

Schriften zum Sozial- und Arbeitsrecht

Band 324

Die Richtigkeitsgewähr des Tarifvertrags

Von

Daniel Krämer



Duncker & Humblot · Berlin

DANIEL KRÄMER

Die Richtigkeitsgewähr des Tarifvertrags

Schriften zum Sozial- und Arbeitsrecht

Herausgegeben von

Prof. Dr. Matthias Jacobs, Hamburg

Prof. Dr. Rüdiger Krause, Göttingen

Prof. Dr. Sebastian Krebber, Freiburg

Prof. Dr. Thomas Lobinger, Heidelberg

Prof. Dr. Markus Stoffels, Heidelberg

Prof. Dr. Raimund Waltermann, Bonn

Band 324

Die Richtigkeitsgewähr des Tarifvertrags

Von

Daniel Krämer



Duncker & Humblot · Berlin

Die Rechts- und Staatswissenschaftliche Fakultät
der Rheinischen Friedrich-Wilhelms-Universität Bonn hat diese Arbeit
im Jahre 2013 als Dissertation angenommen.

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek

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

Alle Rechte vorbehalten

© 2015 Duncker & Humblot GmbH, Berlin
Fremddatenübernahme: L101 Mediengestaltung, Berlin
Druck: buchbücher.de gmbh, Birkach
Printed in Germany

ISSN 0582-0227

ISBN 978-3-428-14512-6 (Print)

ISBN 978-3-428-54512-4 (E-Book)

ISBN 978-3-428-84512-5 (Print & E-Book)

Gedruckt auf alterungsbeständigem (säurefreiem) Papier
entsprechend ISO 9706 ☼

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

Vorwort

Eine Promotion ist ein langer Weg mit Höhen, aber auch Tiefen. Unzählige Tage und Nächte, damit verbundener Stress und oft Frust wechseln sich mit ertragreichen Zeiten, bereichernden Gesprächen und Erfolgserlebnissen ab. Nun, da das Vorhaben abgeschlossen ist und ich die Entscheidung für diese lehrreiche Zeit keinesfalls bereue, bin ich in erster Linie stolz auf das Erreichte. Doch ohne die Unterstützung einer Vielzahl lieber Menschen wäre ich wohl nicht zu diesem Punkt gelangt.

Daher habe ich zuerst und vor allem meinem Doktorvater, Herrn Professor Dr. Raimund Waltermann, zu danken, der mich nicht nur durch seine wissenschaftliche Kompetenz geprägt und gefördert hat. Herrn Professor Dr. Stefan Greiner danke ich für die zügige Erstellung des Zweitgutachtens und seine konstruktive Kritik. Auch Herr Dr. Klaus Olschewski, auf dessen Vorschlag das Thema der Arbeit zurückgeht, verdient meinen besonderen Dank. In tiefer Verbundenheit danke ich meinen ehemaligen Kollegen des Lehrstuhls, Frau Claudia Christ, Herrn Dr. Sebastian Neumann, Herrn Stephan Seiwerth und Herrn Joachim Wenning, die mir stets Ansprechpartner waren und mir viel schöne Zeit – auch abseits der Wissenschaft – beschernten. Besonders hervorzuheben sind aus diesem Kreise Herr Martin Assenmacher und Frau Antonia Reitter, die mich mit ihren stets gewinnbringenden Diskussionsbeiträgen während des Erstellens und ihren kritischen Anmerkungen beim Korrekturlesen des Manuskripts überobligatorisch unterstützten. Die fruchtbaren Gespräche im Rahmen des Doktorandenseminars, an welchem zusätzlich zu einigen der bereits Genannten auch Frau Carolin Dürig, Herr Professor Dr. Joshua Fairfield, Herr Florian Kolling, Herr Dr. Alexander Koof, Herr Benjamin Momberger und Frau Lioba Sternberg beteiligt waren, haben ebenfalls einen großen Anteil an dem nun vorliegenden Werk. Gern denke ich an die interessanten Abende bei Pizza und Rotwein zurück.

Der größte Dank gilt jedoch meiner Familie: meiner lieben Freundin Katharina Maschke, die mich auch in den schwierigen Phasen stets ertragen hat und dabei nicht müde wurde, mich aufzubauen, meiner Großmutter, die durch ihre Großzügigkeit maßgeblichen Anteil an der Veröffentlichung hat, sowie schließlich meinen Eltern, die mich während des gesamten Studiums bedingungslos unterstützten und förderten. Ihnen ist diese Arbeit gewidmet.

Die Arbeit ist im Juni 2013 von der Rechts- und Staatswissenschaftlichen Fakultät der Universität Bonn als Dissertation angenommen worden. Literatur und Rechtsprechung sind bis August 2014 berücksichtigt.

Bonn, im September 2014

Daniel Krämer

Inhaltsverzeichnis

Einleitung	15
A. Untersuchungsgegenstand	15
B. Gang der Untersuchung	16

1. Teil

Zivilrechtliche Grundlagen der Richtigkeitsgewähr	19
A. Die Problemstellung der Richtigkeitsgewähr des Individualvertrags	19
I. Einordnung der Richtigkeitsgewähr in das zivilrechtliche System und die zivilrechtliche Diskussion	19
II. Die Richtigkeitsgewähr des Vertrags	20
1. Der Ausgangspunkt: Die Lehre Schmidt-Rimplers	20
a) Der Vertragsmechanismus als Ursache der Richtigkeit	22
b) Die Voraussetzungen	23
c) Zwischenfazit	25
2. Die Modifizierung und Weiterentwicklung der Richtigkeitsgewähr und Richtigkeitsvermutung	25
a) Die Richtigkeitsgewähr als nur ein Prinzip zur Begründung des Vertrags (Bydlinski)	25
b) Die Richtigkeitschance (M. Wolf)	26
c) Der Vertragsmechanismus als Ausschluss von krassen Ungerechtigkeiten (Canaris)	28
3. Die Ablehnung der Richtigkeitsgewähr aufgrund der Selbst- bestimmung (Flume)	29
4. Die Rechtsprechung des BGH zur Richtigkeitsgewähr des Individualvertrags	29
5. Zwischenfazit	30
B. Anwendungsfelder und Voraussetzungen	31
I. Der Begriff der Richtigkeit	31
1. Schmidt-Rimplers Begriff der Richtigkeit	31
2. Richtigkeit als Gerechtigkeit und Zweckmäßigkeit	32
II. Die verschiedenen Ansätze der Richtigkeitsgewähr	33
1. Der überholte ursprüngliche Ansatz: Die Rechtfertigung des Vertragsinstituts in der Rechtsordnung	33
2. Die neueren Ansätze der Richtigkeitsgewähr	34

a)	Die Grenzen der Vertragsfreiheit und die Richtigkeitsgewähr . . .	35
b)	Richtigkeitsgewähr als allgemeiner Rechtsgrundsatz	37
aa)	Die Einordnung als allgemeiner Rechtsgrundsatz.	37
(1)	Die Bestimmung allgemeiner Rechtsgrundsätze	38
(2)	Die Anwendung auf die Richtigkeitsgewähr.	40
bb)	Die Richtigkeitsgewähr als allgemeiner Rechtsgrundsatz . . .	41
(1)	Kontrolle von Verträgen	41
(2)	Zurückhaltung des Gesetzgebers?: Die Bedeutung für legislatorische Eingriffe in die Vertragsordnung	43
c)	Richtigkeitsgewähr typischerweise oder im Einzelfall?	43
3.	Zwischenergebnis	45
III.	Die Richtigkeit vertraglicher Inhalte unter idealen Bedingungen	45
1.	Berücksichtigung der Interessen der Vertragsparteien durch ihren Willen	46
2.	Richtigkeitsgewähr versus Dritt- und Allgemeininteressen	47
a)	Keine tatsächliche Berücksichtigung	48
b)	Auswirkungen auf die bisherigen Ergebnisse	49
IV.	Die Schwierigkeiten bei der Bestimmung der Voraussetzungen	51
1.	Bedingungen der Richtigkeitsgewähr	51
2.	Vorliegen von Selbstbestimmung oder Verhandlungsgleichgewicht?	53
a)	Verhandlungsgleichgewicht.	54
aa)	Formale und materielle Parität	55
bb)	Keine Möglichkeit der positiven Bestimmung materieller Parität	56
(1)	Annäherung durch typisierte Vertragskonstellationen . . .	56
(2)	Maßstab durch das positive Recht	58
(3)	Parität und Wettbewerb	59
cc)	Auswirkungen auf die Richtigkeitsgewähr	60
b)	Selbstbestimmung	61
aa)	Formale oder materielle Selbstbestimmung?	61
bb)	Versuch der Bestimmung materieller Selbstbestimmung	62
(1)	Differenzierung zwischen Haupt- und Nebenleistungs- pflichten	62
(2)	Vertragsschluss zeigt Selbstbestimmung in Bezug auf die Hauptleistung	64
cc)	Auswirkungen auf die Richtigkeitsgewähr	65
c)	Verhandlungsgleichgewicht versus Selbstbestimmung	66
d)	Zwischenergebnis	66
3.	Unterschiedliches Interesse am Abschluss des Vertrags als Problem	67
V.	Zumindest keine grobe Unrichtigkeit?	67
VI.	Zwischenergebnis und Fazit	68
1.	Anwendungsfelder der Richtigkeitsgewähr	68

2. Lediglich subjektive Richtigkeitsgewähr	69
3. Voraussetzungen sind insbesondere Parität und Selbstbestimmung . .	69
4. Die Richtigkeitsgewähr als Rechtsbegriff und die heutige Bedeutung der Richtigkeitsgewähr	70
C. Zusammenfassung	71

2. Teil

Die Richtigkeitsgewähr des Tarifvertrags 73

A. Einleitung	73
B. Herleitung und Voraussetzungen in Rechtsprechung und Literatur	74
I. Die Rechtsprechung des BAG	74
II. Die Literatur	77
III. Der Gesetzgeber	77
IV. Der Gerichtshof der Europäischen Union	78
C. Unterschiede und Gemeinsamkeiten des Tarifvertrags und des Individual- vertrags und ihre Auswirkungen auf die subjektive Richtigkeitsgewähr . . .	79
I. Der Tarifvertrag als Vertrag	79
1. Der Entstehungsprozess	79
a) Verhandlungsanspruch der Gewerkschaft als Ausschluss der Selbstbestimmung auf der Arbeitgeberseite?	79
b) Selbstbestimmung trotz Kampfsituation?	81
c) Fehlende Selbstbestimmung aufgrund fehlender Verzichts- möglichkeit auf die Leistung der Gegenseite?	83
d) Die Schlichtung als Ausschluss der Richtigkeitsgewähr?	84
2. Die Drittbezogenheit der vertraglichen Inhalte	85
3. Zwischenergebnis	85
II. Der Tarifvertrag als normative Regelung	86
III. Die Tarifvertragsparteien	86
1. Die Struktur der Parteien	87
2. Die Parität der Koalitionen	88
a) Der Ausgangspunkt: Fehlender Wettbewerb	89
b) Unterschiedliches Interesse am Abschluss von Tarifverträgen . . .	89
c) Anforderungen an die Stärke der Koalitionen als Kompensations- mittel	90
d) Die Tariffähigkeit als Ausdruck der Funktionsfähigkeit	91
e) Die Verhandlungs- bzw. Kampfparität als Ausdruck der Funktionsfähigkeit	95
aa) Der Arbeitskampf als flexibler Garant für ein Verhandlungs- gleichgewicht?	96
(1) Die Abstraktionshöhe des Begriffs der Parität	96
(2) Prüfungsdichte der Verhältnismäßigkeit	97

(3) Keine Verschiebung des Verhandlungsgewichts durch neue Kampfformen	100
(4) Mangelndes Verhandlungsgleichgewicht beim Abschluss von Firmentarifverträgen?	102
bb) Zwischenfazit und Bedeutung der Diskussion für die Untersuchung	103
f) Zwischenergebnis	106
IV. Bindung an das Gemeinwohl als Ausschluss der Richtigkeitsgewähr ..	106
1. Fehlende Selbstbestimmung bei Gemeinwohlbindung	106
2. Pflicht zur Berücksichtigung des Gemeinwohls?	107
a) Die Bestimmung des Gemeinwohls als Aufgabe des Gesetzgebers	107
b) Ordnungsfunktion und Ordnungswirkung des Tarifvertrags	109
V. Zwischenfazit	111
D. Das Auseinanderfallen von Vertragschließenden und Regelungsbetroffenen	112
I. Problemaufriss	112
II. Der Tarifvertrag als selbstbestimmtes Handeln der Mitglieder?	114
1. Besonderheiten der Tarifautonomie – Tarifautonomie als kollektiv ausgeübte Privatautonomie	114
2. Der Abschluss eines Tarifvertrags	117
3. Stellungnahme	118
III. Erweiterung durch rechtsgeschäftliche Legitimation und Interessenberücksichtigung?	119
1. Die rechtsgeschäftliche Stellvertretung als Idealtyp einer auf Selbstbestimmung beruhenden Fremdbestimmung	119
a) Zwei Voraussetzungen für die Ausdehnung der Richtigkeitsgewähr	120
b) Das Verhältnis von Interesse und Wille	122
2. Die Reichweite des selbstbestimmten Beitritts	123
a) Die Willenserklärungen des Mitglieds als Ausgangspunkt – Die Rolle der mitgliedschaftlichen Legitimation	123
b) Aussagegehalt der Beitrittserklärung	124
aa) Der Beitritt nach der Lehre von der kollektiv ausgeübten Privatautonomie	124
bb) Kritik an der Lehre von der kollektiv ausgeübten Privatautonomie – Tarifautonomie und staatlicher Geltungsbefehl	125
cc) Der Beitritt als Rechtsgeschäft – Auslegung der Beitrittserklärung	129
(1) Der Auslegungsgegenstand	131
(2) Die Auslegungsbedürftigkeit	131
(3) Der wahre Wille des Beitretenden	132
(a) Billigung der Tarifiergebnisse?	133
(b) Zurückhaltende Auslegung bei nachteiligen Rechtsfolgen	134

(c) Anerkennung der Satzung als Unterwerfung unter Tarifverträge?	135
(d) Vollmachterteilung versus Beitritt	136
(4) Der objektive Empfängerhorizont der Koalition	138
c) Zwischenergebnis	139
3. Die Interessenberücksichtigung innerhalb der Koalitionen	140
a) Gegnerunabhängigkeit und Gleichlauf von Verantwortung und Einflussnahmemöglichkeit	141
b) Übertragung der Interessenvertretung	142
c) Der innerkoalitionäre Willensbildungsprozess als hinreichende Einflussnahmemöglichkeit?	143
aa) Mitwirkungsmöglichkeiten bei den Gewerkschaften	143
bb) Mitwirkungsmöglichkeiten bei den Arbeitgeberverbänden ..	145
cc) Richtigkeitsgewähr des innerkoalitionären Willensbildungs- prozesses?	146
d) Minderheitsinteressen und Grundrechte	149
aa) Minderheitenschutz durch Grundrechte	149
bb) Kein Grundrechtsverzicht	153
cc) Keine hinreichende Interessenberücksichtigung	155
e) Die Möglichkeit des Austritts	157
f) Das kollektive Interesse	159
IV. Zwischenfazit	161
E. Das Verhältnis der Richtigkeitsgewähr zur Allgemeinheit und zu Außenseitern	163
I. Berücksichtigung von Gemeinwohlinteressen	163
II. Berücksichtigung von Außenseiterinteressen	164
1. Beschränkung der Interessenvertretung auf die Mitglieder	165
2. Fehlen eines selbstbestimmten Akts	165
3. Insbesondere: Betriebsnormen und Betriebsverfassungsnormen ...	166
F. Zusammenfassung und Ergebnis	168

3. Teil

**Die Anwendungsfelder der Richtigkeitsgewähr
des Tarifvertrags**

171

A. Kontrolle von Tarifverträgen	171
I. Kontrolle von Grundrechtsverstößen	173
1. Ungleichbehandlung und sachlicher Grund	173
a) Beispiele aus der Rechtsprechung des BAG	174
b) Stellungnahme und Kritik	175
2. Freiheitsrechte und praktische Konkordanz	177

a) Beispiele aus der Rechtsprechung des BAG	178
b) Kritik und Stellungnahme	179
3. Grundrechtskontrolle und Angemessenheitskontrolle	180
II. Allgemeine Rechtskontrolle und Sittenwidrigkeitskontrolle	181
III. Angemessenheits- und Zweckmäßigkeitkontrolle	182
1. Beispiele aus der Rechtsprechung des BAG	183
2. Das Schrifttum	184
3. Stellungnahme und Lösungsvorschlag	186
a) Die Bereichsausnahme des § 310 Abs. 4 S. 1 BGB	186
aa) Richtigkeitsgewähr und § 310 Abs. 4 S. 1 BGB	186
bb) Reichweite der Bereichsausnahme	187
b) Inhaltskontrolle aufgrund von Treu und Glauben	188
aa) Ausschluss der Inhaltskontrolle	189
bb) Einzelfallbetrachtung versus generalisierende Betrachtung . .	191
c) Zwischenfazit	193
4. Inhaltskontrolle und Angemessenheitsvermutung	193
IV. Richtigkeitsgewähr und Tarifizensur	194
V. Richtigkeitsgewähr in Bezug genommener Tarifverträge	195
1. Beispiele aus der Rechtsprechung des BAG	195
2. Stellungnahme und Lösungsvorschlag	196
a) Verweisung auf das gesamte Tarifwerk	196
b) Verweise auf nicht einschlägige Tarifverträge und Teilverweisungen auf Tarifverträge	198
c) Inhaltskontrolle in Bezug genommener Tarifverträge?	199
VI. Zwischenergebnis	200
B. Vertrauensschutz	201
C. Gleichwertigkeit wirksamer Tarifverträge	202
D. Tarifdispositives Gesetzesrecht und Richtigkeitsgewähr	203
I. Tarifdispositives Recht als Ausdruck der Richtigkeitsgewähr von Tarifverträgen?	204
II. Richtigkeitsgewähr als Argument für eine Tariföffnung des Gesetzes . .	205
E. Richtigkeitsgewähr als Voraussetzung und Richtigkeit als Ziel des Tarifrechts	207
I. Beispiele aus der Rechtsprechung des BAG	207
1. Tariffähigkeit von Gewerkschaften	207
2. Parität im Arbeitskampfrecht	208
3. Blitzaustritt und Blitzwechsel des Arbeitgebers während Tarif- verhandlungen	209
II. Stellungnahme und Lösungsvorschlag	209
1. Die Kritikpunkte an der Rechtsprechung des BAG	209
2. Richtigkeit als Ziel der Tarifautonomie	210
3. Richtigkeitsgewähr und richtiges Verfahren	212

F. Ein Blick in andere kollektive Regelungen des Arbeitsrechts	212
I. Koalitionsvereinbarungen ohne Tarifvertragsqualität	213
II. Betriebsvereinbarungen	213
1. Fehlende Gleichgewichtigkeit der Betriebsparteien	214
2. Fehlende Übertragung der Interessenvertretung	214
III. Kirchliche Arbeitsvertragsregelungen	215
1. Arbeitsvertragsregelungen auf dem „Dritten Weg“	215
2. Die Rechtsprechung des BAG und die Literatur	216
3. Stellungnahme	218
IV. Gemeinsame Vergütungsregeln im Urheberrecht	221
G. Zusammenfassung und Fazit	223
Thesenartige Zusammenfassung der wichtigsten Ergebnisse	226
Literaturverzeichnis	231
Sachverzeichnis	245

Einleitung

A. Untersuchungsgegenstand

Richtigkeitsgewähr des Tarifvertrags? – Diese Fragestellung ist nicht neu: Das BAG stellte sich die Frage der Richtigkeitsgewähr im tarifrechtlichen Zusammenhang bereits in einer Entscheidung von 1969¹ und bejahte sie darin. Bis heute hält das BAG (im Grundsatz) daran fest und bestätigte dies in einer Vielzahl von Entscheidungen.² Die Diskussion um die Richtigkeitsgewähr des Individualvertrags ist noch älter und geht auf den grundlegenden Beitrag *Schmidt-Rimpler*³ über „Grundfragen zur Erneuerung des Vertragsrechts“ von 1941 zurück. Die Bedeutung der Richtigkeitsgewähr für die Wissenschaft und Praxis scheint grundlegend. Kaum eine Auseinandersetzung, welche sich mit den Grundlagen der Rechtsgeschäfte, der Inhaltskontrolle oder der Privatautonomie beschäftigt, kommt seit *Schmidt-Rimpler* Aufsatz von 1941 daran vorbei, die Richtigkeitsgewähr des Vertrags zu diskutieren. Bisweilen ist – insbesondere im allgemeinen Vertragsrecht – derart viel in diesem Zusammenhang publiziert worden, dass sich die Literatur, auch wegen der stetigen Weiterentwicklung, vollends kaum noch überschauen lässt.

Im Kern geht es bei der Frage nach der Richtigkeitsgewähr darum, das Zusammenspiel zwischen Selbstbestimmung und Gerechtigkeit in Verträgen zu beschreiben. In der ursprünglichen Lehre der Richtigkeitsgewähr wird die Richtigkeit an das Ende der Überlegungen gestellt. Es sollen in der Rechtsordnung nur hoheitliche oder private Gestaltungen zum Tragen kommen, welche ein richtiges Ergebnis verbürgen.⁴ Im Zusammenhang mit dem Vertrag wird sodann begründet, warum unter gewissen und unterstellten Bedingungen vertragliche Inhalte richtig und aus diesem Grund grundsätzlich von der Rechtsordnung anzuerkennen sind. Da die Rechtfertigung des Vertrags unter Geltung des Grundgesetzes keine große Bedeutung mehr hat, wird heute versucht, aus der Lehre Schlussfolgerungen für staatliche Eingriffe in vertragliche Inhalte zu ziehen. Soweit eine Richtigkeitsgewähr besteht, soll der Vertrag etwa keiner gerichtlichen Kontrolle unterliegen.

¹ BAG, 03.10.1969 – 3 AZR 400/68 – BAGE 22, 144 (151 f.).

² Zuletzt BAG, 25.09.2013 – 4 AZR 173/12 – juris Rn. 27.

³ *Schmidt-Rimpler*, AcP 147 (1941), 130 ff.

⁴ *Schmidt-Rimpler*, AcP 147 (1941), 130 (161 ff.).

Auf diesen Ansatz wird insbesondere bei Tarifverträgen zurückgegriffen und ist dort im Grundsatz nahezu unwidersprochen.

An dieser Stelle setzt der Kern der Arbeit an. Denn ob sich die Ideen der Richtigkeitsgewähr auf die Situation eines Tarifvertrags übertragen lassen, wurde bislang noch nicht grundlegend untersucht und selten überhaupt in Frage gestellt, obgleich die Übertragung zumindest fragwürdig erscheint. Immerhin lehnte *Schmidt-Rimpler* eine Übertragung ab.⁵ Und immerhin macht es für die Beurteilung der gefundenen Regelungen einen Unterschied, ob zwei Parteien Regelungen für sich treffen und es dabei um die Verwirklichung ihrer eigenen Interessen geht oder ob, wie bei Tarifverträgen, Parteien einen Vertrag schließen, welcher die Regelung von Rechtsverhältnissen Dritter beabsichtigt und zudem normativ für diese Dritten gilt. Die vorliegende Untersuchung macht es sich daher zur Aufgabe, die Übertragung der Lehre von der Richtigkeitsgewähr auf Tarifverträge kritisch zu hinterfragen und gegen die teils politisierende Verwendung des Begriffs zu opponieren.

B. Gang der Untersuchung

Um einen Zugang für die zentrale Fragestellung zu erhalten, ist es zunächst notwendig, die zivilrechtlichen Grundlagen der Richtigkeitsgewähr herauszuarbeiten (1. Teil). Dabei wird der Fokus auf Bedingungen und Voraussetzungen einer Richtigkeitsgewähr des Individualvertrags sowie die sich aus einer Richtigkeitsgewähr ergebenden Folgen gelegt (A. und B.). Es geht nicht um eine grundlegende Stellungnahme zum Begriff der Richtigkeit. Ziel dieser zivilrechtlichen Grundlagen soll es auch nicht sein, verschiedene Vertragsmodelle einander gegenüber zu stellen und daraus ein überlegenes herauszufiltern. Dies ist – auch unter Einbeziehung der Richtigkeitsgewähr als Vertragsmodell – Gegenstand einer kaum zu überschauenden Vielzahl von Abhandlungen gewesen.⁶ Will man aus der Lehre der Richtigkeitsgewähr Folgen für die Einschränkung staatlicher Eingriffe ableiten, muss die ursprüngliche Idee weiterentwickelt werden (B. II.) Um weiterhin von Richtigkeitsgewähr im Sinne *Schmidt-Rimplers* sprechen zu können, ist darauf zu achten, dass die Anknüpfungspunkte der Modifizierung dieselben sind wie die ursprünglichen. Die Schwierigkeit besteht darin, dass mit der Richtigkeitsgewähr verbunden oder mit ihr zumindest suggeriert wird, dass eine Richtigkeit positiv vorliegt und nicht etwa nur, dass der

⁵ *Schmidt-Rimpler*, AcP 147 (1941), 130 (Fn. 41); *ders.* in: Festschrift für Raiser, S. 3 (13).

⁶ Vgl. aus jüngerer Zeit monographisch etwa *Busche*, Privatautonomie und Kontrahierungszwang, S. 13 ff.; *Heinrich*, Formale Freiheit und materiale Gerechtigkeit, S. 177 ff.; *Stütze*, Die Kontrolle der Entgelthöhe im Arbeitsrecht, S. 133 ff.

Vertrag keine (groben) Unrichtigkeiten enthält.⁷ Letzteres hätte Auswirkungen auf die Bestimmtheit der Voraussetzungen (B. IV.). Im Ergebnis streitet daher heute kaum jemand ab, dass es Individualverträge in ganz erheblicher Anzahl gibt – sie dürften zahlenmäßig die Mehrheit bilden –, die keine Richtigkeit im Sinne der Richtigkeitsgewähr bieten. Kritikwürdige Aspekte der Richtigkeitsgewähr, insbesondere der schwierige Begriff der Richtigkeit, werden dabei angesprochen (B. I.), die Lehre wird jedoch nicht grundsätzlich in Frage gestellt, da sich in diesem Fall eine Übertragung auf Tarifverträge bereits erübrigte.

Unter Berücksichtigung der gewonnen Erkenntnisse wird sodann die Übertragbarkeit der Richtigkeitsgewähr auf Tarifverträge untersucht (2. Teil). Dabei stehen zunächst die herausgearbeiteten Voraussetzungen der Richtigkeitsgewähr im Vordergrund, die bei einem Vergleich von Unterschieden und Gemeinsamkeiten zwischen Individualvertrag und Tarifvertrag auf letzteren angewendet werden (C.). Insbesondere werden die dem Individualvertrag fremde Möglichkeit von Kampfmaßnahmen (C. I. 1. b)) gegenüber dem potenziellen Vertragspartner sowie das allgemeine Postulat, Arbeitgeber(verbände) und Gewerkschaften seien gleich stark (C. III. 2.), hinterfragt. Der im Zusammenhang mit der Richtigkeitsgewähr größte Unterschied besteht jedoch im Ziel der Regelungen eines Tarifvertrags, der nicht nur das Verhältnis der Vertragsparteien zueinander, sondern vor allem das Verhältnis Dritter, nämlich der jeweiligen Mitglieder zueinander, behandelt (D.). Hier liegt der Schwerpunkt des zweiten Teils und dieser Untersuchung insgesamt. Prämisse ist immer wieder die Rückbesinnung auf die ursprüngliche Richtigkeitsgewähr. Nur dadurch können begriffliche Missverständnisse vermieden werden.

Im dritten und letzten Teil werden die von Rechtsprechung und Literatur angenommenen und für die Praxis wichtigen Anwendungsfelder der Richtigkeitsgewähr des Tarifvertrags aufgezeigt und unter Berücksichtigung der Ergebnisse des zweiten Teils beurteilt. Dies sind insbesondere die gerichtliche Kontrolle von Tarifverträgen (A.), bestimmte Aspekte tarifdispositiven Gesetzesrechts (C.) sowie die Richtigkeitsgewähr als Funktionsvoraussetzung der Tarifautonomie (E.). Wenn die Richtigkeitsgewähr nach dem hiesigen Verständnis keine Aussagen über die Fragestellungen in den genannten Anwendungsfeldern treffen kann, werden jeweils kurz andere Lösungswege vorgeschlagen, die allerdings im Hinblick auf den Untersuchungsgegenstand der Arbeit nicht umfassend dargelegt werden können. Abschließend beschäftigt sich die Arbeit mit anderen kollektiven Regelungswerken des Arbeitsrechts, wie beispielsweise der Betriebsvereinbarung oder kirchlichen Arbeitsvertragsregelungen, in deren Zusammenhang immer wieder von einer

⁷ Vgl. bereits *Canaris*, AcP 184 (1984), 201 (883).