

V.	Die Zuordnung von positiver und negativer Koalitionsfreiheit.....	192
1.	Die Notwendigkeit einheitlicher Regelungen.....	192
2.	Kern- und Randbereiche der negativen Koalitionsfreiheit.....	194
3.	Unterteilung.....	195
a)	Betriebliche Einrichtungen.....	195
b)	Ordnungsvorschriften.....	195
c)	Vertragsbedingungen.....	196
d)	Arbeitsleistung und Arbeitsorganisation.....	197
§ 8	Arbeitsplatzgestaltung und negative Koalitionsfreiheit.....	199
I.	Eingriff in die negative Koalitionsfreiheit.....	199
1.	Allgemeine Merkmale des Eingriffs.....	199
2.	Der Eingriff bei Tarifnormen über Arbeitsplatzgestaltung.....	201
3.	Verneinung des Eingriffs wegen Günstigkeit?.....	202
4.	Unzulänglichkeit der Alternative?.....	202
5.	Tarifrechtliche Besonderheiten?.....	203
II.	Die Rechtmäßigkeit der Tarifnormen über Arbeitsplatzgestaltung.....	203
1.	Das geschützte Rechtsgut.....	203
2.	Kollektiver Charakter der Arbeitsleistung?.....	204
3.	Hinweise zu den Beispielfällen.....	205

Dritter Teil

Arbeitsplatzgestaltung und Grundrechte des Arbeitgebers

§ 9	Der Schutz der Unternehmensautonomie durch Art. 14 Abs. 1 GG.....	206
I.	Die Unternehmensautonomie als Grenze tariflicher Regelungskompetenz.....	206
1.	Einleitung.....	206
2.	Allgemeine Grundlagen zum Schutz der unternehmerischen Entscheidungsfreiheit.....	209
a)	Begriff der Unternehmensautonomie und einfach-gesetzliche Ausprägungen.....	209
b)	Überblick über den Meinungsstand.....	210
aa)	Folgentheorie.....	210
bb)	Faktorenthorie.....	211
cc)	Unternehmen als autonome Wirtschaftseinheiten.....	212
dd)	Betriebsbezogenheit der Tarifautonomie.....	212
c)	Kritische Würdigung.....	213

II.	Der verfassungsrechtliche Schutz der Unternehmensautonomie durch Art. 14 Abs. 1 GG	217
1.	Grundrechtsbindung	217
2.	Abgrenzung der einschlägigen Grundrechte	217
3.	Der Schutz des Unternehmens in der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts	220
4.	Der Schutz der unternehmerischen Leitungs- und Dispositionsbefugnis	222
a)	Grundsätzlicher Schutz	222
b)	Die Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts	223
aa)	Substanzschutz	223
bb)	Weitere Einschränkungen des Schutzbereichs	225
(1)	Begrenzung auf gegenwärtige Vermögenswerte	225
(2)	Vorbehalt der gesetzlichen Anerkennung?	226
5.	Organisationsfreiheit des Unternehmers und berufsausübende Regelungen	227
6.	Arbeitsplatzgestaltung als Eingriff in die unternehmerische Organisationsgewalt	228
III.	Die Prüfung der Verfassungsmäßigkeit der Arbeitsplatzgestaltungsregelungen	229
1.	Die Sozialgebundenheit des Unternehmers	229
2.	Die Bindung an den Grundsatz der Verhältnismäßigkeit	230
a)	Beschäftigungssicherung von Belegschaftsmitgliedern	231
b)	Allgemeine Beschäftigungspolitik	233
§ 10	Arbeitsplatzgestaltung und Berufsfreiheit des Arbeitgebers	235
I.	Der Schutzbereich von Art. 12 Abs. 1 GG	235
1.	Das Verhältnis zur Berufsfreiheit des Arbeitnehmers	235
a)	Die Auffassung von der arbeitsteiligen Kooperation	235
b)	Stellungnahme	237
2.	Der Schutz der unternehmerischen Handlungsfreiheit	239
3.	Tarifnormen über Arbeitsplatzgestaltung als berufsausübungsbeschränkende Regelungen	240
4.	Das Erfordernis der berufsregelnden Tendenz	242
II.	Die Prüfung der Rechtmäßigkeit der Tarifnormen über Arbeitsplatzgestaltung	243
1.	Gemeinwohlerfordernis	243
2.	Die Prüfung der Verhältnismäßigkeit	244
a)	Beschäftigungssicherung von Belegschaftsmitgliedern	246

b) Allgemeine Beschäftigungspolitik	247
III. Arbeitsplatzgestaltung und Art. 2 Abs. 1 GG.....	247

Vierter Teil

Arbeitsplatzgestaltung und Funktionswandel der Tarifautonomie

§ 11 Zur Funktion der negativen Koalitionsfreiheit im Tarifsysteem.....	249
I. Die negative Koalitionsfreiheit als Schranke der tariflichen Regelungs-	
kompetenz.....	249
1. Funktionaler Zusammenhang zwischen Berufs- und Koalitionsfrei-	
heit.....	249
2. Konflikt zwischen kollektiver und individueller Regelung.....	252
II. Negative Koalitionsfreiheit und Funktionswandel der Tarifautonomie....	253
1. Negative Koalitionsfreiheit und Selbstbestimmung des Arbeitneh-	
mers.....	253
2. Die gesamtwirtschaftliche Funktion der negativen Koalitionsfreiheit	255
 § 12 Zusammenfassung.....	 259
 Literaturverzeichnis	 261
 Sachverzeichnis	 275

Abkürzungsverzeichnis

a.A.	anderer Ansicht
Abs.	Absatz
AcP	Archiv für die civilistische Praxis
AöR	Archiv des öffentlichen Rechts
AG	Aktiengesellschaft
AK	Alternativkommentar zum Grundgesetz
Anm.	Anmerkung
AP	Arbeitsrechtliche Praxis - Nachschlagewerk des Bundesarbeitsgerichts
ArbRdGegw	Das Arbeitsrecht der Gegenwart
Art.	Artikel
AT	Allgemeiner Teil
AÜG	Arbeitnehmerüberlassungsgesetz
Aufl.	Auflage
AuR	Arbeit und Recht
AZO	Arbeitszeitordnung
BAG	Bundesarbeitsgericht
BAGE	Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts – Amtliche Sammlung
BB	Betriebs-Berater
Bd.	Band
Beil.	Beilage
BeschFG	Beschäftigungsförderungsgesetz

BetrVG	Betriebsverfassungsgesetz
BGB	Bürgerliches Gesetzbuch
BGBI.	Bundesgesetzblatt
BGH	Bundesgerichtshof
BGHZ	Entscheidungen des Bundesgerichtshofes in Zivilsachen
BSG	Bundessozialgericht
BSGE	Entscheidungen des Bundessozialgerichts
BVerfG	Bundesverfassungsgericht
BVerfGE	Entscheidungen des Bundesverfassungs- gerichts
BVerwGE	Entscheidungen des Bundesverwaltungs- gerichts
bzw.	beziehungsweise
DB	Der Betrieb
ders.	derselbe
d.h.	das heißt
Diss.	Dissertation
DJT	Deutscher Juristentag
DÖV	Die öffentliche Verwaltung
DVBt	Deutsche Verwaltungsblätter
DZWIR	Deutsche Zeitschrift für Wirtschaftsrecht
Einl.	Einleitung
Entsch.	Entscheidung
EzA	Entscheidungssammlung zum Arbeits- recht
f.	folgende

ff.	fortfolgende
Fn.	Fußnote
FS	Festschrift
GewO	Gewerbeordnung
GG	Grundgesetz
ggf.	gegebenenfalls
GK	Gemeinschaftskommentar
gl. A.	gleicher Ansicht
Grundl.	Grundlagen
GS	Großer Senat
h.M.	herrschende Meinung
Hrsg.	Herausgeber
hrsg.	herausgegeben
IG	Industriegewerkschaft
JA	Juristische Arbeitsblätter
JurA	Juristische Analysen
JuS	Juristische Schulung
JZ	Juristenzeitung
KSchG	Kündigungsschutzgesetz
LAG	Landesarbeitsgericht
Lfg.	Lieferung
m.	mit

MünchArbR	Münchener Handbuch zum Arbeitsrecht
MünchKomm	Münchener Kommentar zum Bürgerlichen Gesetzbuch
m.w.N.	mit weiteren Nachweisen
Nachw.	Nachweis
NJW	Neue Juristische Wochenschrift
Nr.	Nummer
NZA	Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht
RdA	Recht der Arbeit
RGBl.	Reichsgesetzblatt
RGZ	Entscheidungen des Reichsgerichts in Zi- vilsachen
Rn.	Randnummer
S.	Seite
SAE	Sammlung arbeitsrechtlicher Entscheidun- gen
TVG	Tarifvertragsgesetz
TVVO	Tarifvertragsverordnung
umf.	umfassend
unstr.	unstreitig
u.U.	unter Umständen
v.	von
vgl.	vergleiche
Vorbem.	Vorbemerkung

VVDStRL	Veröffentlichungen der Deutschen Staatsrechtslehrer
WRV	Weimarer Reichsverfassung
z.B.	zum Beispiel
ZfA	Zeitschrift für Arbeitsrecht
ZIAs	Zeitschrift für ausländisches und internationales Arbeits- und Sozialrecht
ZRP	Zeitschrift für Rechtspolitik
ZTR	Zeitschrift für Tarifrecht

Erster Teil

Problemstellung und Grundlagen

§ 1 Arbeitsplatzgestaltung als tarifrechtliches Problem

I. Gegenstand der Untersuchung

Unternehmerische Tätigkeit ist neben anderen Aspekten insbesondere dadurch gekennzeichnet, daß Menschen in einem organisatorischen Verbund zusammenwirken. In der heutigen Industrie- und Dienstleistungsgesellschaft führt nur die gemeinsame Tätigkeit vieler zur Produktion industrieller Erzeugnisse oder zur Erbringung der von den Kunden benötigten Dienstleistungen. Der Unternehmer stellt die Arbeitskräfte aufgrund eines privat-autonomen Arbeitsvertrages ein und ordnet ihnen innerhalb dieses organisatorischen Verbundes eine bestimmte Funktion oder einen bestimmten Tätigkeitsbereich zu.

Der einzelne Arbeitnehmer erbringt seine Arbeitsleistung im arbeitsteiligen Zusammenwirken mit anderen Arbeitnehmern im Rahmen der vom Unternehmer bestimmten Zwecksetzung. Dabei ist der im Rahmen der Betriebsorganisation konkret zugeordnete Tätigkeitsbereich die kleinste funktionale Einheit, die als Arbeitsplatz bezeichnet wird. Die dem Arbeitsplatz zugeordnete inhaltliche Tätigkeit bestimmt sich nach der Funktion innerhalb der Gesamtorganisation.

Die notwendige Koordination des arbeitsteiligen Zusammenwirkens von Menschen, Arbeitsmitteln und Arbeitsstoffen zu einem bestimmten Zweck ist Aufgabe des Unternehmers. Die dafür erforderliche unternehmerische Personalplanung beginnt bei der vorbereitenden Tätigkeit der Ermittlung des Personalbedarfs (Personalbedarfsplanung) und reicht bis zu Maßnahmen der Personalbeschaffung und des Personaleinsatzes (Personaldeckungsplanung)¹. Ihre

¹ Vgl. zur betrieblichen Personalplanung MünchArbR/*Buchner*, § 32 m.w.Nachw. der einschlägigen Literatur; zum Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats in personellen Angelegenheiten MünchArbR/*Matthes*, §§ 338 ff.

Bedeutung für den Erfolg des Unternehmens am Markt und seine Rentabilität sind evident.

Zur Umsetzung seiner Ziele kommt dem Unternehmer eine weitgehende Gestaltungsfreiheit zu, die durch die Notwendigkeiten des Marktes und andere Umstände allerdings tatsächlich stark eingeschränkt sind. Für den Bereich der Personalpolitik muß der Unternehmer überhaupt erst die benötigten Arbeitskräfte finden und vertraglich an sich binden. In der Gestaltung im einzelnen, z.B. mit wievielen Arbeitnehmern die anfallende Arbeit erbracht werden kann, ihre Verteilung auf den einzelnen Arbeitnehmer oder die Abgrenzung der Tätigkeitsbereiche der Arbeitnehmer voneinander, hat er grundsätzlich einen weiten Bereich eigenständiger Gestaltung.

Diese organisatorischen Entscheidungen des Unternehmers prägen den Arbeitsplatz jedes Arbeitnehmers. Der einzelne Arbeitnehmer wird für einen bestimmten Arbeitsplatz eingestellt, der die von ihm zu erbringende Arbeitsleistung generell festlegt. Gemäß der internen unternehmerischen Planung hat er bestimmte betriebstechnische Ziele zu verwirklichen². Dabei können die Aufgaben eines Arbeitnehmers völlig unterschiedlich sein. So fällt der Betriebsleiter unter diese Kategorie, genauso wie leitende Angestellte oder ungelernte Arbeiter Arbeitnehmer sind. Immer jedoch ist die Arbeitsleistung eines Arbeitnehmers determiniert von der unternehmerischen oder betriebstechnischen Zwecksetzung, die auf den Unternehmer zurückgeht und durch seine betriebliche Gestaltung konkretisiert wird.

Diese „Fremdbestimmtheit“ ist in der Natur des Arbeitsverhältnisses begründet und nicht aufhebbar, da der Arbeitnehmer unselbständige Dienste für einen anderen erbringt³. Dieser andere, der Arbeitgeber, bestimmt grundlegend Funktion und Aufgabenbereich und gestaltet die täglich zu erbringende Arbeitsleistung aus. Darin unterscheidet sich „idealtypisch“ der Arbeitnehmer vom selbständigen Unternehmer, der seine Zielsetzungen und ihre Durchführung nach eigenem Ermessen gestalten kann. Dieser arbeitet nicht für einen anderen, sondern für sich selbst. Im praktischen Arbeitsleben verwischen sich die Unterschiede selbstverständlich, so daß überhaupt keine oder nur graduelle Unterschiede bestehen. In vielen Fällen besteht die unternehmerische Gestal-

² Dazu *Runggaldier*, Kollektivvertragliche Mitbestimmung bei Arbeitsorganisation und Rationalisierung, S. 21 f.

³ *Zöllner/Loritz*, Arbeitsrecht, § 4 IV (S. 48).

tungsfreiheit nur dem Namen nach. Man denke etwa an Zulieferbetriebe, die nicht selten weitgehend von ihren Abnehmern abhängig sind.

Damit wird deutlich, daß die vom Arbeitnehmer zu erbringende Tätigkeit von der vom Unternehmer bestimmten Organisationsstruktur abhängig ist⁴. Aufgrund des Arbeitsvertrages ist der Arbeitnehmer verpflichtet, die anfallenden Arbeiten während der Arbeitszeit auszuführen. Regelmäßig werden keine darüber hinausgehenden einschränkenden Vereinbarungen über den konkreten Arbeitsinhalts getroffen. Es besteht die Verpflichtung, daß der Arbeitnehmer während der Arbeitszeit seine Arbeitsleistung erbringt, wobei der Inhalt der Leistungspflicht, von Ausnahmen wie Akkordarbeit abgesehen, nicht in der Erzielung eines bestimmten quantitativen oder qualitativen Ergebnisses besteht, sondern in der Zurverfügungstellung der versprochenen Dienste für die vereinbarte Zeit⁵.

Im einzelnen ergibt sich die Tätigkeit dann aus den Umständen, die aus dem jeweiligen Arbeitsbereich resultieren oder es bedarf einer konkreten Zuweisung durch den Arbeitgeber⁶. Dieser hat im Rahmen des im Arbeitsvertrag festgelegten Tätigkeitsbereichs das Recht zur Konkretisierung, welche Art und wieviel der anfallenden Tätigkeiten der Arbeitnehmer zu leisten hat⁷. Dabei ist allgemein anerkannt, daß grundsätzlich die geschuldete Leistung nicht von der Person des Arbeitnehmers getrennt werden kann und sich daher nach dem individuellen Leistungsvermögen des Arbeitnehmers bestimmt⁸. Mit anderen Worten hat der Arbeitnehmer während der Arbeitszeit die in seinem Arbeitsbereich anfallende Tätigkeit nach seinen Möglichkeiten zu erledigen. Er muß eine seinen Fähigkeiten und den sonstigen Umständen entsprechende angemessene Arbeitsleistung erbringen⁹.

Dies führt zu der Frage, inwieweit dieser organisatorische Bereich einer tarifvertraglichen Mitbestimmung zugänglich ist. Es sollen in der vorliegenden Abhandlung Tarifnormen untersucht werden, die die Arbeitsplatzgestaltung eines Unternehmens verbindlich regeln und unmittelbar oder mittelbar Umfang

⁴ Söllner, Grundriß des Arbeitsrechts, S. 254.

⁵ Hanau/Adomeit, Arbeitsrecht, S. 189; Staudinger/Richardi, BGB, § 611 Rn. 271 f.

⁶ Vgl. dazu Staudinger/Richardi, BGB, § 611 Rn. 273.

⁷ Staudinger/Richardi, BGB, § 611 Rn. 278; Zöllner/Loritz, Arbeitsrecht, § 6 I 8 (S. 68 f.).

⁸ Hanau/Adomeit, Arbeitsrecht, S. 189; Hueck/Nipperdey, Arbeitsrecht II/1, S. 228; Staudinger/Richardi, BGB, § 611 Rn. 290.

⁹ Zöllner/Loritz, Arbeitsrecht, § 12 III 2 (S. 149).