

Inhaltsübersicht

Vorwort	VII
Inhaltsverzeichnis	XIII
Einführung	1
<i>A. Problemaufriss</i>	1
<i>B. Untersuchungsgegenstand und Erkenntnisziel</i>	4
<i>C. Gang der Darstellung</i>	6
1. Kapitel: Rechtstatsächlicher Befund	9
<i>A. Einflussnahme auf personelle Mittel</i>	9
<i>B. Einflussnahme auf den Produktionsprozess</i>	16
<i>C. Einflussnahme auf Güterbeschaffung und Vertrieb, insbesondere Ladenöffnungszeiten</i>	17
<i>D. Einflussnahme auf Strukturentscheidungen</i>	18
2. Kapitel: „Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen“ als sachlich-gegenständliche Begrenzung der Tarifautonomie	29
<i>A. Bedeutungserweiterung gegenüber den „Arbeitsbedingungen“ bzw. den „Lohn- und Arbeitsbedingungen“</i>	30
<i>B. Bedeutungszusammenhang der „Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen“</i>	33
<i>C. Arbeitsbedingungen als Fluchtpunkt der Wirtschaftsbedingungen</i>	35
<i>D. Bedeutungsinhalt des Begriffs der „Arbeitsbedingungen“</i>	36
<i>E. (Historisch-)teleologische Rekonstruktion des Bedeutungszusammenhangs der „Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen“</i>	45

<i>F. Verfassungsimmanente Begrenzung der „Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen“?</i>	53
<i>G. Zwischenergebnis</i>	58
<i>H. Erste Veranschaulichung gefundener Ergebnisse</i>	59
3. Kapitel: Mögliche Legitimationsquellen und ihre Relevanz für die tarifvertragliche Begrenzbarkeit unternehmerischer Freiheit	79
<i>A. Privatautonome und demokratische Legitimation</i>	80
<i>B. Auswirkungen privatautonomer oder demokratischer Legitimation auf die tarifvertragliche Begrenzbarkeit unternehmerischer Freiheit</i>	81
4. Kapitel: Leitlinien der Legitimation tariflicher Rechtsetzung	91
<i>A. Privatautonome Legitimation von Tarifnormen gegenüber Verbandsmitgliedern beim Verbandstarifvertrag</i>	91
<i>B. Privatautonome Legitimation von Tarifnormen gegenüber dem tarifschließenden Arbeitgeber beim Firmentarifvertrag</i>	123
<i>C. Demokratische Legitimation von Betriebsnormen gegenüber Außenseitern?</i>	124
<i>D. Legitimation des schuldrechtlichen Teils des Tarifvertrages</i>	140
5. Kapitel: Konkretisierung der Reichweite privatautonomer Legitimation	143
<i>A. Normativer Teil des Tarifvertrages</i>	143
<i>B. Schuldrechtlicher Teil des Tarifvertrages</i>	148
<i>C. Zwischenergebnis und Schlussfolgerungen</i>	153
6. Kapitel: Betriebsnormbegriff als Schranke der Begrenzbarkeit unternehmerischer Freiheit	155
<i>A. Abgrenzung von auf das Individualarbeitsverhältnis beschränkten Fragen</i>	156
<i>B. Abgrenzung von ausschließlich auf der Unternehmensebene relevanten Fragen</i>	157

<i>C. Abgrenzung von arbeitsmarktrelevanten Fragen ohne Betriebsbezug</i>	164
<i>D. Verbleibende Gegenstände der Betriebsebene</i>	164
<i>E. Teleologische Reduktion: Gewerkschaftsmitglied im Betrieb als notwendiger Anknüpfungspunkt</i>	172
<i>F. Zwischenergebnis</i>	174
<i>G. Zweite Veranschaulichung gefundener Ergebnisse</i>	175
7. Kapitel: Legitimationsdefizit gegenüber Außenseitern als Begrenzung schuldrechtlicher Regelungsgegenstände des Firmentarifvertrages und dritte Veranschaulichung	187
<i>A. Standortsicherungsklauseln</i>	188
<i>B. Outsourcing-Verbot</i>	189
<i>C. Investitionsvereinbarungen</i>	189
<i>D. Produktbestimmungen</i>	189
8. Kapitel: Grundrechtliche Verbürgungen unternehmerischer Freiheit als Außengrenze tarifvertraglicher Regelbarkeit	191
<i>A. Grundrechtliche Verbürgungen unternehmerischer Freiheit</i>	191
<i>B. Unsichere Konsequenzen der Ablehnung einer unmittelbaren Grundrechtsbindung</i>	204
<i>C. Dogmatische Grundlegung der grundrechtlichen Wirkungsentfaltung im Privatrecht</i>	210
<i>D. Transposition dogmatischer Grundlegung auf den Firmentarifvertrag</i>	256
<i>E. Transposition dogmatischer Grundlegung auf den Verbandstarifvertrag</i>	372
<i>F. Insbesondere: Der Nachwirkungszeitraum</i>	386
9. Kapitel: Zusammenfassung der Ergebnisse	391
<i>A. Die „Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen“</i>	391
<i>B. Grundlagen und Grenzen der Legitimation tariflicher Rechtsetzung</i>	392

<i>C. Betriebsnormbegriff als Schranke der Begrenzbarkeit unternehmerischer Freiheit</i>	393
<i>D. Legitimationsdefizit gegenüber Außenseitern als Begrenzung schuldrechtlicher Regelungsgegenstände im Firmentarifvertrag</i> ...	395
<i>E. Grundrechtliche Verbürgungen unternehmerischer Freiheit als Außengrenze tarifvertraglicher Regelbarkeit</i>	395
Literaturverzeichnis	403
Sachregister	421

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	VII
Inhaltsübersicht	IX
Einführung	1
<i>A. Problemaufriss</i>	1
<i>B. Untersuchungsgegenstand und Erkenntnisziel</i>	4
<i>C. Gang der Darstellung</i>	6
1. Kapitel: Rechtstatsächlicher Befund	9
<i>A. Einflussnahme auf personelle Mittel</i>	9
I. Einflussnahme in qualitativer Hinsicht	9
II. Einflussnahme auf Anzahl eingesetzter Arbeitskräfte	11
1. Quantitative Besetzungsklauseln	11
2. Personalbemessungssystem	13
3. Quotenregelungen zu Höchstarbeitszeiten	14
III. Einflussnahme auf Zusammensetzung der Belegschaft	15
<i>B. Einflussnahme auf den Produktionsprozess</i>	16
<i>C. Einflussnahme auf Güterbeschaffung und Vertrieb, insbesondere Ladenöffnungszeiten</i>	17
<i>D. Einflussnahme auf Strukturentscheidungen</i>	18
I. „Outsourcing“	18
II. Standortentscheidung	21
III. Produktbestimmungen und Investitionsentscheidungen	26
IV. Rechtsformwechsel und Einflussnahme auf die Unternehmensmitbestimmung	27

2. Kapitel: „Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen“ als sachlich-gegenständliche Begrenzung der Tarifautonomie	29
<i>A. Bedeutungserweiterung gegenüber den „Arbeitsbedingungen“ bzw. den „Lohn- und Arbeitsbedingungen“</i>	30
I. Wortlautanalyse	30
II. Normgenetischer Befund	31
<i>B. Bedeutungszusammenhang der „Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen“</i>	33
<i>C. Arbeitsbedingungen als Fluchtpunkt der Wirtschaftsbedingungen</i>	35
<i>D. Bedeutungsinhalt des Begriffs der „Arbeitsbedingungen“</i>	36
I. Normgenetische Rekonstruktion des Begriffs der Arbeitsbedingungen	37
II. (Historisch-)teleologische Rekonstruktion des Begriffs der Arbeitsbedingungen	38
1. Ursprüngliche und andauernde Zwecksetzung als Ankerpunkt der Interpretation	38
2. Verwerfung sonstiger Interpretationsleitlinien	39
3. Arbeitsbedingungen als Bedingungen des Arbeitsverhältnisses	41
4. Arbeitsbedingungen als Bedingungen des Arbeitsmarktes? . . .	43
<i>E. (Historisch-)teleologische Rekonstruktion des Bedeutungszusammenhangs der „Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen“</i>	45
I. Vorverlagerung des kausalen Ansatzpunktes	45
II. Konkretisierung des kausalen Ansatzpunktes	48
1. Nicht ausreichend: jeder Kausalfaktor	49
2. Unmittelbarkeitskriterium als Faustformel	49
3. Abgleich der Faustformel mit der Rechtsprechung des BAG und Feinjustierung	50
<i>F. Verfassungsimmanente Begrenzung der „Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen“?</i>	53
I. Leitbildfunktion der Wettbewerbswirtschaft	53
II. Begrenzungsfunktion grundrechtlicher Verbürgungen unternehmerischer Freiheit	56
<i>G. Zwischenergebnis</i>	58
<i>H. Erste Veranschaulichung gefundener Ergebnisse</i>	59
I. Einflussnahme auf personelle Mittel	59
1. Einflussnahme in qualitativer Hinsicht	59

2. Einflussnahme auf Anzahl eingesetzter Arbeitskräfte	63
a) Quantitative Besetzungsregeln	63
b) Personalbemessungssystem	63
c) Quotenregelungen Höchstarbeitszeiten	64
3. Einflussnahme auf Zusammensetzung der Belegschaft	66
a) Leiharbeitsquoten	66
b) Befristungsquoten	70
II. Einflussnahme auf den Produktionsprozess	71
III. Einflussnahme auf Güterbeschaffung und Vertrieb, insbesondere Ladenöffnungszeiten	72
IV. Einflussnahme auf Strukturentscheidungen	73
1. „Outsourcing“	73
2. Standortentscheidungen	75
3. Produktbestimmungen	75
4. Investitionsentscheidungen	76
5. Rechtsformwechsel und Einflussnahme auf die Unternehmensmitbestimmung	76
 3. Kapitel: Mögliche Legitimationsquellen und ihre Relevanz für die tarifvertragliche Begrenzbarkeit unternehmerischer Freiheit	79
A. Privatautonome und demokratische Legitimation	80
B. Auswirkungen privatautonomer oder demokratischer Legitimation auf die tarifvertragliche Begrenzbarkeit unternehmerischer Freiheit	81
I. Legitimation gegenüber dem tarifgebundenen bzw. dem tarifvertragsschließenden Arbeitgeber	81
1. Grundrechtsbindung	81
2. Reichweite des privatautonomen Legitimationsaktes	82
a) Reichweite des Bindungswillens des tarifgebundenen Arbeitgebers	82
b) Reichweite privatautonomer Legitimation im Lichte des TVG	83
II. Legitimation gegenüber nicht tarifgebundenen Arbeitnehmern	83
1. Betriebsnormen	84
2. Schuldrechtlicher Teil des Tarifvertrages	89

4. Kapitel: Leitlinien der Legitimation tariflicher Rechtssetzung	91
<i>A. Privatautonome Legitimation von Tarifnormen gegenüber Verbandsmitgliedern beim Verbandstarifvertrag</i>	<i>91</i>
I. Schrifttum und Rechtsprechung	92
1. Schrifttum	92
2. Rechtsprechung des BAG	95
II. Rechtssetzung der Tarifparteien gegenüber den Mitgliedern als autonome oder heteronome Rechtssetzung?	97
1. Funktionaler Zusammenhang zwischen individueller und kollektiver Koalitionsfreiheit als Ausgangspunkt der Deutung	98
a) Verfassungssystematische Argumente	99
b) §§ 4 Abs. 1, 3 Abs. 1 TVG als Ausfluss der verfassungsrechtlichen Aporie	101
c) Erweiterte Autonomie im Lichte der Rechtsprechung ...	101
d) Ordnungsfunktion des Tarifvertrages und Gesamtrepräsentation	103
e) Zwischenergebnis	104
2. Beitritt zum Verband als Mandatierung zur Regelung der „Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen“?	105
3. Mandatierung zur Setzung unmittelbar und zwingend wirkenden Rechts	108
a) Einführung „normativer Wirkung“ als Anscheinsbeweis heteronomer Rechtssetzung?	108
b) Normative Wirkung und Grundprinzipien des Privatrechts	109
aa) Verdrängende Wirkung der Mandatierung	110
(1) Verdrängende Wirkung vs. Privatautonomie?	111
(2) Verdrängende Wirkung vs. Drittschutz?	114
bb) Unwiderrufliche und verdrängende Mandatierung	116
cc) Nachbindung	118
dd) Nachwirkung	120
c) Verbleibende Funktion der Kodifizierung der Tarifnormgeltung	122
4. Zwischenergebnis	123
<i>B. Privatautonome Legitimation von Tarifnormen gegenüber dem tarifschließenden Arbeitgeber beim Firmentarifvertrag</i>	<i>123</i>
<i>C. Demokratische Legitimation von Betriebsnormen gegenüber Außenstehern?</i>	<i>124</i>

I.	Grenzen privatautonomer Legitimation von Regelungen mit Außenseiterbezug	125
1.	Außenseiterbegünstigende Regelungen	125
a)	Vertrag zu Gunsten Dritter	125
b)	Außenseiterbegünstigende Regelungen ohne Zurückweisungsrecht	126
2.	Außenseiterbelastende Regelungen	127
a)	Vertrag zu Lasten Dritter	127
b)	Vertrag mit Lastwirkung für Dritte	127
II.	Erfordernis einer einheitlichen Legitimationsbasis?	129
III.	§ 3 Abs. 2 TVG als notwendige und einzige demokratische Legitimationsgrundlage	131
IV.	§ 3 Abs. 2 TVG als hinreichende Legitimationsgrundlage	134
1.	Variabler Bestimmtheitsmaßstab demokratischer Legitimationsgrundlage	134
2.	Keine Parallele zur Allgemeinverbindlicherklärung	139
V.	Zwischenergebnis	140
D.	<i>Legitimation des schuldrechtlichen Teils des Tarifvertrages</i>	140
5. Kapitel:	Konkretisierung der Reichweite privatautonomer Legitimation	143
A.	<i>Normativer Teil des Tarifvertrages</i>	143
I.	Reichweite des Bindungswillens des tarifgebundenen Arbeitgebers beim Verbandsbeitritt	144
II.	Abschlussfunktion des § 1 Abs. 1 TVG	146
B.	<i>Schuldrechtlicher Teil des Tarifvertrages</i>	148
I.	Firmentarifvertrag	148
II.	Verbandstarifvertrag	150
C.	<i>Zwischenergebnis und Schlussfolgerungen</i>	153
6. Kapitel:	Betriebsnormbegriff als Schranke der Begrenzbarkeit unternehmerischer Freiheit	155
A.	<i>Abgrenzung von auf das Individualarbeitsverhältnis beschränkten Fragen</i>	156
B.	<i>Abgrenzung von ausschließlich auf der Unternehmensebene relevanten Fragen</i>	157
I.	Festlegung und Aufgabe des arbeitstechnischen Zwecks	159
II.	Festlegung des Umfangs der Zweckerfüllung	161
III.	Betriebsinhaber	161

IV. Betriebsübergreifende Entscheidung als untauglicher Bezugspunkt von Entscheidungen auf der Betriebsebene	162
V. Einflussnahme auf den Unternehmensträger	163
VI. Zusammensetzung des Betriebssubstrats als ausschließlich unternehmerische Maßnahme?	163
<i>C. Abgrenzung von arbeitsmarktrelevanten Fragen ohne Betriebsbezug</i>	<i>164</i>
<i>D. Verbleibende Gegenstände der Betriebsebene</i>	<i>164</i>
I. Kritik des Schrifttums am Ansatz des BAG	165
II. „Wechselbezüglichkeit“ als Korrektiv des Ansatzes der Rechtsprechung	168
1. Erfordernis einer Korrektur des Ansatzes des BAG	169
2. Einbettung des Kriteriums der Wechselbezüglichkeit in eine verfassungsorientierte Auslegung des § 3 Abs. 2 TVG	169
3. Konkretisierung der Wechselbezüglichkeit der Arbeitsbedingungen	171
<i>E. Teleologische Reduktion: Gewerkschaftsmitglied im Betrieb als notwendiger Anknüpfungspunkt</i>	<i>172</i>
<i>F. Zwischenergebnis</i>	<i>174</i>
<i>G. Zweite Veranschaulichung gefundener Ergebnisse</i>	<i>175</i>
I. Einflussnahme auf personelle Mittel	175
1. Einflussnahme in qualitativer Hinsicht	175
2. Einflussnahme in quantitativer Hinsicht	177
a) quantitative Besetzungsklauseln	177
b) Personalbemessungssystem	178
c) Quotenregelungen Höchstarbeitszeiten	179
3. Einflussnahme auf Zusammensetzung der Belegschaft	181
a) Leiharbeitsquoten	181
b) Befristungsquoten	183
II. Einflussnahme auf Produktionsprozess	184
III. Einflussnahme auf Ladenöffnungszeiten	184
 7. Kapitel: Legitimationsdefizit gegenüber Außenseitern als Begrenzung schuldrechtlicher Regelungsgegenstände des Firmentarifvertrages und dritte Veranschaulichung	 187
<i>A. Standortsicherungsklauseln</i>	<i>188</i>
<i>B. Outsourcing-Verbot</i>	<i>189</i>
<i>C. Investitionsvereinbarungen</i>	<i>189</i>

<i>D. Produktbestimmungen</i>	189
8. Kapitel: Grundrechtliche Verbürgungen unternehmerischer Freiheit als Außengrenze tarifvertraglicher Regelbarkeit	191
<i>A. Grundrechtliche Verbürgungen unternehmerischer Freiheit</i>	191
I. Art. 12 Abs. 1 GG	191
1. Sachliche Reichweite des Schutzes	191
2. Grundrechtsträger	195
II. Art. 14 Abs. 1 S. 1 GG	196
1. Sachliche Reichweite des Schutzes	196
a) Schutz der einzelnen sachlichen Mittel	196
b) Schutz des eingerichteten und ausgeübten Gewerbebetriebes	196
aa) Keine umfassende Gewährleistung unternehmerischer Entscheidungsmacht	198
bb) Konkretisierung eines objektbezogenen Verständnisses	200
2. Grundrechtsträger	203
III. Art. 9 Abs. 3 GG	203
IV. Art. 2 Abs. 1 GG	203
<i>B. Unsichere Konsequenzen der Ablehnung einer unmittelbaren Grundrechtsbindung</i>	204
<i>C. Dogmatische Grundlegung der grundrechtlichen Wirkungsentfaltung im Privatrecht</i>	210
I. Ratio der Wirkungsentfaltung zwischen Privaten	210
1. Rechtsprechung des BVerfG als Ausgangspunkt	210
a) Lüth-Urteil	210
b) Handelsvertreter-Entscheidung	211
2. Dogmatische Einordnung und Bewertung	212
a) Ableitungszusammenhang des BVerfG im Lichte seiner Judikatur	213
b) Rechtsdogmatische Begründung der Schutzpflicht	218
c) Systemstimmige Begründung des subjektiven Rechts	220
II. Voraussetzungen prinzipieller Schutzpflichtaktualisierung im Privatrechtsverhältnis	221
1. Äquivalenzmodell zum abwehrrechtlichen Eingriffskonzept als Ausgangspunkt	221
2. Grundrechtsverzicht als negatives Tatbestandsmerkmal	223
a) Grundrechtsverzicht als Erklärungsmodell	224

b)	Tauglichkeit und Voraussetzungen des Modells der Grundrechtsdispensierung durch Grundrechtsverzicht	226
aa)	Verfassungsrechtliche Verankerung des Grundrechtsverzichts	227
bb)	Voraussetzungen eines Verzichts auf eine Schutzpflichtaktualisierung	228
(1)	Dispositionsbefugnis	228
(2)	Verzichtserklärung	232
(a)	Richtiger Erklärungsadressat	233
(b)	Stellvertretung und Grundrechtsverzicht	234
(3)	Freiwilligkeit und das Kriterium des „strukturellen Ungleichgewichts“	236
(a)	(Re)interpretation des „strukturellen Ungleichgewichts“ als Ausschluss der Freiwilligkeit	236
(b)	Konkretisierung des „strukturellen Ungleichgewichts“	239
(4)	Widerruflichkeit des Grundrechtsverzichts und dessen Modifikation	240
III.	Rechtsfolge der Schutzpflichtaktualisierung:	
	Schutzpflichtrealisierung oder Rechtfertigung fehlender Schutzpflichtrealisierung	242
1.	Erfordernis einer einfachgesetzlichen Grundlage	243
2.	Allgemeine Maßgaben zur Auflösung des Spannungsverhältnisses zwischen Übermaß- und Untermaßverbot	245
a)	Keine statische Vorabgewichtung	245
b)	Keine Anwendung des Verhältnismäßigkeitsprinzips im klassischen Sinne	246
c)	Prinzip praktischer Konkordanz als verbleibender Teilgrundsatz des Verhältnismäßigkeitsprinzips	248
d)	Abwägungskriterien	249
3.	§ 138 Abs. 1 BGB als hinreichende gesetzliche Grundlage zur Umsetzung richterlicher Schutzpflichten	250
a)	Kongruenz der beweglichen Systeme	251
b)	Bürgschafts-Entscheidung als Lackmus-Test für das Abwägungsmaß	253
IV.	Zwischenfazit	255
D.	<i>Transposition dogmatischer Grundlegung auf den Firmentarifvertrag</i>	256
I.	Voraussetzungen prinzipieller Wirkungsentfaltung	256

1. Grundrechtsübergreif bzw. -gefährdung	256
2. Negatives Tatbestandsmerkmal des Grundrechtsverzichts ...	257
a) Verzichtserklärung und normative Verankerung des Grundrechtsverzichts	257
b) Dispositionsbefugnis, insbesondere Wesensgehalt unternehmerischer Freiheit	258
aa) Prinzipielle Zuerkennung eines unantastbaren Wesensgehalts relevanter Grundrechte	258
bb) Ansätze im arbeitsrechtlichen Schrifttum zur Konkretisierung des Wesensgehalts	260
(1) Begrenzte freiwillige Preisgabe unternehmerischer Freiheit	260
(2) Unbegrenzte freiwillige, aber begrenzte erstreichbare Preisgabe unternehmerischer Freiheit	263
cc) Ansätze in der arbeits- und zivilgerichtlichen Rechtsprechung	265
(1) Arbeitsgerichtliche Rechtsprechung	265
(a) Wesensgehalt und Kündigungsschutzrecht ...	265
(b) Wesensgehalt und Betriebsverfassungsrecht	270
(c) Wesensgehalt insbesondere im Lichte der Entscheidung des BAG zum Personalbemessungssystem	271
(d) Wesensgehalt im Lichte des topos des arbeitskampfrechtlichen Verbots der Gegnervernichtung	274
(2) Zivilgerichtliche Rechtsprechung	276
dd) Bewertung und eigener Ansatz	278
(1) Wesensgehalt ist größer als Freiwilligkeitsmoment	278
(2) Ablehnung des induktiven Ansatzes: keine unbefangene Übernahme gesetzlicher Wertungen	279
(a) Kein Brückenschlag zum Kündigungsschutzrecht	279
(b) Kein Brückenschlag zur betrieblichen Mitbestimmung	280
(c) Keine Wesensgehaltskonturierung durch gesellschaftsrechtliche Kompetenzabgrenzung	282
(d) Art. 12 Abs. 2 und 3 GG	283
(3) Grundrechtsspezifische Herleitung	283
(a) Art. 12 Abs. 1 GG: Festlegung auf unrentable Unternehmung ohne Chancenzuwachs als Wesensgehalt der Berufsfreiheit	283

(b) Art. 14 Abs. 1 GG: Aufhebung der Privatnützigkeit des Eigentums	288
c) Freiwilligkeitsausschluss beim Firmentarifvertrag	290
aa) Freiwilligkeitsausschluss und Arbeitskampf	292
(1) Arbeitskampfrechtliche topoi der Verhandlungs- und Arbeitskampfparität als Ausgangspunkt	292
(2) Freiwilligkeitsdefizit des Grundrechtsverzichts verlangt weniger als Rechtswidrigkeit des Streiks	293
(3) Abwehrmöglichkeit steht Schutzpflicht nicht entgegen	294
(4) Arbeitskampfstadium	298
bb) Freiwilligkeitsausschluss durch „soziale Ohnmächtigkeit“ der Arbeitgeberseite?	299
cc) Verhandlungsungleichgewicht durch „Zangengriff“ von Betriebsrat und Gewerkschaft?	303
d) Widerruflichkeit des Grundrechtsverzichts und dessen Modifikation	308
II. Rechtsfolge der Wirkungsentfaltung	309
1. § 138 Abs. 1 BGB als lex regia des einfachen Rechts	311
a) Anwendbarkeit auf den Tarifvertrag	311
b) Konkurrenzverhältnis zu § 123 BGB in der Arbeitskampfsituation	313
2. Tarifvertragliche Spezifika zur Auflösung des Grundrechtskonflikts?	314
a) Keine Anwendung des „klassischen“ Grundsatzes der Verhältnismäßigkeit und der Drei-Stufen-Theorie	315
b) Prinzip praktischer Konkordanz als richtiger Ausgangspunkt	317
c) Richtigkeitsgewähr als Argument einer zurückgenommenen Prüfungsdichte?	319
3. Keine schematische Abwägung nach Maßgabe der gesetzlichen Leitbilder des BetrVG und des KSchG	323
4. Abwägungskriterien	325
a) Abstrakte Vorabgewichtung	325
aa) Schrankenregelungen als Kriterien abstrakter Rangordnung	325
bb) Sozialpflichtigkeit von Eigentums- und Berufsfreiheit als Kriterium abstrakter Rangordnung?	326
b) Intensität der drohenden Beeinträchtigung unternehmerischer Freiheit	329
aa) Wesensgehalt	329
bb) Berufsausübungs- und Berufswahlfreiheit als Grundkoordinaten der Beeinträchtigungsintensität	329

(1) Allgemeine Leitlinien	329
(2) Methodik der Abgrenzung im Graubereich	330
(a) Konkrete Vermessung der Berufswahlfreiheit in Anlehnung an § 112 Abs. 5 Nr. 3 BetrVG	331
(b) Defizite einer ausschließlich konkreten Betrachtung	332
(c) Evidenzkontrolle als Korrektiv	333
cc) Weitere graduelle Abstufungen des Beeinträchtigungsgrades	333
(1) Grundsatzentscheidung („Ob“) oder Folgeentscheidung („Wie“)	333
(2) Unternehmensgröße und personaler Bezug?	335
(3) Unternehmensgröße und Parallelwertung zur Kleinbetriebsklausel des KSchG	341
(4) Dauer der Beeinträchtigung	343
(5) Gegenleistung	343
c) Selbstschutzmöglichkeiten des Arbeitgebers	345
aa) Ex post – Betrachtung: Möglichkeit der Rechtsfolgenabwendung	345
bb) Ex ante – Betrachtung: Möglichkeit der Regelungsabwendung	346
(1) Relevanz des eingesetzten Arbeitskämpfungsmittels	346
(2) Relevanz fehlender Abwehrfähigkeit der Arbeitgeberseite	347
(a) Pendelblick ins Arbeitskämpfrecht	347
(b) Kein Wertungsgleichlauf im Rahmen der Grundrechtskontrolle	349
(c) Kriterien eingeschränkter Abwehrfähigkeit ...	350
d) Angewiesenheit auf Freiheitsrealisierung auf Seiten der Gewerkschaft	351
aa) Üblichkeit als Indiz	351
bb) Schutzbedürftigkeit der Gewerkschaftsmitglieder ...	352
e) Motivlage des Arbeitgebers?	353
5. Rechtsfolgen im Einzelnen: Teilnichtigkeit oder Gesamtnichtigkeit?	354
6. Kritische Zwischenbetrachtung	355
a) Keine Kampfforderungskontrolle	356
b) Tarifregelungskontrolle	358
III. Grobe Abwägungsleitlinien und dritte Veranschaulichung der gefundenen Ergebnisse	360
1. Einflussnahme auf personelle Mittel	361
a) Qualitative Besetzungsklauseln	361

b)	Einflussnahme auf Anzahl eingesetzter Arbeitskräfte	364
aa)	Quantitative Besetzungsklauseln	364
bb)	Personalbemessungssystem	366
c)	Einflussnahme auf Zusammensetzung der Belegschaft . . .	367
d)	Einflussnahme auf Produktionsprozess	368
2.	Einflussnahme auf Strukturentscheidungen	369
a)	Standortentscheidungen	369
b)	„Outsourcing“	370
E.	<i>Transposition dogmatischer Grundlegung auf den Verbandstarifvertrag</i>	372
I.	Grundrechtsübergreif bzw. -gefährdung	372
1.	Grenzen des Mandatierungsaktes als Ausschluss der Grundrechtskollision	372
a)	Konkretisierung der These des Gleichlaufs der Grenzen des erkämpften Tarifvertrages und der Grenzen der Mandatierung	372
b)	Gewährleistung des Schutzes vor „Majorisierungsgefahr“	374
c)	Stimmige Begründung einer uU nur relativen Wirkung tarifvertraglicher Regelungen	374
d)	Kein Konflikt mit „Kartellfunktion“ des Tarifvertrages	375
e)	Kein Widerspruch zu Wertungen des „Blitz-Wechsels“ aus dem Arbeitgeberverband	376
2.	Grenzen gesetzlicher Anerkennung als Ausschluss der Grundrechtskollision	377
II.	Dispositionsbefugnis	378
III.	Negatives Tatbestandsmerkmal des Grundrechtsverzichts	378
1.	Erklärung des Grundrechtsverzichts	378
2.	Freiwilligkeitsausschluss beim Verbandstarifvertrag	380
a)	Rechtsverhältnis zwischen den Tarifparteien	381
aa)	„Soziale (Ohn)mächtigkeit“ des Arbeitgeberverbandes	381
bb)	Arbeitskampf	381
b)	Kein Freiwilligkeitsausschluss durch Disparität im Verhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitgeberverband	382
IV.	Widerruflichkeit des Grundrechtsverzichts und dessen Modifikation	384
V.	Zwischenergebnis	385
F.	<i>Inbesondere: Der Nachwirkungszeitraum</i>	386

9. Kapitel: Zusammenfassung der Ergebnisse	391
A. Die „Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen“	391
B. Grundlagen und Grenzen der Legitimation tariflicher Rechtsetzung	392
C. Betriebsnormbegriff als Schranke der Begrenzbarkeit unternehmerischer Freiheit	393
D. Legitimationsdefizit gegenüber Außenseitern als Begrenzung schuldrechtlicher Regelungsgegenstände im Firmentarifvertrag ...	395
E. Grundrechtliche Verbürgungen unternehmerischer Freiheit als Außengrenze tarifvertraglicher Regelbarkeit	395
Literaturverzeichnis	403
Sachregister	421