

Inhaltsverzeichnis

Vorwort

§ 1 Einleitung	11
§ 2 „Unternehmenspolitische“ Tarifverträge – ein Überblick.....	13
I. Wie viele Menschen werden für eine bestimmte Arbeit eingesetzt?	13
II. Beschränkung und Ausschluss der betriebsbedingten Kündigung?.....	15
III. Tarifsozialplan oder Verhinderung der Stilllegung?	16
IV. Auslagerung	18
V. Vergabe von Werkverträgen	20
VI. Standortsicherungsvertrag	22
VII. Investorenvertrag	24
§ 3 Zulässigkeit auf der Grundlage der Rechtsprechung des BAG.....	26
I. Besetzungsregeln und Personalbemessung	27
1. Begriffsbestimmung	27
2. Historische Entwicklung.....	28
3. Aktuelle Bedeutung.....	28
4. Tarifrrechtliche Qualifizierung.....	30
5. Vereinbarkeit mit den Grundrechten des Arbeitgebers	31
II. Beschränkung und Ausschluss der betriebsbedingten Kündigung.....	34
1. Beschränkung und Ausschluss der ordentlichen betriebsbedingten Kündigung	34
a) Beschränkung.....	34
b) Ausschluss.....	35
2. Erweiterte Beteiligungsrechte für Betriebsrat und Personalrat.....	35
3. Beschränkung der außerordentlichen Kündigung.....	37
a) Darf auch aus betrieblichen Gründen außerordentlich gekündigt werden?.....	37

b) Tarifliche Beschränkung der außerordentlichen Kündigung aus betrieblichen Gründen?	41
III. Tarifsozialplan	42
1. Vereinbarkeit mit den §§ 111–113 BetrVG?	42
2. Vereinbarkeit mit der unternehmerischen Freiheit?	43
IV. Fremdvergabe	46
1. Der Lebenssachverhalt	46
2. Grenzen aus der Durchführungspflicht	46
3. Tarifliche Beschränkung der Fremdvergabe	49
V. Werkvertragsarbeit	51
VI. Standortsicherungsvertrag	53
1. Festlegungen der Rechtsprechung	53
2. Weitere Gestaltungen	54
3. Das Problem der „Freiwilligkeit“	55
VII. Investorenvertrag	57
1. Ist ein Investor tariffähig?	57
2. Investorenvereinbarung als sonstiger Kollektivvertrag?	58
VIII. Andere Fälle der außertariflichen Einwirkung auf die Unternehmenspolitik	60
§ 4 Tarifaufonomie und Unternehmerfreiheit	61
I. Die weiteren Fragestellungen	62
II. Der potentielle Gegenstand von Tarifverträgen	63
1. Art. 9 Abs. 3 GG als „Doppelgrundrecht“	63
2. Die Garantie spezifisch koalitionsmäßiger Betätigung, insbesondere des Rechts zum Abschluss von Kollektivverträgen	65
3. Kollektivverträge im Gesamtbereich der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen	68
4. Der Arbeitskampf als Funktionsvoraussetzung	72
III. Begrenzung durch die unternehmerische Betätigungsfreiheit?	73
1. Die Ausgestaltung der Tarifaufonomie durch den Gesetzgeber	73
2. Die Bindung der Tarifparteien an Grundrechte	74
a) Der Ausgangspunkt: Funktion der Grundrechte	74
b) Unterschiedliches Betroffensein von Arbeitnehmern und Arbeitgebern	74
c) Bindung an die Grundrechte der Arbeitgeberseite	75
d) Bestätigung durch die neue Lehre	77

e) Art. 9 Abs. 3 GG als Spezialfall der Ausübung des Grundrechts aus Art. 12 Abs. 1 GG.....	79
f) Schutz von Tendenzunternehmen	79
3. Erstreikbarkeit unternehmenspolitischer Tarifverträge?.....	80
§ 5 Vereinbarkeit unternehmenspolitischer Tarifverträge mit den sog. Grundfreiheiten des Unionsrechts.....	82
I. Einleitung	83
II. Die Niederlassungsfreiheit als Tarifschranke – Vorgaben der Rechtsprechung des EuGH	84
1. Zur Rechtsprechung des EuGH.....	84
2. Die Viking-Entscheidung des EuGH	85
3. Anwendungsbereich von Grundfreiheiten	87
4. Kritik am Ansatz der Viking-Entscheidung.....	88
a) Ausklammerung des Arbeitskampfes aus den Unionskompetenzen	88
b) Bereichsausnahme wie im Wettbewerbsrecht?	91
c) Überzogener Schutzbereich der Niederlassungsfreiheit....	94
d) Umfassende Drittwirkung?.....	95
III. Prüfung auf der Grundlage der Viking-Entscheidung	96
1. Streik gegen Verlagerung	96
2. Andere Kampfmittel	98
IV. Kollision mit anderen sog. Grundfreiheiten?	98
1. Dienstleistungsfreiheit	98
2. Arbeitnehmerfreizügigkeit.....	99
§ 6 Zusammenfassung	100
Literaturverzeichnis.....	102