

Übersicht

A. Einleitung.....	1
I. Einführung in die Problematik	1
II. Gang der Untersuchung	3
B. Grundlagen.....	5
I. Begriffsdefinition und typischer Regelungsinhalt	5
II. Verbreitung von Standortsicherungsvereinbarungen	6
III. Hintergrund und Motivation für den Abschluss dreigliedriger Vereinbarungen	8
IV. Überlegungen und rechtliche Grundlagen für die Zusammenarbeit von Gewerkschaft und Betriebsrat.....	9
V. Rechtliche Ausgangssituation zur Abänderung von Arbeitsbedingungen	12
VI. Personalpolitische und ökonomische Überlegungen.....	15
C. Abgrenzung dreigliedriger Standortsicherungsvereinbarungen zu anderen arbeitsrechtlichen Kollektivvereinbarungen	17
I. Firmentarifvertrag.....	17
II. Mehrgliedriger Tarifvertrag.....	17
III. Betriebliches Bündnis für Arbeit	18
IV. Interessenausgleich und Sozialplan	21
V. Tarifsozialplan	22
VI. Außertarifliche Sozialpartnervereinbarungen.....	23
VII. Fazit	24
D. Rechtsprechung zu dreigliedrigen Standortsicherungsvereinbarungen ..	25
I. BAG vom 7.11.2000 – 1 AZR 175/00.....	25
II. BAG vom 23.1.2008 – 4 AZR 602/06.....	26
III. BAG vom 15.4.2008 – 1 AZR 86/07.....	27
IV. BAG vom 15.4.2008 – 9 AZR 159/07.....	29
V. Schlussfolgerungen.....	30
E. Rechtsnatur dreigliedriger Standortsicherungsvereinbarungen	32
I. Wirksamkeit als Firmentarifvertrag.....	32
II. Wirksamkeit als Betriebsvereinbarung.....	80
III. Wirksamkeit als Regelungsabrede.....	120

IV. Wirksamkeit als Vereinbarung <i>sui generis</i>	121
V. Zulässigkeit der äußerlichen Kombination von Firmentarifvertrag und Betriebsvereinbarung.....	124
VI. Ergebnis zur dogmatischen Einordnung von dreigliedrigen Standortsicherungsvereinbarungen.....	127
F. Handhabung und Rechtsfolgen dreigliedriger Standortsicherungsvereinbarungen.....	128
I. Auslegung von dreigliedrigen Standortsicherungsvereinbarungen	128
II. Teil- oder Gesamtnichtigkeit bei Unwirksamkeit einzelner Regelungen einer dreigliedrigen Standortsicherungsvereinbarung	140
III. Beendigung von dreigliedrigen Standortsicherungsvereinbarungen	146
G. Gestaltungsmöglichkeiten für dreigliedrige Standortsicherungsvereinbarungen.....	188
I. Abschluss in Gesamtheit als Firmentarifvertrag oder Betriebsvereinbarung.....	188
II. Getrennter Abschluss von Firmentarifvertrag und Betriebsvereinbarung mit gemeinsamer dreigliedriger Absichtserklärung.....	189
III. Typengemischte dreigliedrige Kollektivvereinbarung	191
H. Zusammenfassung der wesentlichen Ergebnisse	193
Literaturverzeichnis	197

Gliederung

A. Einleitung	1
I. Einführung in die Problematik	1
II. Gang der Untersuchung	3
B. Grundlagen.....	5
I. Begriffsdefinition und typischer Regelungsinhalt	5
II. Verbreitung von Standortsicherungsvereinbarungen	6
III. Hintergrund und Motivation für den Abschluss dreigliedriger Vereinbarungen	8
IV. Überlegungen und rechtliche Grundlagen für die Zusammenarbeit von Gewerkschaft und Betriebsrat.....	9
1. Dualismus der Interessenvertretungen	9
2. Allgemeines Kooperationsgebot gemäß § 2 Abs. 1 BetrVG	10
V. Rechtliche Ausgangssituation zur Abänderung von Arbeitsbedingungen	12
1. Tarifvertragliche Handlungsmöglichkeiten	12
2. Betriebsverfassungsrechtliche Handlungsmöglichkeiten.....	13
3. Individualvertragliche Handlungsmöglichkeiten	14
VI. Personalpolitische und ökonomische Überlegungen	15
C. Abgrenzung dreigliedriger Standortsicherungsvereinbarungen zu anderen arbeitsrechtlichen Kollektivvereinbarungen.....	17
I. Firmentarifvertrag.....	17
II. Mehrgliedriger Tarifvertrag.....	17
III. Betriebliches Bündnis für Arbeit	18
1. Die Fälle Viessmann und Burda	19
2. Kritik und rechtspolitische Reformbemühungen	20
IV. Interessenausgleich und Sozialplan	21
1. Interessenausgleich	21
2. Sozialplan.....	21
V. Tarifsozialplan	22
VI. Außertarifliche Sozialpartnervereinbarungen.....	23
VII. Fazit	24

D. Rechtsprechung zu dreigliedrigen Standortsicherungsvereinbarungen ..	25
I. BAG vom 7.11.2000 – 1 AZR 175/00.....	25
II. BAG vom 23.1.2008 – 4 AZR 602/06.....	26
III. BAG vom 15.4.2008 – 1 AZR 86/07.....	27
IV. BAG vom 15.4.2008 – 9 AZR 159/07.....	29
V. Schlussfolgerungen.....	30
E. Rechtsnatur dreigliedriger Standortsicherungsvereinbarungen	32
I. Wirksamkeit als Firmentarifvertrag.....	32
1. Grundlagen zum Firmentarifvertrag	32
a) Begriff und Abschluss von Firmentarifverträgen	32
b) Inhalt von Firmentarifverträgen	33
aa) Schuldrechtlicher Teil	33
bb) Normativer Teil.....	34
(1) Individualnormen	34
(2) Betriebsbezogene Normen	34
(3) Normen mit Doppelcharakter	35
2. Normcharakter und Normwirkung typischer Regelungen in Standortsicherungsvereinbarungen	36
a) Regelungen zur Arbeitszeit	36
aa) Inhaltsnorm	36
bb) Betriebsbezogene Norm – Norm mit Doppelcharakter?.....	37
b) Regelungen zum Entgelt.....	40
aa) Inhaltsnorm	40
bb) Betriebsbezogene Norm – Norm mit Doppelcharakter?.....	40
c) Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen.....	41
aa) Beendigungsnorm	41
bb) Betriebsbezogene Norm – Norm mit Doppelcharakter?.....	41
d) Abgabe einer Standortgarantie	42
aa) Keine normative Regelung	42
bb) Schuldrechtliche Regelung	43
3. Wirksamer <i>Abschluss</i> einer dreigliedrigen Standortsicherungsvereinbarung als Firmentarifvertrag	44
a) Kategorische Unwirksamkeit wegen Mitwirkung nicht tariffähiger Parteien?	44

b)	Keine Unwirksamkeit bei Mitwirkung nicht tariffähiger Parteien	44
c)	Zwischenergebnis	45
4.	Verfassungsrechtliche Grenzen der Regelungsbefugnis der Tarifvertragsparteien zum Abschluss von Standortsicherungsvereinbarungen	45
a)	Grundrechtsbindung der Tarifvertragsparteien	46
aa)	Die Entwicklung von einer unmittelbaren zu einer mittelbaren Grundrechtsbindung	46
bb)	Fazit.....	48
b)	Inhalt und Grenzen der Tarifaufonomie als Maßstab für die inhaltliche Regelbarkeit von Standortsicherungsvereinbarungen.....	48
aa)	Grundlagen der Tarifaufonomie.....	49
bb)	Innenschranken – Reichweite der „Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen“ im Sinne des Art. 9 Abs. 3 Satz 1 GG	51
(1)	Lohn- und Arbeitsbedingungen	52
(2)	Selbständige Bedeutung der Wirtschaftsbedingungen	53
(3)	Vermittelnde Ansichten.....	53
(4)	Aussagen der Rechtsprechung.....	54
(5)	Auslegung.....	56
(a)	Wortlaut	56
(b)	Entstehungsgeschichte	57
(c)	Systematik.....	58
(d)	Sinn oder Zweck	59
(e)	Fazit	60
(6)	Schlussfolgerungen für typische Inhalte von Standortsicherungsvereinbarungen	61
cc)	Außenschranken – Unternehmerfreiheit als Grenze der Tarifmacht.....	62
(1)	Unternehmerfreiheit als Teil der Berufsfreiheit (Art. 12 Abs. 1 GG).....	62
(2)	Reichweite der Unternehmerfreiheit	63
(a)	Keine Einflussnahme auf unternehmerische Grundlagenentscheidungen.....	64

(b) Keine Begrenzung der tariflichen Regelungsbefugnis	65
(c) Vermittelnde Position – Zulässigkeit freiwilliger Tarifverträge	66
(d) Persönlicher Ansatz	67
(3) Fazit	69
dd) Zwischenergebnis	69
5. Europarechtliche Grenzen für Standortsicherungsvereinbarungen	70
6. Vereinbarkeit typischer Regelungen in Standortsicherungsvereinbarungen mit einfachem Gesetzesrecht	70
a) Kein Verstoß gegen zwingende Bestimmungen des Kündigungsschutzgesetzes	71
b) Keine Umwandlung von Vollzeitbeschäftigungsverhältnissen in Teilzeitbeschäftigung	71
c) Fazit	72
7. Beschränkung der tarifvertraglichen Regelungsmöglichkeit von Standortsicherungsvereinbarungen durch §§ 111 ff. BetrVG?	72
a) Relevanz der Frage für Standortsicherungsvereinbarungen	73
b) Begründungsansätze für eine Sperrwirkung	74
aa) Schutz des Arbeitgebers	74
bb) Schutz des Betriebsrats	75
cc) Schutz der Arbeitnehmer	75
dd) Argumente gegen die Annahme einer Sperrwirkung	76
c) Fazit	80
8. Zwischenergebnis	80
II. Wirksamkeit als Betriebsvereinbarung	80
1. Grundlagen zur Betriebsvereinbarung	81
a) Begriff und Rechtsnatur von Betriebsvereinbarungen	81
b) Abschluss, Geltungsbereich und Rechtswirkungen von Betriebsvereinbarungen	81
2. Wirksamer <i>Abschluss</i> einer dreigliedrigen Standortsicherungsvereinbarung als Betriebsvereinbarung	82
a) Unwirksamkeit wegen Mitwirkung der Gewerkschaft?	82
b) Fazit	83

3. Umfang und Grenzen der Regelungsbefugnis der Betriebsparteien zum Abschluss von Standortsicherungsvereinbarungen.....	83
a) Regelungsgegenstand der Betriebsvereinbarung.....	84
b) Vereinbarkeit von Standortsicherungsvereinbarungen mit der Unternehmerfreiheit	86
aa) Freiwillige Betriebsvereinbarungen nach § 88 BetrVG.....	87
bb) Erzwingbare Betriebsvereinbarungen.....	88
cc) Fazit.....	89
c) Regelungssperre des § 77 Abs. 3 BetrVG	89
aa) Normzweck der Regelung.....	90
bb) Rechtspolitische Diskussion	90
cc) Sachlich-gegenständlicher Anwendungsbereich der Regelungssperre	92
(1) Arbeitsentgelt	92
(2) Sonstige Arbeitsbedingungen.....	93
(3) Fazit.....	93
dd) Voraussetzungen der Regelungssperre	93
(1) Regelung durch Tarifvertrag	94
(2) Tarifübliche Regelung	95
ee) Rechtsfolgen eines Verstoßes gegen § 77 Abs. 3 Satz 1 BetrVG.....	96
ff) Ausnahmen von der Regelungssperre.....	96
(1) Sozialplan	96
(2) Tarifvertragliche Öffnungsklauseln gemäß § 77 Abs. 3 Satz 2 BetrVG	97
(a) Rechtsfolgen einer Öffnungsklausel	97
(b) Voraussetzungen einer Öffnungsklausel	99
(aa) Regelung in einem Tarifvertrag	99
(bb) Erfordernis der Ausdrücklichkeit	100
(i) Heilungsmöglichkeit eines Verstoßes gegen die Regelungssperre	101
(ii) Ansatz von Adomeit – venire contra factum proprium	101

(iii) Keine Berufung auf Unwirksamkeit der Betriebsvereinbarung bei Mitunterzeichnung	102
(cc) Vorliegen einer „ergänzenden Betriebsvereinbarung“	104
(c) Fazit	104
(3) Vorrang des § 87 Abs. 1 Satz 1 BetrVG	105
(a) Regelungen zur Arbeitszeit	106
(aa) Dauer der Arbeitszeit	106
(bb) Vorübergehende Veränderung der Arbeitszeit	106
(b) Regelungen zum Arbeitsentgelt	108
(c) Betriebliche Lohngestaltung	108
(aa) Zielvereinbarungen	109
(bb) Provisionen	110
(cc) Zulagen	110
(d) Fazit	111
4. Umdeutung einer unwirksamen Betriebsvereinbarung in eine wirksame Vereinbarung	111
a) Analoge Anwendung von § 140 BGB auf Betriebsvereinbarungen	111
b) Umdeutung in eine Regelungsabrede	112
aa) Anwendbarkeit der Regelungssperre auf eine Regelungsabrede	112
bb) Voraussetzungen der Umdeutung	113
(1) Nichtigkeit der Betriebsvereinbarung	113
(2) Kongruenz des Ersatzgeschäfts	114
(3) Hypothetischer Parteiwille	114
cc) Fazit	115
c) Umdeutung in eine vertragliche Einheitsregelung	115
aa) Kongruenz des Ersatzgeschäfts	116
bb) Hypothetischer Parteiwille	117
cc) Verstoß gegen den Günstigkeitsgrundsatz	118
dd) Fazit	118
d) Umdeutung in einen Firmentarifvertrag	118

aa) Kongruenz des Ersatzgeschäfts.....	119
bb) Hypothetischer Parteiwille.....	119
cc) Fazit.....	120
5. Zwischenergebnis.....	120
III. Wirksamkeit als Regelungsabrede.....	120
IV. Wirksamkeit als Vereinbarung <i>sui generis</i>	121
1. Arbeitsrechtliche Vereinbarungen <i>sui generis</i>	121
a) Notwendigkeit einer Vereinbarung <i>sui generis</i>	122
b) Fehlendes Parteiinteresse.....	123
2. Fazit.....	124
V. Zulässigkeit der äußerlichen Kombination von Firmentarifvertrag und Betriebsvereinbarung.....	124
1. Grundsätzliche Zulässigkeit bei Einhaltung des Gebots der Rechtsquellenklarheit.....	124
2. Parallelen bei mehrgliedrigen Tarifverträgen.....	125
3. Fazit.....	126
VI. Ergebnis zur dogmatischen Einordnung von dreigliedrigen Standortsicherungsvereinbarungen.....	127
F. Handhabung und Rechtsfolgen dreigliedriger Standortsicherungsvereinbarungen.....	128
I. Auslegung von dreigliedrigen Standortsicherungsvereinbarungen.....	128
1. Auslegung als Verstoß gegen das Gebot der Rechtsquellenklarheit?.....	129
2. Auslegungsmaßstab – Gesetzesauslegung oder Vertragsauslegung?.....	130
a) Wortlaut.....	133
b) Gesamtzusammenhang.....	136
c) Entstehungsgeschichte.....	138
d) Sinn oder Zweck.....	138
e) Fazit.....	140
II. Teil- oder Gesamtnichtigkeit bei Unwirksamkeit einzelner Regelungen einer dreigliedrigen Standortsicherungsvereinbarung.....	140
1. Rechtsfolgen bei einheitlicher Qualifizierung als Firmentarifvertrag oder Betriebsvereinbarung.....	141
a) § 139 BGB als Ausgangspunkt.....	141

b)	Grundsätzlich keine Anwendbarkeit von § 139 BGB im Rahmen von Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen.....	141
c)	Störung des Äquivalenz- und Ordnungsgefüges bei Teilnichtigkeit einer dreigliedrigen Standortsicherungsvereinbarung?.....	142
2.	Rechtsfolgen bei typengemischten Kollektivvereinbarungen.....	144
3.	Wirkung salvatorischer Klauseln	146
4.	Fazit.....	146
III.	Beendigung von dreigliedrigen Standortsicherungsvereinbarungen	146
1.	Beendigungsmöglichkeiten bei einheitlicher Qualifizierung als Tarifvertrag	147
a)	Beendigung infolge Zeitablaufs oder Zweckerreichung	147
b)	Ausschluss der ordentlichen Kündigung bei befristeten Standortsicherungsvereinbarungen.....	148
c)	Außerordentliche Kündigung	150
aa)	Formelle Voraussetzungen.....	150
bb)	Materielle Voraussetzungen.....	151
(1)	Wirtschaftliche Unzumutbarkeit als wichtiger Kündigungsgrund?	152
(a)	Heranziehung von Beurteilungskriterien aus anderen, aber vergleichbaren Fallgestaltungen..	154
(aa)	Lösungsmöglichkeit auf individualrechtlicher Ebene durch Änderungskündigung	154
(bb)	Leistungsverweigerung wegen wirtschaftlicher Notlage i.S.v. § 7 Abs. 1 Satz 3 Nr. 5 BetrAVG a.F.	156
(b)	Stellungnahme	156
(2)	Exkurs: Darlegungspflicht bezüglich Existenzgefährdung und Unternehmensautonomie...	158
(a)	Keine Einflussnahme der Gewerkschaft auf die Geschäftspolitik	158
(b)	Pflicht zur Offenlegung von internen Unterlagen.....	159
cc)	Rechtsfolge der außerordentlichen Kündigung	159

dd) Fazit.....	161
d) Störung der Geschäftsgrundlage als Beendigungsgrund?	161
e) Beendigung nach dem Ablösungsprinzip	162
aa) Aufhebungsvertrag.....	163
bb) Änderungsvertrag.....	163
f) Beendigung durch den Abschluss einer neuen Standortsicherungsvereinbarung mit einer anderen Gewerkschaft	164
aa) Kollision normativer Regelungen	165
(1) Abschluss eines neuen Firmentarifvertrags.....	165
(2) Vorliegen normativer Regelungen	165
bb) Auflösung der Konkurrenzsituation.....	166
(1) Tarifkonkurrenz.....	166
(2) Tarifpluralität.....	168
cc) Fazit.....	170
g) Beendigung durch Unternehmensumstrukturierungen	170
aa) Verschmelzung	170
bb) Spaltung	171
cc) Vermögensübertragung.....	173
dd) Formwechsel	173
ee) Herbeiführung eines Inhaberwechsels	174
ff) Fazit.....	174
2. Beendigungsmöglichkeiten bei einheitlicher Qualifizierung als Betriebsvereinbarung	174
a) Beendigung der Vereinbarung infolge Zeitablaufs oder Zweckerreichung	175
b) Ordentliche Kündigung	175
c) Außerordentliche Kündigung	175
d) Störung der Geschäftsgrundlage.....	176
e) Aufhebungs- und Änderungsvertrag	176
f) Beendigung durch Unternehmensumstrukturierungen	176
aa) Unternehmensinterne Umstrukturierungen als Beendigungsgrund?.....	177
(1) Betriebsstilllegung.....	177
(2) Verlust der Betriebsidentität.....	178

(a)	Ersatzloser Wegfall der Betriebsvereinbarung ..	178
(b)	Anwendung von § 613a Abs. 1 Satz 2 BGB analog.....	179
(c)	Kollektive Fortgeltung in Anlehnung an das Übergangsmandat gemäß § 21a BetrVG	179
(d)	Gestaltungsaufgabe der Betriebsvereinbarung als zentrales Kriterium für deren Fortgeltung.....	180
bb)	Fazit.....	183
3.	Beendigung von typengemischten Kollektivvereinbarungen	183
a)	Parteiwille als Ausgangspunkt	183
b)	Getrennte oder gemeinsame Beendigung als Regelfall?	184
c)	Fazit	187
G.	Gestaltungsmöglichkeiten für dreigliedrige Standortsicherungsvereinbarungen.....	188
I.	Abschluss in Gesamtheit als Firmentarifvertrag oder Betriebsvereinbarung.....	188
II.	Getrennter Abschluss von Firmentarifvertrag und Betriebsvereinbarung mit gemeinsamer dreigliedriger Absichtserklärung.....	189
III.	Typengemischte dreigliedrige Kollektivvereinbarung	191
H.	Zusammenfassung der wesentlichen Ergebnisse	193
	Literaturverzeichnis	197