

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 DIE FACHBUCHHANDLUNG

Thematische Gliederung:

Allgemeines



Verlag C.H. Beck München 2011

Verlag C.H. Beck im Internet:

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*

beck-shop.de

Band 112

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

Inhaltsverzeichnis

beck-shop.de

Vorwort	V
Inhaltsübersicht	VII
Abkürzungsverzeichnis	XXI
A. Einleitung	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. Verfassungs-, europa- und völkerrechtlicher Regelungsrahmen	51
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
C. Tarifzuständigkeit, Tariffähigkeit und einheitlicher Gewerkschaftsbegriff	179
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

V. Einheitlicher Gewerkschaftsbegriff	244
1. Spezifische Gewerkschaftskompetenzen	244
2. Höchstrichterliche 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
D. Prinzip der Tarifeinheit im Betrieb	257
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

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
E. Folgefragen	367
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 Aussperrung	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
F. Zusammenfassende Thesen	529
Literaturverzeichnis	551
Stichwortverzeichnis	591