



ZAAR

Zentrum für Arbeitsbeziehungen
und Arbeitsrecht

1. Ludwigsburger Rechtsgespräch

Zukunft des Arbeitskampfes

am
8. Oktober 2004

im
Nestor Hotel
Ludwigsburg

Inhaltsverzeichnis

1. **„Der Arbeitskampf als Dilemma-Situation“**
Professor Dr. Hermann Reichold, Tübingen Seite 3

2. **„Modernes Tarifverhandlungsrecht: Förderung alternativer Konfliktlösung“**
Professor Dr. Manfred Löwisch, Freiburg Seite 5

3. **„Arbeitskampf gegen Standortschließung und -verlagerung“**
PD Dr. Thomas Lobinger, Tübingen/Heidelberg Seite 11

4. **„Betriebschließung, Standortverlagerung und deren Androhung – neues Kampfmittel der Arbeitgeberseite?“**
PD Dr. Matthias Jacobs, Mainz Seite 16

5. **„Zuweisung des Arbeitskampfrisikos zwischen Rechtsdogmatik und Rechtspolitik“**
Dr. Martin Gutzeit, München Seite 19

6. **„Kampfverbot für einzelne Tarifinhalte?“**
Professor Dr. Martin Franzen, Konstanz Seite 20

„Der Arbeitskampf als Dilemma-Situation“

Professor Dr. Hermann Reichold, Tübingen

I. Was kann die Institutionenökonomik für das Recht leisten?

Die ökonomische Handlungstheorie bietet Modelle zur besseren Erfassung der sozialen Wirklichkeit unter der Grundannahme „*Individuen maximieren ihren Nutzen unter Restriktionen*“. Als Sozialwissenschaft erkennt sie den Stellenwert der Institutionen als „**soziale Restriktionen**“, die sich auf das Verhalten der individuellen bzw. korporativen Akteure ebenso maßgeblich auswirken wie Budget- oder technische Restriktionen (Ausprägungen des Knappheits-Paradigmas). Rechtsregeln können (vor allem auf institutionell geprägten Märkten wie dem Arbeitsmarkt) effizienz- und damit wohlfahrtssteigernd wirken, wenn und soweit sie die richtigen Anreize für Kooperationsgewinne setzen (z. B. indem sie die gerichtliche Durchsetzung von Verträgen durch Gerichte garantieren).

II. Theorien zur ökonomischen Erklärung des Arbeitskampfes

1. Effizienztheoretische Ausgangspunkte

- „**Monopolmodell**“: Gewerkschaften monopolisieren das Arbeitsangebot und erzielen für ihre Mitglieder dadurch „Renten“ oberhalb des Marktpreises; bei hoher Durchsetzungskraft wegen glaubhafter Streikdrohung drohen Ineffizienzen und Wohlfahrtsverluste (Fehlallokation von Ressourcen);
- „**Bargaining**“-Modell“: Gewerkschaften stellen Gruppenmacht bereit (*collective voice*) und sind „Informationsagentur“ zur Herstellung von Informationssymmetrie. Mitgliedern wird individuelle „*exit*“-Drohung erspart und Stabilität der Arbeitsverhältnisse sowie geringe eigene Verhandlungsanstrengungen (Transaktionskosten) ermöglicht (*Freeman*).

2. Können Arbeitskämpfe „effizient“ sein?

- **Nein** – in einer modellierten Welt ökonomisch-rationaler Kosten-Nutzen-Maximierer mit „perfect information“ ist jeder Arbeitskampf irrational („*efficiency loss*“, vgl. *Franz, 2003, S. 292: Hicks-Paradox*);
- **Ja** – in einer sozialen Wirklichkeit nur teils rationaler, d.h. nicht allein an Effizienzkriterien orientierter korporativer Akteure (Tarifparteien), z. B. bei
 - Zweifeln über Durchsetzungskraft einer (neuen) Gewerkschaft,
 - unvollständiger Informiertheit der Gewerkschaft über Geschäftslage oder Kompromißbereitschaft des/ der Gegenspieler,
 - hohem Erwartungsdruck der Mitglieder, d. h. Binnendruck seitens der vertretenen Arbeitnehmer bzw. Firmen („Organisationsinteresse“),
 - starker Einflußnahme politisch-sozial interessierter Dritter, d. h. Außendruck durch z. B. politische Parteien oder Medien („Öffentlichkeitsinteresse“),
 - Profilierungsinteressen zur Stärkung des allgemein-politischen Profils (Gewerkschaft als „Fundamentalopposition“).

3. Tarifverhandlungen als Dilemmastruktur: Spieltheoretische Modellierung („Interaktionsökonomik“)

Arbeitskämpfe sind Eskalation eines Interessenkonflikts, der als *Dilemmastruktur* beschrieben werden kann: die Realisierung gemeinsamer Interessen beider Parteien der Tarifaueinandersetzung wird durch die „*Logik der Situation*“ verhindert (*Homann/Suchanek*). Sofern in Tarifverhandlungen die konfligierenden Interessen betont werden („*chicken game*“), siegt die Partei mit der höheren Kampf- und Schädigungsbereitschaft. Werden dagegen die gemeinsamen Interessen betont, kommt es zu einem „kooperativen“ Spiel und siegt letztlich das Allgemeininteresse in Gestalt der pareto-superioren Lösung.

III. Ambivalente Gründe für das Dilemma

1. Der institutionelle Wandel zugunsten der Gewerkschaften

Die Ausbildung des kollektiven Arbeitsrechts im 20. Jh. führte zur Waffengleichheit, wenn nicht sogar zu einer neuen Disparität zu Lasten der vernetzten Arbeitgeberseite. Daraus resultiert ein „*moral hazard*“-Problem: Gewerkschaften können organisationspolitische Eigeninteressen unter Hintanstellung ihrer ursprünglichen *agent*- (Vertretungs-) Funktion institutionell begünstigt verfolgen. Für sie kann sich die „Defektions“-Strategie lohnen!

2. Der ökonomisch-soziale Wandel zugunsten der Arbeitgeber

Dennoch nehmen Arbeitskämpfe insgesamt (auch im internationalen Vergleich) ab, weil der strukturelle Wandel zur Dienstleistung die Organisation der Arbeitnehmer schwächt, das allgemeine Beschäftigungsrisiko zunimmt, die eigene Verhandlungskraft der Mitarbeiter steigt und der Betriebsrat vor Ort tendenziell kooperativ mit dem Arbeitgeber verhandelt, so daß Streiks sehr häufig der Nährboden entzogen wird. Für den Arbeitgeber stellt sich das „*moral hazard*“-Problem anders: Will er seine Arbeitsbedingungen überhaupt noch mit Gewerkschaften verhandeln, versucht er es mit „Ersatz“-Gewerkschaften oder mit Einzelverhandlungen?

IV. Institutionelle Auswege aus dem Dilemma

Folgt man der Interaktionsökonomik, so folgen individuelle und korporative Akteure den *Anreizen der Situation*. Rechtsregeln können Handlungsmöglichkeiten eröffnen, aber auch begrenzen. Ohne zur „Keule“ der Kampfkündigung greifen zu müssen, erscheinen Spielregeln angezeigt, die der irrationalen „Logik des kollektiven Verhaltens“ Grenzen setzen, wie z. B.

- Stärkung des Ultima-Ratio-Prinzips durch verbindliche Schlichtungs- oder „Cool-off“-Phasen,
- Stärkung der betrieblichen Verhandlungsebene,
- Stärkung des Wettbewerbs der Koalitionen.

„Modernes Tarifverhandlungsrecht: Förderung alternativer Konfliktlösung“

Professor Dr. Manfred Löwisch, Freiburg

THESEN

I. Der arbeitskampfrechtliche ultima-ratio-Grundsatz als Rechtsgrundlage und Richtschnur

1. Der Große Senat des BAG hat in seinem Beschluß vom 21. April 1971 unter Inanspruchnahme seiner Kompetenz zur Fortentwicklung des Rechts (damals § 45 Abs. 2 Satz 2, heute § 45 Abs. 4 ArbGG) Arbeitskämpfe unter das Gebot der Verhältnismäßigkeit gestellt und diesem entnommen, daß der Arbeitskampf **„das letzte mögliche Mittel (ultima ratio) sein“** muß.
2. Getragen werden das Gebot der Verhältnismäßigkeit und damit der ultima-ratio-Grundsatz von der Erwägung, daß in unserer verflochtenen und wechselseitig abhängigen Gesellschaft Arbeitskämpfe **tiefgreifende wirtschaftliche und soziale Folgen** haben können. Die von diesen Folgen Betroffenen, nämlich die in den Kampf zu führenden Arbeitnehmer und Arbeitgeber, die bekämpften Arbeitnehmer und Arbeitgeber, mittelbar vom Arbeitskampf betroffene Arbeitnehmer und Arbeitgeber sowie die Allgemeinheit sollen **vor unverhältnismäßigen, insbesondere vor vermeidbaren Arbeitskämpfen geschützt** werden. Diese Erwägung findet heute in der Sache keinen Widerspruch mehr. Sie **entspricht allgemeiner Rechtsüberzeugung**.
3. De lege lata ist die Rechtsanwendung an den ultima-ratio-Grundsatz gebunden. Er ist aber auch **Richtschnur für die Fortentwicklung** des Rechts durch Verbände, Gesetzgeber und Gerichte. Dabei geht es nicht nur „repressiv“ um Arbeitskämpfe begrenzende, sondern ebenso „präventiv“ um alternative Konfliktlösungen fördernde Maßnahmen.

II. Legitimationsverpflichtung der Verbände

4. Die Tarifautonomie steht im Dienst der tarifunterworfenen Mitglieder und **bedarf der Legitimation** durch diese. Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände trifft deshalb die Verpflichtung, vor Beginn eines Streiks oder einer Aussperrung festzustellen, ob die Mehrheit ihrer unter den Tarifvertrag fallenden Mitglieder den geplanten Arbeitskampf und das mit ihm verfolgte Ziel billigt, wobei es im Sinne der autonomen Willensbildung den Verbänden überlassen bleiben muß, ob sie eine qualifizierte Mehrheit vorsehen oder auf der Arbeitgeberseite die Gewichtung des Stimmrechts entsprechend der wirtschaftlichen Bedeutung der Unternehmen bestimmen. Der aus dem Urabstimmungsgebot resultierende **Rechenschaftsdruck** fördert auf beiden Seiten die Suche nach alternativen Konfliktlösungen.
5. Das Gebot zur Urabstimmung vermeidet zugleich, daß die Gegenseite, unbeteiligte Dritte und die Allgemeinheit Nachteilen ausgesetzt werden, die nicht eingetreten wären, wenn der Arbeitskampf mangels Erreichen der für die Urabstimmung vorgesehenen Mehrheit nicht stattgefunden hätte. Deshalb darf die **Kontrolle der Einhaltung des Urabstimmungsgebots** nicht allein den Mitgliedern selbst überlassen, sondern muß ein unter Verletzung des Urabstimmungsgebots geführter Arbeitskampf als **allgemein rechtswidrig**

angesehen werden.

III. Ausweitung kampffreier Räume

6. Alternative Konfliktlösungen gedeihen in arbeitskampffreien Räumen. Solche werden in erster Linie durch die Friedenspflicht gewährleistet, die während des Laufs eines Tarifvertrags Kampfmaßnahmen verbietet. Als Fortentwicklung bietet sich dabei zunächst eine **Klarstellung des sachlichen Umfangs der Friedenspflicht** an. Diese sollte sich auf alle mit dem betreffenden Tarifvertrag in innerem Zusammenhang stehenden Arbeitsbedingungen erstrecken.
7. Auf mittlere Sicht sollten die Verbände zu Friedensabkommen gelangen, durch die **Arbeitskämpfe für bestimmte Zeiträume (drei, vier oder fünf Jahre) überhaupt ausgeschlossen** werden. Daß durch solche Friedensphasen alternative Konfliktlösungen wesentlich gefördert werden, zeigt das Schweizer Vorbild eindrucksvoll.
8. Der kampffreie Raum ist **gegen fließende Übergänge von Nichtkampf zu Kampf** abzusichern. Deshalb muß jeder Kampfmaßnahme die **schriftliche Erklärung des Scheiterns** der Verhandlungen vorangehen. **Warnstreiks** während der Verhandlungen kommen nur zur Demonstration der Kampfbereitschaft in Betracht, müssen **zeitlich eng begrenzt** (eine Stunde, zwei Stunden) sein und dürfen jeden Betrieb eines Arbeitgebers während laufender Tarifverhandlungen nur einmal treffen.
9. Zur Abwehr oder Beseitigung schwerwiegender wirtschaftlicher Störungen muß dem Staat das Recht offen stehen, trotz Endes der Friedenspflicht **Arbeitskämpfe für einen begrenzten Zeitraum (20, 30, 40 Tage) zu untersagen** und die Tarifvertragsparteien zu verpflichten, sich einem vom Staat benannten Schlichter zu stellen (dazu noch These 15).

IV. Schlichtungsgebot

10. Schon de lege lata besteht ein Schlichtungsgebot. Der Große Senat sagt zur Ausfüllung des ultima-ratio-Grundsatzes ausdrücklich: „Deshalb ist auch ein Schlichtungsverfahren erforderlich“. Da die Gerichte dieses Gebot bislang nicht befolgen, ist eine **gesetzliche Regelung angezeigt**.
11. Für die – abgesehen von der in Thesen 9 und 15 angesprochenen Konstellation – subsidiäre staatliche Schlichtung kann auf das nach wie vor in Kraft befindliche Kontrollratsgesetz Nr. 35 betreffend Ausgleichs- und Schiedsverfahren in Arbeitsstreitigkeiten und im früheren Land Baden auf das dortige Landesgesetz über das Schlichtungswesen bei Arbeitsstreitigkeiten zurückgegriffen werden. Vorzugswürdig ist freilich eine Neuregelung, welche insbesondere auch eine **Bundesschlichtung** vorsieht und die Verantwortung für die **Einsetzung des Vorsitzenden einer unabhängigen Instanz**, etwa dem Präsidenten des Bundeskartellamts überträgt. Auch sollte das Recht der Schlichtungsstelle auf **Einholung von Auskünften** und verbunden damit auf die Amtshilfe der Gerichte, Behörden und sonstigen Stellen des Bundes und der Länder festgelegt werden.
12. Dem staatlichen Schlichtungsverfahren **gehen von den Tarifvertragsparteien vereinbarte Schlichtungsverfahren vor**. Die Tarifvertragsparteien sind, wie es der Große Senat formuliert hat, „in besonderer Weise verantwortlich und sachnahe“ – weswegen dieser Vorrang als Ausfluß der Tarifautonomie anzusehen ist.

13. Um den tariflichen Schlichtungsstellen die Objektivierung ihrer Tätigkeit im Sinne moderner Mediation zu erleichtern, sollte auch ihnen die **Befugnis zur Auskunftseinholung** und das Recht auf Amtshilfe eingeräumt werden.
14. Für den Fall, daß sich das tarifliche Schlichtungsverfahren als nicht funktionsfähig erweist, muß den Tarifvertragsparteien das Recht vorbehalten sein, **das staatliche Schlichtungsverfahren in Gang** zu setzen, um dem Schlichtungsgebot zu genügen. Eine Ingangsetzung durch den staatlichen Schlichter selbst kommt nur in der in den Thesen 9 und 15 angesprochenen Konstellation in Betracht.
15. Zur Abwehr oder Beseitigung **schwerwiegender wirtschaftlicher Störungen** kann der Bundesschlichter nach Scheitern der tariflichen Schlichtung die Tarifvertragsparteien zur Teilnahme an einer von ihm durchzuführenden Schlichtung verpflichten und Arbeitskämpfe für einen bestimmten Zeitraum untersagen (dazu These 9).

V. Objektivierung der Tarifpolitik

16. In den letzten Jahrzehnten sind die **wirtschaftswissenschaftlichen Erkenntnisse über die Auswirkungen von Tarifverträgen wie von Arbeitskämpfen** auf die Prosperität von Unternehmen und Branchen, auf den Arbeitsmarkt und auf die Gesamtwirtschaft **beträchtlich gewachsen**. Werden die damit verbundenen Chancen zur Objektivierung der Tarifpolitik fruchtbar gemacht, kann das alternative Konfliktlösungen nicht unerheblich fördern.
17. Der **Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung** äußert sich in seinem Gutachten schon heute regelmäßig zu den Auswirkungen der Tarifpolitik – seinem Auftrag gemäß freilich beschränkt auf die Auswirkungen auf die Gesamtwirtschaft und unter Vermeidung von Empfehlungen für bestimmte wirtschafts- und sozialpolitische Maßnahmen (§ 2 des Gesetzes). Die inzwischen manifeste Unterschiedlichkeit der wirtschaftlichen Entwicklung nach Wirtschaftszweigen und Regionen legt nahe, den Auftrag des Sachverständigenrats entsprechend zu erweitern, ihm also **auch die Begutachtung der wirtschaftlichen Entwicklung in Wirtschaftszweigen und Regionen** zu übertragen.
18. § 3 des Gesetzes zur Förderung der Stabilität und des Wachstums der Wirtschaft bestimmt, daß die **Bundesregierung** im Falle der Gefährdung eines der Ziele des magischen Vierecks (Stabilität des Preisniveaus, hoher Beschäftigungsstand, außenwirtschaftliches Gleichgewicht und stetiges und angemessenes Wirtschaftswachstum) „Orientierungsdaten“ für ein gleichzeitiges aufeinander abgestimmtes Verhalten (konzertierte Aktion) der Gebietskörperschaften, Gewerkschaften und Unternehmensverbände zur Erreichung dieser Ziele zur Verfügung stellt. Dieser Verpflichtung muß die Bundesregierung, jedenfalls nachdem die Politik informeller Bündnisse für Arbeit gescheitert ist, wieder nachkommen. **Nach Wirtschaftszweigen und Regionen differenzierte Orientierungsdaten** sind dabei möglich und im Interesse der Objektivierung der Tarifpolitik zweckmäßig.

VI. Prozeßrechtliche Absicherung

19. Die Erfahrung lehrt, daß die Effektivität des arbeitskampfrechtlichen ultima-ratio-Grundsatzes erheblich unter der **diffusen Rechtsprechung der Instanzgerichte**,

besonders im einstweiligen Verfügungsverfahren, leidet. Die hier vorgeschlagene Stärkung und Präzisierung des ultima-ratio-Grundsatzes bedarf deshalb der prozeßrechtlichen Absicherung, wenn sie ihr Ziel, alternative Konfliktlösungen zu fördern, erreichen soll.

20. Wie im Professorenentwurf eines Gesetzes zur Regelung kollektiver Arbeitskonflikte vorgeschlagen, sollte deshalb nach dem Vorbild des § 146 Abs. 6 SGB III (früher § 116 Abs. 6 AFG) eine **Zuständigkeit des Bundesarbeitsgerichts** geschaffen werden, nach der dieses im ersten und letzten Rechtszug auf Antrag der Fachspitzenverbände über die Rechtswidrigkeit eines Verbandsarbeitskampfs entscheiden kann.

ANLAGE

Auszug aus dem Beschluß des Großen Senates des BAG vom 21.4.1971 – GS 1/68 – AP Nr. 43 zu Art. 9 GG Arbeitskampf

(...)

Teil III: Erwägungen des Großen Senats

Der Entscheidung des Großen Senats liegen die folgenden Überlegungen zugrunde.

A. Gebot der Verhältnismäßigkeit

1. Die Lösungstheorie im Beschluß vom 28. 1. 1955 vermag vor allem die gekennzeichneten vier Probleme deshalb nicht befriedigend zu entscheiden, weil im Arbeitskampfrecht überhaupt - also für Aussperrungen und Streiks - nicht alle rechtlichen Wertvorstellungen genügende Beachtung gefunden haben.

Arbeitskämpfe müssen zwar nach unserem freiheitlichen Tarifvertragssystem mögl. sein, um Interessenkonflikte über Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen im äußersten Fall austragen und ausgleichen zu können. In unserer verflochtenen und wechselseitig abhängigen Gesellschaft berühren aber Streik wie Aussperrung nicht nur die am Arbeitskampf unmittelbar Beteiligten, sondern auch Nichtstreikende und sonstige Dritte sowie die Allgemeinheit vielfach nachhaltig. Arbeitskämpfe müssen deshalb unter dem obersten Gebot der Verhältnismäßigkeit stehen. Dabei sind die wirtschaftlichen Gegebenheiten zu berücksichtigen, und das Gemeinwohl darf nicht offensichtlich verletzt werden. Diese Gesichtspunkte hat das BAG wegen der möglichen tiefgreifenden wirtschaftlichen und sozialen Folgen von Arbeitskämpfen sowie im Hinblick auf die Verantwortung der Tarifvertragsparteien gegenüber der Allgemeinheit schon mehrfach betont (vgl. zuletzt BAGE 20, 175 [195] = AP Nr. 13 zu Art. 9 GG [Ziff. IV 5]).

1. Das führt im wesentlichen zu drei Folgerungen:

a) Arbeitskämpfe dürfen nur insoweit eingeleitet und durchgeführt werden, als sie zur Erreichung rechtmäßiger Kampfziele und des nachfolgenden Arbeitsfriedens geeignet und sachlich erforderlich sind. Jede Arbeitskampfmaßnahme - sei es Streik, sei es Aussperrung - darf ferner nur nach Ausschöpfung aller Verständigungsmöglichkeiten ergriffen werden; der Arbeitskampf muß also das letzte mögl. Mittel (ultima ratio) sein (vgl. BAG 1, 291 [309] = AP Nr. 1 zu Art. 9 GG Arbeitskampf; BAG 12, 184 [190] = AP Nr. 13 zu § 2 TVG; BAG 15, 211 = AP Nr. 34 zu Art. 9 GG Arbeitskampf, Ziff. III 2a; Hueck-Nipperdey, Lehrbuch aaO, § 47 B VI 2, S. 939-944 und § 49 B II 7. a-d, S. 1023-1025). Deshalb ist auch ein Schlichtungsverfahren erforderlich.

b) Auch bei der Durchführung des Arbeitskampfes selbst, und zwar sowohl beim Streik als auch bei der Aussperrung, ist der Grundsatz der Verhältnismäßigkeit zu beachten. Die Mittel des Arbeitskampfes dürfen ihrer Art nach nicht über das hinausgehen, was zur Durchsetzung des erstrebten Zieles jeweils erforderlich ist. Das Prinzip der Verhältnismäßigkeit betrifft also nicht nur Zeitpunkt und Ziel, sondern auch die Art der Durchführung und die Intensität des Arbeitskampfes. Der Arbeitskampf ist deshalb nur dann rechtmäßig, wenn und solange er nach Regeln eines fairen Kampfes geführt wird. Ein Arbeitskampf darf nicht auf Vernichtung des Gegners abstellen, sondern er hat den gestörten Arbeitsfrieden wieder herzustellen.

c) Nach beendetem Arbeitskampf müssen wegen des Grundsatzes der Verhältnismäßigkeit beide Parteien ebenfalls dazu beitragen, daß sobald wie mögl. und in größtmöglichem Umfang der Arbeitsfriede wieder hergestellt wird.

3. Entsprechende Regeln können einmal in den Satzungen der Koalition festgelegt werden, wie das z. B. für das Urabstimmungsverfahren schon jetzt allgemeine Praxis ist. Darüber hinaus sind Vereinbarungen zwischen den Tarifvertragsparteien über die Austragung der Interessengegensätze erforderlich. Solche Regelungen und Vereinbarungen sind grundsätzlich ähnlich dem Vorrangprinzip des TV gegenüber gesetzlichen Vorschriften anzuerkennen. Sie zu setzen ist in erster Linie Recht und Pflicht der Tarifvertragsparteien als Ausfluß der Tarifautonomie. Die Koalitionen müssen den von der staatl. Gesetzgebung freigehaltenen Raum gerade im Interesse der Aufrechterhaltung der Tarifautonomie und als ein Gebot derselben durch Aufstellung von verbindlichen Regeln ausfüllen. Das erfordert zudem die Rücksicht auf die wirtschaftliche Gesamtlage. Vor allem ist es Sache der Tarifvertragsparteien, ein Schlichtungsverfahren des näheren zu vereinbaren; sie sind in besonderer Weise verantwortlich und sachnahe. Die Arbeitskampfregeln müssen u. a. Bestimmungen darüber enthalten, wie die Erhaltungsmaßnahmen für bestreikte Betriebe zu gewährleisten sind, ob und welche für die Allgemeinheit lebensnotwendigen Betriebe vom Arbeitskampf ausgenommen werden und ob und in welchem Umfange Vorsorge getroffen wird, daß Anwartschaften oder Versicherungen nicht verfallen. Nach Abschluß des Arbeitskampfes obliegt es den Tarifvertragsparteien, Vereinbarungen zur Frage der Maßregelungsverbote und Wiedereinstellungen zu treffen.

Wenn und solange derartige Regelungen und Vereinbarungen noch nicht bestehen, ist nach dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit zu prüfen, ob ein Arbeitskampf nach Anlaß, Beginn, Art der Durchführung und weiterer Entwicklung rechtlich zulässig ist.

(...)

„Arbeitskampf gegen Standortschließung und –verlagerung?“

PD Dr. Thomas Lobinger, Tübingen/Heidelberg

GLIEDERUNG

- I. Einführung in die Problematik
- II. Die unabhängig von den Forderungsinhalten aufgeworfenen Rechtsfragen
 1. Die Frage der eigenen Tariffähigkeit verbandsangehöriger Arbeitgeber
 2. Die Frage der Zulässigkeit von Arbeitskämpfen um Firmentarifverträge mit verbandsangehörigen Arbeitgebern
 3. Die Frage der Zulässigkeit von Arbeitskämpfen um sog. unternehmensbezogene Verbandstarifverträge
- III. Die durch die Forderungsinhalte aufgeworfenen Rechtsfragen
 1. Die unternehmerische Standortentscheidung als unzulässiges Kampfziel
 - a) Der Stand der Meinungen
 - b) Die Unzulässigkeit eines Arbeitskamps um Standortentscheidungen nach geltendem Recht
 - c) Die Wertungskonsistenz der überkommenen Rechtslage und das fehlende Bedürfnis nach einer Rechtsfortbildung
 2. Die Zulässigkeit der weiteren Kampfziele im allgemeinen
 - a) Materielle Sozialplaninhalte als Kampfziel
 - b) Die Problematik der Qualifizierungsmaßnahmen
 - c) Die Problematik unzumutbar langer Kündigungsfristen
 3. Die Unzulässigkeit eines Arbeitskamps um Sozialplaninhalte in der Sondersituation konkreter Standortentscheidungen
 - a) Die Tendenzen zu einer generellen Einschränkung der Kampfbefugnis bei konkreten Standortentscheidungen
 - b) Die beschränkte Tragfähigkeit von „Umgehungs-Argumentationen“
 - c) Die Sperrwirkung der §§ 111 ff. BetrVG
 - aa) Die Deutungsoffenheit der §§ 111 ff. BetrVG
 - bb) Die Defizite der gegenwärtigen Sperrwirkungs-Lehren
 - cc) Die Sperrwirkung als Konsequenz des rechtlichen Grunddatums der freien Unternehmerentscheidung

IV. Ausblick

THESEN

1. Arbeitskämpfe im Zusammenhang mit Standortschließungen und -verlagerungen begründen bereits unabhängig von den konkret verfolgten Kampfzielen Zulässigkeitszweifel, sofern sie – wie üblicherweise – um Firmentarif- oder sog. unternehmensbezogene Verbandstarifverträge geführt werden und der bestreikte Arbeitgeber Mitglied eines Arbeitgeberverbands ist.
2. In den durch die (relative) Friedenspflicht des Verbandstarifvertrags gesteckten Grenzen können Arbeitskämpfe um Firmentarifverträge auch gegen verbandsangehörige Arbeitgeber geführt werden. Der Verbandsbeitritt bewirkt weder den Verlust der Tariffähigkeit noch fordern die Koalitionsfreiheit oder Paritätserwägungen die Unzulässigkeit des Arbeitskampfs in solchen Fällen.
3. Der Arbeitskampf um sog. unternehmensbezogene Verbandstarifverträge ist grundsätzlich unzulässig, weil dem Arbeitgeberverband die Rechtsmacht zum Abschluß solcher Verträge fehlt und dieser Mangel auch auf das Außenverhältnis durchschlägt. Sofern derartige Arbeitskämpfe auf das betroffene Unternehmen beschränkt sind, handelt es sich in der Sache jedoch um die (grundsätzlich zulässige) Forderung nach einem Firmentarifvertrag.
4. Das Unterlassen der Standortschließung oder –verlagerung ist kein zulässiges Kampfziel. Gleiches gilt für die Forderung nach einer direkten Teilhabe an der Standortentscheidung.
5. Die Arbeitskampffreiheit der unternehmerischen Standortentscheidung ergibt sich bereits aus den Regelungen des TVG und einem im Hinblick auf Arbeitskämpfe beschränkten Gewährleistungsgehalt von Art. 9 Abs. 3 GG. Sie ist nicht erst Folge einer zur Herstellung von sog. praktischer Konkordanz unternommenen Interessenabwägung zwischen Tarif- und Unternehmerautonomie.
6. Eine Fortbildung des Arbeitskampfrechts, die Arbeitskämpfe auch um die eigentliche Standortentscheidung zulässig machen würde, ist nicht angezeigt. Der überkommene Rechtszustand harmoniert mit den Grundwertungen des geltenden Arbeits- und Wirtschaftsrechts. Da Standortentscheidungen naturgemäß nicht nur den gewerkschaftlich organisierten Teil der Belegschaft betreffen, würde eine solche Fortbildung zudem bewirken, daß die Arbeitnehmerinteressen von einer nicht hinreichend legitimierten Instanz wahrgenommen werden.
7. Die bei Standortschließungen und –verlagerungen regelmäßig erhobenen Forderungen nach einer Verlängerung von Kündigungsfristen sowie nach Qualifizierungs- und Abfindungsansprüchen (materielle Sozialplaninhalte) sind nicht schon per se arbeitskampfrechtlich bedenklich. Probleme können sich im Einzelfall aber aufgrund des Umfangs der Forderung (insbesondere Länge der Kündigungsfristen) ergeben.
8. Die Unzulässigkeit eines Arbeitskampfs um materielle Sozialplaninhalte läßt sich regelmäßig nicht damit begründen, daß die Gewerkschaft mit ihnen in Wahrheit die eigentliche Standortentscheidung verhindern wolle. Daß die durch Tarif-

verträge gesetzten Sozialdaten unternehmerische Entscheidungen (mittelbar) beeinflussen können, ist der geltenden Arbeitsrechtsordnung prinzipiell immanent.

9. Im Zusammenhang mit konkreten Standortentscheidungen ergibt sich die Unzulässigkeit einer Tarifierung materieller Sozialplaninhalte (und damit auch des Arbeitskampfs) jedoch aufgrund einer Sperrwirkung der §§ 111 ff. BetrVG. Will die Rechtsordnung die Freiheit der unternehmerischen Standortentscheidung gewährleisten, darf sie diese Entscheidung nicht schon institutionell mit unkalkulierbaren Folgelasten verknüpfen, sondern muß diese Lasten wie in § 112 Abs. 5 BetrVG so begrenzen, daß die Sinnhaftigkeit der Standortentscheidung nicht sogleich wieder in Frage gestellt wird. Kommt damit aber ein marktmäßiges, mit grundsätzlich offenem Ausgang erfolgreiches Aushandeln der Sozialplaninhalte von vornherein nicht Betracht, ist auch eine Zuständigkeit der Tarifvertragsparteien von vornherein nicht angezeigt. Gegen sie spricht ferner, daß die notwendigerweise begrenzten Sozialplanmittel nach allgemeinen Grundsätzen unter strikter Wahrung des Gleichbehandlungsgebots zu verteilen sind, was jedoch wegen der rein mitgliedschaftlichen Legitimation der Koalitionen institutionell nicht gewährleistet wäre. Demgegenüber wird die Zuständigkeit des Betriebsrats, wie sie in den §§ 111 ff. BetrVG ausgestaltet ist, den beiden genannten Anforderungen gerecht, weshalb diese Regelungen folgerichtig auch als abschließend anzusehen sind.

NORMEN

Art. 9 GG

(...)

(3) Das Recht, zur Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen Vereinigungen zu bilden, ist für jedermann und für alle Berufe gewährleistet. Abreden, die dieses Recht einschränken oder zu behindern suchen, sind nichtig, hierauf gerichtete Maßnahmen sind rechtswidrig. Maßnahmen nach den Artikeln 12a, 35 Abs. 2 und 3, Artikel 87a Abs. 4 und Artikel 91 dürfen sich nicht gegen Arbeitskämpfe richten, die zur Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen von Vereinigungen im Sinne des Satzes 1 geführt werden.

§ 1 TVG

(1) Der Tarifvertrag regelt die Rechte und Pflichten der Tarifvertragsparteien und enthält Rechtsnormen, die den Inhalt, den Abschluß und die Beendigung von Arbeitsverhältnissen sowie betriebliche und betriebsverfassungsrechtliche Fragen ordnen können.

(2) Tarifverträge bedürfen der Schriftform.

§ 2 TVG

(1) Tarifvertragsparteien sind Gewerkschaften, einzelne Arbeitgeber sowie Vereinigungen von Arbeitgebern.

(...)

§ 3 TVG

(1) Tarifgebunden sind die Mitglieder der Tarifvertragsparteien und der Arbeitgeber, der selbst Partei des Tarifvertrags ist.

(2) Rechtsnormen des Tarifvertrags über betriebliche und betriebsverfassungsrechtliche Fragen gelten für alle Betriebe, deren Arbeitgeber tarifgebunden ist.

(...)

§ 112 BetrVG

(1) Kommt zwischen Unternehmer und Betriebsrat ein Interessenausgleich über die geplante Betriebsänderung zustande, so ist dieser schriftlich niederzulegen und vom Unternehmer und Betriebsrat zu unterschreiben. Das Gleiche gilt für eine Einigung über den Ausgleich oder die Milderung der wirtschaftlichen Nachteile, die den Arbeitnehmern infolge der geplanten Betriebsänderung entstehen (Sozialplan). Der Sozialplan hat die Wirkung einer Betriebsvereinbarung. § 77 Abs. 3 ist auf den Sozialplan nicht anzuwenden.

(...)

(4) Kommt eine Einigung über den Sozialplan nicht zustande, so entscheidet die Einigungsstelle über die Aufstellung eines Sozialplans. Der Spruch der Einigungsstelle ersetzt die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat.

(5) Die Einigungsstelle hat bei ihrer Entscheidung nach Absatz 4 sowohl die sozialen Belange der betroffenen Arbeitnehmer zu berücksichtigen als auch auf die wirtschaftliche Vertretbarkeit ihrer Entscheidung für das Unternehmen zu achten. Dabei hat die Einigungsstelle sich im Rahmen billigen Ermessens insbesondere von folgenden Grundsätzen leiten zu lassen:

1. Sie soll beim Ausgleich oder bei der Milderung wirtschaftlicher Nachteile, insbesondere durch Einkommensminderung, Wegfall von Sonderleistungen oder

Verlust von Anwartschaften auf betriebliche Altersversorgung, Umzugskosten oder erhöhte Fahrtkosten, Leistungen vorsehen, die in der Regel den Gegebenheiten des Einzelfalles Rechnung tragen.

2. Sie hat die Aussichten der betroffenen Arbeitnehmer auf dem Arbeitsmarkt zu berücksichtigen. Sie soll Arbeitnehmer von Leistungen ausschließen, die in einem zumutbaren Arbeitsverhältnis im selben Betrieb oder in einem anderen Betrieb des Unternehmens oder eines zum Konzern gehörenden Unternehmens weiterbeschäftigt werden können und die Weiterbeschäftigung ablehnen; die mögliche Weiterbeschäftigung an einem anderen Ort begründet für sich allein nicht die Unzumutbarkeit.

2a. Sie soll insbesondere die im Dritten Buch des Sozialgesetzbuches vorgesehenen Förderungsmöglichkeiten zur Vermeidung von Arbeitslosigkeit berücksichtigen.

3. Sie hat bei der Bemessung des Gesamtbetrages der Sozialplanleistungen darauf zu achten, daß der Fortbestand des Unternehmens oder die nach Durchführung der Betriebsänderung verbleibenden Arbeitsplätze nicht gefährdet werden.

„Betriebsschließung, Standortverlagerung und deren Androhung – neues Kampfmittel der Arbeitgeberseite?“

PD Dr. Matthias Jacobs, Mainz/Bielefeld

GLIEDERUNG

I. Einleitung

1. Fehlen effektiver Kampfmittel auf Arbeitgeberseite als Problem
2. Absenkung tariflicher Entgelte durch die Androhung von Betriebsschließung und Standortverlagerung als Alternative
3. Arbeitskampf oder „arbeitskampffremde Reaktion“?

II. Betriebsschließung, Standortverlagerung und deren Androhung – arbeitskampfrechtliche Beurteilung

1. Konkretisierung der arbeitskampfrelevanten Maßnahme
2. Arbeitskampfrechtliche Einordnung
 - a) Androhung von Betriebsschließung und Standortverlagerung als neues Kampfmittel?
 - aa) Nähe zum Individualinstrument der Massenkündigung
 - bb) Grundsatz der Kampfmittelfreiheit
 - cc) Begriff des Arbeitskampfs
 - (1) Störung des arbeitsvertraglichen Pflichtenprogramms
 - (2) Druckausübung durch Zufügung allgemeiner Nachteile
 - b) Rechtmäßigkeit der Androhung von Betriebsschließung und Standortverlagerung
 - aa) Betriebsschließung und Standortverlagerung als Folge unternehmerischer Entscheidungsfreiheit
 - bb) Beschränkung rechtmäßigen Verhaltens durch Anwendung arbeitskampfrechtlicher Grundsätze?
 - (1) Verschiebung der Kampfparität
 - (2) Verstoß gegen den Grundsatz der Verhältnismäßigkeit
 - (3) Beachtung der tarifvertraglichen Friedenspflicht

III. Zusammenfassung und Ausblick

THESEN

1. Den Arbeitgebern stehen effektive Arbeitskämpfungsmittel zur Absenkung tariflicher Entgelte derzeit nicht zur Verfügung. Insbesondere ist eine rechtssichere (Angriffs-)Aussperrung nicht möglich. Massenänderungskündigungen sind ebenfalls keine Hilfe.
2. Eine Alternative kann für bestimmte Branchen die Schließung von Betrieben und die Verlagerung der Produktion an kostengünstigere Standorte sein. Im Vorfeld dieser Maßnahmen kann bereits deren Androhung helfen, um tarifliche Entgelte abzusenken (Tatbestand der angedrohten Betriebsschließung). Das beweisen die Beispiele Siemens (Bocholt/Kamp-Lintfort) und DaimlerChrysler.
3. Die Intensität einer solchen Androhung und damit auch deren Effektivität hängen unter anderem davon ab, ob Betriebsschließung und Standortverlagerung lediglich erwogen werden, ob sie bereits angekündigt oder beschlossen worden sind oder ob sogar schon mit ihrer Durchführung begonnen worden ist.
4. Die angedrohte Betriebsschließung, die arbeitskampfrechtlich bislang nicht diskutiert worden ist, tritt damit funktional an die Stelle der (Angriffs-) Aussperrung. Dennoch ist sie kein neues Kampfmittel der Arbeitgeberseite und unterliegt auch sonst nicht der Anwendung arbeitskampfrechtlicher Grundsätze.
5. Die angedrohte Betriebsschließung, die wegen ihrer Nähe zur Massenkündigung durch den Arbeitgeber ohnehin eher einem Individualinstrument ähnelt, erfüllt nicht die Voraussetzungen, die an das Vorliegen eines Arbeitskämpfungsmittels zu stellen sind.
6. Durch die Androhung wird zwar ein psychischer Druck auf die Arbeitnehmerseite ausgeübt, einer Absenkung der tariflichen Entgelte zuzustimmen, um eine Schließung des Betriebs und damit eine Entlassung der Belegschaft zu verhindern. Die Ausübung psychischen Drucks alleine genügt für die Annahme eines Kampfmittels aber nicht, solange durch die Maßnahme nicht zugleich wenigstens ein unmittelbarer wirtschaftlicher Nachteil eintritt oder das arbeitsvertragliche Pflichtenprogramm gestört wird.
7. Andererseits sind Betriebsschließung und Standortverlagerung Folgen der unternehmerischen Entscheidungsfreiheit des Arbeitgebers, die verfassungsrechtlich geschützt ist. Dieser Schutz erstreckt sich auch auf das Vorfeld der Entscheidung: Wer den Betrieb schließen und die Produktion verlagern darf, darf Schließung und Verlagerung auch erwägen, ankündigen, beschließen und in Gang setzen.
8. Das Verhalten des Arbeitgebers bei der angedrohten Betriebsschließung ist deshalb anders als bei der Aussperrung an sich rechtmäßig, ohne daß es einer besonderen Legitimation durch Art. 9 Abs. 3 GG bedarf.
9. Eine Anwendung arbeitskampfrechtlicher Grundsätze auf die angedrohte Betriebsschließung, die das an sich rechtmäßige Verhalten des Arbeitgebers beschränken könnte, kommt ungeachtet ihrer Subsumierbarkeit unter den Kampfmittelbegriff auch sonst nicht in Betracht.

„Betriebsschließung, Standortverlagerung und deren Androhung – neues Kampfmittel der Arbeitgeberseite?“

PD Dr. Matthias Jacobs, Mainz/Bielefeld

10. Die Berücksichtigung einer immerhin denkbaren Verschiebung der Parität zulasten der Arbeitnehmerseite sowie eine Bindung an die Friedenspflicht würden zu einem nicht akzeptablen Ergebnis führen. Der Arbeitgeber dürfte den Betrieb zwar schließen und die Produktion verlagern, wäre aber daran gehindert, diese Maßnahmen zu erwägen, anzukündigen, zu beschließen oder mit ihrer Durchführung zu beginnen und gleichzeitig über die Absenkung der tariflichen Entgelte zu verhandeln, welche die Schließung und Verlagerung verhindern würde.
11. Die Androhung, einen Betrieb zu schließen und die Produktion zu verlagern, um zu einer Absenkung tariflicher Entgelte zu gelangen, entzieht sich dem für das Arbeitskampfrecht typischen System von Druck und Gegendruck. Sie ist nicht anders zu bewerten als sonstiges Verhalten etwa in Form von Solidaritätsaufrufen oder Forderungen an Politik und Gesetzgeber, das den sozialen Gegenspieler im Vor- und Umfeld von Tarifauseinandersetzungen und Arbeitskämpfen unter Druck setzen soll, aber ebenfalls nicht Arbeitskampf im rechtlichen Sinne ist.
12. Daß die Arbeitgeber Betriebsschließungen und Standortverlagerungen androhen (müssen), liegt auch daran, daß das Arbeitskampfrecht in seiner heutigen Ausprägung den Anforderungen, standortgerechte Arbeitsbedingungen in „normaler und geordneter Auseinandersetzung“ zu finden, nicht mehr gerecht wird.
13. Ein Ausweg liegt freilich nicht in der „Schaffung“ neuer Arbeitskampfmittel. Er kann nur in der kritischen Überprüfung überkommener Kampfmittel und ihrer behutsamen Anpassung an die veränderten wirtschaftlichen Rahmenbedingungen bestehen. Die Arbeitgeberseite muß in die Lage versetzt werden, künftig auch die Absenkung tariflicher Entgelte mit Hilfe eines Arbeitskamps durchsetzen zu können.

„Zuweisung des Arbeitskampfrisikos zwischen Rechtsdogmatik und Rechtspolitik“

Dr. Martin Gutzeit, München

GLIEDERUNG

I. Arbeitskampfrisiko und BGB

1. Das Reichsgericht als Totengräber des BGB
2. Insbesondere: Die Paritätsrechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts
 - a) Verfassungsmethodische Einordnung: Optimierungsgebot
 - b) Abkehr von Normativität als Gefahr
 - c) Ergänzende Bemerkungen zur „Tyrannei der Werte“
3. Arbeitskampfrisiko und BGB-kompatible Ansätze
4. Eigener Lösungsvorschlag

II. Arbeitskampfrisiko de lege ferenda

KERNTHESEN

1. Die im Zuge der Entscheidung des Reichsgerichts vom 6. Februar 1923 begonnene Abkopplung der Arbeitskampfrisikolehre vom BGB ist ein ohne Not beschrittener Irrweg.
2. Insbesondere die vom Gedanken der Kampfparität geleitete Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts führt zu einer Abkehr von Normativität und befördert so Kadijustiz. Sie sollte aufgegeben werden.
3. § 615 BGB läßt sachgerechte Lösungen zu. Zu den vom Reichsgericht befürchteten „unmöglichen Zuständen“ kommt es nicht.
4. De lege ferenda ist eine Weiterung des § 615 BGB zu erwägen, die sich vergleichbar § 146 SGB III am Partizipationsgedanken orientiert und insoweit den Lohnanspruch der mittelbar vom Arbeitskampf betroffenen Arbeitnehmer versagt.

**„Kampfverbot für einzelne Tarifinhalte?“
dargestellt am Beispiel von Tarifverträgen auf dem Gebiet der
Betriebsverfassung**

Professor Dr. Martin Franzen, Konstanz

GLIEDERUNG

- I. Einleitung
- II. Rechtliche Ansatzpunkte für Kampfverbote bei Tarifverträgen auf dem Gebiet der Betriebsverfassung
 1. Ablehnung des Schutzbereichs von Art. 9 Abs. 3 GG für Tarifverträge auf dem Gebiet der Betriebsverfassung?
 2. Das betriebsverfassungsrechtliche Kampfverbot nach § 74 Abs. 2 S. 1 BetrVG
 3. Verhältnismäßigkeitsgrundsatz: Erforderlichkeit des Arbeitskampfes im Hinblick auf anderweit bestehende Konfliktlösungsmechanismen (tarifdispositives Recht)?
 4. Verfassungsrechtlicher Ansatz: Herstellung praktischer Konkordanz zwischen Arbeitskampffreiheit und Grundrechten der Arbeitgeber
 5. Zwischenergebnis
- III. Anwendung dieser Grundsätze auf Tarifverträge auf dem Gebiet der Betriebsverfassung
 1. Tarifverträge zur Organisation der Betriebsverfassung
 - a) Veränderung des Repräsentationsbereichs der Arbeitnehmervertretung (§ 3 BetrVG)
 - aa) Tarifvertragliche Abweichungsmöglichkeit vom zwingenden Gesetzesrecht (§§ 1, 4 BetrVG) zum Zweck sachgerechter Regelung der Materie (These 2)
 - bb) Verfassungsrechtlicher Ansatz (These 3)
 - cc) Fazit
 - b) Veränderung von organisatorischen Regelungen durch Tarifvertrag
 2. Erweiterung der Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats durch Tarifvertrag
 3. Tarifverträge in Sachmaterien, die der Beteiligung des Betriebsrats unterliegen
- IV. Ausblick

THESEN

1. Der Grundsatz: Alles, was tariflich normativ regelbar ist, ist auch erstreikbar, bedarf der Einschränkung.
2. Eine Einschränkung des Grundsatzes gilt für tarifliche Regelungen, welche von tarifdispositivem Gesetzesrecht abweichen. Der Gesetzgeber kann die Öffnung zugunsten tariflicher Regelungen einschränken und die Arbeitskampfbefugnis ausschließen. Wieweit dies der Fall ist, hängt vom Zweck der jeweiligen Öffnung ab. Die Erstreikbarkeit fehlt, wenn der Gesetzgeber die Regelungsbefugnis für die Tarifvertragsparteien geöffnet hat zum Zweck der sachgerechten Ordnung der jeweiligen Regelungsmaterie, nicht aber, wenn die Öffnung in erster Linie der Wahrung und Optimierung der Interessen der Tarifvertragsparteien und ihrer Mitglieder dient.
3. Eine weitere Einschränkung des Grundsatzes folgt aus verfassungsrechtlichen Überlegungen - der Herstellung praktischer Konkordanz zwischen Tarifautonomie und Grundrechtspositionen der Arbeitgeber. Ein Kampfverbot für einzelne tarifliche Regelungen stellt gegenüber dem Ausschluß jeglicher Tarifierungsbefugnis ein milderer, die Tarifautonomie und die betroffenen Grundrechtspositionen der Arbeitgeberseite schonenderes Mittel dar.
4. Daraus folgt für Tarifverträge auf dem Gebiet der Betriebsverfassung:
 - a) Tarifverträge nach § 3 Abs. 1 Nr. 1 - 3 BetrVG sowie sonstige Tarifverträge auf dem Gebiet der Organisation der Betriebsverfassung (§§ 21a Abs. 1 S. 4, 38 Abs. 1 S. 5 BetrVG etc.) sind nicht erstreikbar, weil der Gesetzgeber das BetrVG für abweichende Regelungen der Tarifvertragsparteien geöffnet hat zum Zweck der sachgerechten Ordnung der jeweiligen Sachmaterie (These 2).
 - b) Der verfassungsrechtliche Ansatz (These 3) kann fruchtbar gemacht werden bei Tarifverträgen nach § 3 Abs. 1 Nr. 2 - 4 BetrVG, bei Tarifverträgen, welche Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats erweitern, sowie bei Tarifverträgen in Sachmaterien, welche auch der Mitbestimmung des Betriebsrats unterliegen, insbesondere in Zusammenhang mit Betriebsänderungen nach §§ 111 ff. BetrVG. Voraussetzung ist jeweils, daß durch den Tarifvertrag in die durch Art. 12 GG geschützte unternehmerische Entscheidungsfreiheit eingegriffen würde.