

Schriften zum Sozial- und Arbeitsrecht

Band 336

Rechtsfragen der gemeinsamen Einrichtungen

Von

Hagen Strippelmann



Duncker & Humblot · Berlin

HAGEN STRIPPELMANN

Rechtsfragen der gemeinsamen Einrichtungen

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 336

Rechtsfragen der gemeinsamen Einrichtungen

Von

Hagen Strippelmann



Duncker & Humblot · Berlin

Die Rechts- und Staatswissenschaftliche Fakultät der Rheinischen Friedrich-Wilhelms-Universität Bonn hat diese Arbeit im Jahre 2015 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

© 2016 Duncker & Humblot GmbH, Berlin
Fremddatenübernahme: Klaus-Dieter Voigt, Berlin
Druck: buchbücher.de gmbh, Birkach
Printed in Germany

ISSN 0582-0227

ISBN 978-3-428-14897-4 (Print)

ISBN 978-3-428-54897-2 (E-Book)

ISBN 978-3-428-84897-3 (Print & E-Book)

Gedruckt auf alterungsbeständigem (säurefreiem) Papier
entsprechend ISO 9706 ☼

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

Vorwort

Die vorliegende Arbeit wurde im Wintersemester 2015/2016 von der Rechts- und Staatswissenschaftlichen Fakultät der Rheinischen Friedrich-Wilhelms-Universität Bonn als Dissertation angenommen.

Mein besonderer Dank gilt meinem Doktorvater, Herrn Professor Dr. Stefan Greiner. Ihm verdanke ich eine schöne und lehrreiche Zeit als Wissenschaftliche Hilfskraft an seinem Lehrstuhl, die mich nicht nur in wissenschaftlicher Hinsicht sehr positiv geprägt hat. Zudem hat er die Wahl des Themas dieser Arbeit angeregt und diese durch zahlreiche Anregungen sehr bereichert. Danken möchte ich auch Herrn Professor Dr. Raimund Waltermann für die freundliche Übernahme des Zweitgutachtens und dessen rasche Erstellung.

Ein herzlicher Dank gilt meinen Eltern, denen ich diese Arbeit widme. Sie haben mich stets in jeder erdenklichen Hinsicht unterstützt. Meinem Vater gebührt wegen seiner engagierten Unterstützung bei der Korrekturarbeit sowie der vielen hilfreichen Anmerkungen und Gespräche besondere Erwähnung. Besonderer Dank gilt auch meiner lieben Freundin Alexandra, nicht zuletzt, weil sie als Fachfremde zahlreiche Quasi-Monologe über Rechtsprobleme gemeinsamer Einrichtungen überaus geduldig ertragen hat.

Köln, im Januar 2016

Hagen Strippelmann

Inhaltsverzeichnis

A. Einleitung	13
B. Begriff der gemeinsamen Einrichtung	17
I. Einrichtung	17
1. Uneinigkeit hinsichtlich organisatorischer Voraussetzungen	18
2. Stellungnahme	18
a) Rechtsfähigkeit und organisatorische Selbstständigkeit	18
b) Natürliche Person als Einrichtung	19
c) Umlageverfahren keine Einrichtung	20
d) Ergebnis	20
II. Gemeinsamkeit	20
1. Ansicht der Rechtsprechung	21
2. Ansichten in der Literatur	22
3. Stellungnahme	24
a) Paritätsgebot des Art. 9 Abs. 3 GG	24
b) § 4 Abs. 2 TVG als Grundlage des Paritätsgebots	25
aa) Wortlaut	25
bb) Gesetzgeberischer Wille	25
cc) Teleologie	26
(1) Sinn und Zweck des Merkmals der Gemeinsamkeit	26
(2) Anforderungen an die Organisation zur Zweckerreichung ..	27
c) Ergebnis	31
C. Grenzen der Regelungsmacht	32
I. Bestimmung der Grenzen der Regelungsmacht	32
1. Meinungsstand	32
2. Stellungnahme	34
II. Begriff der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen	39
1. Allgemeine Begriffsbestimmung	39
2. Im Besonderen: Erwerbswirtschaftliche Betätigung	42
a) Meinungsstand	42
b) Stellungnahme	43
3. Exkurs: Prüf- und Beratungsstelle	47
III. Mögliche Einschränkungen der Regelungsbefugnis	50
1. „Vernünftiges Bedürfnis“ zur Schaffung gemeinsamer Einrichtungen ..	51
a) Diskussion	51

b) Stellungnahme	52
2. Arbeitskampf bei Fehlen eines vernünftigen Grundes	57
3. Überbetrieblichkeit der Einrichtung	58
a) Meinungsstand	58
b) Stellungnahme	59
4. Begrenzung auf die Funktion des sozialen Lastenausgleichs	62
5. Schutz und Wohl der Beschäftigten als zwingendes Ziel	65
IV. Beachtung höherrangigen Rechts	65
V. Ergebnis	66
D. Wirkung der Rechtsnormen, § 4 Abs. 2 TVG	67
I. Die Rechtswirkungen im Einzelnen	67
1. Normative Wirkung des Tarifvertrags für die Satzung	67
a) Unmittelbare und zwingende Wirkung auf die Satzung	67
b) Schuldrechtliche Pflicht zur Anpassung der Satzung	68
c) Unterscheidung nach Art der Satzungsbestimmung	69
d) Stellungnahme	69
aa) Grundsatz: Unmittelbare und zwingende Wirkung	70
(1) Mitgliedschaft Dritter	70
(2) Verbandsrechtliche Zuständigkeitsordnung	71
(3) Publizität der Satzungsbestimmungen	72
(4) Vereins- und gesellschaftsrechtliche Formerfordernisse	72
(5) Zwischenergebnis	73
bb) Zulässige Ausnahmen	73
e) Ergebnis	74
2. Beitragsbeziehung	74
a) Beitragspflicht der Arbeitgeber	74
b) Beachtung des Gleichheitssatzes bei der Beitragsberechnung	75
aa) Meinungsstand	75
bb) Stellungnahme	76
3. Die Leistungsbeziehung	78
II. Das Entstehen von Beitrags- und Leistungsbeziehung	80
1. Erfordernis einer beiderseitigen Tarifbindung	80
a) Ansicht der Rechtsprechung	81
aa) Leistungsberechtigung	81
bb) Beitragspflicht	81
b) Ansichten in der Literatur	82
c) Stellungnahme	83
aa) Leistungsberechtigung	83
(1) Wortlaut	83
(2) Systematik	84

(a) Rechtsgedanke des § 3 Abs. 2 TVG	84
(b) Vorwegnahme der Wirkungen der Allgemeinverbind- licherklärung	84
(3) Sinn und Zweck	85
(4) Zwischenergebnis	88
bb) Beitragspflicht	88
cc) Praxisrelevanz der Streitfrage	91
d) Ergebnis	91
2. Leistungsanspruch nicht tarifgebundener Arbeitnehmer	92
a) Ausnahmen von der Voraussetzung der Tarifbindung	92
aa) Betriebliche Normen gemäß § 3 Abs. 2 TVG	92
bb) Schuldrechtlicher Anspruch aus Tarifvertrag	94
cc) Anspruch aus Bezugnahmeklausel	95
dd) Anspruch aus Anschlusstarifvertrag	96
ee) Anspruch aus Gleichbehandlungsgrundsatz/Gleichheitssatz	96
(1) Gleichbehandlung bei Beteiligung an der Entstehung des Tarifvertrags	96
(2) Stellungnahme	97
(a) Bindung gemeinsamer Einrichtungen an Art. 3 Abs. 1 GG	97
(b) § 3 Abs. 1 TVG als Sachgrund für Differenzierung	97
ff) Anspruch des Arbeitgebers auf Gleichbehandlung der Beleg- schaft	99
(1) Meinungsstand	99
(2) Stellungnahme	100
b) Ergebnis	102
3. Differenzierung nach der Gewerkschaftszugehörigkeit	102
a) Diskussion	103
b) Stellungnahme	104
c) Ergebnis	109
III. Günstigkeitsprinzip	109
1. Günstigere Vereinbarungen auf arbeitsvertraglicher Ebene	109
a) Ansicht der Rechtsprechung	110
b) Ansichten in der Literatur	110
aa) Ablehnung des Vorrangs günstigerer Vereinbarungen im Ar- beitsvertrag	110
bb) Anwendbarkeit des Günstigkeitsprinzips	111
c) Stellungnahme	111
2. Verhältnis zu bestehenden betrieblichen Leistungssystemen	113
3. Günstigkeitsprinzip hinsichtlich der Rechtsverhältnisse in § 4 Abs. 2 TVG	114

a) Rechtsbeziehung zwischen gemeinsamer Einrichtung und Arbeitgeber	115
b) Rechtsbeziehung zwischen gemeinsamer Einrichtung und Arbeitnehmer	115
c) Satzung der gemeinsamen Einrichtung	116
4. Ergebnis	117
E. (Binnen-)Organisation	118
I. Gründungsvoraussetzungen	118
1. Gründung im Tarifvertrag	118
2. Gründung des Gesamthafenbetriebs als gemeinsame Einrichtung	120
II. Zulässige Rechtsformen	121
1. Auswahl der Rechtsformen	122
a) Numerus clausus des Vereins- und Gesellschaftsrechts	122
b) Schaffung neuer Rechtsformen im Ausnahmefall	123
2. Zulässigkeit der einzelnen Rechtsformen	125
a) Versicherungsverein auf Gegenseitigkeit	125
b) Aktiengesellschaft	127
c) OHG und KG	129
d) GmbH	130
e) Stiftung	131
f) Genossenschaft	132
g) Gesellschaft bürgerlichen Rechts	134
h) Vereine des BGB	135
3. Ergebnis	136
III. Mitgliedschaft Dritter	136
1. Meinungsstand	137
2. Stellungnahme	138
a) Zulässigkeit einer mittelbaren Tarifbindung der Mitglieder	138
b) Bestimmung über die Existenz der gemeinsamen Einrichtung	139
IV. Tariffähigkeit	140
1. Meinungsstand	140
2. Eigene Meinung: Gegnerunabhängigkeit trotz gemeinsamer Trägerschaft	140
3. Ergebnis	143
V. Tendenzschutz	143
1. Einschränkung der Mitbestimmung in Tendenzunternehmen	143
a) Betriebliche Mitbestimmung	143
b) Unternehmensmitbestimmung	144
2. Tendenzschutz bei gemeinsamen Einrichtungen	144
a) Meinungsstand	145

b) Stellungnahme	146
aa) Generelle Voraussetzungen der Tendenzeigenschaft	146
bb) Nichterfüllen der Voraussetzungen durch gemeinsame Einrichtungen	146
3. Ergebnis	149
VI. Auflösung und Nachwirkung	149
1. Auflösungsbeschluss	149
2. Nachwirkung bei gemeinsamen Einrichtungen	150
a) Ansicht der Rechtsprechung	150
b) Ansichten in der Literatur	151
c) Stellungnahme	152
aa) Grundsatz: Nachwirkung	152
bb) Ausnahmen	156
(1) Allgemeinverbindliche Tarifverträge	156
(2) Verlassen des fachlichen Geltungsbereichs	157
cc) Weitergeltung im Arbeitsvertragsverhältnis	160
d) Ergebnis	163
F. Allgemeinverbindlicherklärung	164
I. Bedeutung für gemeinsame Einrichtungen	164
II. Verfassungsrechtliche Zulässigkeit	166
III. Allgemeinverbindlicherklärung gemäß § 5 Abs. 1 TVG	168
1. Öffentliches Interesse als einzige materielle Voraussetzung	169
a) Zulässigkeit des Verzichts auf das 50%-Quorum	169
aa) Ansicht der Rechtsprechung	169
bb) Ansichten der Literatur	170
cc) Stellungnahme	171
(1) Meinungsstand zu Sinn und Zweck des 50%-Quorums	171
(2) Bewertung der Abschaffung des Quorums	171
b) Ergebnis	175
2. Konkretisierung des öffentlichen Interesses durch Regelbeispiele	175
a) „Überwiegende Bedeutung“ des Tarifvertrags	175
b) Absicherung gegen die Folgen wirtschaftlicher Fehlentwicklungen ..	177
c) Ergebnis	179
3. Gemeinsamer Antrag der Tarifvertragsparteien	179
IV. Allgemeinverbindlicherklärung gemäß § 5 Abs. 1a TVG	180
1. Verfassungsmäßigkeit des § 5 Abs. 1a TVG	180
a) Allgemeinverbindlicherklärung zur Sicherung der Funktionsfähigkeit	180
b) Bewertung der Katalogisierung ausgewählter Regelungsgegenstände	182
c) Vorgaben zur Auswahl des Tarifvertrags, § 5 Abs. 1a S. 3 TVG	184

2. Verfassungsmäßigkeit des § 5 Abs. 4 S. 2 TVG	186
a) Gründe für die Neuregelung	186
b) Rechtliche Bewertung der Vorrangwirkung	187
aa) Diskussion	187
bb) Verfassungsmäßigkeit von § 5 Abs. 4 S. 2 TVG	188
(1) Prüfungsmaßstab	188
(2) Gründe für die Vorrangwirkung	191
(a) Kalkulierbarkeit der Beiträge	191
(b) Leistungsberechtigung aller Arbeitnehmer	192
(c) Beitragspflicht aller Arbeitgeber	193
(d) Zwischenergebnis	195
(3) Anwendbarkeit des Günstigkeitsprinzips	195
c) Ergebnis	196
V. Abschließende Beurteilung der Änderungen in § 5 TVG	197
G. Zusammenfassung der Ergebnisse	198
I. Begriff der gemeinsamen Einrichtung	198
II. Grenzen der Regelungsmacht	198
III. Wirkung der Rechtsnormen, § 4 Abs. 2 TVG	199
IV. (Binnen-)Organisation	201
V. Auflösung und Nachwirkung	201
VI. Allgemeinverbindlicherklärung	202
Literaturverzeichnis	203
Stichwortverzeichnis	215

A. Einleitung

Die durchschnittliche Dauer eines Arbeitsverhältnisses beträgt in Deutschland knapp elf Jahre.¹ Eine durchgängige Beschäftigung und der Erwerb des vollen gesetzlichen Urlaubsanspruchs nach Ablauf der Wartezeit des § 4 Abs. 1 BUrlG sind somit für viele Arbeitnehmer der Normalfall. Insbesondere in der Baubranche ist die Situation allerdings eine andere. Hier sind lediglich 60% der Arbeitnehmer ganzjährig beschäftigt.² Ursächlich dafür sind die Wintermonate, in denen witterungsbedingt regelmäßig nicht gearbeitet werden kann. Daneben führt eine Vielzahl von Wechseln des Arbeitsverhältnisses unter anderem dazu, dass Arbeitnehmer oft die Wartezeit von einem halben Jahr nicht erfüllen und dementsprechend keinen vollen Urlaubsanspruch erwerben. Zudem sind in der beschäftigungslosen Zeit die Beiträge für die Altersvorsorge gemindert.³ Doch auch für Arbeitgeber der Baubranche ist eine nicht durchgängige Beschäftigung problematisch. Endet ein Projekt vorzeitig, müssen sie ggf. vollständig entstandene Urlaubsansprüche nur befristet angestellter Arbeitnehmer abgelen.⁴

Diesen Widrigkeiten begegnen die Tarifvertragsparteien des Baugewerbes deshalb seit vielen Jahren mit Urlaubs-, Lohnausgleichs- und Zusatzversorgungskassen.⁵ Urlaubskassen beispielsweise führen für jeden Arbeitnehmer unabhängig von dessen momentanem Arbeitgeber ein Urlaubskonto, auf das die tarifgebundenen Arbeitgeber Beiträge einzahlen. Urlaubsansprüche werden somit überbetrieblich angespart. Der Arbeitnehmer macht seine Urlaubsansprüche stets bei seinem aktuellen Arbeitgeber geltend. Dieser wiederum kann die ausgezahlte Urlaubsvergütung von der Urlaubskasse komplett erstattet verlangen, auch wenn der Urlaubsanspruch teilweise bei anderen Arbeitgebern entstanden ist.⁶ Auf diese Weise kann den tarifgebundenen Arbeitnehmern ein Urlaubsanspruch in voller Höhe gewährt werden, ohne dass es zu einer übermäßigen finanziellen Belastung der tarifgebundenen Arbeitgeber kommt. Auch Lohnausgleichs- und Zusatzversorgungskassen bauen auf dem Prinzip einer solidarischen Finanzierung von Leistungen auf. Sie haben Leistungen zum Gegenstand, die regelmäßig allein

¹ *Rhein*, IAB-Kurzbericht 19/2010, 1, 3 f.: 10,8 Jahre.

² *Däubler/Hensche/Heuschmid*, § 1 TVG Rn. 1048.

³ *Greiner/Hanau/Preis*, SR 2014 (Sonderausgabe), 2, 4.

⁴ *Greiner/Hanau/Preis*, SR 2014 (Sonderausgabe), 2, 3.

⁵ *Daeschler*; NZA-Beilage 2010, 6.

⁶ *Sahl*, NZA-Beilage 2010, 8, 10; siehe exemplarisch zur Funktionsweise auch die Homepage der Urlaubskasse Bayern: http://www.urlaubskasse-bayern.de/Urlaub_7_0.html, zuletzt aufgerufen am 27.02.2015.

aufgrund der Finanzierung durch ein Kollektiv in wirtschaftlich vertretbarer Weise erbracht werden können.⁷

Die genannten Institutionen sind jeweils Erscheinungsformen gemeinsamer Einrichtungen gemäß § 4 Abs. 2 TVG. Im Wesentlichen sind gemeinsame Einrichtungen Organisationen, die durch Tarifvertrag geschaffen und von den Tarifpartnern getragen werden; Arbeitgeber und Arbeitnehmer stehen zu ihnen in eigenen tariflichen Rechtsbeziehungen.⁸ Das TVG selbst beinhaltet keine Begriffserklärung der gemeinsamen Einrichtung. Vielmehr bestimmt es in § 4 Abs. 2 TVG allein die normative Wirkung der tarifvertraglichen Regelungen auf die Rechtsbeziehungen einer gemeinsamen Einrichtung zu den Arbeitgebern und Arbeitnehmern sowie zur Satzung der gemeinsamen Einrichtung. Diese Knappheit veranlasste die arbeitsrechtliche Abteilung des 48. DJT im Jahr 1970 zu der schließlich verneinten Frage, ob es einer ausführlicheren gesetzlichen Regelung bedürfe.⁹

Gemeinsame Einrichtungen der Tarifvertragsparteien existierten bereits zur Zeit der Weimarer Republik, obwohl die Tarifvertragsordnung von 1918 insoweit keine Regelung vorsah.¹⁰ Die ersten gemeinsamen Einrichtungen entstanden in den 1920er Jahren. „Ausgleichs- und Zuschusskassen“ wurden gegründet, um die Leistung von Zuschüssen, die sich aus dem Modell des „Soziallohns“ ergaben, zu übernehmen. Der Soziallohn berücksichtigte die besonderen Bedürfnisse schutzbedürftiger Arbeitnehmer durch die Gewährung von Dienstalters-, Familien- und ähnlichen Zulagen.¹¹

Die eingangs erwähnten Urlaubs-, Lohnausgleichs- und Zusatzversorgungskassen sind für die heutige Zeit typische Erscheinungsformen gemeinsamer Einrichtungen.¹² Gerade mit der Rentenreform von 2001 gewannen gemeinsame Einrichtungen branchenunabhängig erheblich an Bedeutung.¹³ Sie eignen sich aufgrund der Möglichkeit zur Schaffung einer überbetrieblichen Struktur besonders gut für die Organisation betrieblicher Altersversorgungssysteme.¹⁴ Obwohl

⁷ Dies ist als regelmäßige Funktion gemeinsamer Einrichtungen unstreitig anerkannt, siehe nur Däubler/*Hensche/Heuschmid*, § 1 TVG Rn. 1048.

⁸ BVerfG 15.07.1980 – 1 BvR 24/74, 1 BvR 439/79 – NJW 1981, 215; JKOS/*Krause*, § 4 Rn. 80; Wiedemann/*Oetker*, § 1 Rn. 784; Däubler/*Hensche/Heuschmid*, § 1 TVG Rn. 1049; *Thüsing/v. Hoff*, ZfA 2008, 77, 7 f.

⁹ Siehe dazu *Zöllner*, Gutachten zum 48. DJT, passim, sowie die auf dem 48. DJT geführte Diskussion zu diesem Thema.

¹⁰ Kempen/*Zachert/Seifert*, § 4 TVG Rn. 287.

¹¹ *Zöllner*, Gutachten zum 48. DJT, G 15.

¹² Ein ausführlicher rechtstatsächlicher Überblick findet sich bei *Assenmacher*, S. 18 ff.

¹³ *Thüsing/v. Hoff*, ZfA 2008, 77, 78; zu den Auswirkungen der Rentenreform 2001 *Böhm/Scheurich*, NZA 2001, 1291 ff.

¹⁴ Däubler/*Hensche/Heuschmid*, § 1 TVG Rn. 1046.

in Deutschland konstant nur ca. 20 gemeinsame Einrichtungen existieren,¹⁵ ist nicht zu verkennen, wie groß ihre Bedeutung für manche Branchen, insbesondere für die Baubranche, ist.¹⁶

Am 16. August 2014 trat das Tarifaufnomiestärkungsgesetz¹⁷ in Kraft, das neben der vielbeachteten Einführung eines flächendeckenden gesetzlichen Mindestlohns zum 1. Januar 2015 u. a. auch das Recht der Allgemeinverbindlicherklärung gemäß § 5 TVG umfassend reformierte. Insbesondere wurden dabei die Voraussetzungen und die Rechtsfolgen einer Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen über gemeinsame Einrichtungen geändert.

Da die den anspruchsberechtigten Arbeitnehmern zugutekommenden Fürsorgeleistungen in aller Regel durch Beiträge der tarifgebundenen Arbeitgeber finanziert werden,¹⁸ hat die Allgemeinverbindlicherklärung für gemeinsame Einrichtungen eine überragende Bedeutung. Sie ermöglicht es, auch zuvor nicht tarifgebundene Arbeitgeber zur Zahlung von Beiträgen heranzuziehen.¹⁹ Der durch die Kollektivierung der Beitragspflicht eintretende Effekt der finanziellen Risiko- und Lastenteilung²⁰ wird durch die Vergrößerung des Kreises der Zahlungspflichtigen verstärkt. Die aktuellen Modifizierungen des § 5 TVG sind Anlass genug, ihre Zulässigkeit und ihre Auswirkungen auf gemeinsame Einrichtungen zu untersuchen.

Auch beim 70. DJT 2014 in Hannover wurde anlässlich der Einführung des Tarifaufnomiestärkungsgesetzes das Institut der gemeinsamen Einrichtungen thematisiert. Diskutiert wurden jedoch ausschließlich die durch die Gesetzesnovellierung offenbar gewordenen Probleme. Außer Acht blieben hingegen die vielen anderen bis heute nicht geklärten rechtlichen Fragen gemeinsamer Einrichtungen. Diese Fragen zu beantworten, ist Ziel dieser Arbeit.

Im folgenden Teil B. werden die begrifflichen Voraussetzungen der gemeinsamen Einrichtungen erörtert. Behandelt wird, wann die Anforderungen an eine Einrichtung bzw. eine Gemeinsamkeit i. S. d. § 4 Abs. 2 TVG erfüllt sind. Der Teil C. untersucht, welche Aufgaben gemeinsame Einrichtungen wahrnehmen können und wodurch sie in ihrer Zielsetzung begrenzt sind. Im Teil D. werden die in § 4 Abs. 2 TVG vorgesehenen Rechtsbeziehungen und die Voraussetzun-

¹⁵ Vgl. *Assenmacher*, S. 18 ff.

¹⁶ *Wiedemann/Oetker*, § 1 Rn. 806.

¹⁷ BGBl. 2014 I Nr. 39, S. 1348.

¹⁸ *Assenmacher*, S. 191; *Thüsing/v. Hoff*, *ZfA* 2008, 77, 80.

¹⁹ Für kleinere, weniger finanzkräftige Betriebe ist dies nicht immer unproblematisch, da die Beiträge zur gemeinsamen Einrichtung einen zum Teil nicht unerheblichen Anteil des Bruttolohns je Arbeitnehmer betragen. Kritisch dazu *Die Zeit*, *Der Handwerkschreck*: <http://www.zeit.de/2012/31/Sozialkasse-Bauwirtschaft-Handwerk-Betrieb>, zuletzt aufgerufen am 26.02.2015.

²⁰ *Löwisch/Rieble*, § 4 Rn. 322; *Kempen/Zachert/Seifert*, § 4 TVG Rn. 297.