

# ***Berechtigten Belangen der Sozialpartner im Normungswesen Rechnung tragen***

## **Positionen zu den Grenzen der privatwirtschaftlichen Normung im Bereich der betrieblichen Personalarbeit**

Januar 2026

### ***Zusammenfassung***

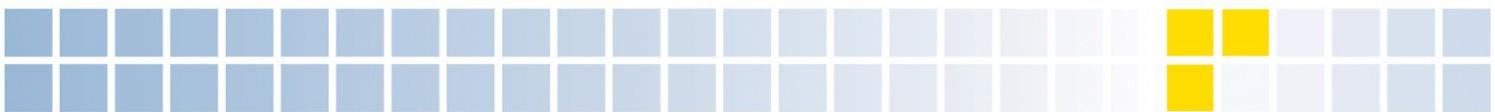
Technische DIN-Normen haben wesentlich zum Erfolg von „Made in Germany“ beigetragen. Auf europäischer Ebene nimmt technische Normung eine tragende Rolle bei der Gewährleistung von Produktsicherheit, der Stärkung des europäischen Wirtschaftsraumes und des grenzfreien Transfers von Technologien und Innovationen (New Legislative Framework) ein. Bei der Regelung von Arbeitsbedingungen stößt Normung jedoch an ihre Grenzen. Dieser Bereich ist durch das Grundgesetz (Art. 9. Abs. 3 GG) als vorrangiges Tätigkeitsfeld der Betriebs- und Sozialpartner geschützt. Dennoch gibt es eine rapide wachsende Zahl an Normungsvorhaben, vor allem in den Bereichen der betrieblichen Personalpolitik und des Arbeitsschutzes (z. B. das ISO-Normungsvorhaben „Human Resource Management“ oder das ISO-Vorhaben „Compensation“).

Diese Entwicklung ist alarmierend, da sie bei ungehindertem Voranschreiten die Gefahr der schleichenden Verdrängung der Regeln und letztlich der Regelungskompetenz der Sozial- und Betriebspartner befürchten lässt. Technische Normung läuft nach völlig anderen Grundsätzen als die Gestaltung von Tarifen oder der betrieblichen Personalarbeit ab. Diese lassen sich weder auf die Grundsätze der Sozialpartnerschaft übertragen, wie sie Art. 9 Abs. 3 GG schützt und wie sie die höchstrichterliche Rechtsprechung ausgeformt hat, noch unterhalb von Art. 9 Abs. 3 GG analog anwenden.

Eine zunehmende Normsetzung im Bereich der Arbeitsbedingungen wäre daher verfassungsrechtlich bedenklich und würde die Handlungsspielräume der Sozialpartner bzw. von Arbeitgebern und Beschäftigten unnötig und ungefragt einschränken. Zwar ist die Anwendung einer Norm grundsätzlich freiwillig, sie kann aber durch die generelle Annahme als Stand der Technik über vertragliche Vereinbarungen in der Lieferkette sowie über die öffentliche Auftragsvergabe faktisch zu einem Anwendungszwang führen und über die Auslegung unbestimmter Rechtsbegriffe durch die Rechtsprechung<sup>1</sup> sogar rechtlich verbindlich werden. Auf diese Weise besteht das Risiko, dass Arbeitsbedingungen und Abläufe in Unternehmen zunehmend durch Normenwerke bestimmt werden anstatt durch tarifliche, betriebliche oder individuelle Vereinbarungen zwischen Arbeitgeberverbänden bzw. Arbeitgeberverbänden auf der einen Seite und Gewerkschaften, Betriebs- und Personalräten und Beschäftigten auf der

---

<sup>1</sup> Wie zuletzt in einem Prozess im einstweiligen Rechtsschutz gegen die Stiftung Warentest (OLG Köln, Beschl. vom 9. März 2021, Az. 15 W 6/21)



anderen Seite. Die Sozial- und Betriebspolitik, die eine tragende Säule der Sozialen Marktwirtschaft und Garant für sozialen Frieden und Wohlstand in Deutschland darstellt, geriete damit in Gefahr, eingeschränkt und ausgehöhlt zu werden. Normung kann die dabei stattfindenden Aushandlungsprozesse nicht ersetzen. Auf ihr Zustandekommen haben – gerade bei den zunehmend internationalen Normsetzungsvorhaben – einzelne Unternehmen und Beschäftigte regelmäßig keinen Einfluss. Selbst ihre Interessensvertretungen werden nicht immer an allen für die Arbeitswelt relevanten Normungsprozessen beteiligt bzw. sie können sich mit ihren Anliegen in den Normungsgremien aufgrund der dort praktizierten Stimmen gewichtungen, bei der ein einzelner Berater die gleiche Stimme hat wie ein Arbeitgeberverband oder eine Gewerkschaft mit vielen tausend Mitgliedern, nicht immer durchsetzen bzw. für die Arbeitswelt unpassende Regelungen nicht immer verhindern.

Vor diesem Hintergrund müssen folgende Maßnahmen zwingend umgesetzt werden:

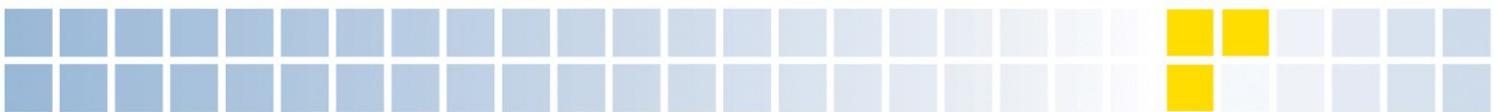
- Verankerung der berechtigten Belange der Sozialpartner im Vertrag zwischen der Bundesrepublik Deutschland und dem Deutschen Institut für Normung (DIN) vom 5. Juni 1975 auf Veranlassung des hierfür zuständigen BMWE
- Unterstützung beider Sozialpartner im Rahmen der konkreten Normungsprozesse des DIN durch gleichberechtigte Verankerung auch der Arbeitgeber als „interessierter Kreis“ in DIN 820 Beiblatt 3 und Entsendung einer ministerialen Vertretung in den Beirat des Normenausschusses Dienstleistungen
- Aufbau einer Beobachtungs- und Interventionsstelle zur Normung im betrieblichen Personalwesen beim BMAS mit Beteiligung der Sozialpartner analog zur KAN
- Verankerung der berechtigten Interessen der Sozialpartner in der europäischen Normungsverordnung 1025/2012 und bei den die EU-Kommission beratenden Institutionen wie den HAS-Consultants und dem Hochrangigen Forum für Europäische Normung durch Einbringen von mit den Sozialpartnern abgestimmten Positionen und Textvorschlägen

### **Im Einzelnen**

#### **Verankerung der berechtigten Belange der Sozialpartner im DIN-Vertrag von 1975**

Der DIN-Vertrag von 1975 sollte die Sozialpartner als weitere Träger öffentlicher Belange aufführen. Ergänzend sollte das DIN verpflichtet werden, dafür Sorge zu tragen, dass das Normenwerk nicht im Widerspruch zu den Belangen der Träger öffentlicher Interessen steht.

Damit würde der durch Art. 9 Abs. 3 GG geschützten Tarifautonomie Rechnung getragen. Es ist danach grundsätzlich den Sozialpartnern vorbehalten, die Arbeitsbedingungen zu regeln. Für diesen Bereich erkennt der Verfassungsgeber einen den Tarifvertragsparteien garantierten Regelungsbereich an. Diese Regelungsmacht wird im dualen System der deutschen Sozialpartnerschaft ergänzt durch die Beteiligungs- und Mitbestimmungsrechte betrieblicher Interessenvertretungen, z. B. durch Betriebs- und Aufsichtsräte. Dieser Sachverhalt wird seit 2022 in der Grundlagennorm DIN 820 Teil 1, Abschnitt 7.2 anerkannt, wonach Normungstätigkeit auf dem Gebiet der Sozialpartnerschaft nicht zulässig ist. Diese Neuregelung geht auf die erfolgreiche Intervention von Arbeitgebervertreterinnen und -vertretern im zuständigen DIN-Normenausschuss zurück. Allerdings finden im DIN-Vertrag von 1975, der das Verhältnis der Bundesrepublik Deutschland zum DIN regelt, indem er dem DIN den Status einer „zuständigen“ und „nationalen“ Normungsorganisation zuerkennt, bislang weder die bisherigen Träger öffentlicher Interessen noch die Sozialpartner Erwähnung. Dies sollte geändert werden, damit



auch im Verhältnis von Staat zu Normungsorganisation deutlich wird, dass der Staat Schutzgarant dieser besonderen Interessen ist. Nicht zuletzt gestaltet er den rechtlichen Rahmen für deren Träger.

### ***Unterstützung der Sozialpartner im Rahmen der DIN-Normungsprozesse***

Arbeitgeber sollten in der Aufzählung der DIN 820-1, Abschnitt 5.4, ausdrücklich als sog. „interessierter Kreis“ verankert werden. Nur so ist sichergestellt, dass beide Sozialpartner – Arbeitgeber und Gewerkschaften – ihre Interessen in die Normungsarbeit einbringen können. Die Gewerkschaften sind bereits heute als „interessierter Kreis“ anerkannt (vgl. DIN 820 Bbl 3:2016-10 – Tabelle 2). Zur Beobachtung von Normungsvorhaben und ggf. Intervention in Streitfällen entsenden die BDA und ihre Mitgliedsverbände bislang eigene Beschäftigte als Experten in die DIN-Normungsgremien. Insbesondere im Normungsausschuss „Personalmanagement“ wirken Arbeitgebervertreter mit.

Zudem sollte das BMAS die Interessen der Sozialpartner im Rahmen der konkreten Normungsprozesse des DIN unterstützen, v. a. durch Einreichung von – möglichst mit den Sozialpartnern abgestimmten – Stellungnahmen zu Normungsvorhaben und die Entsendung einer Vertretung in den Beirat des Normenausschusses Dienstleistungen, insbesondere zur Überwachung von Normungsvorhaben auf ihre Vereinbarkeit mit Recht und Gesetz wie in der DIN 820-1, Abschnitt 7.2 a), sowie zur direkten Kontrolle der Verwendung von durch das BMAS gewährten öffentlichen Zuwendungen an die Dienstleistungsnormung.

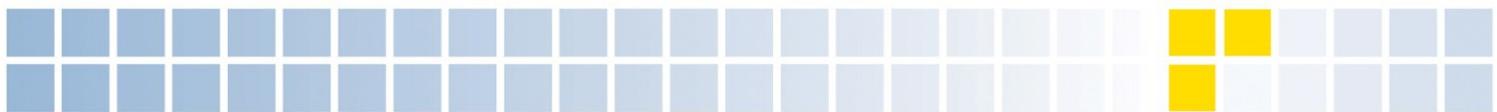
### ***Aufbau einer Beobachtungs- und Interventionsstelle***

Zur Institutionalisierung und Professionalisierung der Beobachtung und Intervention sollte eine „Sozialpartnerstelle Personalarbeit und Normung“ (SPN) nach dem Vorbild der Kommission Arbeitsschutz und Normung (KAN) durch das BMAS eingerichtet werden. Die Normung von betrieblicher Personalarbeit findet beim DIN im Rahmen der Tätigkeit des Normenausschusses Dienstleistungen statt. Dieser Ausschuss wird vom BMAS mit einem Zuschuss aus öffentlichen Mitteln gefördert. Gerade vor dem Hintergrund dieser Förderung sollte das BMAS als das für den Schutz von Tarifautonomie und Sozialpartnerschaft zuständige Ministerium darauf achten, dass dabei die Interessen der Sozialpartner hinreichend berücksichtigt werden. Vor diesem Hintergrund bedarf es einer klaren Positionierung des BMAS zugunsten der Sozialpartner, indem es die vorgeschlagene Stelle analog zur KAN einrichtet.

### ***Berechtigte Interessen der Sozialpartner in der europäischen Normungsverordnung verankern***

Um die Wahrnehmung der Sozialpartner, insbesondere der Vertreter von Arbeitgeberinteressen, in der europäischen Normungsverordnung zu steigern, sind zahlreiche Änderungen im Rahmen der Novellierung der Normungsverordnung 1025/2012 erforderlich.

- Die Tätigkeit von Personalreferentinnen und -referenten sowie sonstigen in der betrieblichen Personalarbeit Beschäftigten im Angestelltenverhältnis müssen aus dem Anwendungsbereich von Dienstleistungsnormung ausgenommen sein. Mit anderen Worten: Normen im Personalmanagement sollen nicht die betriebliche Personalarbeit regeln, sondern allenfalls die (entgeltliche) Dienstleistung Personalmanagement, wie sie typischerweise von Drittanbietern (Consultants und Beratern) geleistet wird. Dazu ist Erwägungsgrund 11 der europäischen Normungsverordnung 1025/2012 entsprechend anzupassen.



- Das in Erwägungsgrund 12 bereits enthaltene Gebot an die Kommission, keine Normungsaufträge an die europäischen Normungsorganisationen CEN und CENELEC zu erteilen, die in den Bereich der Tarifautonomie eingreifen, sollte sinngemäß auch für die nationalen Normungsorganisationen wie dem DIN gelten. Dazu ist Erwägungsgrund 12 ein entsprechender Halbsatz anzufügen.
- Auch die Arbeitgeber sollten als Sozialpartner – analog zu den Gewerkschaften – in der Normungsverordnung explizit als „*labour relations*“ und „*employer associations*“ verankert werden. Dazu sind die Erwägungsgründe 17 und 22 sowie der Art. 5 der europäischen Normungsverordnung 1025/2012 entsprechend anzupassen.

### **Förderung von Sozialpartnerinteressen bei Institutionen unterhalb der EU-Kommission**

In den mit Normungsfragen befassten Gremien und Institutionen unterhalb der EU-Kommission müssen die berechtigten Belange der Sozialpartner bekannt gemacht und zudem Vertreterinnen und -vertreter beider Sozialpartner in diese Gremien entsendet werden können. Das Geschehen innerhalb der europäischen Normung, insbesondere dort, wo es um die von der Kommission vergebenen Normungsaufträge geht, wird von verschiedenen Akteuren begleitet und zum Teil kontrolliert.

- Bevor eine harmonisierte europäische Norm im Official Journal veröffentlicht wird, wird sie vom Rechtsservice auf Rechtsförmlichkeit geprüft.
- Auch die sog. HAS-Consultants kontrollieren die Inhalte solcher Normen.
- Daneben gibt es neuerdings ein „Hochrangiges Forum“ von Normungsspezialisten, dessen Aufgabe die fachliche Beratung der Kommission ist.

Damit die Sozialpartner auch im Prozess der europäischen Normung ausreichend ihre Interessen geltend machen können, müssen sie in diesen hineinwirken können. Dies umfasst selbstverständlich Gewerkschaften und Arbeitgeber.

### **Ansprechpartner:**

#### **BDA | DIE ARBEITGEBER**

Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände

Soziale Sicherung  
T +49 30 2033-1600  
Soziale.Sicherung@arbeitgeber.de

Die BDA organisiert als Spitzenverband die sozial- und wirtschaftspolitischen Interessen der gesamten deutschen Wirtschaft. Wir bündeln die Interessen von einer Million Betrieben mit rund 30,5 Millionen Beschäftigten. Diese Betriebe sind der BDA durch freiwillige Mitgliedschaft in Arbeitgeberverbänden verbunden.