



Johannes A. Höft

Betriebliche Tarifpluralität

Eine Analyse zu den Folgen
betrieblicher Tarifpluralität
mit Lösungsvorschlägen unter Einschluss
rechtsvergleichender Betrachtungen

Inhaltsverzeichnis

A. Einleitung.....	15
I. Die neue Rechtsprechung des BAG.....	15
II. Gang der Untersuchung.....	16
B. Tarifeinheit und Tarifpluralität	17
I. Das Prinzip der Tarifeinheit	17
1. Bei Tarifkonkurrenz	17
2. Bei Tarifpluralität.....	18
II. Unaufgelöste Tarifpluralität.....	19
III. Der Streit um die Tarifpluralität	19
IV. Die Argumente.....	20
1. Verfassungsrechtlich	20
a) Koalitionsfreiheit	20
aa) Begriff.....	20
(1) Individuelle Koalitionsfreiheit	21
(2) Kollektive Koalitionsfreiheit	21
bb) Tarifeinheit bei Tarifpluralität als Verstoß gegen Art. 9 III GG.....	21
b) Unternehmerfreiheit	23
aa) Begriff.....	23
bb) Eingriff in die Unternehmerfreiheit.....	24
c) Rechtsstaatsprinzip.....	25
aa) Prinzipien der Rechtssicherheit und Rechtsklarheit.....	26
bb) Planwidrige Regelungslücke.....	27
cc) Verstoß gegen das Rechtsstaatsprinzip.....	29
d) Praktische Konkordanz.....	30
2. Betriebspolitisch	31
a) Gefährdung des Betriebsfriedens	32

b)	Entsolidarisierung der Belegschaft.....	33
c)	Praktikabilitätserwägungen.....	34
3.	Tarifpolitisch	34
a)	Funktionsfähigkeit der Tarifaufonomie.....	35
b)	Gewerkschaftlicher Überlebenskampf.....	36
V.	Notwendigkeit und Möglichkeit einer gesetzlichen Regelung.....	38
1.	Einfachgesetzlich	38
2.	Verfassungsänderung.....	40
VI.	Zwischenfazit.....	41
C.	Die Folgeprobleme.....	43
I.	Kettenarbeitskämpfe.....	43
1.	Beschränkung des Streikrechts	44
a)	Verfassungsrechtliche Zulässigkeit.....	44
b)	Praktische Umsetzung	45
aa)	Angleichung an den zuletzt auslaufenden Tarifvertrag	46
bb)	Angleichung an den zuerst abgeschlossenen Tarifvertrag.....	47
cc)	Pflicht zur Koordinierung des Verhandlungsverhaltens	49
(1)	Gegenstand der Koordination	49
(2)	Pflicht zu autonomen Verhandlungen	50
(3)	Zeitpunkt	51
(4)	Anzeigepflicht erstmalig auftretender Gewerkschaft.....	52
(5)	Zwangsschlichtung	52
(6)	Gesetzliche Normierung.....	52
(7)	Missbrauchskontrolle.....	54
dd)	Synchronisation der Kündigungsmöglichkeiten.....	55
(1)	Vertrag zulasten Dritter	57
(2)	Verwehrung eigenständiger Tarifpolitik	58
ee)	Beteiligungsrecht von Außenseitern	59
2.	Stärkung der Abwehrrechte der Arbeitgeber.....	60
3.	Zwischenergebnis	62

II.	Ausufernde Tarifforderungen.....	62
	1. Einschränkung des Verbots der Tarifizensur.....	63
	2. Strengere Verhältnismäßigkeitskontrolle.....	66
	3. Kein schädliches Ausmaß tariflicher Forderungen.....	69
	4. Zwischenergebnis.....	71
III.	Gewerkschaftshopping.....	71
	1. Eintritt eines bisher Nichtorganisierten.....	72
	2. Übertritt eines Andersorganisierten.....	72
	a) Die Wirkung des § 3 III TVG.....	73
	b) Keine Verdrängung des alten Tarifvertrages.....	74
	3. Doppelmitgliedschaft.....	75
	4. Zwischenergebnis.....	77
IV.	Betriebs- und Betriebsverfassungsnormen.....	77
	1. Inhalts-, Abschluss- und Beendigungsnormen.....	78
	2. Betriebsnormen.....	79
	3. Betriebsverfassungsnormen.....	80
	4. Abgrenzungsschwierigkeiten.....	81
	5. Betriebsweite Tarifkonkurrenz.....	83
	6. Zwischenergebnis.....	86
V.	Tarifnormen über gemeinsame Einrichtungen.....	87
	1. Begriff und Zweck.....	87
	2. Geltungsvoraussetzungen.....	90
	3. Vorrang des allgemeinverbindlichen Tarifvertrags.....	91
	4. Zwischenergebnis.....	92
VI.	Tarifpluralität und Bezugnahmeklauseln.....	93
	1. Die einzelnen Klauselarten.....	93
	a) Statische Verweisung.....	93
	b) Kleine dynamische Verweisung.....	94
	c) Große dynamische Verweisung.....	95
	2. Die Bestimmung des geltenden Tarifvertrages.....	96
	a) Unproblematische Konstellationen.....	96
	b) Bipolare Tarifsukzession.....	97

aa) Altklauseln.....	98
bb) Neuklauseln.....	99
3. Konsequenzen für die Zukunft.....	101
4. Zwischenergebnis	103
VII. Tarifpluralität und Sozialauswahl.....	103
1. Tarifliche Kündigungsbestimmungen	104
2. Auswahlrichtlinien nach § 1 IV KSchG	105
3. Zwischenergebnis	107
VIII. Tarifpluralität und Sozialversicherungsbeiträge.....	107
1. Risiken für den Arbeitgeber.....	108
2. Fragerecht bezüglich der Gewerkschaftszugehörigkeit	109
3. Auskunftsanspruch des Arbeitgebers	111
4. Zwischenergebnis	112
IX. Zwischenfazit.....	112
D. Rechtsvergleichung.....	115
I. Europarechtlicher Rahmen.....	115
II. England und Österreich – Unterschiedliche Voraussetzungen und Lösungsansätze.....	116
III. England	117
1. Historischer Hintergrund.....	117
2. Tarifsystem	119
a) Rechtsquellen	119
b) Trade Unions.....	120
aa) Recognition	120
bb) Befugnisse.....	122
c) Kollektivvereinbarungen	123
d) Arbeitskampf.....	125
3. Tarifpluralität	126
a) Bargaining Unit.....	127
b) Nicht-einbeziehungsfähige Tarifnormen	129
4. Zusammenfassung.....	131

IV.	Österreich.....	132
	1. Historische Entwicklung	132
	2. Tarifsysteem	133
	a) Kodifizierung und Begrifflichkeiten	134
	b) Koalitionen und Kammern	134
	aa) Kollektivvertragsfähigkeit	136
	bb) Subsidiarität der Kammer-Abschlüsse	138
	c) Kollektivverträge	138
	d) Sozialpartnerschaft	139
	3. Tarifpluralität	141
	4. Zusammenfassung.....	142
V.	Die Übertragbarkeit auf das deutsche Tarif-Modell	144
	1. Gesetzliche Laufzeit-Synchronisation von Tarifverträgen.....	144
	a) Verfassungsrechtliche Realisierbarkeit	145
	b) Praktikabilität.....	147
	2. Verhandlungseinheiten.....	147
	a) Unterscheidung zwischen englischem und österreichischem Ansatz.....	148
	b) Nutzen und Umsetzbarkeit	149
	3. Das österreichische Industrieverbandsprinzip.....	151
	a) Konsequenzen für Sparten-gewerkschaften	153
	b) Auswirkungen auf die betriebliche Situation.....	154
	c) Lösungsdefizite	155
	4. Zwischenergebnis	157
VI.	Zwischenfazit.....	157
E.	Zusammenfassung und Ausblick	159
	Literaturverzeichnis	163