



8. Ludwigsburger Rechtsgespräch

Ausweitung der Tarifmacht – Zugriff auf
Unternehmensautonomie und Marktverhalten

Freitag, 18. November 2011
Ludwigsburg, Nestor Hotel



ZAAR

Zentrum für Arbeitsbeziehungen
und Arbeitsrecht

Inhaltsverzeichnis

	Seite
Vorwort	2
<hr/>	
Programm	3
<hr/>	
Referate	
Grenzen der Tarifautonomie über Unternehmerverhalten <u>Dr. Felix Hartmann, LL.M. (Harvard)</u> Ruprecht-Karls-Universität Heidelberg	5
<hr/>	
Grenzen schuldrechtlicher Vereinbarungsmacht über Unternehmerverhalten <u>Professor Dr. Richard Giesen</u> Ludwig-Maximilians-Universität München ZAAR	9
<hr/>	
Kartellrechtliche Aspekte des gewerkschaftsnützigen Einsatzes der Nachfragemacht von Großunternehmen <u>Rechtsanwalt Dr. Thomas Wessely</u> Freshfields Bruckhaus Deringer, Brüssel	13
<hr/>	
Kampfmittleinsatz für außertarifliche Regelungen <u>Professor Dr. Martin Franzen</u> Ludwig-Maximilians-Universität München	15

**Ausweitung der Tarifmacht –
Zugriff auf Unternehmensautonomie und Marktverhalten**

Tarifvertrag ist nicht genug. Nach dieser Devise suchen Gewerkschaften neuerdings die begrenzte Tarifmacht nach dem Tarifvertragsgesetz zu überwinden und mit Unternehmern oder Anteilseignern das an sich freie Unternehmerverhalten zu reglementieren: Für die Sanierungsvereinbarungen mit Opel wird festgesetzt, dass die GmbH sich in eine mitbestimmungsintensivere AG umzuwandeln habe; der spanische Investor ACS trifft mit der IG BAU eine Investorenvereinbarung, die der Gewerkschaft einen Alleinvertretungsanspruch und Mitbestimmung sichert – gegen das Einverständnis zur begrenzt freundlichen Übernahme. Kollektivverträge regulieren das Marktverhalten der Unternehmen, und die rechtlichen Rahmenbedingungen sind nur ansatzweise geklärt.

**Richard Giesen
Abbo Junker
Hermann Reichold
Volker Rieble**

Programm

10.00 Uhr Begrüßung

10.10 Uhr **Grenzen der Tarifautonomie über Unternehmerverhalten**
Dr. Felix Hartmann, LL.M. (Harvard)
Ruprecht-Karls-Universität Heidelberg

Diskussion

11.25 Uhr Kaffeepause

11.45 Uhr **Grenzen schuldrechtlicher Vereinbarungsmacht über
Unternehmerverhalten**
Professor Dr. Richard Giesen
Ludwig-Maximilians-Universität München | ZAAR

Diskussion

13.00 Uhr Mittagspause

13.45 Uhr **Kartellrechtliche Aspekte des gewerkschaftsnützigen Einsatzes
der Nachfragemacht von Großunternehmen**
Rechtsanwalt Dr. Thomas Wessely
Freshfields Bruckhaus Deringer, Brüssel

Diskussion

15.00 Uhr Kaffeepause

15.15 Uhr **Kampfmittleinsatz für außertarifliche Regelungen**
Professor Dr. Martin Franzen
Ludwig-Maximilians-Universität München

Diskussion

16.30 Uhr Verabschiedung



Dr. Felix Hartmann, LL.M. (Harvard)

Ruprecht-Karls-Universität Heidelberg

Grenzen der Tarifautonomie über Unternehmerverhalten

- I. Der Zugriff auf die unternehmerische Entscheidungsfreiheit durch normative Tarifregelungen als aktuelles Rechtsproblem**

- II. Die mangelnde Leistungsfähigkeit der herkömmlichen Konkordanzmethodik**
 1. Die bisherigen Versuche zur Konkretisierung des Verhältnisses zwischen Unternehmerfreiheit und Tarifautonomie
 2. Die Konkordanzmethodik als herkömmlicher Problemzugriff
 3. Die Unsicherheiten bei der Herstellung praktischer Konkordanz zwischen Tarifautonomie und unternehmerischer Freiheit

- III. Der Zweck der gewerkschaftlichen Marktmacht als Grenze für die finale Beeinflussung des Unternehmerverhaltens durch normative Tarifregelungen**
 1. Die allgemeinen Bedenken gegen den gezielten Zugriff auf die unternehmerische Freiheit im Rahmen von Austauschverträgen
 2. Die spezifischen Bedenken gegen den gezielten Zugriff auf die unternehmerische Freiheit durch normativ wirkende Tarifregelungen
 - a) Die Bezogenheit auf den Arbeitsvertrag als integraler Bestandteil der Ursprungsidee von der Tarifautonomie
 - b) Die inhaltliche Beschränkung der Normsetzungsbefugnis als Folgerung aus der gesetzlichen Regelung des Tarifvertragswesens
 - aa) Inhaltsnormen als ungeeignete Kategorie für den Zugriff der Tarifvertragsparteien auf unternehmerische Fragen
 - bb) Betriebsnormen als ungeeignete Kategorie für den Zugriff der Tarifvertragsparteien auf unternehmerische Fragen
 - cc) Die fehlende gesetzliche Grundlage für die normative Tarifregelung

unternehmerischer Fragen jenseits der arbeitsvertraglichen Sphäre

- c) Folgerungen für die Reichweite der Tarifautonomie gegenüber der Unternehmerfreiheit
 - aa) Die Bedeutung der einfachgesetzlichen Ausgestaltung des Tarifvertragswesens in ihrer historischen Genese für die Interpretation des Art. 9 Abs. 3 GG
 - bb) Die mangelnde Eignung der Gewerkschaften zur Teilhabe an unternehmerischen Entscheidungen jenseits der arbeitsvertraglichen Sphäre
 - cc) Die sachliche und personelle Reichweite der Tarifmacht als Grenze für den Zugriff auf die Unternehmerfreiheit
- 3. Folgerungen für die Grenzen des Zugriffs auf die unternehmerische Freiheit im Zusammenhang mit normativen Tarifregelungen
 - a) Die Grenzen des Zugriffs durch die tatbestandliche Anknüpfung in Tarifregelungen mit normativem Geltungsanspruch
 - b) Die Grenzen des Zugriffs durch Koppelungsgeschäfte zwischen normativen und schuldrechtlichen Tarifregelungen

IV. Systemkonforme Gestaltungsalternativen und Reformansätze zur Erweiterung der Arbeitnehmerbeteiligung an unternehmerischen Entscheidungen

V. Zusammenfassung

Thesen

1. In den letzten Jahren ist zunehmend zu beobachten, dass Tarifregelungen mit normativem Geltungsanspruch gezielt auf die unternehmerische Freiheit einwirken. Dies geschieht insbesondere durch die tatbestandliche Verknüpfung von Arbeitnehmeransprüchen mit einem bestimmten Unternehmerverhalten. Auf ähnliche Effekte zielen Gewerkschaften ab, wenn sie ihre Zustimmung zu Sanierungsverträgen oder das Abrücken von einer hohen Lohnforderung davon abhängig machen, dass der Arbeitgeber in einer parallelen schuldrechtlichen Vereinbarung etwa Produktions- oder Investitionszusagen gibt.
2. Die herkömmlichen Versuche, die Grenzen des tarifvertraglichen Zugriffs auf die Unternehmerfreiheit im Wege der praktischen Konkordanz zwischen den Grundrechten aus Art. 9 Abs. 3 und Art. 12 Abs. 1 GG zu ermitteln, sind gescheitert. Nimmt man anstelle der „Außenschranken“ der Tarifautonomie deren „Innenschranken“ in den Blick, kommt es auf den Zweck der tarifvertraglichen Regelungsbefugnis an. Die sachlichen und personellen Grenzen der tarifvertraglichen Regelungsbefugnis bestimmen damit zugleich deren Reichweite gegenüber der Unternehmensautonomie.
3. In sachlicher Hinsicht erweist sich als entscheidender Gesichtspunkt die Bezogenheit des Tarifvertrags auf den Arbeitsvertrag, wie sie auch die gesetzliche Regelung des Tarifvertragswesens in ihrer historischen Genese widerspiegelt. Von vornherein auszuschließen sind damit Regelungsmaterien, die der arbeitsvertraglichen Sphäre vorgelagert sind. Jedenfalls außerhalb der tarifvertraglichen Regelungsmacht liegen weiterhin Fragen, die sich auf die Arbeitsverhältnisse nur vermittelt einer Marktreaktion auswirken können. In den verbleibenden Fällen ist danach abzugrenzen, ob die unternehmerische Entscheidung Modalitäten des Leistungsaustauschs im Arbeitsverhältnis oder aber die unternehmerische Steuerung des Personaleinsatzes betrifft.
4. Die sachlichen Grenzen der Tarifmacht stehen in einem engen Zusammenhang mit der grundsätzlichen Beschränkung der personellen Reichweite auf tarifgebundene Arbeitsvertragsparteien. Tarifvertragliche Regelungen über unternehmerische Fragen jenseits des Leistungsaustauschs im Arbeitsverhältnis betreffen zwangsläufig auch die Stellung nicht und anders organisierter Arbeitnehmer und sind schon aus diesem Grund abzulehnen.
5. Tarifvertragliche Regelungen, die Arbeitnehmeransprüche tatbestandlich mit

unternehmerischem Verhalten verknüpfen, betreffen mit ihrem normativen Geltungsanspruch zwar vordergründig lediglich die Arbeitsbedingungen. Soweit der darin liegende finale Zugriff auf die unternehmerische Freiheit die dargestellten Grenzen der Tarifautonomie überschreitet, liegt in solchen Gestaltungen jedoch ein rechtswidriger Formenmissbrauch.

6. Keine andere Bewertung verdienen Koppelungsgeschäfte zwischen normativen Regelungen und entsprechenden schuldrechtlichen Vereinbarungen. Besonders bedenklich sind derartige Verknüpfungen, wenn man davon ausgeht, dass den Tarifvertragsparteien auch in schuldrechtlichen Vereinbarungen kein weitergehender Zugriff auf die unternehmerische Freiheit möglich ist oder insoweit wenigstens arbeitskampfrechtliche Einschränkungen bestehen.

7. Hält man eine intensivere Beteiligung der Arbeitnehmer an unternehmerischen Entscheidungen für wünschenswert, kommen nur Gestaltungsalternativen und Reformansätze jenseits der Tarifautonomie in Betracht. Weil die Gewerkschaften nur ihre Mitglieder vertreten können, sind sie auch de lege ferenda ungeeignet zur Verwirklichung einer Entscheidungsteilhabe, die von vornherein nur der gesamten Belegschaft zustehen kann.

Professor Dr. Richard Giesen

Ludwig-Maximilians-Universität München | ZAAR

Grenzen schuldrechtlicher Vereinbarungsmacht über Unternehmerverhalten

I. Schuldrechtliche Tarifvertragsregelungen und Steuerung von Unternehmerverhalten

1. Schuldrechtliche Tarifvertragsregelungen

Schuldrechtliche Tarifvertragsregelungen sind solche, die nach § 1 Abs. 1 TVG nur die Tarifvertragsparteien binden. Die betreffenden Vereinbarungen werden also von ihnen getroffen, gelten aber nicht nach § 4 Abs. 1 TVG normativ, sondern begründen Rechte und Pflichten nur für die Vertragspartner. Fraglich ist, ob das unternehmerische Verhalten mithilfe schuldrechtlicher Tarifvereinbarungen weitergehend geregelt werden kann als mithilfe normativer Tarifvertragsvorschriften.

2. Mögliche Regelungsgebiete für Vereinbarungen über Unternehmerverhalten, für die normative Vorschriften ausgeschlossen sind

- Gewerkschaftsseitige Verfolgung unternehmerischer Belange
Beispiele: Investitions- und Standortentscheidungen; Verabredungen über Unternehmenszu- und -verkäufe; sonstige Regelungen über die Art und Weise der wirtschaftlichen Tätigkeit
- Gewerkschaftsseitige Verfolgung unternehmensfremder Belange
Beispiele: Regelungen über die Auswahl der Geschäftspartner des Unternehmens, etwa über die Beauftragung von Unternehmen, die bei sich Tarifverträge der vertragsschließenden Gewerkschaft anwenden oder solche, die gewerkschaftsseitig vorgegebene Standards einhalten.
- Vereinbarungen über Führungsstruktur und Führungspersonal
Beispiele: Regelungen zur Unternehmensmitbestimmung; positive und negative Personalvorenentscheidungen, „persona non grata-Regelungen“

II. Zulässigkeit schuldrechtlicher Regelungen in Bereichen unzulässiger normativer Tarifvorschriften?

Soweit die betreffenden Abreden über unternehmerisches Verhalten als normative Vorschriften unzulässig sind, stellt sich die Frage nach ihrer schuldrechtlichen Regelbarkeit.

1. Allgemeines zur Frage der Zulässigkeit schuldrechtlicher Regelungen, wo normative Tarifvorschriften ausscheiden

Die Frage, ob Regelungen, welche als normative Tarifvorschriften unzulässig sind, stattdessen als schuldrechtliche Vereinbarungen getroffen werden können, ist schon seit längerem umstritten. Sie wurde vor allem in den 60er bis 80er Jahren diskutiert, allerdings nicht im Kontext der tarifvertraglichen Steuerung von Unternehmerverhalten, sondern vor allem im Kampf um so genannte Differenzierungsklauseln. Im Beschluss des Großen Senats des BAG aus dem Jahr 1967 wurde der Punkt näher besprochen, schlussendlich aber offen gelassen. Das BAG vertrat die Ansicht, dass Differenzierungsklauseln unzulässig sind und weder in normativen noch in schuldrechtlichen Vereinbarungen festgelegt werden können, BAG 29.11.1967, GS 1/67, BAGE 20, 175 (192-194 m.w.N.). Die Diskussion kreist bis heute um die Alternativen „Vertragsfreiheit“ einerseits und „Beachtung der Grenzen normativer Regelungsmacht“ andererseits (vgl. *Franzen* in ErfKomm, 12. Aufl. 2012, § 1 TVG, Rn. 80; *Thüsing* in Wiedemann, Kommentar zum TVG, 7. Aufl. 2007, § 1, Rn. 865).

2. Schuldrechtliche Regelungen zum Unternehmerverhalten

Konkretisierungen sind im Bereich der Steuerung unternehmerischen Verhaltens möglich. Fragen etwa aus dem Bereich der Schlichtung, des Arbeitskampfs, des Arbeitsprozessrechts oder auch der Gemeinsamen Einrichtungen können dabei außen vor bleiben.

- Im geltenden Recht reichen die verfassungsrechtlich vorgesehenen Gestaltungsbefugnisse der Tarifparteien für normative und schuldrechtliche Regelungen des Unternehmerverhaltens nicht unterschiedlich weit. Es gibt keinen Bereich unternehmerischen Verhaltens, dessen Regelung nach Art. 9 Abs. 3 GG garantiert ist, aber gemäß TVG nicht normativ geregelt werden könnte. Deshalb werden den Tarifvertragsparteien nach geltendem Recht keine überschießenden Möglichkeiten schuldrechtlicher Gestaltung zugestanden.
- Ein Argument, das die umfassende schuldrechtliche Regelungsbefugnis der Tarifvertragsparteien rechtfertigen soll, ist das der Vertragsfreiheit.

Dieses Argument löst die Tarifvertragsparteien aber aus dem Kontext der tarifautonomen Selbstbestimmung. Das bedeutet, dass sie solchermaßen ein Eigenleben entwickeln, für das sie konzeptionell nicht vorgesehen sind. Universelle Vertragsfreiheit liefert hier strukturelle Überprivilegierung durch Befugnishaufung - ohne sachlichen Grund. Das ist nicht nur insofern schädlich, als dadurch die unternehmerische Freiheit des Arbeitgebers eingeschränkt wird. Mindestens ebenso schädlich ist es, dass dadurch unternehmerische Verantwortung vom Arbeitgeber auf die Gewerkschaft als Tarifvertragspartner übergeht. Es entstehen intransparent-hybride unternehmerische Führungsstrukturen. Diese sind mangels klarer Zuordnung von Verantwortlichkeiten missbrauchsanfällig.

Für die Regelung unternehmerischen Verhaltens gibt es demnach kein Gebiet, auf dem für schuldrechtliche Vereinbarungen weiter greifende Regelungsmöglichkeiten bestehen als für normative Vereinbarungen.



Rechtsanwalt Dr. Thomas Wessely

Freshfields Bruckhaus Deringer, Brüssel

**Kartellrechtliche Aspekte des gewerkschaftsnützigen Einsatzes
der Nachfragemacht von Großunternehmen**

Zusammenfassende Thesen

1. Es spricht viel dafür, daß der Anwendungsbereich für das Kartellrecht eröffnet ist, soweit die Tarifparteien Absprachen treffen, die nicht mehr die Löhne und Arbeitsbedingungen der von der Gewerkschaft vertretenen Arbeitnehmer betreffen, sondern Vorgaben für das Verhalten der Mitgliedsunternehmen im Wirtschaftsverkehr machen.
2. Meines Erachtens werden die Gewerkschaften, wenn sie mit den Arbeitgeberverbänden solche Vorgaben vereinbaren, allerdings nicht als „Unternehmen“ tätig. Dies gilt jedenfalls dann, wenn sie diese Vereinbarung (wie im Regelfall) aus gewerkschaftspolitischen Zielen treffen. Es gibt allerdings Stimmen im Schrifttum, die dies anders sehen und die Unternehmenseigenschaft der Gewerkschaften dann bejahen, wenn sie etwa über tarifvertragliche Absprachen fremdes Unternehmensverhalten am Markt beeinflussen.
3. Handeln die Gewerkschaften bei „überschießenden“ Tarifregelungen nicht unternehmerisch, sind sie auch keine Normadressaten der meisten Kartellrechtsregeln und können insb. nicht gegen das Kartellverbot verstoßen.
4. Damit würden diejenigen Absprachen, die die Gewerkschaften mit einzelnen Unternehmen (im Gegensatz zu einem Arbeitgeberverband) treffen, ebenfalls von den meisten kartellrechtlichen Verboten nicht erfaßt werden, da diese zumeist die Unternehmenseigenschaft beider Parteien der Vereinbarung voraussetzen.
5. Werden hingegen das Marktverhalten der Unternehmen regulierende Absprachen zwischen einer Gewerkschaft und einem Arbeitgeberverband getroffen, wird die Entscheidungsfindung auf Arbeitgeberseite regelmäßig den Beschluß einer Unternehmensvereinigung, eine Vereinbarung zwischen Unternehmen oder zumindest eine abgestimmte Verhaltensweise zwischen Unter-

nehmen darstellen. Eine solche Regelung muß sich daher am Kartellverbot messen lassen.

6. Soweit die betreffende Regelung zur Vereinheitlichung des Marktverhaltens der Mitgliedsunternehmen des Arbeitgeberverbands führt, besteht ein konkretes und signifikantes Risiko, daß diese Verhaltenskoordinierung einen Kartellverstoß darstellt.
7. Die Chancen, daß sozialpolitische Argumente die Freistellung der Verhaltenskoordinierung vom Kartellverbot rechtfertigen könnten, sind eher klein.
8. Wenn die Arbeitgeberverbände mit einer Gewerkschaft Regelungen darüber treffen, mit welchen Lieferanten sie Geschäfte machen bzw. verweigern, haben sie das Verbot des Boykottaufrufs zu beachten. Aufforderungen von Verbänden an ihre Mitglieder, Leistungen oder Waren nur von bestimmten Lieferanten zu beziehen, bergen das hohe Risiko eines Verstoßes gegen das Boykottverbot.
9. Bei (aufgrund tarifvertraglicher Absprachen) koordiniertem Vorgehen gegenüber ihren Lieferanten und sonstigen Vertragspartnern haben die Mitgliedsunternehmen der Arbeitgeberverbände zudem das Mißbrauchs- und Behinderungsverbot zu beachten (§§ 19,20 GWB, Art. 102 AEUV).

Professor Dr. Martin Franzen

Ludwig-Maximilians-Universität München

Kampfmittleinsatz für außertarifliche Regelungen

I. Einleitung

II. Zugriff auf das Nachfrageverhalten der Unternehmen auf dem Gütermarkt oder dem Arbeitsmarkt als grundlegende Weichenstellung

1. Beeinflussung des Nachfrageverhaltens der Unternehmen auf den Gütermärkten

- Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen im Sinne von Art. 9 Abs. 3 GG nur selten unmittelbar betroffen

Beispiel: Beeinflussung des Einkaufsverhaltens der Unternehmen hinsichtlich Arbeitsmittel (Arbeitsschutz!)

- Art. 9 Abs. 3 GG kann mittelbar betroffen sein

Beispiel: Gewerkschaft verlangt, daß nur Kunden/Lieferanten beauftragt werden dürfen, die tarifvertragliche Standards ihrer Branche einhalten (tarifpolitisches Tariftreueverlangen).

2. Beeinflussung des Nachfrageverhaltens der Unternehmen auf dem Arbeitsmarkt

Beispiele: Standortentscheidungen, Fremdvergabe

III. Tarifliche Regelbarkeit und Erkämpfbarkeit

- Herrschende Auffassung: „Alles was tariflich normativ regelbar ist, muß erkämpft werden können.“
- Gegenauffassung: „Freiwilligkeitsvorbehalt“

IV. Erkämpfbarkeit schuldrechtlicher Regelungen

1. Vorbemerkung: Denkbare Inhalt schuldrechtlicher Regelungen

- Tarifnormersetzende Koalitionsvereinbarungen
- Tarifnormüberschreitende Koalitionsvereinbarungen
- Koalitionsvereinbarungen außerhalb von Art. 9 Abs. 3 GG

2. Folgen für die Erkämpfbarkeit

- a) Wohl überholt: Vollständiger Ausschluss des Arbeitskampfs
- b) Erkämpfbarkeit nur der tarifnormersetzenden Koalitionsvereinbarungen?
- c) Grundsätzliche Erkämpfbarkeit aller Koalitionsvereinbarungen, die sich im Anwendungsbereich des Art. 9 Abs. 3 GG befinden (tarifnormersetzende und tarifnormüberschreitende Koalitionsvereinbarungen)

V. Das Beispiel außertariflicher Regelungen über „Standortentscheidungen“

1. Anwendungsbereich des Art. 9 Abs. 3 GG

2. Regelung durch Tarifnormen?

- Standortentscheidung als solche nicht einer Regelung durch Tarifnorm zugänglich

3. Regelung durch schuldrechtliche Vereinbarung

- Bereich der tarifnormüberschreitenden Koalitionsvereinbarung (Fallgruppe 2) => grundsätzlich erkämpfbar (siehe oben IV 2c)
- aber: Außenschranken der Koalitionsbetätigungsfreiheit, insbesondere Art. 12 GG.

VI. Kartellrechtliche oder allgemein zivilrechtliche Schranken?

1. Kartellrecht

- Wohl herrschende Auffassung: Abgrenzung Kartellrecht und Tarifvertrags-/Arbeitskampfrecht verläuft entlang der Grenze des Art. 9 Abs. 3 GG
- 6. Ludwigsburger Rechtsgespräch am 27. November 2009

2. Allgemeines Zivilrecht: § 826 BGB bzw. § 823 Abs. 1 BGB

- a) Keine Privilegierung von Koalitionsvereinbarungen außerhalb von Art. 9 Abs. 3 GG
- b) Auf die Regelung von Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen im Sinne von Art. 9 Abs. 3 GG zielende Koalitionsvereinbarungen
 - Tarifpolitisches Tariftreueverlangen: Gewerkschaft verlangt, daß nur Kunden/Lieferanten beauftragt werden dürfen, die tarifvertragliche Standards ihrer Branche einhalten.
 - Parallele zum Unterstützungstreik

Zusammenfassende Thesen


1. a) Wollen die Gewerkschaften das Nachfrageverhalten der Unternehmen auf den Gütermärkten durch kollektive Maßnahmen steuern, befinden wir uns in Bezug auf die mit solchen Anliegen konfrontierten Unternehmen und deren Arbeitnehmer regelmäßig nicht mehr im Anwendungsbereich der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen im Sinne von Art. 9 Abs. 3 GG. Eine Privilegierung gewerkschaftlicher Maßnahmen unter diesem Aspekt entfällt von vornherein.

b) Soweit das Regelungsziel der Gewerkschaften allerdings funktional auf die Verbesserung der Arbeitsbedingungen in Drittunternehmen (Kunden/Lieferanten) gerichtet ist, ist der Anwendungsbereich des Art. 9 Abs. 3 GG im Hinblick auf die Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen der dort betroffenen Arbeitnehmer eröffnet. Dies entspricht der Situation des Unterstützungstreiks. Diese Wertung ist bei der zivilrechtlichen Beurteilung entsprechender Maßnahmen (§ 826 BGB, § 823 Abs. 1 BGB: Eingriff in den eingerichteten und ausgeübten Gewerbebetrieb) zu berücksichtigen.

2. a) Wollen die Gewerkschaften das Nachfrageverhalten der Unternehmen auf dem Arbeitsmarkt beeinflussen, ist der Anwendungsbereich des Art. 9 Abs. 3 GG grundsätzlich eröffnet. Dies gilt beispielsweise für grundlegende Standortentscheidungen der Unternehmen.

b) Soweit die Gewerkschaften dieses Nachfrageverhalten durch Tarifnormen im Sinne von § 1 Abs. 1 TVG beeinflussen wollen, können entsprechende Regelungen nach der Rechtsprechung des BAG erstreikt werden. Dies gilt etwa für längere Kündigungsfristen, Abfindungszahlungen und Qualifizierungsmaßnahmen (Stichwort: Tarifvertrag sozialplanähnlichen Inhalts).

c) Schuldrechtliche Koalitionsvereinbarungen können grundsätzlich insoweit erstreikt werden, wie sich deren Inhalt dem sachlichen Anwendungsbereich von Art. 9 Abs. 3 GG zuordnen läßt. Allerdings müssen insoweit die Außen Grenzen der Koalitionsbetätigungsfreiheit beachtet und kollidierende Grundrechte Dritter, insbesondere die in Art. 12 GG geschützte unternehmerische Entscheidungsfreiheit beachtet werden. Dies führt dazu, daß schuldrechtliche Koalitionsvereinbarungen, welche die Standortentscheidung als solche beeinflussen sollen, nicht mit Kampfmaßnahmen erzwungen werden können.



ZAAR | Destouchesstraße 68 | 80796 München
Tel. 089 - 20 50 88 300 | Fax 089 - 20 50 88 304
www.zaar.uni-muenchen.de | info@kaar.uni-muenchen.de