitnehmergruppen oder auf alle Arbeitnehmer des Betriebs bezieht, ist durch Auslegung zu ermitteln und hängt in erster Linie von den geregelten betrieblichen Fragen ab. Dementsprechend muß sich die rechtliche Tragweite einer Betriebsnorm nicht mit dem Geltungsbereich der Inhaltsnormen decken. Eine ausdrückliche Ausnahmevorschrift zu einer auf Inhaltsnormen zugeschnittenen Regelung des persönlichen Geltungsbereichs des Tarifvertrages kann nicht erwartet werden, auch nicht wenn die Betriebsnorm nachträglich eingefügt worden ist.

bb) Regelungsgegenstand des § 3 Nr. 2 Satz 2 MTV ist die Öffnung der Geschäftsstellen für den Kundenverkehr. Ohne weitere Einschränkung wird vorgeschrieben: "Die Geschäftsstellen bleiben geschlossen." Diese Formulierung bezieht sich auf die Betriebsorga-



nisation der Bankunternehmen. Von den Rechten und Pflichten der einzelnen Arbeitnehmer ist nicht die Rede. Aus dem Wortlaut dieser Tarifvorschrift ergibt sich, daß es sich um eine Betriebsnorm handelt. Allerdings steht diese Betriebsnorm in engem Zusammenhang mit den Inhaltsnormen zur Arbeitszeit. Wie das Landesarbeitsgericht richtig erkannt hat, ist § 3 Nr. 2 Satz 2 MTV als flankierende Vorschrift anzusehen. Dies erklärt auch den tarifvertraglichen Standort.

cc) Weder rechtlich zu beanstanden noch außergewöhnlich ist es, daß Inhaltsnormen und betriebliche Normen, die sich ergänzen, in einem Paragraphen zusammengefaßt werden. § 1 Abs. 1, § 3 Abs. 2, § 4 Abs. 1 und 2 TVG gehen davon aus, daß ein Tarifvertrag Inhaltsnormen und betriebliche Normen nebeneinander enthalten kann (BAG Urteile vom 21. Januar 1987 - 4 AZR 486 und 547/86 -, aaO). Tarifvorschriften können sogar zugleich Betriebs- und Inhaltsnormen sein (sog. Doppelnatur; vgl. u.a. Hagemeyer/Kempen/Zachert/Zilius, TVG, 2. Aufl., § 1 Rz 33; Wiedemann/Stumpf, TVG, 5. Aufl., § 1 Rz 117; Schaub, Arbeitsrechts-Handbuch, 7. Aufl., § 202 V 1; Dieterich, Die betrieblichen Normen nach dem Tarifvertragsgesetz vom 9. April 1949, S. 70 und 89).

dd) Hätten die Tarifvertragsparteien keine betriebliche Norm, sondern ausschließlich eine Inhaltsnorm für die unter den MTV fallenden Arbeitnehmer schaffen wollen, so hätte es nahegelegen, auf die Formulierungen zurückzugreifen, die bereits in § 3 Nr. 2 Satz 3 und in dem für die Genossenschaftsbanken geltenden § 3



Nr. 3 MTV verwandt wurden. § 3 Nr. 2 Satz 2 MTV hätte dann etwa wie folgt gefaßt werden können: Die Arbeitnehmer dürfen nicht im Publikumsverkehr beschäftigt werden.

c) § 3 Nr. 2 Satz 2 MTV relativiert auch nicht das Gebot, die Geschäftsstellen geschlossen zu halten. Entgegen der Ansicht des Beklagten können die Wörter "für die Arbeitnehmer" nicht hineininterpretiert werden. Eine einschränkende Auslegung gebieten weder der Regelungszusammenhang noch der Sinn und Zweck des § 3 Nr. 2 Satz 2 MTV.

aa) Nach § 3 Nr. 1 MTV ist der 24. Dezember Bankfeiertag. Dagegen können die Arbeitnehmer am 31. Dezember im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit zur Arbeit herangezogen werden. Für Arbeit am Silvestertag fällt kein Mehrarbeitszuschlag an. Nach § 3 Nr. 2 Satz 4 MTV erhalten die Arbeitnehmer lediglich an einem anderen Arbeitstag einen zusammenhängenden Freizeitausgleich in gleicher Höhe. § 3 Nr. 2 Satz 1 und 3 MTV schränken aber die Arbeit am Silvestertag ein. Grundsätzlich ist dienstfrei (§ 3 Nr. 2 Satz 1). Zulässige Silvesterarbeit besteht zwar vorrangig, aber nicht nur in Abschlußarbeiten. § 3 Nr. 2 Satz 3 MTV ermöglicht auch sonstige "erforderliche" Arbeiten. Dazu zählt beispielsweise die Aufrechterhaltung des internationalen Bankenkontakts. In diesem Zusammenhang ist § 3 Nr. 2 Satz 2 MTV zu sehen. Er bezieht sich unmittelbar auf die Betriebsorganisation der Bankunternehmen und stellt sicher, daß bestimmte Arbeiten (Publikumsverkehr und sich daraus ergebende Folgearbeiten) überhaupt nicht anfallen und damit auch nicht erforderlich werden können.



bb) § 3 Nr. 2 Satz 2 MTV verhindert, daß die unter den Geltungsbereich des MTV fallenden Arbeitnehmer am Silvestertag im Kundenbereich eingesetzt werden, begnügt sich aber nicht mit einer entsprechenden Inhaltsnorm. Könnten die Geschäftsstellen durch den Einsatz von AT-Angestellten geöffnet werden, so bestünde, wie das Landesarbeitsgericht zutreffend ausgeführt hat, die nicht unerhebliche Gefahr, daß die unter den MTV fallenden Arbeitnehmer auch im Kundenbereich aushelfen. Die Abgrenzung einer unzulässigen Tätigkeit im Kundenbereich von erforderlichen Arbeiten im Sinne des § 3 Nr. 2 Satz 2 MTV könnte Schwierigkeiten bereiten. Zudem könnte bei einem Einsatz von AT-Angestellten, denen unter Umständen die Routine im Alltagsgeschäft fehlt, ein faktischer Zwang auf die übrigen Arbeitnehmer entstehen, unterstützend tätig zu werden. Außerdem darf nicht übersehen werden, daß durch die Öffnung der Geschäftsstellen Abwicklungsarbeiten, u.a. auch in der Zentrale, anfallen können, die unverzüglich erledigt werden müssen. Durch die weitgefaßte betriebliche Norm des § 3 Nr. 2 Satz 2 MTV, die das Organisationsrecht der Arbeitgeber einschränkt, werden Abgrenzungsschwierigkeiten vermieden und die Silvesterarbeit auf das Notwendige zurückgeführt.

cc) Eine etwaige Konkurrenzsituation haben die Tarifvertragsparteien insoweit nicht berücksichtigt. § 3 Nr. 3 MTV sieht für die Genossenschaftsbanken vor, daß Arbeitnehmer am Heiligabend bei Instituten in Orten beschäftigt werden können, in denen andere im engeren Wettbewerb stehende Kreditinstitute am 24. Dezember für den Publikumsverkehr geöffnet bleiben. Für den 31. Dezember fehlt eine derartige Öffnungsklausel. Es gibt keine Anhaltspunkte dafür, daß es sich dabei um ein Versehen handelt.



d) Im vorliegenden Fall spielt es keine Rolle, daß tarifvertragliche Arbeitszeitnormen jedenfalls im Zweifel als Inhaltsnormen anzusehen sind (vgl. u.a. Hagemeyer/Kempen/Zachert/Zilius, TVG, 2. Aufl., § 3 Rz 14 a; Löwisch/Rieble, TVG, § 1 Rz 42, 96 ff.). § 3 Nr. 2 Satz 2 MTV beschränkt sich nicht auf eine Regelung der Arbeitszeit, sondern befaßt sich unmittelbar mit einer betriebsorganisatorischen Maßnahme. Dies ergibt sich deutlich aus dem Wortlaut und dem Aufbau des § 3 MTV.

2. Im vorliegenden Fall kann offen bleiben, unter welchen Voraussetzungen eine verfassungskonforme, restriktive Auslegung tarifvertraglicher Vorschriften möglich und nötig ist; denn das weitgefaßte Gebot des § 3 Nr. 2 Satz 2 MTV ist verfassungsrechtlich nicht zu beanstanden.

a) Der Beklagte meint, es liege ein Verstoß gegen das Demokratie- und Rechtsstaatsprinzip (Art. 20 GG) vor. Zur Begründung beruft er sich auf Löwisch/Rieble. Sie weisen darauf hin, daß die Befugnis, Tarifnormen zu setzen, eine Legitimation im Verhältnis zwischen Normgeber und Normunterworfenen voraussetze, die sich aus der Mitgliedschaft ergebe (Löwisch/Rieble, TVG, § 3 Rz 1). § 3 Abs. 2 TVG enthält jedoch eine vom Gesetzgeber geschaffene und ausreichend eingeschränkte Ermächtigung zur Normsetzung gegenüber nichtorganisierten Arbeitnehmern. Auch Löwisch/Rieble (TVG, § 3 Rz 8) sind der Auffassung, daß die in § 3 Abs. 2 TVG angeordnete Ausdehnung des Tarifvertragssystems auf nichtorgani-



sierte Arbeitnehmer wegen der Notwendigkeit betriebseinheitlicher Geltung der betrieblichen und betriebsverfassungsrechtlichen Normen mit dem Grundgesetz vereinbar ist.

Die Erstreckung einer Rechtsnorm über betriebliche Fragen auf Außenseiter ohne Allgemeinverbindlicherklärung läßt sich zwar nur damit sachlich rechtfertigen, daß die entsprechenden Bestimmungen in der sozialen Wirklichkeit aus tatsächlichen oder rechtlichen Gründen nur einheitlich gelten können (BAG Urteile vom 21. Januar 1987 - 4 AZR 486/86 - und - 4 AZR 547/86 - AP Nr. 46 und 47 zu Art. 9 GG; BAGE 64, 368, 383 = AP Nr. 57 zu Art. 9 GG, zu B V 2 b der Gründe). Dabei kommt es jedoch auf den Inhalt der jeweiligen Tarifnorm und nicht darauf an, wie eine anders ausgestaltete, für zweckmäßiger gehaltene Regelung einzuordnen wäre. § 3 Nr. 2 Satz 2 MTV gebietet den Bankunternehmen, ihre Geschäftsstellen geschlossen zu halten. Die Vorschrift regelt eine betriebsorganisatorische Maßnahme, die über das einzelne Arbeitsverhältnis hinausreicht und nicht Gegenstand von Einzelarbeitsverträgen sein kann.

b) § 3 Nr. 2 Satz 2 MTV verletzt nicht die durch Art. 9 Abs. 3 GG geschützte negative Koalitionsfreiheit der nichtorganisierten Arbeitnehmer. Auf die nichtorganisierten Arbeitnehmer darf kein Zwang oder Druck ausgeübt werden, einer Gewerkschaft beizutreten (vgl. BVerfGE 31, 297, 302; 44, 322, 352). Durch den weitgefaßten § 3 Nr. 2 Satz 2 MTV wird die Freiheit der nichtorganisierten Arbeitnehmer, sich keiner Gewerkschaft anzuschließen, allenfalls unwesentlich berührt. Die betriebliche Norm des § 3 Nr. 2 Satz 2 MTV soll sicherstellen, daß der Silvestertag weitgehend arbeits-



frei ist. Nach Art. 9 Abs. 3 GG können die Koalitionen im Rahmen der geltenden Gesetze selbst bestimmen, in welcher Weise sie die Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen ihrer Mitglieder fördern wollen (vgl. Leibholz/Rinck/Hesselberger, GG, Stand: Juli 1994, Art. 9 Rz 350, m.w.N.). Die Tarifverträge unterliegen keiner gerichtlichen Zweckmäßigkeits- und Billigkeitskontrolle (vgl. u.a. BAG Urteil vom 12. Februar 1992 - 7 AZR 100/91 - AP Nr. 5 zu § 620 BGB Altersgrenze, zu II 1 der Gründe; BAG Urteil vom 7. März 1995 - 3 AZR 282/94 - EzA § 1 BetrAVG Gleichbehandlung Nr. 9 = BB 1995, 2217 f. = DB 1995, 2020 f. = ZTR 1995, 503 f., auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung bestimmt, zu B II 2 a der Gründe, m.w.N.).

c) § 3 Nr. 2 Satz 2 MTV verstößt nicht gegen Art. 12 GG. Die Tarifvorschrift enthält sowohl für die Arbeitgeber als auch für die Arbeitnehmer nur eine Berufsausübungsregelung. Bei Berufsausübungsregelungen beläßt Art. 12 GG dem Normgeber einen weiten Gestaltungsspielraum. Nach der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts zu staatlichen Rechtsnormen können Berufsausübungsregelungen durch jede sachgerechte und vernünftige Erwägung des Gemeinwohls gerechtfertigt sein (vgl. u.a. BVerfGE 7, 377, 405; 78, 155, 162). Nach Art. 9 Abs. 3 GG besteht die Aufgabe der Tarifvertragsparteien darin, die Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen zu wahren und zu fördern. Dieser Ausschnitt des Gemeinwohls ist bei Tarifverträgen die maßgebliche Richtschnur. § 3 Nr. 2 Satz 2 MTV soll zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen beitragen. Die weitgefaßte, flankierende Betriebsnorm trägt diesem Ziel Rechnung. Den Regelungsbedarf haben die Tarifvertragsparteien in eigener Verantwortung abzuschätzen. Die Vorschrift steht auch



noch in einem vertretbaren Verhältnis zu dem verfolgten Zweck, zumal sie die Organisationsfreiheit der Arbeitgeber nur an einem Tag im Jahr auf einem Teilgebiet ihrer unternehmerischen Tätigkeit (Publikumsverkehr) beschränkt. Das Übermaßverbot eröffnet keine Zweckmäßigkeitskontrolle, vor allem nicht im Bereich der verfassungsrechtlich geschützten Tarifautonomie.

d) Art. 14 Abs. 1 GG ist nicht anwendbar. Die Eigentumsgarantie des Art. 14 Abs. 1 GG erstreckt sich nur auf den konkreten Bestand an Rechten und Gütern, betrifft aber nicht die unternehmerische Betätigung zu einer bestimmten Zeit (BVerfG Beschluß vom 18. Dezember 1985 - 1 BvR 143/83 - AP Nr. 15 zu § 87 BetrVG 1972 Arbeitszeit, zu II 2 der Gründe). Art. 14 Abs. 1 GG schützt das Erworbenene, das Ergebnis der Betätigung, Art. 12 Abs. 1 GG dagegen den Erwerb, die Betätigung selbst (vgl. Leibholz/Rinck/Hesselberger, GG, Stand: Juli 1994, Art. 12 Rz 36, m.w.N.). Im vorliegenden Fall geht es um die unternehmerische Betätigung am Silvestertag. Sie wird nicht durch Art. 14 Abs. 1 GG, sondern durch Art. 12 Abs. 1 GG geschützt. Dieses Grundrecht ist jedoch nicht verletzt.

Kremhelmer

Bepler

Böck

Kaiser

Hofmann



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)





JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)