

Komplexität der Organisation mit sich, beides inkompatibel mit dem Vorhandensein einer wirtschaftlichen und sozialen Einheit. Aber vor allem ist der unterschiedliche Integrationsgrad dieser Gesamtheit entscheidend. Nach den sehr aufschlußreichen Ausführungen des Kassationsgerichtshofes liegt eine wirtschaftliche und soziale Einheit dann vor, »wenn die Beziehungen zwischen den Gesellschaften über die effektive Kontrolle der abhängigen Gesellschaften durch ein herrschendes Unternehmen hinausgehen oder wenn die Zugehörigkeit mehrerer Gesellschaften zu derselben wirtschaftlichen Gesamtheit, was an sich die Errichtung eines Konzernbetriebsrates rechtfertigen würde, in einer engen Abhängigkeit der beiderseitigen Aktivitäten eine Direktionseinheit und eine Personalgemeinschaft darstellt«¹⁵.

Auch diese Ausführungen gehören zu dem Beitrag, den das französische Recht des Konzernbetriebsrates zum Konzernrecht leistet.

Tarifvertragsrecht und Konzern

Von Prof. Dr. Wolfgang Däubler, Bremen

I. Einleitung

Der Konzerntarif ist bis heute kein großes Thema des deutschen Arbeitsrechts. Das TVG erwähnt ihn nicht, das BAG hat sich zu seiner Zulässigkeit nicht ausdrücklich geäußert¹. Ob und inwieweit er in der bisherigen Praxis vorkommt, ist ungeklärt. In der Literatur finden sich einige durchaus kontroverse Aussagen zu seiner Zulässigkeit² – ob sie dem Interesse an der Sache entspringen oder dem eingefleischten Hang zur Vollständigkeit, sei hier dahingestellt. Ausdrücklich oder stillschweigend wird durchweg der Konzernbegriff des § 18 AktG zugrunde gelegt.

Der Befund ist im Grunde nicht überraschend. Angesichts dominierender Branchentarife bestand nur gelegentlich Bedarf nach ergänzenden Firmentarifen. Verbandsfreie Konzerne waren eine Ausnahme, die ersichtlich wenig spezifische Probleme aufwarf.

In der Gegenwart kann sich an diesem Zustand schnell einiges ändern. Die Arbeitgeberverbände sind nicht weniger als die Gewerkschaften einem Prozeß der Mitgliedererosion ausgesetzt. Die »Verbandsflucht« erscheint nicht wenigen Unternehmensleitungen als Rezept, um sich unliebsamer Tarifverträge zu entledigen³. Auch Konzerne haben so den Weg in die »Verbandsfreiheit« angetreten, so daß schon von daher potentielle Anlässe für einen Konzerntarif zunehmen. Hinzu kommt die durch das neue Umwandlungsgesetz⁴ geschaffene Möglichkeit zur Spaltung von Unternehmen, die die Zahl der Konzerne im Rechtssinn vergrößern, aber auch andere Formen der Unternehmensverbindung hervorbringen wird. Weiter hat die unternehmensübergreifende Arbeitsteilung zu informationstechnischen Verkettungen geführt, die zumindest konzernähnlichen Charakter tragen und von daher gleichfalls Regelungsprobleme aufwerfen⁵. Schließlich können neue tarif-

1 Im Beschluß vom 17. 9. 1991 (DB 1992, 229 = EWIR 1992, 229 mit Anmerkung *Däubler*) hat es jedoch den Tarifvertrag Personalvertretung für das Bordpersonal im Lufthansakonkern unbeanstandet gelassen, obwohl dort eine Konzernvertretung vorgesehen ist, und auch das Rationalisierungsschutzabkommen »für die Mitarbeiter im DLH-Konzern« als gültig behandelt. BAG NZA 1993, 655 hat in einem Treuhandfall die Zulässigkeit eines Konzerntarifs nicht angesprochen.

2 *Däubler*, Grundrecht auf Mitbestimmung, 4. Aufl., Frankfurt M./Köln 1976, S. 442 ff.; *ders.*, Tarifvertragsrecht, 3. Aufl., Baden-Baden 1993, Rn. 79; *Hagemeier/Kempen/Zacher/Zilius*, Kommentar zum TVG, 2. Aufl., Köln 1990, § 2 Rn 68; *Konzen*, RdA 1984, 78 f.; *Löwisch/Rieble*, TVG, Kommentar, München 1992, § 2 Rn 58 f.; *Wiedemann/Stumpf*, TVG, Kommentar, 5. Aufl., München 1977, § 2 Rn 64 ff. Unvollständige und einseitige Nachweise bei *Rieble*, ZTR 1995, 494, Fn. 29.

3 Zum Fall der eine stufenweise Lohnerhöhung vorsehenden Tarifverträge s. zuletzt *Hannau/Kania*, DB 1995, 1229. Zur allgemeinen Problematik s. *Buchner*, NZA 1994, 1 ff.; *Däubler*, ZTR 1994, 448 ff.

4 Vom 28. 10. 1994, BGBl I, S. 3210.

5 *Däubler*, CR 1988, 834 ff.; *Nagel/Riess/Theis*, Der Lieferant on line. Just-in-Time-Produk-

politische Themen wie die Schaffung neuer Partizipationsstrukturen auftauchen, über die sinnvollerweise weder auf der Ebene der Branche noch auf der des Einzelunternehmens verhandelt werden kann.

Soweit man dies auf der Grundlage der außerhalb Triers vorhandenen Bücher beurteilen kann, steht der Konzerntarif in anderen Mitgliedstaaten der EU schon bisher ein wenig höher im Kurs als bei uns. Auch in Frankreich ist die Rechtsprechung allerdings spärlich und die Doktrin uneinheitlich; immerhin scheint die Praxis hier keine Probleme zu kennen⁶. In Spanien können verbundene Unternehmen eine »unidad supraempresarial« darstellen, in der Tarifverhandlungen möglich sind⁷. Auch in Italien ist der Konzerntarif in der Praxis anerkannt, wenngleich keine häufige Erscheinung⁸. Ähnlich ist die Situation in Großbritannien⁹. Die folgenden Ausführungen konzentrieren sich gleichwohl auf das deutsche Recht; die Diskussion kann erweisen, ob Argumente, die im jeweiligen nationalen Kontext entwickelt wurden, auch in anderen Ländern von Interesse sind.

II. Ein sicheres, aber ungenügendes Mittel: Der mehrgliedrige Tarifvertrag

Die zu einem Konzern gehörenden Unternehmen können dadurch von einem einheitlichen Tarifvertrag erfaßt werden, daß sie diesen gemeinsam abschließen und unterzeichnen¹⁰. Aus Vereinfachungsgründen kann dies in der Weise geschehen, daß die Konzernspitze oder ein anderer Verhandlungsführer in Vollmacht aller zum Konzern gehörenden Unternehmen handelt. Die Konzernobergesellschaft kann im Einzelfall ihre Töchter anweisen, eine entsprechende Vollmacht zu erteilen. Wird wie beim Mischkonzern der Organisationsbereich verschiedener Gewerkschaften berührt, liegt Mehrgliedrigkeit auch auf Arbeitnehmerseite vor. Dies mag die Einigung erschweren, ist rechtlich jedoch ohne Belang. Die Befugnis zur Kündigung des Tarifvertrags kann ggf. den Partnern einer Seite gemeinsam eingeräumt werden, um so ein späteres Auseinanderbrechen zu verhindern.

Ein solcher mehrgliedriger Tarifvertrag hat zwei wesentliche Nachteile. Zum einen ist er gegen eine widerstrebende Arbeitgeberseite nur schwer zu

tion und Mitbestimmung in der Automobilindustrie, Baden-Baden 1990; Trümner, in: Däubler/Kittner/Klebe/Schneider (Hrsg.), BetrVG, Kommentar, 5. Aufl., Köln 1995, § 1 Rn 112 ff.

6 Krieger, Das französische Tarifvertragsrecht, Heidelberg 1991, S. 128 ff.; Lyon-Caen/Pélissier, Droit du travail, 16e éd., Paris 1992, Rn 888.

7 Alonso Olea y Casas Baamonde, Derecho del Trabajo, 13. Edición, Madrid 1993, p. 772 ff. con actualización 1994, p. 134; Ojeda Avilés, Derecho Sindical, 7a edición, Madrid 1995, p. 619 ff.

8 Nogler, Gruppo di imprese e diritto del lavoro, Lavoro e diritto VI (1992), 290, 318.

9 Waas, Konzernarbeitsrecht in Großbritannien, Baden-Baden 1993, S. 116 ff.

10 Auf diese Möglichkeit verweisen ausdrücklich Löwisch/Rieble, a.a.O., § 2 Rn. 59; Wiedemann/Stumpf, a.a.O., § 2 Rn 65; Windbichler, Arbeitsrecht im Konzern, München 1989, S. 463 ff.

11 Ebenso Wiedemann/Stumpf, § 1 Rn 78; Däubler, Tarifvertragsrecht, Rn 107.

erreichen: Die Gewerkschaft müßte im Prinzip in jedem konzernangehörigen Unternehmen mit Streik drohen können. Ist sie dazu nicht in der Lage, wird sich das Angebot der Konzernleitung aller Voraussicht nach nur auf diejenigen Teile erstrecken, wo effektiv Auseinandersetzungen drohen.

Zum zweiten erfaßt der mehrgliedrige Tarifvertrag nur diejenigen Unternehmen, die im Zeitpunkt des Abschlusses vorhanden sind. Gesellschaften, die später gegründet oder aufgekauft werden, sind grundsätzlich nicht einbezogen¹². Angesichts sich intensivierender Umstrukturierungsprozesse ist dies ein gravierendes Defizit. Eine schuldrechtliche Abmachung, den Tarifvertrag auch auf neue Konzernmitglieder zu erstrecken, ist zwar möglich¹³, könnte aber nur in einem recht aufwendigen Verfahren durchgesetzt werden.

III. Ein weiteres Mittel: Der Verbandstarif

Keine rechtlichen Bedenken bestehen gegen einen Verbandstarif, der sich ausschließlich auf die Konzernunternehmen beschränkt. Der insbesondere von Richardi¹⁴ gegen den unternehmensbezogenen Verbandstarif vorgebrachte Einwand, er verstoße gegen den verbandsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz, hat sich nicht durchsetzen können¹⁵. Gangbar ist ein solcher Weg allerdings nur, wenn alle Konzernunternehmen die Verbandsmitgliedschaft besitzen. Ob dies der Fall ist, kann von der Arbeitnehmerseite bisweilen nicht einmal erkannt, jedenfalls nicht erzwungen werden. Gehören die Unternehmen zu verschiedenen Branchen, so müßte auch hier ein mehrgliedriger Tarifvertrag abgeschlossen werden, was die Schwelle für die Einigung zusätzlich erhöht. Auch bei einer solchen »Verbandslösung« bleibt das Defizit, daß künftig hinzutretende Konzernunternehmen nicht automatisch erfaßt sind. Bei der Spaltung nach dem UmwG ergibt sich das zusätzliche Problem, daß die neuen Unternehmen (wohl) nicht kollektivrechtlich gebunden sind, sondern daß die Tarifnormen ausschließlich im Rahmen des § 613a Abs. 1 Satz 2 BGB als zwingende Vertragsbestimmungen ein Jahr lang weitergelten¹⁶.

IV. Konzerntarif aufgrund Einigung mit der Konzernspitze?

Ist es möglich, einen Konzerntarif in der Weise abzuschließen, daß lediglich das herrschende Unternehmen als Tarifpartner in Erscheinung tritt, jedoch alle gegenwärtigen und künftigen Konzernteile erfaßt werden? Läßt sich die Vielfalt juristischer Personen tarifrechtlich überbrücken?

12 Anders allerdings bei Spaltungen nach dem UmwG. Hier treten die aus dem Vorgang hervorgehenden Gesellschaften in die Arbeitgeberstellung aus dem Firmentarif ein – s. Däubler, RdA 1995, 142 mit Fn. 87 und 55.

13 BAG DB 1992, 98, 99; Löwisch/Rieble, a.a.O., § 2 Rn 59.

14 Kollektivgewalt und Individualwille bei der Gestaltung des Arbeitsverhältnisses, München 1968, S. 349 ff.

15 Ablehnend Hueck/Nipperdey, Lehrbuch des Arbeitsrechts, Bd. II/2, Berlin und Frankfurt/Main 1970, S. 1660; Zöllner/Loritz, Arbeitsrecht, 4. Aufl., München 1992, § 34 II.

16 Dazu Däubler, RdA 1995, 142.

1. Aufspaltung des Arbeitsverhältnisses?

Die Frage wäre vergleichsweise einfach zu beantworten, würde im Arbeitsvertragsrecht die Vorstellung herrschen, die Arbeitgeberstellung sei zwischen dem Vertragsarbeitgeber und der Konzernspitze aufgeteilt: In einem solchen Fall müßte es möglich sein, zumindest den die Beziehungen zur Konzernspitze ausmachenden Teil des Arbeitsverhältnisses tariflich zu gestalten. Dieses »Direktverhältnis« müßte nicht notwendigerweise einen konstanten Inhalt haben; viel naheliegender wäre, es auf alle die Sachgebiete zu erstrecken, auf denen die Konzernspitze für sich eine Arbeitgeberkompetenz in Anspruch nimmt. In bezug auf die Entstehung von Schutzpflichten ist in Teilen der Literatur dieser Weg gegangen worden¹⁷, doch ist man weit von einem Konsens entfernt. Kraft ausdrücklicher Vereinbarung ist zwar nach der Rechtsprechung des BAG¹⁸ eine »Verdoppelung« auf Arbeitgeberseite möglich, doch wird derartiges für den Normalfall der Arbeit im Konzern keinesfalls als Regelatbestand anerkannt.

2. Rückgriff auf gesetzliche Wertungen

Aussichtsreicher erscheint es unter diesen Umständen, nach spezifischen kollektivarbeitsrechtlichen Wertungen zu fragen, die für eine Behandlung des Konzerns als Einheit sprechen könnten. Wie nicht zuletzt die Normen über betriebliche und betriebsverfassungsrechtliche Fragen sowie über gemeinsame Einrichtungen belegen, hat sich der Tarifvertrag aus der Akzessorietät zum Arbeitsvertrag längst befreit. Damit ist allerdings nur ein potentiell Gegenargument ausgeräumt, jedoch noch keine Begründung dafür gefunden, weshalb die Konzernspitze auch ohne ausdrückliche Vollmacht ihrer Töchter mit Wirkung für alle heutigen und künftigen Konzernunternehmen einen Tarifvertrag abschließen kann. Das geltende Recht hat jedoch eine Reihe wichtiger Vorentscheidungen getroffen.

Beginnen wir mit dem neuesten, wenngleich singulärsten und deshalb der Verallgemeinerung kaum zugänglichen Fall. § 14 des Postneuordnungsgesetzes vom 14. September 1994¹⁹ sieht vor, daß die Bundesanstalt für Post und Telekommunikation für die neugebildeten Aktiengesellschaften Manteltarifverträge abschließt, in denen die »allgemeinen Bestimmungen« der Arbeitsverhältnisse der bei den AG's Beschäftigten geregelt werden. Der rechtlichen Form nach stimmt dies mit dem hier diskutierten Konzerntarif überein, obwohl die Bundesanstalt selbstredend einen ungleich geringeren Aktionsradius als eine Konzernspitze besitzt^{19a}.

17 Henssler, Der Arbeitsvertrag im Konzern, Berlin 1983, S. 77ff.; zustimmend Windbichler, a.a.O., S. 87f., 169.

18 BAG DB 1982, 1569.

19 BGBII, 2328.

19a Auf weitere Unterschiede verweist Rieble, ZTR 1995, 490.

Das zweite, gleichfalls der neuesten Gesetzgebung entnommene Beispiel kommt dem Tatbestand schon näher. Das am 1. 1. 1995 in Kraft getretene Umwandlungsgesetz²⁰ regelt u. a. die Aufspaltung von Unternehmen sowie die Abspaltung und Ausgliederung einzelner ihrer Teile. In allen diesen Fällen tritt eine sog. partielle Gesamtrechtsnachfolge ein. Sie ergreift auch die Arbeitsverhältnisse samt des ihnen innewohnenden tariflichen Schutzes²¹. Hat die ursprüngliche Unternehmensleitung einen Firmentarif unterzeichnet, wirkt dies im Ergebnis auch für und gegen die durch Spaltung geschaffenen neuen Unternehmen. Nachträglich entsteht so mit dem Segen des Gesetzgebers ein Konzerntarif.

Die eigentliche Argumentationsbasis liegt allerdings nicht hier, sondern im Betriebsverfassungsrecht. Drei Gesichtspunkte seien festgehalten.

(1) Der Konzernbetriebsrat kann mit der Leitung des herrschenden Unternehmens Konzernbetriebsvereinbarungen abschließen, die für und gegen alle konzernangehörigen Arbeitnehmer wirken²². Dies ist in all den Fällen zwingend, in denen die Regelung notwendigerweise konzernweit ausfallen muß: Auch die Einigungsstelle könnte nicht erzwingen, daß sich abhängige Unternehmen irgendwie am Verfahren beteiligen. Dies gilt beispielsweise für die in § 88 Nr. 2 BetrVG erwähnte Errichtung von Sozialeinrichtungen im Konzern sowie für deren Verwaltung²³. Was man dem Konzernbetriebsrat gestattet, kann man der Gewerkschaft nicht verweigern; andernfalls würde man in systemfremder Weise das betriebsverfassungsrechtliche gegenüber dem tarifrechtlichen Handlungssystem privilegieren. Daß derartiges nicht dem Willen des Gesetzgebers entspräche, wird schon aus § 77 Abs. 3 BetrVG, daneben aber auch aus dem Tarifvorrang im Einleitungssatz des § 87 Abs. 1 BetrVG deutlich. Die Tatsache, daß die betriebsverfassungsrechtlichen Vertretungsorgane von allen Beschäftigten gewählt sind, während sich der Tarifpartner Gewerkschaft nur auf seine Mitglieder stützen kann, ist nach der eindeutigen gesetzlichen Regelung ohne Belang.

(2) Die (Mit-)Regelungsbefugnis des Konzernbetriebsrats versagt, soweit eine tarifliche Regelung besteht. In diesem Punkt gilt nichts anderes als für den Einzel- und den Gesamtbetriebsrat. Mit diesem Tarifvorrang ist die Existenz eines Konzerntarifs mittelbar anerkannt, da jede andere Lösung zu erheblichen Unzuträglichkeiten führen würde. Gäbe es nur die Möglichkeit eines mehrgliedrigen Tarifvertrags oder eines konzernbezogenen Verbands-

20 S. oben Fn. 4.

21 Zur notwendigen Zustimmung der Arbeitnehmer s. Boecken, ZIP 1994, 1093.

22 Ebenso Fitting/Auffarth/Kaiser/Heither, BetrVG, Kommentar, 17. Aufl., München 1992, § 58 Rn 18; Kreutz, in: Fabricius u. a., Gemeinschaftskommentar zum BetrVG, Bd. 1, 5. Aufl., Neuwied 1994, § 58 Rn 5ff.; Trittin, in: Däubler/Kittner/Klebe/Schneider (Hrsg.), a.a.O., § 58 Rn 9; Weiss/Weyand, Betriebsverfassungsgesetz, 3. Aufl., Baden-Baden 1994, § 98 Rn 9; a. A. Dietz/Richardi, Kommentar zum BetrVG, 6. Aufl., München 1981, § 58 Rn 32; Galperin/Löwisch, Kommentar zum BetrVG, 6. Aufl., Heidelberg 1982, § 58 Rn 7; Joost, in: Richardi/Wlotzke (Hrsg.), Münchener Handbuch zum Arbeitsrecht, Bd. 3, München 1993, § 307 Rn 77ff.

23 Dies übersieht die Fn 22 zitierte Mindermeinung.

tarifs, so wäre es insbesondere bei späterem Hinzutreten von Konzernunternehmen unvermeidbar, daß im selben Konzern tarifgebundene und »tariffreie« Unternehmen nebeneinander stehen würden. Überall dort, wo die Regelung notwendigerweise eine einheitliche sein muß (also im Bereich der originären Zuständigkeit des Konzernbetriebsrats), wäre keine in sich stimmige Konzeption in Sicht. Entweder müßte man eine »fragmentarische Konzernbetriebsvereinbarung« zulassen, die dem Einheitlichkeitspostulat zuwiderlaufen würde. Oder man müßte die betriebsverfassungsrechtliche Regelungskompetenz generell ausschließen, was genauso unerfreulich ist, da die Mitbestimmung in Gefahr wäre, in einem beträchtlichen Teil des Konzerns leerzulaufen. Um derlei Unzuträglichkeiten zu vermeiden, müssen die Tarifparteien einen Konzerntarif abschließen können.

(3) Nach § 55 Abs. 4 BetrVG kann die Mitgliederzahl des Konzernbetriebsrats »durch Tarifvertrag« anders als im Gesetz vorgesehen bestimmt werden. Auch hier reicht ein mehrgliedriger Firmentarif oder ein konzernbezogener Verbandstarif nicht aus, da beide zumindest künftige Konzernunternehmen nicht automatisch erfassen. Wäre der Konzern eine statische Größe, die sich allenfalls in 20 Jahren einmal verändert, könnte man dies in Kauf nehmen; in der Gegenwart muß – zumal nach Inkrafttreten des Umwandlungsgesetzes – mit sehr viel schnellerer Umstrukturierung gerechnet werden²⁴.

3. Die Vereinbarung zur Einsetzung eines Europäischen Betriebsrats

Die am 22. 9. 1994 beschlossene EG-Richtlinie »Über die Einsetzung eines Europäischen Betriebsrats oder die Schaffung eines Verfahrens zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer in gemeinschaftsweit operierenden Unternehmen und Unternehmensgruppen«²⁵ sieht in ihrem Art. 6 Vereinbarungen vor, durch die Wahl, Zusammensetzung und Befugnisse eines Europäischen Betriebsrats festgelegt werden. Partner sind auf Arbeitnehmerseite das sog. besondere Verhandlungsgremium, auf Arbeitgeberseite die zentrale Leitung, die im Regelfall mit der Konzernspitze identisch ist. Befindet sich die zentrale Leitung in der Bundesrepublik, tritt auch das besondere Verhandlungsgremium hier zusammen. Obwohl die Richtlinie insoweit keine ausdrückliche Aussage trifft, liegt es nahe, daß bei einer solchen Konstellation die Vereinbarung dem deutschen Recht unterliegt²⁶. Inhaltlich geht es dabei um einen Kollektivvertrag, der – in üblicher deutscher Terminologie gespro-

24 Entgegen *Löwisch/Rieble* (§ 2 Rn 58) reicht es daher nicht aus, daß der Tarif »konzern-einheitlich gilt«, was ein mehrgliedriger Firmentarif zunächst tun würde; vielmehr muß es möglich sein, auch für künftige Veränderungen Vorsorge zu treffen. Die hier skizzierten Schwierigkeiten ignoriert *Konzen*, RdA 1984, 79.

25 ABIEG vom 30. 9. 1994, Nr. L 254/64 ff., abgedruckt auch bei *Däubler/Kittner/Lörcher*, Internationale Arbeits- und Sozialordnung, 2. Aufl., Köln 1995, Nr. 436.

26 Bei französischer Konzernleitung wäre in entsprechender Weise französisches Arbeitsrecht anwendbar. So wohl auch *Blanpain/Windey*, European Works Councils, Leuven 1994, Nr. 239.

chen – betriebsverfassungsrechtliche Normen, aber auch Inhaltsnormen in bezug auf die Rechtsstellung der Betriebsratsmitglieder enthält sowie die Rechte und Pflichten beider Seiten festlegt. Das Ausführungsgesetz, das nach Art. 14 Abs. 1 der Richtlinie bis zum 22. September 1996 beschlossen sein muß, wird daher gezwungen sein, einen Konzernkollektivvertrag anzuerkennen²⁷. Warum sollte das deutsche Tarifrecht im übrigen vor einer solchen Gestaltung zurückschrecken?

4. Tarifverträge als Mittel der Mitbestimmung

Schließlich ist der Konzerntarif als potentielles Mittel der Mitbestimmung zu sehen. Auch im deutschen Recht erfüllt der Tarifvertrag die Funktion, die Arbeitnehmer an der Schaffung der für ihre Arbeit geltenden Regeln zu beteiligen. Dies ist nicht nur ein wichtiges Stück sozialer Realität, sondern von Art. 9 Abs. 3 GG geboten, der auch die Handlungsform »Abschluß von Kollektivverträgen« schützt²⁸. Bei allen Gegenständen, die auf der Ebene der Konzernspitze entschieden werden, wären die bei abhängigen Konzerngesellschaften beschäftigten Arbeitnehmer im Vergleich zu solchen benachteiligt, die für einen konzernungebundenen Arbeitgeber tätig sind. Letztere könnten nämlich unschwer mit dem Entscheidungszentrum selbst über den Abschluß eines Firmentarifs verhandeln, während die ersteren nur die weisungsgebundenen Leitungen der Tochtergesellschaften an den Verhandlungstisch zwingen könnten²⁹. Die Organisationsform der Arbeitgeberseite ist aber kein zu reichender Grund, um die Möglichkeit zum Abschluß von Tarifverträgen in einer ins Gewicht fallenden Weise zu beschneiden.

V. Durchsetzungsperspektiven

Ob sich der Konzerntarif mit den hier skizzierten (oder anderen) Argumenten in der rechtswissenschaftlichen Diskussion oder in der Praxis durchsetzt, läßt sich nicht sicher abschätzen. Der auch in Deutschland fühlbare Trend zur Dezentralisierung von Tarifverhandlungen läßt die Chancen sicherlich steigen. Auch die oben³⁰ skizzierte immer enger werdende Arbeitsteilung zwischen Unternehmen legt tarifliche Korrekturen nahe, für die der Konzerntarif ein Modell sein könnte³¹. Alle Welt redet von Flexibilisierung und Innovation – sollte nicht auch das Tarifrecht den neuen Realitäten Rechnung tragen?

27 Für eine Qualifizierung der Vereinbarung als Tarifvertrag auch *Blanpain/Windey*, a.a.O., Nr. 238.

28 BVerfGE 84, 212 = AuR 1992, 29.

29 Näher *Däubler*, Grundrecht auf Mitbestimmung, a.a.O., S. 444; wenig weiterführend *Konzen*, RdA 1984, 78.

30 Unter I.

31 Näher *Däubler*, Mitbestimmung und logistische Kette, in: *Stahle/Sydow* (Hrsg.), Managementforschung, Bd. III, Berlin-New York 1993, S. 1 ff. m. w. N.