

# Rechtsfragen der Koalitions-, Tarif- und Arbeitskampfpluralität

von  
Dr. Stefan Greiner

2., unveränderte Auflage

Rechtsfragen der Koalitions-, Tarif- und Arbeitskampfpluralität – Greiner

schnell und portofrei erhältlich bei [beck-shop.de](http://beck-shop.de) DIE FACHBUCHHANDLUNG

Thematische Gliederung:

Allgemeines



Verlag C.H. Beck München 2011

Verlag C.H. Beck im Internet:

[www.beck.de](http://www.beck.de)

ISBN 978 3 406 63348 5

*Schriften des Instituts für Arbeits-  
und Wirtschaftsrecht der Universität zu Köln*

*Begründet von Hans Carl Nipperdey  
herausgegeben von Martin Hensler und Hebert Wiedemann*

*Band 112*

**beck-shop.de**

**beck-shop.de**

# Rechtsfragen der Koalitions-, Tarif- und Arbeitskampipluralität

von

DR. STEFAN GREINER

Privatdozent an der Universität zu Köln

2. unveränderte Auflage



VERLAG C.H. BECK MÜNCHEN 2011

# beck-shop.de

Verlag C.H. Beck im Internet:  
**beck.de**

ISBN 978-3-406-63348-5

© 2011 Verlag C.H. Beck oHG  
Wilhelmstr. 9, 80801 München

Als Habilitationsschrift auf Empfehlung  
der Universität zu Köln  
gedruckt mit Unterstützung der Deutschen Forschungsgemeinschaft

Druck: Druck Partner Rübelmann GmbH  
Carl-Benz-Straße 2a, 69502 Hemsbach

Satz: Textservice Zink, Schwarzach

Gedruckt auf säurefreiem, alterungsbeständigem Papier  
(hergestellt aus chlorfrei gebleichtem Zellstoff)

Die Rechtswissenschaftliche Fakultät der Universität zu Köln hat die vorliegende Arbeit im Sommersemester 2009 als Habilitationsschrift angenommen. Sie wurde vor Drucklegung geringfügig erweitert und aktualisiert; Rechtsprechung und Literatur konnten im Wesentlichen bis Anfang Dezember 2009, vereinzelt auch bis Januar 2010, berücksichtigt werden.

Kurz vor Erscheinen des Werks hat der 4. Senat des Bundesarbeitsgerichts mit einem aufsehenerregenden Beschluss (BAG 27.1. 2010, 4 AZR 549/08) angekündigt, seine bisherige Rechtsprechung zum „Prinzip der Tarifeinheit im Betrieb“ aufgeben zu wollen. Damit sind ein Kernanliegen und eine Grundhypothese dieser Arbeit Wirklichkeit geworden. Das Kapitel zum „Prinzip der Tarifeinheit im Betrieb“ (D.) mag als zustimmende Kommentierung zu dieser Rechtsprechungsänderung gelesen werden; daran schließen sich Überlegungen zu einer modifizierten Fortentwicklung der Tarifeinheit (D. VI.) und zu Folgefragen (E.) an, die besondere praktische Relevanz erlangen werden.

Es ist an der Zeit, Dank zu sagen: An erster Stelle meinem akademischen Lehrer, Professor Dr. Ulrich Preis, dem ich nicht nur die Betreuung und Erstbegutachtung dieser Arbeit verdanke, sondern darüber hinaus eine wirklich außergewöhnliche Förderung seit dem ersten Semester meines Studiums. Er hat es verstanden, immer neu zu wissenschaftlichen Projekten zu motivieren, Denkanstöße und Ratschläge zu geben und zugleich die Freiräume zu gewähren, ohne die die Entstehung dieser Arbeit nicht möglich gewesen wäre. Herzlich danken möchte ich auch Professor Dr. Dres. h.c. Peter Hanau für manche inhaltliche Anregung. Dank gilt Professor Dr. Martin Henssler, der das Zweitgutachten erstellt hat; ihm und Professor Dr. Herbert Wiedemann danke ich ferner für die ehrenvolle Aufnahme in die Schriftenreihe des Instituts für Arbeits- und Wirtschaftsrecht.

Dankbar bin ich Herrn Richter am Arbeitsgericht Dr. Michael Gotthardt, der mich zu einer Zeit auf die Brisanz des Themas aufmerksam gemacht hat, als es noch nicht in aller Munde war, und den Mitarbeitern des Instituts für Deutsches und Europäisches Arbeits- und Sozialrecht der Universität zu Köln für eine großartige Arbeitsatmosphäre sowie eine Vielzahl anregender Gespräche und Diskussionen. Besonderer Dank gilt Dr. Angie Genenger, Dr. Sven Eisenmenger und Dr. Felipe Temming, die die Mühe der Endkorrektur auf sich genommen haben, sowie Assessorin Christina Gelinski, Frederike Dankwerth und Katharina Loth für redaktionelle Unterstützung in der Publikationsphase.

Die Drucklegung wurde durch eine großzügige Sachbeihilfe der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) gefördert.

Meine Frau, Hella Christiane Greiner, hat die mit der Entstehung der Habilitationsschrift verbundenen Belastungen geteilt. Ich danke ihr für Unterstützung, Geduld, Ermutigung und viele Gespräche. Ihr möchte ich diese Arbeit widmen.

**beck-shop.de**

## Inhaltsübersicht

**beck-shop.de**

Vorwort	V
Inhaltsverzeichnis	IX
Abkürzungsverzeichnis	XXI
A. Einleitung	1
B. Verfassungs-, europa- und völkerrechtlicher Regelungsrahmen	51
C. Tarifzuständigkeit, Tariffähigkeit und einheitlicher Gewerkschaftsbegriff	179
D. Prinzip der Tarifeinheit im Betrieb	257
E. Folgefragen	367
F. Zusammenfassende Thesen	529
Literaturverzeichnis	551
Stichwortverzeichnis	591



**beck-shop.de**

Vorwort	V
Inhaltsübersicht	VII
Abkürzungsverzeichnis	XXI
<b>A. Einleitung</b>	1
I. Von der Einheitsgewerkschaft zur Gewerkschaftspluralität	1
II. Rechtliche Herausforderungen	4
III. Historische Skizze	8
1. Situation in der Weimarer Republik	8
2. Entwicklung in der frühen Bundesrepublik	12
3. Konzentration und Diversifizierung – die heutige Gewerkschaftslandschaft	15
IV. Ideengeschichtliche Einordnung	19
1. Pluralismus versus Pluralität	19
2. Verbände- und staats-theoretische Pluralismusdebatte	19
a) Grundlegung	20
b) Totalitäre Angriffe und Renaissance des Pluralismusgedankens	21
c) Liberaler Korporatismus als gereifter Pluralismus	24
V. Gewerkschafts- und Tarifpluralität im europäischen Vergleich	26
1. Frankreich	27
2. Spanien	30
3. Italien	31
4. Großbritannien	31
5. Schweden	33
VI. Folgerungen für die Gewerkschafts- und Tarifpluralität in Deutschland – Chancen und Risiken eines pluralen Systems	34
1. Tarifwettbewerb, Volkswirtschaft und Arbeitsmarkt	34
2. Destabilisierungsgefahr	36
3. Zulassung von Koalitionspluralität und staatliche Rahmensetzung	37
a) Koalitionspluralität als Konsequenz der freien Gesellschaftsordnung	37
b) Rahmensetzungskompetenz des Staates	40
4. Chancen und Risiken eines pluralen Systems aus Perspektive unterschiedlicher Arbeitsmarktakteure	41
a) Chancen und Risiken auf Arbeitgeberseite	41
b) Chancen und Risiken auf Arbeitnehmerseite	43
c) Volkswirtschaftliche und gesellschaftspolitische Effekte	45
VII. Zusammenfassung und Ausblick	48

<b>B. Verfassungs-, europa- und völkerrechtlicher Regelungsrahmen . . . .</b>	<b>51</b>
I. Verfassungsrechtlicher Regelungsrahmen . . . . .	51
1. Schutzbereich der Koalitionsfreiheit, Art. 9 III GG . . . . .	51
a) Gesamtkonzeptionen zu Schutzbereich und Grundrechtsschranken . . . . .	52
aa) BVerfG und ihm folgende Literatur . . . . .	52
(1) Ursprüngliche Kernbereichskonzeption – BVerfG v. 18.11. 1954 . . . . .	52
(2) Spätere Ausweitungen . . . . .	54
(a) Übertragung auf das Personalvertretungsrecht . . . . .	54
(b) Übertragung auf eindeutig „natürliche“ Freiheiten . . . . .	56
(3) Konzeption des BVerfG in seinen Entscheidungen seit 1995 . . . . .	58
(a) Aufgabe der Kernbereichsthese . . . . .	58
(b) Hochschulbefristungsentscheidung v. 24.4. 1996 . . . . .	60
(c) Beschluss zu gesetzlichen Lohnabstandsklauseln bei Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen v. 27.4. 1999 . . . . .	61
(d) Beschluss zur Anrechnung von Kuren auf den Erholungsurlaub v. 3.4. 2001 . . . . .	62
(4) Zusammenfassung . . . . .	64
bb) Schrankenübertragung . . . . .	66
cc) Stufenmodelle . . . . .	68
dd) Dichotomie von Eingriff und Ausgestaltung . . . . .	70
ee) Deutung als Institutsgarantie, kompetentielle, leistungsrechtliche oder institutionelle Garantie . . . . .	75
b) Zwischenergebnis . . . . .	78
c) Systematische Analyse und eigene Auffassung . . . . .	80
aa) Allgemeines . . . . .	80
bb) Kollektiv-persönlicher Schutzbereich: Koalitionsbegriff . . . . .	81
(1) Unbedenkliche Kriterien: Freie Gründung und organisatorische Verfestigung . . . . .	81
(2) Gegnerfreiheit und Gegnerunabhängigkeit . . . . .	82
(3) Durchsetzungskraft, Überbetrieblichkeit und demokratische Binnenstruktur . . . . .	85
(4) Zwischenergebnis . . . . .	88
cc) Gegenständlicher Schutzbereich: Geschützte Handlungsweisen . . . . .	89
(1) Natürliche Freiheit und derivative Freiheit . . . . .	89
(2) Zusammenschluss zur Koalition und Organisationshoheit . . . . .	89
(3) Koalitionshandeln gegenüber Dritten . . . . .	90
(4) Koalitionsbetätigung mit Normsetzungskompetenz . . . . .	93
(a) Konkurrenz zur staatlichen Normsetzung . . . . .	94
(b) Grundlage der Normsetzungskompetenz . . . . .	97
(aa) Meinungsstand . . . . .	97
(bb) Eigene Meinung: Kombinationsthese . . . . .	99
(c) Zwischenergebnis . . . . .	103

(5) Schutz des Produkts tariflicher Normsetzung . . . . .	105
(a) Meinungsstand . . . . .	105
(b) Eigene Position . . . . .	106
(6) Schutz der individuellen Tarifpartizipation . . . . .	109
(7) Arbeitskampf . . . . .	110
(a) Arbeitskampf in der Rechtsprechung des BVerfG . . . . .	110
(aa) Schutzbereichsrestriktionen . . . . .	110
(bb) Eingriff und Ausgestaltung . . . . .	111
(b) Literatur . . . . .	112
(c) Eigene Auffassung . . . . .	114
(aa) Arbeitskampf als negatorisch geschützte	
„natürliche“ Freiheit . . . . .	115
(bb) Schutzbereichsrestriktionen durch den verfassungs-	
rechtlichen Koalitionszweck und die System-	
entscheidung für repräsentative Demokratie . . . . .	118
(cc) Funktionale Verknüpfung zum „Ausgestaltungsbereich“ . . . . .	119
(dd) Zwischenergebnis . . . . .	120
(8) Negative Koalitionsfreiheit . . . . .	121
(a) Auffassung des BVerfG . . . . .	121
(b) Literaturauffassungen . . . . .	122
(c) Eigene Meinung . . . . .	124
(9) Koalitionspluralismus als eigener Schutzgegenstand	
des Art. 9 III GG? . . . . .	125
d) Ergebnis . . . . .	127
2. Verfassungsimmanente Schranken der Koalitionsfreiheit . . . . .	128
a) Grundrechtsbindung der Tarifvertragsparteien? . . . . .	129
b) Einzelne verfassungsimmanente Schranken . . . . .	130
aa) Unternehmensautonomie . . . . .	130
bb) Unternehmerische Vertragsfreiheit . . . . .	132
cc) Grundrechtsimmanente Konflikte . . . . .	134
(1) Koalitionswettbewerb . . . . .	135
(2) Positive und negative Koalitionsfreiheit . . . . .	136
(3) Funktionsfähigkeit des Tarifvertragssystems . . . . .	137
dd) Wirtschaftliche Prosperität? . . . . .	138
ee) Sozialstaatsprinzip . . . . .	139
ff) Sonstige Verfassungsgüter . . . . .	140
c) Ergebnis . . . . .	140
3. Verfassungsrechtliche Gestaltungsvorgaben im Ausgestaltungsbereich . . . . .	141
a) Legitimer Ausgestaltungszweck und Verhältnismäßigkeit . . . . .	141
b) Institutioneller Wesensgehalt der Tarifautonomie . . . . .	143
c) Reflexwirkungen im negatorischen Schutzbereich . . . . .	146
d) Gleichheitssatz, Art. 3 I GG . . . . .	147
e) Demokratieprinzip, Art. 20 I GG . . . . .	148
f) Rechtsstaatsprinzip, Art. 20 III GG . . . . .	149
aa) Richterliche Ausgestaltung trotz Gesetzesvorbehalt und	
Wesentlichkeitstheorie . . . . .	149
bb) Spezielle Bindungen der richterrechtlichen Ausgestaltung . . . . .	152
cc) Rechtssicherheit . . . . .	155



g) Ergebnis . . . . .	156
4. Schutz durch Art. 9 III 2 GG . . . . .	156
a) Meinungsstand . . . . .	157
b) Änderungen bei Koalitions-, Tarif- und Arbeitskamppluralität . . . . .	158
c) Konsequenzen einer Trennung von Schutz- und Ausgestaltungsbereich . . . . .	159
5. Resümee; Folgerungen für die einfachrechtliche Gestaltbarkeit eines pluralen Koalitions- und Tarifsystems . . . . .	160
II. Rahmenbedingungen im Europa- und Völkerrecht . . . . .	161
1. Einleitung . . . . .	161
2. Koalitions- und Tarifrecht als europarechtsfreier Raum? . . . . .	163
3. Grundfreiheiten, insbesondere Dienstleistungsfreiheit . . . . .	164
a) Vorfrage: Sozialpartner als Berechtigte der Grundfreiheiten? . . . . .	164
b) Dienstleistungsfreiheit (Art. 56, 57 AEUV) . . . . .	166
c) Dienstleistungsfreiheit (Art. 56, 57 AEUV) und Gewerkschaftstätigkeit . . . . .	166
aa) Schlichte Koalitionsbetätigung und Normsetzungskompetenz . . . . .	166
bb) Entgeltlichkeit der Leistung . . . . .	168
cc) Zwischenergebnis . . . . .	169
d) Beeinträchtigung und Rechtfertigungsmaßstab . . . . .	170
aa) Diskriminierungsverbot . . . . .	170
bb) Rechtfertigung sonstiger Beeinträchtigungen . . . . .	172
4. Gemeinschaftsgrundrechtliche Bindungen . . . . .	173
5. Völkerrechtliche Verpflichtungen . . . . .	176
6. Ergebnis . . . . .	178
<b>C. Tarifzuständigkeit, Tariffähigkeit und einheitlicher Gewerkschaftsbegriff . . . . .</b>	<b>179</b>
I. Einleitung . . . . .	179
II. Tarifzuständigkeit, Tariffähigkeit und einheitlicher Gewerkschaftsbegriff in der Weimarer Republik . . . . .	180
III. Tarifzuständigkeit . . . . .	183
1. Subjektiv-innenrechtliche Natur . . . . .	183
2. Repräsentativität als objektives Element der Tarifzuständigkeit . . . . .	186
IV. Tariffähigkeit . . . . .	188
1. Wechselvolle Entwicklung der Rechtsprechung . . . . .	188
a) Prognosecharakter und dualer Begründungsansatz . . . . .	188
b) Arbeitskampfwilligkeit und -fähigkeit, Tarifwilligkeit . . . . .	189
c) Gegnerfreiheit, Gegnerunabhängigkeit, Überbetrieblichkeit, demokratische Binnenstruktur, Anerkennung des geltenden Tarifrechts . . . . .	190
d) Soziale Mächtigkeit . . . . .	193
aa) Grundgedanken des Mächtigkeitskriteriums . . . . .	193
bb) Zurückliegende Aktivitäten der Koalition . . . . .	194
(1) Zurückliegende Aktivitäten außerhalb der Tarifnormsetzungskompetenz . . . . .	194

(2) Zurückliegende Aktivitäten im tariflichen Wirkungskreis	195
(3) Missbrauch der Tarifmacht – Anschluss-, Schein- und Gefälligkeitstarifverträge	197
(a) Liberaler Ausgangspunkt des ALEB-Beschlusses	197
(b) Paradebeispiele monistischer Verfestigung – CGBCE I und II, BTÜ	198
(c) Neuerliche Liberalisierung – UFO und CGM	200
cc) Aktuelle Mitgliederstärke	202
dd) Finanzielle Ausstattung und organisatorische Leistungsfähigkeit	203
ee) Privilegierung der Berufs- und Spartengewerkschaften	205
ff) Bezug zur Tarifzuständigkeit, „relative“ versus „absolute“ Tariffähigkeit	208
e) Zwischenergebnis	210
2. Rezeption des Mächtigkeitskriteriums in der Literatur	211
a) Dogmatische Untermauerung des Mächtigkeitskriteriums	212
b) Verwerfung des Mächtigkeitskriteriums	214
c) Schärfung des Mächtigkeitskriteriums	219
3. Relative versus absolute Tariffähigkeit in der Literatur	221
4. Alternativkonzept: Inhalts- und Rechtsmissbrauchskontrolle des einzelnen Tarifvertrags	223
5. Eigene Meinung zum Mächtigkeitskriterium	224
a) Bewertung der geltenden Rechtslage	225
aa) Legitimer Ausgestaltungszweck	225
bb) Verfassungsrechtliche Vorgaben aus Art. 9 III GG	227
(1) Institutioneller Wesensgehalt im Ausgestaltungsbereich	227
(2) Reflexwirkungen im negatorischen Schutzbereich, Verhältnismäßigkeit	228
(3) Insbesondere: Verengung der vergangenheitsbezogenen Betrachtung auf den tariflichen Wirkungskreis	229
cc) Allgemeiner Gleichheitssatz, Art. 3 I GG	231
(1) Gleichbehandlung von Branchen- und Berufsgewerkschaften	231
(2) Gleichbehandlung von etablierten und neuen Gewerkschaften	232
(3) Gleichbehandlung von Gewerkschaften und „kleinen“ Arbeitgebern	233
dd) Demokratieprinzip, Art. 20 I GG	234
ee) Rechtsstaatsprinzip, Art. 20 III GG	236
b) „Absolute“ versus „relative“ Tariffähigkeit	237
c) Rechtsmissbrauchskontrolle	239
aa) Grundsätzlich keine inhaltliche Bewertung von Tarifverträgen	240
bb) Missbrauchskontrolle bei Wettbewerbsbeschränkung und Kollusion	241
d) Beschränkung der Tariffähigkeit auf Branchengewerkschaften?	242
6. Ergebnis	243

beck-shop.de

V. Einheitlicher Gewerkschaftsbegriff . . . . .	244
1. Spezifische Gewerkschaftskompetenzen . . . . .	244
2. Höchststrichterliche Rechtsprechung . . . . .	245
3. Literatur . . . . .	247
4. Eigene Auffassung . . . . .	249
a) Verfassungsrechtlicher Befund . . . . .	249
b) Kompetenzen in der Betriebsverfassung . . . . .	250
c) Kompetenzen in der Unternehmensmitbestimmung . . . . .	252
d) Parteifähigkeit und Prozessvertretung . . . . .	254
5. Ergebnis . . . . .	255
<b>D. Prinzip der Tarifeinheit im Betrieb . . . . .</b>	<b>257</b>
I. Einleitung . . . . .	257
II. Ursprünge des Prinzips der Tarifeinheit in der Weimarer Republik . . . . .	260
1. Rechtsprechung des RAG . . . . .	261
2. Literatur in der Weimarer Republik . . . . .	262
3. Ergebnis . . . . .	266
III. Prinzip der Tarifeinheit in der Rechtsprechung des BAG und der zustimmenden Literatur . . . . .	266
1. Gedankliche Ausgangspunkte . . . . .	267
a) Betriebsbezogene Rechtsfolge der Auflösung von Tarifkonkurrenzen . . . . .	267
b) Tarifauflegung . . . . .	270
2. Dogmatische und praktische Begründung des Grundsatzes der Tarifeinheit . . . . .	271
a) Praktikabilitätserwägungen . . . . .	271
b) Dogmatische Herleitung . . . . .	273
aa) Der „Wille der Tarifvertragsparteien“ . . . . .	273
bb) Regelungslücke im TVG . . . . .	274
cc) Verankerung in BetrVG und TVG . . . . .	275
dd) § 613a I 3 BGB . . . . .	276
c) Verfassungsrechtliche Rechtfertigung . . . . .	277
d) Koalitions- und tarifpolitische Argumentation . . . . .	279
3. Fälle der tatbestandlichen Anwendung und Nichtanwendung des Grundsatzes der Tarifeinheit . . . . .	281
a) Grundsatz: Anwendung bei jeder Tarifpluralität . . . . .	281
b) Einbeziehung einzelvertraglich in Bezug genommener Tarifverträge . . . . .	282
c) Tarifpluralität im Nachwirkungszeitraum . . . . .	286
d) Tarifpluralität nach Betriebsübergang . . . . .	288
e) Beschränkung auf Arbeitnehmergruppen . . . . .	290
f) Tarifnormen im Anwendungsbereich des AEntG . . . . .	290
4. Rechtsfolgen des Prinzips der Tarifeinheit; Spezialitätsbegriff . . . . .	293
a) Räumliche Spezialität . . . . .	294
b) Persönliche Spezialität . . . . .	295
c) Fachlich-betriebliche Spezialität . . . . .	295
d) Hilfskriterium: Mehrheitsprinzip . . . . .	297
e) Irrelevante Aspekte . . . . .	298

beck-shop.de

5. Distanzierungen gegenüber dem Prinzip der Tarifeinheit	298
6. Ergebnis	300
IV. Kritik des Grundsatzes der Tarifeinheit	302
1. Verfassungsrechtliche Kritik	302
a) Kollektive Koalitionsfreiheit	303
b) Individuelle Koalitionsfreiheit	304
c) Kompetentielle Bedenken	305
2. Systematische und methodische Kritik	306
a) Fehlen einer Regelungslücke; Widersprüchlichkeit zum Gesetzesrecht	306
b) Fehlende Rechtsnormqualität des Grundsatzes der Tarifeinheit, fehlende Rechtsgrundlage	307
c) Wertungswidersprüchlichkeit	308
d) Betrieb als falscher Anknüpfungspunkt	309
e) Schutzzweck der Allgemeinverbindlicherklärung	310
3. Praktische Kritik	311
V. Alternativkonzepte	312
1. Tatbestandliche Modifikationen	313
a) Anwendung nur bei Pluralitäten von DGB-Tarifverträgen	313
b) Differenzierung zwischen gewillkürter und zufälliger Tarifpluralität	313
c) Differenzierung nach der Arbeitskempfdrohung	316
d) Anwendung nur bei aktiver Beseitigung des „tariflosen Zustands“	316
2. Modifikationen der Rechtsfolge	317
a) Prinzip der größeren Sachnähe	317
b) Posterioritäts- und Prioritätsprinzip	318
c) Voluntative Kriterien	318
d) Günstigkeitsprinzip	319
e) Legitimationsprinzip	320
f) Mehrheitsprinzip	320
3. Exkurs: Koalitionspluralismus, Tarifeinheit und Tarifpluralität in anderen europäischen Rechtsordnungen	321
a) Frankreich	322
b) Spanien	324
c) Italien	327
d) Großbritannien	329
e) Schweden	332
f) Polen	334
g) Ergebnis	335
VI. Eigene Meinung	337
1. Verfassungs- und europarechtliche Unbedenklichkeit des Grundanliegens	337
a) Legitimer Ausgestaltungszweck und Verhältnismäßigkeit	338
b) Vereinbarkeit mit verfassungsrechtlichen Bindungen außerhalb des Ausgestaltungsbereichs von Art. 9 III GG	340
c) Ausgestaltung durch Richterrecht?	342

beck-shop.de



2. Verfassungswidrigkeit der gegenwärtigen Ausgestaltung . . . . .	343
a) Mangelnde Geeignetheit . . . . .	343
b) Nähe zum institutionellen Wesensgehalt . . . . .	343
c) Strukturelle Benachteiligung von Berufs- und Sparten- gewerkschaften . . . . .	344
3. Einfachrechtliche Bedenken gegen das Spezialitätsprinzip . . . . .	346
a) Förderung „kleinräumiger“ und missbräuchlicher Lösungen . . . . .	346
b) Methodische Inkonsistenz . . . . .	347
c) Problematischer Betriebsbezug . . . . .	347
4. Verfassungskonforme Weiterentwicklung der Tarifeinheit . . . . .	348
a) Von der betriebsbezogenen zur dynamischen Tarifeinheit . . . . .	348
b) Rechtsfolge: Mehrheitsprinzip . . . . .	350
c) Weitere Ausgestaltungselemente . . . . .	353
d) Konsequenzen der dynamisch-repräsentativen Tarifeinheit; Fallbeispiel . . . . .	354
e) Verfassungs- und Europarechtskonformität . . . . .	357
5. Grundrechtliches Handlungsgebot zur Herstellung der Tarifeinheit? . . . . .	359
6. Rechtsfolge bei echten Normenkollisionen . . . . .	360
a) Kollektivnormen . . . . .	361
b) Sonstige Tarifkonkurrenzen . . . . .	361
7. Sonderlösung für nicht mitgliedschaftlich begründete Tarifkonkurrenzen und -pluralitäten . . . . .	363
VII. Resümee . . . . .	364
<b>E. Folgefragen . . . . .</b>	<b>367</b>
I. Einleitung . . . . .	367
II. Tarif- und koalitionsrechtliche Folgefragen . . . . .	368
1. „Gleichstellungsdogma“ und Differenzierungsklausel . . . . .	368
a) Einleitung . . . . .	368
b) Verbot der Organisations- und Absperrklausel . . . . .	369
c) Verbot der Differenzierungsklausel im Übrigen . . . . .	370
aa) Differenzierungsklausel als Wettbewerbsinstrument? . . . . .	371
bb) Differenzierungsklausel und einzelvertragliche Gleichstellung . . . . .	373
cc) Schuldrechtliche Differenzierungsvereinbarung . . . . .	374
d) Erzwingung der Gleichstellung durch Revisions- oder Meistbegünstigungsklauseln? . . . . .	375
e) Ergebnis . . . . .	376
2. Abgrenzung zur betrieblichen Regelungsebene (§§ 77 III 1, 87 I EInsl. BetrVG) . . . . .	377
a) Regelungssperre, § 77 III 1 BetrVG . . . . .	377
b) Kollisionsregel, § 87 I EInsl. BetrVG . . . . .	380
c) Ergebnis . . . . .	383
3. Identifizierung und Rechtsfragen von Kollektivnormen . . . . .	384
a) Verfassungskonformität des § 3 II TVG . . . . .	386

b)	Relevanz für den Konflikt zwischen Tarifeinheit und Tarifpluralität	388
c)	Begriff und Abgrenzung der Kollektivnormen	389
d)	Eigene Meinung	392
aa)	Tarifzuständigkeit als satzungsautonome Grenze der tariflichen Normsetzungsmacht	392
bb)	Rechtsetzungsmacht der Tarifparteien für Außenseiter	393
(1)	Notwendige Individualnormen	393
(2)	Tariföffnungsklauseln als problematischer Grenzfall	396
(3)	Notwendige Kollektivnormen	397
(4)	Unternehmerfreiheit als Grenze	399
(5)	Gewerkschaftspluralität als Grenze	400
cc)	Im Übrigen: Freie Wahl des Normtyps	401
e)	Auflösung von Tarifkonkurrenzen bei Betriebsnormen	403
f)	Ergebnis	404
4.	Destabilisierender Gewerkschafts- und Tarifwechsel	404
a)	Auflösung der eintretenden Tarifkonkurrenz	405
b)	Zulässigkeit von Bindungsanordnungen und Verbot der Doppelmitgliedschaft durch Gewerkschaftssatzung	409
c)	Vertragsgestaltung	410
d)	Lösung durch die dynamisch-repräsentative Tarifeinheit	410
e)	Ergebnis	411
5.	Rechtsfragen der staatlichen Geltungserstreckung von Tarifverträgen in einem pluralen System	411
a)	Verfassungsrechtliche Vorgaben	412
b)	Auswahl des zu erstreckenden Tarifvertrags	415
aa)	§ 7 AEntG, § 1 IIIa AEntG a.F.	415
bb)	§ 5 TVG	419
(1)	Allgemeine Erwägungen	419
(2)	Auswahlentscheidung bei Akzeptanz eines vollpluralen Tarifsystems	420
(3)	Auswahlentscheidung in einem System dynamisch-repräsentativer Tarifeinheit	423
c)	Kollisionsprinzipien	423
aa)	§ 8 AEntG, § 1 IIIa AEntG a.F.	423
bb)	§ 5 TVG	424
d)	Ergebnis	425
III.	Arbeitskampfrechtliche Folgefragen	426
1.	Grundsatz der arbeitskampfrechtlichen Belegschaftseinheit	428
a)	Einheitliches Streikrecht und einheitliche Aussperrung	428
b)	Arbeitskampfrisiko im „Risikodreieck“ von Arbeitgeber, Arbeitnehmer und Arbeitslosenversicherung	431
aa)	Fernwirkungen in monistischen und pluralen Strukturen	431
bb)	Dogmatische Einordnung	432
cc)	Partielle sozialversicherungsrechtliche Kompensation und „Binnendrucktheorie“	433
dd)	Tragfähigkeit in einem pluralen System	435
c)	Ergebnis	437

2. Parität und Verhältnismäßigkeit . . . . .	437
3. Grenzen des abstrakt-materiellen Paritätsbegriffs bei Gewerkschaftspluralität . . . . .	438
4. Geänderte paritätsprägende Strukturen in einem pluralen Koalitions- und Tarifsystem . . . . .	442
a) Paritätsverschiebung durch zeitlich aufeinanderfolgende Streiks . . . . .	442
b) Paritätsverschiebung durch Instrumentalisierung externen Drucks? . . . . .	443
c) Paritätsverschiebung durch „verantwortungslose“, „egoistische“ Interessendurchsetzung? . . . . .	444
d) Paritätsverschiebung durch unternehmensinterne Fernwirkungen . . . . .	445
e) Ergebnis . . . . .	447
5. Rechtliche Antworten auf die Paritätsverschiebung . . . . .	447
a) Gewillkürte oder obligatorische Synchronisierung von Arbeitskämpfen; Angriffsaussperrung . . . . .	448
b) Weitere Ansätze zur Wiederherstellung der Parität . . . . .	451
aa) Aufweichung des Verbots der Tarifzensur? . . . . .	451
bb) Ultima-ratio-Prinzip, Friedenspflicht . . . . .	452
cc) Unverhältnismäßigkeit des Streiks? . . . . .	456
(1) Geltungsgrund des arbeitskampfrechtlichen Verhältnismäßigkeitsprinzips . . . . .	456
(2) Konkretisierung des Verhältnismäßigkeitsprinzips in Rechtsprechung und Literatur . . . . .	459
(a) Aussperrungsbeschluss des Großen Senats vom 21. 4. 1971 . . . . .	459
(b) Gleichbehandlung von Angriffs- und Verteidigungs- mittel? . . . . .	461
(c) Verhältnismäßigkeitsprinzip beim Verteidigungs- mittel . . . . .	462
(d) Primäres Schutzgut: Parität . . . . .	464
(e) Verhältnismäßigkeitsprinzip und Arbeitskampf- pluralität . . . . .	465
(3) Eigene Meinung . . . . .	467
(a) Arbeitskampf als Grundrechts- und Paritätskonflikt . . . . .	467
(b) Unzulässigkeit atypischer Arbeitskampfmittel . . . . .	469
(c) Unverhältnismäßigkeit bei Gemeinwohlschäden? . . . . .	470
(d) Existenzvernichtung und Erhaltungsarbeiten . . . . .	472
(4) Zwischenergebnis . . . . .	473
dd) Schärfung von Reaktionsmöglichkeiten der Arbeit- geberseite . . . . .	474
(1) Defizite der einheitlichen suspendierenden Ausperrung . . . . .	474
(2) Selektive Aussperrung . . . . .	476
(3) Lösende Aussperrung . . . . .	477
6. Ergebnis . . . . .	480

IV. Individualrechtliche Folgefragen	481
1. Fragerecht des Arbeitgebers und Informationspflicht des Arbeitnehmers hinsichtlich der Gewerkschaftszugehörigkeit	481
a) Einleitung	481
b) Auffassungen in Rechtsprechung und Literatur	483
aa) Fragerecht vor Begründung des Arbeitsverhältnisses	483
bb) Fragerecht nach Begründung des Arbeitsverhältnisses	485
(1) Ablehnende Stellungnahmen	485
(2) Befürwortende Stellungnahmen	486
cc) Offenbarungspflicht	488
c) Eigene Meinung: Fragerecht bei Akzeptanz der Tarifpluralität	490
aa) Fragerecht bei der Einstellung	490
bb) Fragerecht im laufenden Arbeitsverhältnis	491
cc) Diskriminierungsschutz	492
d) Anzeigepflicht	494
e) Sanktionen bei unterbleibender oder fehlerhafter Information	496
aa) Unterbleibende oder fehlerhafte Information im Anbahnungsverhältnis	496
bb) Unterbleibende oder fehlerhafte Information im laufenden Arbeitsverhältnis	496
cc) Auswirkungen von Bezugnahmeklauseln auf den „jeweils repräsentativsten“ Tarifvertrag bzw. einer dynamisch- repräsentativen Tarifeinheit	498
dd) Lösung: Schadenspauschalierungsabrede und Haftungs- beschränkung	499
f) Ergebnis	500
2. Arbeitsvertragliche Bezugnahme auf Tarifverträge in einem pluralen System	500
a) Einleitung	500
b) Bedeutungswandel: Von der tarifrechtlichen zur individualrechtlichen Bezugnahmeklausel	503
aa) Rein tarifrechtliches Verständnis im monistischen System	503
bb) Relativierungen	506
cc) Stets konstitutive Wirkung?	508
dd) Auswirkungen des modernen Verständnisses	511
c) Wirkungen der Gleichstellungsabrede für die Koalitionsfreiheit	512
aa) Problematische Wirkungen der Gleichstellung Organisierter und Nichtorganisierter	512
bb) Problematische Wirkungen der Gleichstellung in einem pluralen Tarifsystem	513
(1) Volle Gleichstellung nur auf dem Niveau der „jeweils arbeitnehmergeünstigsten“ Tarifregelung	513
(2) Exklusive Klauselgeltung nur für nicht organisierte Arbeitnehmer?	514
d) Typen von Bezugnahmeklauseln	517
aa) Statische Bezugnahme	517
bb) Kleine dynamische Bezugnahme	517
cc) Große dynamische Bezugnahme mit Gleichstellungs- element	518



(1) Verweis auf „jeweils repräsentativsten Tarifvertrag“ . . . . .	518
(2) Verweis auf „jeweils arbeitnehmergeünstigsten“ oder „jeweils arbeitgebergünstigsten“ Tarifvertrag . . . . .	520
(3) Verweis auf „speziellsten“ Tarifvertrag . . . . .	522
(4) Wechsel Dynamik-Statik . . . . .	523
e) Erweiterte Inhaltskontrolle von Bezugnahme Klauseln? . . . . .	524
f) Ergebnis . . . . .	526
<b>F. Zusammenfassende Thesen</b> . . . . .	529
Literaturverzeichnis . . . . .	551
Stichwortverzeichnis . . . . .	591