

Schriften zum Arbeitsrecht und Wirtschaftsrecht **77**

Herausgegeben von Abbo Junker

Gabriele Geiselhart

Tarifliche Regelungsmacht bei Haustarifverträgen und Unternehmerfreiheit

Dargestellt am Beispiel von Standortgarantien
und Zeitarbeitsquoten

Teil 1: Grundlagen der tariflichen Regelungsmacht

A. Einführung

Für diese Untersuchung ist zugrunde zu legen, dass unter Haustarifverträgen Tarifverträge gemeint sind, die der einzelne Arbeitgeber mit der zuständigen Gewerkschaft für einen oder mehrere Betriebe abschließt.

Die Grundlagen der tariflichen Regelungsmacht sind auch bei Haustarifverträgen im Verfassungsrecht und Tarifvertragsgesetz zu finden. Daher ist zunächst auf die verfassungsrechtliche Gewährleistung der Tarifautonomie nach Art. 9 Abs. 3 GG und die einfachgesetzliche Ausgestaltung der Tarifautonomie durch das TVG einzugehen. Im Anschluss daran wird untersucht, ob und inwiefern Haustarifverträge einer Grundrechtsbindung unterliegen.

B. Verfassungsrechtliche Gewährleistung der Tarifautonomie durch Art. 9 Abs. 3 GG

Art. 9 Abs. 3 GG gewährleistet für jedermann und für alle Berufe die Möglichkeit, Vereinigungen zur Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen zu bilden. Die Koalitionen sollen dadurch selbst und eigenverantwortlich, grundsätzlich frei von staatlicher Einflussnahme über die Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen bestimmen.² Wesentlicher Zweck der Koalitionsfreiheit ist das Aushandeln und der Abschluss von Tarifverträgen.³

Für die nachfolgende Untersuchung ist von entscheidender Bedeutung, wie der Zuständigkeitsbereich tarifvertraglicher Gestaltungskompetenz zu bestimmen ist. Insbesondere geht es zunächst darum, zu klären, ob sich Standortgarantien und Zeitarbeitsquoten innerhalb des Kompetenzbereichs der Koalitionen nach Art. 9 Abs. 3 GG bewegen.

2 BVerfG, Beschluss vom 24.5.1977 – 2 BvL 11/74, BVerfGE 44, 322, 340 f.; BVerfG, Urteil vom 1.3.1979 – 1 BvR 532/77, 1 BvR 533/77, 1 BvR 419/78, 1 BvL 21/78, BVerfGE 50, 290, 367; BVerfG, Urteil vom 14.6.1983 – 2 BvR 488/80, BVerfGE 64, 208, 215.

3 BVerfG, Beschluss vom 24.4.1996 – 1 BvR 712/86, BVerfGE 94, 268, 283.

I. Persönlicher Schutzbereich

1. Grundrechtsträger

Der Schutzbereich des Art. 9 Abs. 3 GG umfasst zum einen die koalitionsmäßige Betätigung natürlicher Personen, also der Arbeitnehmer und Arbeitgeber (individuelle Koalitionsfreiheit), zum anderen auch die Koalition als Kollektiv (kollektive Koalitionsfreiheit).⁴

2. Arbeitgeber als „Koalition“ beim Haustarifvertrag?

Umstritten ist, ob der einzelne Arbeitgeber eine „Koalition“⁵ im Sinne des Art. 9 Abs. 3 GG sein kann und damit seine Tariffähigkeit direkt aus Art. 9 Abs. 3 GG abzuleiten ist.

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat in einer Entscheidung vom 20.11.1990 beispielsweise das Recht des einzelnen Arbeitgebers zur Abwehraussperrung auf Art. 9 Abs. 3 GG gestützt.⁶ Wenige Jahre zuvor hatte es hingegen ausgeführt, dass der Arbeitgeber zwar keine Koalition darstelle, aber aufgrund § 2 Abs. 1 TVG fähig sei, Tarifvertragspartei zu sein.⁷

Löwisch/Rieble vertreten die Auffassung, dass der Arbeitgeber selbst nie eine Koalition sein könne. Daher sei seine Teilnahme am kollektiven System nicht von Art. 9 Abs. 3 GG, sondern von seiner individuellen Berufs- und Unternehmerfreiheit geschützt.⁸

4 BVerfG, Urteil vom 18.11.1954 – 1 BvR 629/52, BVerfGE 4, 96 ff.; BVerfG, Beschluss vom 2.3.1993 – 1 BvR 1213/85, BVerfGE 88, 103, 114; BVerfG, Beschluss vom 24.4.1996 – 1 BvR 712/86, BVerfGE 94, 268, 282 f.; BVerfG (2. Kammer des Ersten Senats), Beschluss vom 10.9.2004 – 1 BvR 1191/03, BVerfGE 119, 60, 62 f.; BAG, Urteil vom 28.2.2006 – 1 AZR 460/04, BAGE 117, 137, 146; *Badura*, in: *Arbeitsrecht der Gegenwart* Bd. 15, S. 19 f.; *Biedenkopf*, *Grenzen der Tarifautonomie*, 88; *Brox/Rüthers*, *Arbeitskampfrecht*, 41; *Sachs-Höfling*, GG, Art. 9 Rn. 66 ff.; *Lerche*, *Verfassungsrechtliche Zentralfragen des Arbeitskampfs*, 25; *MünchArbR-Löwisch/Rieble*, § 157 Rn. 1, § 155 Rn. 4; *Richardi*, *Kollektivgewalt und Individualwille bei der Gestaltung des Arbeitsverhältnisses*, 77; *Säcker*, in: *Arbeitsrecht der Gegenwart* Bd. 12, S. 17 ff.; *Maunz/Dürig-Scholz*, GG, Art. 9 Rn. 23 ff.; *Weber*, *Koalitionsfreiheit und Tarifautonomie als Verfassungsproblem*, 11; *Wiese*, *ZfA* 2008, 317, 322.

5 Zum Begriff der Koalition: *Maunz/Dürig-Scholz*, GG, Art. 9 Rn. 193 ff.

6 BAG, Beschluss vom 20.11.1990 – 1 ABR 62/89, BAGE 66, 258, 264; offengelassen: BAG, Urteil vom 11.8.1992 – 1 AZR 103/92, BAGE 71, 92, 98; so auch: *Bayreuther*, *Tarifautonomie als kollektiv ausgeübte Privatautonomie*, 293 ff.

7 BAG, Urteil vom 14.7.1981 – 1 AZR 159/78, BAGE 36, 131, 137 f.

8 *MünchArbR-Löwisch/Rieble*, § 155 Rn. 16; vermittelnd: *Maunz/Dürig-Scholz*, GG, Art. 9 Rn. 192.

Dieser Meinungsstreit entfaltet für diese Untersuchung keine entscheidende Bedeutung, da der Gesetzgeber dem einzelnen Arbeitgeber durch § 2 Abs. 1 TVG die Fähigkeit, Tarifverträge abzuschließen, zumindest einfachgesetzlich zugesprochen hat.⁹ Insofern wird auf eine vertiefte Auseinandersetzung mit dieser Frage verzichtet.

II. Sachlicher Schutzbereich

1. Individuelle Koalitionsfreiheit

Zu der durch Art. 9 Abs. 3 GG geschützten individuellen Koalitionsfreiheit gehört die Gründung wie der Beitritt zu einer Koalition, der Verbleib in der Koalition und die Teilnahme an der geschützten Tätigkeit durch Arbeitnehmer und Arbeitgeber (positive Koalitionsfreiheit).¹⁰ Nach h. M. ist spiegelbildlich auch die Entscheidung des Einzelnen geschützt, einer Koalition nicht beizutreten oder aus ihr auszutreten (negative Koalitionsfreiheit).¹¹

2. Kollektive Koalitionsfreiheit

Art. 9 Abs. 3 GG gewährleistet über die individuelle Koalitionsfreiheit hinaus der Koalition selbst die Bildung und den Bestand (Existenzgarantie), die autonome Regelung der Organisation (Organisationsautonomie) und das Recht, durch spezifisch koalitionsmäßige Betätigung die in Art. 9 Abs. 3 GG genannten Zwecke zu verfolgen (Betätigungsgarantie).¹²

Nach ständiger Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts (BVerfG) ist vom Inhalt der Koalitionsfreiheit jede „spezifisch koalitionsmäßige Betätigung“ erfasst.¹³ Darunter fällt als wichtigste Handlungsweise die Festlegung von Min-

9 Erfurter Kommentar-Franzen, TVG, § 2 Rn. 20 ff.

10 BVerfG, Beschluss vom 27.3.1979 – 2 BvR 1011/78, BVerfGE 51, 77, 87 f.; BVerfG, Beschluss vom 15.7.1980 – 1 BvR 24/74, 1 BvR 439/79, BVerfGE 55, 7, 21; BVerfG, Urteil vom 14.6.1983 – 2 BvR 488/80, BVerfGE 64, 208, 213; BVerfG, Beschluss vom 11.7.2006 – 1 BvL 4/00, BVerfGE 116, 202, 217.

11 BVerfG, Urteil vom 14.6.1983 – 2 BvR 488/80, BVerfGE 64, 208, 213; BVerfG, Beschluss vom 23.4.1986 – 2 BvR 487/80, BVerfGE 73, 261, 270; BAG, Urteil vom 18.2.2003 – 1 AZR 142/02, BAGE 105, 5, 16; BVerfG, Beschluss vom 11.7.2006 – 1 BvL 4/00, BVerfGE 116, 202, 218.

12 BVerfG, Beschluss vom 26.1991 – 1 BvR 779/85, BVerfGE 84, 212, 224; BVerfG, Beschluss vom 24.2.1999 – 1 BvR 123/93, BVerfGE 100, 214, 221; Löwisch/Rieble, TVG, Grundl. Rn. 88.

13 BVerfG, Beschluss vom 20.10.1981 – 1 BvR 404/78, BVerfGE 58, 233, 246; BVerfG, Beschluss vom 26.6.1991 – 1 BvR 779/85, BVerfGE 84, 212, 224; BVerfG, Beschluss vom 14.11.1995 – 1

destarbeitsbedingungen. Vornehmlich ist also der Abschluss von Tarifverträgen durch die Tarifaufonomie gewährleistet.¹⁴

Aber auch der Arbeitskampf als das zur Durchsetzung der tariflichen Ziele erforderliche Mittel ist durch Art. 9 Abs. 3 GG legitimiert.¹⁵ In seiner Entscheidung vom 26.6.1991 führte das Gericht aus, dass, „soweit die Verfolgung des Vereinszwecks vom Einsatz bestimmter Mittel abhängt, werden daher auch diese vom Schutz des Grundrechts erfasst. Zu den geschützten Mitteln zählen auch Arbeitskampfmaßnahmen, die auf den Abschluß von Tarifverträgen gerichtet sind. Sie werden jedenfalls insoweit von der Koalitionsfreiheit erfaßt, als sie allgemein erforderlich sind, um eine funktionierende Tarifaufonomie sicherzustellen. Dafür spricht auch Art. 9 Abs. 3 GG.“¹⁶

3. Insbesondere: Tarifaufonomie

Die Tarifaufonomie ist wesentliches Element der Koalitionsbetätigungsfreiheit.¹⁷ Nach Ansicht des BVerfG gewährt „Art. 9 Abs. 3 GG mit der Koalitionsfreiheit die Tarifaufonomie und damit den Kernbereich eines Tarifvertragssystems, weil sonst die Koalitionen ihre Funktion, in dem von der staatlichen Rechtsetzung freigelassenen Raum das Arbeitsleben im Einzelnen durch Tarifverträge zu ordnen, nicht sinnvoll erfüllen könnten“.¹⁸

Nach Auffassung des BVerfG handelt es sich hierbei um eine allgemein gehaltene Garantie, die keine verfassungsrechtliche Zementierung des einfach-gesetzlichen status quo bewirke, sondern dem Gesetzgeber einen weiten Spielraum zur Ausgestaltung der Tarifaufonomie belasse.¹⁹ Der Gesetzgeber habe bei der Ausgestaltung einen weiten Entscheidungsspielraum, der aber an dem „verfassungs-

BvR 601/92, BVerfGE 93, 352, 357; BVerfG, Beschluss vom 27.4.1999 – 1 BvR 2203/93, 1 BvR 897/95, BVerfGE 100, 271, 282.

14 BVerfG, Beschluss vom 2.3.1993 – 1 BvR 1213/85, BVerfGE 88, 103, 114; BVerfG, Urteil vom 10.1.1995 – 1 BvF 1/90, 1 BvR 342/90, 1 BvR 348/90, BVerfGE 92, 26, 38; BAG, Urteil vom 12.9.1984 – 1 AZR 342/83, BAGE 46, 322, 332; BAG, Urteil vom 27.6.1989 – 1 AZR 404/88, BAGE 62, 171, 184.

15 BVerfG, Urteil vom 18.11.1954 – 1 BvR 629/52, BVerfGE 4, 96, 106; BVerfG, Beschluss vom 18.12.1974 – 1 BvR 430/65, 1 BvR 259/66, BVerfGE 38, 281, 305; BVerfG, Beschluss vom 26.6.1991 – 1 BvR 779/85, BVerfGE 84, 212, 224; BVerfG, Urteil vom 10.1.1995 – 1 BvF 1/90, 1 BvR 342, 1 BvR 348/90, BVerfGE 92, 26, 38; BVerfG, Beschluss vom 27.4.1999 – 1 BvR 2203/93, 1 BvR 897/95, BVerfGE 100, 271, 282; BVerfG, Beschluss vom 3.4.2001 – 1 BvL 32/97, BVerfGE 103, 293, 304.

16 BVerfG, Beschluss vom 26.6.1991 – 1 BvR 779/85, BVerfGE 84, 212, 224.

17 BVerfG, Beschluss vom 20.10.1981 – 1 BvR 404/78, BVerfGE 58, 233, 246 ff.; BVerfG, Beschluss vom 27.4.1999 – 1 BvR 2203/93, 1 BvR 897/95, BVerfGE 100, 271, 282 ff.

18 BVerfG, Beschluss vom 19.10.1966 – 1 BvL 24/65, BVerfGE 20, 312 ff.

19 BVerfG, Beschluss vom 19.10.1966 – 1 BvL 24/65, BVerfGE 20, 312 ff.

rechtlich gewährleisteten Kernbereich der Koalitionsfreiheit“ seine Grenzen finde.²⁰ Er sei verpflichtet, ein Tarifvertragssystem im Sinne eines “modernen Arbeitsrechts“ bereitzustellen.²¹

a) Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen als grundrechtsimmanente Schranken der Tarifautonomie, Art. 9 Abs. 3 S. 1 GG

Die Tarifautonomie als Bestandteil der kollektiven Koalitionsfreiheit eröffnet den Tarifvertragsparteien die grundsätzliche Möglichkeit, Tarifverträge abzuschließen und verpflichtet den Staat, den „Kernbereich eines Tarifvertragssystems überhaupt“ zur Verfügung zu stellen.²² Allerdings gilt diese Gewährleistung nicht unbegrenzt. Art. 9 Abs. 3 GG umschreibt das Betätigungsfeld der Koalitionen durch den Begriff der „Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen“.

Mit der Festlegung des sachlichen Schutzbereiches auf Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen bestimmt Art. 9 Abs. 3 GG zum einen den *Zweck* der Koalitionsfreiheit.²³ Demnach muss der Zweck der Vereinigung in der Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen liegen.²⁴ Zum anderen grenzt der Begriff der „Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen“ auch die *Kompetenz* der Tarifautonomie ein.²⁵ Das Begriffspaar der „Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen“ kennzeichnet daher den Sachbereich, den die Koalitionen „in eigener Verantwortung ohne staatliche Einflussnahme“ gestalten können.²⁶

Es ist daher zu untersuchen, welche Regelungsmaterien unter den Begriff „Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen“ zu subsumieren sind, insbesondere, ob Standortgarantien und Zeitarbeitsquoten vom Kompetenzbereich der Koalitionen nach Art. 9 Abs. 3 GG erfasst werden.

Nach h. M. ist unter Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen die Gesamtheit der Bedingungen gemeint, unter denen abhängige Arbeit geleistet und eine sinnvolle Ordnung des Arbeitslebens ermöglicht wird. Das Begriffspaar der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen bezeichnet einen unteilbaren Sinn- und Lebenszusammenhang.²⁷

20 BVerfG, Urteil vom 1.3.1979 – 1 BvR 532/77, 1 BvR 533/77, 1 BvR 419/78, 1 BvL 21/78, BVerfGE 50, 290, 369.

21 BVerfG, Urteil vom 18.11.1954 – 1 BvR 629/52, BVerfGE 4, 96, 106.

22 BVerfG, Urteil vom 6.5.1964 – 1 BvR 79/62, BVerfGE 18, 18, 26 f.

23 Dazu näher: Erfurter Kommentar-*Dieterich*, GG, Art. 9 Rn. 23.

24 Näher dazu: Maunz/Dürig-Scholz, GG, Art. 9 Rn. 255 ff.

25 Erfurter Kommentar-*Dieterich*, GG, Art. 9 Rn. 72.

26 BVerfG, Beschluss vom 26.5.1970 – 2 BvR 664/65, BVerfGE 28, 295, 304.

27 Erfurter Kommentar-*Dieterich*, GG, Art. 9 GG Rn. 72 ff.; *Gamillscheg*, Kollektives Arbeitsrecht I, 219 ff.; MünchArbR-*Löwisch/Rieble*, § 155 Rn. 15 ff.; *Säcker/Oetker*, Grundlagen und Grenzen der Tarifautonomie, 33, 72; *Wiedemann-Wiedemann*, TVG, Einl. Rn. 99; enger:

Der Formulierung des Art. 9 Abs. 3 GG, die genau zwei Begriffe benennt, ist darüber hinaus zu entnehmen, dass sich die Regelungsbefugnis auf die Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen beschränkt. Damit begrenzt Art. 9 Abs. 3 GG die Zuständigkeit der Koalitionen in zwei Richtungen.

Zum einen sind allgemeine Lebenssachverhalte, die nicht im Zusammenhang mit Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen stehen, nicht von Art. 9 Abs. 3 GG erfasst. Danach kann durch einen Tarifvertrag ein rein „privater“ Sachverhalt ohne Bezug zum Arbeitsleben, z. B. die Freizeitgestaltung des Arbeitnehmers, grundsätzlich nicht geregelt werden, da dieser keinen Bezug zum Arbeitsverhältnis aufweist.²⁸

Weniger eindeutig ist jedoch, ob rein wirtschaftliche Fragen und unternehmerische Grundentscheidungen von der Tarifautonomie erfasst werden. Wirtschaftsbedingungen eines Unternehmens stehen nur dann der Tarifautonomie offen, wenn sie einen erkennbaren Bezug zu den Arbeitsbedingungen aufweisen.²⁹ Ist dies nicht der Fall, scheidet eine Zuständigkeit der Koalitionen aus. Werden durch unternehmerische Entscheidungen Arbeitsbedingungen mit betroffen, kann eine Zuständigkeit der Koalitionen in Betracht kommen. Der Grenzverlauf der Tarifautonomie in Bezug auf unternehmerische Entscheidungen wird kontrovers diskutiert.

Wie der Kompetenzbereich der Koalitionsfreiheit in Bezug auf unternehmerische Entscheidungen im Einzelnen abgegrenzt wird, soll daher anhand der Beispiele unter b) verdeutlicht werden.

In diesem Rahmen spielt auch die Frage eine Rolle, ob den Koalitionen ein beschäftigungspolitisches Mandat zukommt. Da der Begriff der „Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen“ die Gesamtheit der Bedingungen meint, unter denen abhängige Arbeit geleistet wird³⁰, sind auch beschäftigungspolitische Fragen darunter zu subsumieren³¹. Ob diese allerdings auch von der Tarifmacht im Sinne des TVG erfasst sind, wird an späterer Stelle erörtert.

b) Tarifautonomie in Bezug auf unternehmerische Entscheidungen

Inwieweit das Begriffspaar der „Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen“ den Koalitionen eine Regelungskompetenz in Bezug auf unternehmerische Entscheidungen eröffnet, ist lebhaft umstritten.

Forsthoff, BB 1965, 381, 385 f.; *Zöllner/Loritz/Hergenröder*, Arbeitsrecht, 100 f; weiter: *Dürig*, NJW 1955, 729, 729 f.; *Däubler*, Das Grundrecht auf Mitbestimmung, 187.

28 *Erfurter Kommentar-Dieterich*, GG, Art. 9 Rn. 74.

29 *Wiedemann*, RdA 1986, 231, 232.

30 *Söllner*, in: Arbeitsrecht der Gegenwart Bd. 16, S. 19 ff., 26 f.

31 *Rieble*, ZTR 1993, 54, 55.

Das BVerfG ist der Auffassung, dass dem Unternehmer ein bestimmter Bereich zur freien Entscheidung in unternehmerischen Angelegenheiten zustehen muss. Ein angemessener Spielraum zur Entfaltung der Unternehmensautonomie sei unantastbar.³²

Folgerichtig findet sich der Grundsatz einer „freien Unternehmerentscheidung“ an verschiedenen Stellen des gesamten Arbeitsrechts. Beispielsweise ist im Rahmen einer betriebsbedingten Kündigung die Unternehmerentscheidung, deren Umsetzung zum Wegfall von Arbeitsplätzen führt, nur auf Willkür oder offensichtliche Unsachlichkeit hin zu überprüfen.³³ Im Falle einer Betriebsänderung besteht lediglich ein eingeschränktes Mitwirkungsrecht des Betriebsrates, nicht aber ein echtes Mitbestimmungsrecht. Der Gesetzgeber hat nämlich den Interessenausgleich nach § 112 Abs. 1 BetrVG im Gegensatz zum Sozialplan nicht erzwingbar ausgestaltet.³⁴

Inwiefern der Grundsatz einer freien Unternehmerentscheidung auch bei der Abgrenzung des Kompetenzbereichs der Koalitionen Anwendung findet, ist nachfolgend anhand der Eingangsbeispiele zu untersuchen. Aus der o.g. Formulierung des Bundesverfassungsgerichts lassen sich nämlich keine konkreten Schlüsse ziehen.

aa) Standortgarantie

Ein Haustarifvertrag, der eine Standortgarantie zum Inhalt hat, regelt einen Sachverhalt, der das „Ob“ der Produktion betrifft. Grundsätzlich muss es allein dem Arbeitgeber überlassen sein, ob er seinen Betrieb am bisherigen Standort weiterführen will oder ob er ihn möglicherweise überhaupt nicht mehr betreiben möchte. Die einschneidenden Folgen einer derartigen unternehmerischen Entscheidung für die Arbeitnehmer werfen allerdings die Frage auf, ob es nicht sachgerecht wäre, den Kompetenzbereich der Koalitionen in Bezug auf derartige Maßnahmen des Arbeitgebers zu eröffnen.

In der Literatur besteht Uneinigkeit darüber, ob Standortentscheidungen überhaupt dem kollektiven Vertragsmechanismus unterliegen oder ob sie bereits auf dieser Ebene der tariflichen Regelungsmacht entzogen sind.

32 BVerfG, Beschluss vom 14.10.1970 – 1 BvR 306/68, BVerfGE 29, 260, 266 f.; BVerfG, Urteil vom 1.3.1979 – 1 BvR 532/77, 1 BvR 533/77, 1 BvR 419/78 und 1 BvL 21/78, BVerfGE 50, 290, 366; so auch: *Löwisch*, DB 2005, 554, 557 f.

33 Mit weiteren Nachweisen: Erfurter Kommentar-*Oetker*, KSchG, § 1 Rn. 240a.

34 Erfurter Kommentar-*Kania*, BetrVG, §§112, 112 a Rn. 1 ff.

Gewichtige Stimmen ordnen Produktionsstilllegungen und Produktionsverlagerungen einer „kollektivfreien Sphäre“ zu.³⁵ Eine tarifvertragliche Einflussnahme auf die unternehmerische Entscheidung sei bereits durch die Verfassung der tarifvertraglichen Regelungszuständigkeit entzogen.³⁶ Jedenfalls aber dürften sie nicht unter Streikdruck erzwungen werden.³⁷

Wiedemann hingegen will im Einzelfall prüfen, ob durch die jeweilige unternehmerische Maßnahme der Rechtskreis der Arbeitnehmer unmittelbar tangiert wird oder ob solche Auswirkungen zunächst noch von der Reaktion des Marktes auf die unternehmerische Entscheidung abhängig sind. Als „Rechtskreis der Arbeitnehmer“ sei hierbei die Gesamtheit aller rechtlichen und sozialen Belange der Arbeitnehmer zu verstehen.³⁸

Wieder andere Stimmen in der Literatur sehen als entscheidendes Kriterium an, ob derartige Maßnahmen gravierende Folgen für die Arbeitnehmer entfalten. So sei bei Standortfragen die Sachnähe zu den Arbeitsbedingungen unbestreitbar dicht. Eine entsprechende Betriebsänderung könne Entlassungen aufgrund betriebsbedingter Kündigung unmittelbar zur Folge haben. Mit dem Kriterium der Sachnähe könne daher die Kompetenz der Tarifvertragsparteien jedenfalls für standortbezogene Maßnahmen des Arbeitgebers nicht in Abrede gestellt werden.³⁹

Das BAG hat bisher nicht explizit zur tariflichen Regelbarkeit von Standortgarantien Stellung genommen. In seiner Entscheidung vom 3.4.1990 (Zeitzuschläge in einem Personalbemessungssystem) hat es jedoch zum Verhältnis zwischen Tarifautonomie und Unternehmensautonomie ausgeführt, dass die tarifvertragsfreie Unternehmensautonomie nicht so weit gehe, dass die Gewerkschaften darauf beschränkt seien, nur soziale Folgewirkungen unternehmerischer Entscheidungen zu regeln. Der Regelungsauftrag des Art. 9 Abs. 3 GG beziehe sich immer dann, wenn sich die wirtschaftliche und soziale Seite nicht trennen ließen, zwangsläufig mit auf die Steuerung der unternehmerischen Sachentscheidung.⁴⁰

Da nahezu jede Maßnahme auf Unternehmensebene Auswirkungen auf die Arbeitsbedingungen der Arbeitnehmer haben kann, erscheint es geboten, nach

35 *Fischinger*, Arbeitskämpfe bei Standortverlagerung und -schließung, 160 ff.; *Hanau/Thüsing*, ZTR 2001, 1, 49, 52; *Löwisch*, DB 2005, 554, 558; *Papier*, RdA 1989, 137 ff.

36 *Biedenkopf*, in: Gutachten zum 46. Deutschen Juristentag, S. 97, 163.

37 *Gamillscheg*, Kollektives Arbeitsrecht I, 345 f; LAG Hamm, Urteil vom 31.5.2000 – 18 Sa 858/00, NZA-RR 2000, 535, 537.

38 *Wiedemann*, RdA 1986, 231, 232 ff.

39 *Hensche*, AuR 2004, 443 ff.; *Kühling/Bertelsmann*, NZA 2005, 1017, 1027.

40 BAG, Urteil vom 3.4.1990 – 1 AZR 123/89, BAGE 64, 284, 296; andere Schlüsse aus dieser Entscheidung zieht das LAG Hamm, Urteil vom 31.5.2000 – 18 Sa 858/00, NZA-RR 2000, 535, 537.