

<u>G l i e d e r u n g</u>	Seite
<b>A Problemstellung</b>	1
<b>B Entwicklung, Wesen und sozialpolitische Zielsetzung der betriebsnahen Tarifpolitik</b>	2
<b>§ 1 Die Entwicklung der betriebsnahen Tarifpolitik</b>	2
<b>§ 2 Die sozialpolitische Zielsetzung der betriebsnahen Tarifpolitik</b>	5
<b>I. Die Tarifwahrheit</b>	5
<b>II. Folgerungen aus der Tarifwahrheit</b>	6
<b>III. Die Beseitigung der Lohndrift im Regionaltarifvertrag</b>	8
<b>1. Der Begriff Lohndrift</b>	8
<b>2. Beseitigung dieser durch das Günstigkeitsprinzip entstandenen Lohndrift durch Vereinbarung einer Effektivgarantieklausel</b>	9
<b>3. Die Vereinbarung einer begrenzten Effektivklausel</b>	10
<b>4. Die Vereinbarung der sog. Anrechnungs- oder Verrechnungsklausel</b>	12
<b>§ 3 Die volkswirtschaftliche Bedeutung der Lohndrift</b>	13
<b>I. Investitionsneigung und Lohndrift</b>	14
<b>II. Arbeitsplatzsicherheit und Lohndrift</b>	14
<b>III. Individualgestaltung des Arbeitsverhältnisses und Lohndrift</b>	15
<b>IV. Zusammenfassung</b>	15
<b>C Die Zulässigkeit betriebsnaher Tarifverträge</b>	17
<b>§ 1 Begriff "betriebsnaher Tarifvertrag"</b>	17
<b>§ 2 Der Firmentarifvertrag</b>	19

I.	Die Tariffähigkeit des verbandsunabhängigen Arbeitgebers	19
II.	Die Tariffähigkeit des einzelnen verbandsangehörigen Arbeitgebers	19
III.	Die Auswirkungen verbandsrechtlicher Beschränkungen auf die Tariffähigkeit	20
1.	Problemstellung	20
2.	Die Tarifzuständigkeit der Koalition	22
a)	Das Verhältnis von Tariffähigkeit zur Tarifzuständigkeit	22
b)	Die Tarifzuständigkeit des einzelnen Arbeitgebers	25
3.	Die Tarifwilligkeit einer Koalition	25
a)	Die Tarifwilligkeit im Verhältnis zur Tariffähigkeit	26
b)	Die Tarifwilligkeit des einzelnen Arbeitgebers	27
4.	Zusammenfassung	31
IV.	Die Tariffähigkeit des der Montanmitbestimmung unterliegenden Unternehmens	32
1.	Die Voraussetzungen der Tariffähigkeit	32
a)	Die Gegnerreinheit der Koalition	33
b)	Die Gegnerunabhängigkeit der Koalition	34
c)	Die funktionale Bedeutung der Gegnerfreiheit und der Unabhängigkeit	34
2.	Die Bedeutung von Gegnerreinheit und Gegnerunabhängigkeit für die Tariffähigkeit des einzelnen Unternehmers	34
3.	Berührt die Mitbestimmung in der Montanindustrie die Tariffähigkeit ?	35

<b>V. Zusammenfassung zur Tariffähigkeit</b>	<b>37</b>
<b>§ 3 Einwände gegen die Zulässigkeit von Firmentarifverträgen mit verbandsangehörigen Unternehmen</b>	<b>37</b>
<b>I. Problemstellung und Gliederung</b>	<b>37</b>
<b>II. Der Firmentarifvertrag und die Ordnungsfunktion der Koalitionen</b>	<b>39</b>
1. Streitstand	39
2. Ordnungsfunktion und Ordnungsprinzip	39
3. Ausprägungen des Begriffes Ordnungsfunktion und die Folgerungen, die daraus zu ziehen sind	42
<b>III. Die Ordnungsfunktion des Tarifvertrages</b>	<b>48</b>
<b>IV. Firmentarifvertrag und individuelle Arbeitgeberkoalitionsfreiheit</b>	<b>51</b>
1. Inhalt der Koalitionsfreiheit	51
2. Die Forderung auf Abschluß eines Firmen-tarifvertrages	53
<b>V. Firmentarifvertrag und kollektives Koalitionsrecht</b>	<b>53</b>
1. Eingriff der Gewerkschaft in die Bestandsgarantie der Arbeitgeberkoalitionen	53
2. Eingriff des Arbeitgebers in die Bestandsgarantie seiner Koalition	56
3. Das kollektive Betätigungsrecht des Arbeitgeberverbandes	57
<b>VI. Der Firmentarifvertrag und die Möglichkeiten betrieblicher Sozialpolitik</b>	<b>65</b>
<b>VII. Der Firmentarifvertrag und die Rechte des Betriebsrates</b>	<b>68</b>
<b>VIII. Der Verstoß gegen die betriebliche Friedenspflicht</b>	<b>71</b>

IX.	Der Verstoß gegen den Gleichheitssatz	71
X.	Der Verstoß gegen die gesamtwirtschaftliche Friedenspflicht	71
XI.	Zusammenfassung bezüglich der Einwände gegen die Zulässigkeit des Firmentarifvertrages mit verbandsangehörigen Unternehmen	72
§ 4	Einwände gegen die Zulässigkeit eines Firmentarifvertrages mit verbandsangehörigen Unternehmen für den Fall, daß noch ein Verbandstarifvertrag läuft	72
§ 5	Einwände gegen die Zulässigkeit eines firmenbezogenen Verbandstarifvertrages	73
I.	Bedenken aus der Ordnungsfunktion der Koalitionen und der Möglichkeit zu einer effektiven Sozialpolitik	73
II.	Der Verstoß gegen den Gleichheitssatz bzw. gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz	74
1.	Der verfassungsrechtliche Gleichheitssatz als Schranke des firmenbezogenen Tarifvertrages	74
2.	Der verbandsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz als Schranke des firmenbezogenen Tarifvertrages	78
III.	Der firmenbezogene Verbandstarifvertrag als unzulässige Individualnorm	83
1.	Der Begriff Individualnorm	84
2.	Der firmenbezogene Verbandstarif als Einzelpersonennorm	85
3.	Rechtsfolgen aus der Qualifikation des firmenbezogenen Verbandstarifes als Einzelpersonennorm	86
4.	Zusammenfassung	88
IV.	Zusammenfassung bezüglich der Einwände gegen den firmenbezogenen Verbandstarifvertrag	88

<b>§ 6 Die Zulässigkeit tarifvertraglicher Öffnungs-klauseln</b>	
	90
I.    Der Begriff Öffnungsklausel	90
II.   Die Zulässigkeit der einzelnen Gestaltungs-möglichkeiten der Öffnungsklauseln	93
1.  Die unbeschränkte und die beschränkte Öffnungsklausel, soweit sie sich auf alle Betriebe des Verbandstarifvertrages bezieht und die Öffnungsklausel im Firmen-tarifvertrag	93
2.  Die unbeschränkte und beschränkte firmen-bezogene Öffnungsklausel	96
<b>D Der Streik um den Abschluß eines Firmentarifvertrages bzw. eines firmenbezogenen Verbandstarifvertrages</b>	
	98
§ 1 Der Begriff Arbeitskampf	98
§ 2 Der rechtmäßige Arbeitskampf	99
§ 3 Die Sozialadäquanz eines Streiks auf Abschluß eines Firmentarifvertrages mit nicht verbands-angehörigen Unternehmern	101
I.    Meinungsstand in Literatur und Rechtsprechung	101
II.   Begründung der herrschenden Meinung und eigene Stellungnahme	104
III.  Die Einschränkung der Streikfreiheit durch die Ordnungs- und Schutzfunktion der Gewerkschaften	107
IV.   Die Einschränkung der Streikfreiheit durch die Individualsphäre des Arbeitnehmers	110
V.    Die Einschränkung der Streikfreiheit durch die Bindung an das Gemeinwohl	111
VI.   Einschränkung der Streikfreiheit durch höherrangige Rechtsprinzipien	113
VII.  Zusammenfassung	113

§ 4 Die Sozialadäquanz eines Streiks auf Abschluß eines Firmentarifvertrages mit einem verbandsangehörigen Unternehmen	114
I. Ausschluß der Erstreichbarkeit des Firmentarifvertrages wegen Verstoßes gegen die tarifvertragliche Friedenspflicht	114
1. Das Verlangen geht von einer Gewerkschaft aus, die an einem noch laufenden Verbands- tarif beteiligt ist	114
a) Bei bestehendem Verbandstarif sollen alle oder Teile der darin geregelten Punkte in einem Firmentarifvertrag neu geregelt werden	114
b) Bei bestehendem Verbandstarifvertrag sollen Punkte im Firmentarifvertrag geregelt werden, die nicht Gegenstand des Verbandstarifvertrages sind	115
2. Die Erstreichbarkeit eines Firmentarif- vertrages nach Ablauf eines vorangegange- nen Verbands- oder Firmentarifvertrages	117
3. Die Rechtmäßigkeit des Streiks, wenn eine konkurrierende Gewerkschaft tätig wird	118
II. Der Streik um einen Firmentarifvertrag als Verstoß gegen die betriebliche Friedens- pflicht	119
III. Der Verstoß gegen die gesamtwirtschaftliche Friedenspflicht	120
IV. Der Eingriff in die individuelle Koalitions- freiheit	121
V. Die Verletzung des Betätigungsrechts des Arbeitgeberverbandes	125
1. Das institutionelle Verständnis von Art. 9 Abs. 3 GG	125

2. Das kollektive Koalitionsrecht als Annex des in Art. 9 Abs. 3 GG garantierten Freiheitsrechts	128
VI. Der Verstoß gegen die Parität	130
VII. Zusammenfassung	133
§ 5 Die Zulässigkeit des Streiks um einen firmenbezogenen Verbandstarifvertrag	135
I. Der Verstoß gegen den verbandsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz	135
II. Der Verstoß gegen allgemeine Rechtsgrundsätze des Arbeitsrechts	138
III. Zusammenfassung	139
§ 6 Der Streik um die Öffnungsklauseln in Verbandstarifverträgen	140
§ 7 Der Streik um schuldrechtlich wirkende Abreden innerhalb eines Firmentarifvertrages	141
E Die Erweiterung der Mitbestimmung durch Firmentarifvertrag oder firmenbezogenen Verbandstarifvertrag	145
§ 1 Einleitung	145
§ 2 Die Erweiterung der Mitbestimmung auf Unternehmensebene	146
§ 3 Die Erweiterung der Mitbestimmung im sozialen, personellen und wirtschaftlichen Bereich	148
I. Der soziale Bereich	148
II. Der personelle Bereich	150
III. Der wirtschaftliche Bereich	151
IV. Die Erweiterungsproblematik im allgemeinen	152
V. Die Erweiterung der Mitbestimmung bezüglich des sozialen Bereiches gerade im Firmentarifvertrag bzw. firmenbezogenen Verbandstarifvertrag	159
VI. Die Grenzen der Regelungsmacht	160

<b>F Der Streik um die Erweiterung der Mitbestimmung im Firmentarifvertrag bzw. firmenbezogenen Verbandsstarifvertrag</b>	<b>161</b>
<b>§ 1 Problemstellung</b>	<b>161</b>
<b>§ 2 Die Erstreichbarkeit betriebsverfassungsrechtlicher Regelungen im Tarifvertrag</b>	<b>161</b>
I. Gibt es sowohl einen betrieblichen als auch einen überbetrieblichen Friedensbereich?	161
II. Rechtspolitische Begründung für einen überbetrieblichen Friedensbereich bezüglich betriebsverfassungsrechtlicher Fragen	164
III. Die rechtliche Zulässigkeit einer extensiven Auslegung des § 74 Abs. 2 BetrVG zu einem überbetrieblichen Friedensbereich in bezug auf betriebliche und betriebsverfassungsrechtliche Fragen	165
1. Liegt ein Tarifvertrag zu Lasten Dritter vor?	165
2. Gestattet § 3 Abs. 2 TVG einen Eingriff in die geschützte Rechtsstellung Dritter?	168
3. Können bei einer tarifautonomen und bei einer davon verschiedenen betriebsverfassungsrechtlichen Zuständigkeit die sich daraus ergebenden Ordnungen integriert werden?	169
IV. Zusammenfassung	170
<b>G Die Folgen der Nichterstreichbarkeit von Firmentarifverträgen und firmenbezogenen Verbandstarifverträgen auf die Aussperrung</b>	<b>171</b>
<b>§ 1 Der Begriff Aussperrung</b>	<b>171</b>
<b>§ 2 Erscheinungsformen der Aussperrung</b>	<b>171</b>

I. Die Parteien der Aussperrung	171
II. Die Kampfziele der Aussperrung	172
III. Die Formen der Aussperrung	173
IV. Die Kampfesinitiative	173
<b>§ 3 Die rechtmäßigen Kampfziele der Aussperrung</b>	<b>173</b>
I. Die Angriffsaussperrung des einzelnen Arbeitgebers zur Herabsetzung übertariflicher Löhne oder sonstiger übertariflicher Arbeitsbedingungen in einem Tarifvertrag	174
1. Ist der Tarifvertrag ein taugliches Mittel übertarifliche Löhne abzubauen?	174
2. Ist die Aussperrung zulässig?	177
II. Die Angriffsaussperrung eines einzelnen Arbeitgebers zur Verminderung einer freiwillig zugestandenen Erweiterung der Mitbestimmung im Betriebsbereich	179
III. Die Angriffsaussperrung des Arbeitgebers zur Beseitigung einer Öffnungsklausel	180
IV. Die Abwehraussperrung des Verbandes zur Verhinderung eines firmenbezogenen Verbandstarifvertrages	180
V. Die Abwehraussperrung des einzelnen Arbeitgebers zur Verhinderung eines Firmentarifvertrages	181
VI. Zusammenfassung bezüglich der Aussperrung	181
<b>H Zusammenfassung</b>	<b>181</b>
<b>I Anhang</b>	<b>184</b>