

Inhaltsverzeichnis

Abkürzungsverzeichnis	23
Kapitel 1 Fremdeinflüsse auf die tarifliche Willensbildung in der Praxis	25
§ 1 Ein empirischer Überblick	25
A. Fremdeinflüsse aus den eigenen Reihen	25
B. Fremdeinflüsse des sozialen Gegenspielers	26
C. Fremdeinflüsse durch den Betriebsrat	27
D. Fremdeinflüsse durch den Staat	29
I. Der Staat als Arbeitskampfgegner	29
II. Staatliche Eingriffe mit Hilfe von Tariftreuerregelungen und Mindestlohnge- setzung	29
§ 2 Gang der Untersuchung	30
Kapitel 2 Die Koalitionsfreiheit nach Art. 9 Abs. 3 GG	33
§ 1 Die Gewährleistung des Art. 9 Abs. 3 GG	33
A. Die Koalition i. S. v. Art. 9 Abs. 3 GG	34
I. Die Vereinigung als Grundform der Koalition	34
II. Die Koalition und der Koalitionszweck	35
B. Der Schutzbereich der Koalitionsfreiheit	37
C. Die mitgliedschaftliche Legitimation der Koalitionen	38
§ 2 Die Unabhängigkeit der Koalition	39

A.	Die Abgrenzung zwischen Art. 9 Abs. 3 GG und § 2 Abs. 1 TVG	39
B.	Die Unabhängigkeit als notwendige Koalitionsvoraussetzung	41
C.	Die Voraussetzungen der Unabhängigkeit	43
I.	Das Prinzip der relativen Gegnerunabhängigkeit	43
II.	Die personelle, finanzielle und organisatorische Unabhängigkeit	45
1.	Personelle Unabhängigkeit	45
2.	Finanzielle Unabhängigkeit	46
3.	Organisatorische Unabhängigkeit	47
III.	Die staatliche Neutralität	48
IV.	Die Unabhängigkeit von Kirche und politischen Parteien	50
§ 3	Die Tarifautonomie als Bestandteil der Koalitionsfreiheit	51
A.	Die Garantie des Tarifvertragssystems	52
B.	Die Normsetzungsprärogative und die subsidiäre Regelungszuständigkeit des Staates	53
I.	Die Normsetzungsprärogative	53
II.	Die subsidiäre Regelungszuständigkeit des Staates	55
III.	Rechtsprechung und öffentliches Ordnungsrecht	57
C.	Die Richtigkeitsvermutung	58
D.	Die Tarifautonomie als öffentliche Aufgabe	60
Kapitel 3	Die tarifpolitische Willensbildung	63
§ 1	Die Organisationsstruktur der Koalitionen	63
A.	Der Verein als Rechtsform der Koalitionen	64
B.	Die vereinsrechtlichen Organisationsgrundsätze	65
I.	Die Vereinssatzung	66
II.	Die notwendigen Vereinsorgane	66
1.	Die Mitgliederversammlung	67
2.	Der Vorstand	67

III.	Die fakultativen Vereinsorgane	68
1.	Der geschäftsführende und der erweiterte Vorstand	69
2.	Die Delegiertenversammlung	69
IV.	Die Selbst- und Fremddorganschaft	71
C.	Der organisatorische Aufbau der Arbeitnehmer- und Arbeitgeberverbände . .	71
I.	Der organisatorische Aufbau der Gewerkschaften	72
1.	Der Funktionärsverband als Ausgangspunkt	72
2.	Der funktionale Aufbau der Gewerkschaften	73
3.	Der regionale Aufbau der Gewerkschaften	75
II.	Der organisatorische Aufbau der Arbeitgeberverbände	75
III.	Die Organe der tariflichen Willensbildung	77
IV.	Tarifkommission und Vorstand als Ziel des Fremdeinflusses	80
§ 2	Die Stufen der tariflichen Willensbildung	81
A.	Die Planungsphase	82
B.	Die Verhandlungsphase	83
C.	Die Abschlussphase	85
§ 3	Das zulässige Maß an Fremdbestimmung	85
Kapitel 4	Die abstrakten Rechtsfolgen	89
§ 1	Die Rechtsfolgen bei gefährdeter oder fehlender Unabhängigkeit	90
A.	Die gefährdete Unabhängigkeit	90
B.	Der Verlust der Unabhängigkeit	91
C.	Mögliche Alternativen zum Verlust der Koalitionseigenschaft	93
I.	Differenzierung nach der Ursache oder dem Grad der Abhängigkeit	93
II.	Satzungsänderungen und gerichtliche Satzungskontrolle	94
1.	Die Satzungsänderung	94
2.	Die gerichtliche Inhaltskontrolle	96

a)	Das Verfahren nach § 97 Abs. 1 ArbGG	96
b)	Die Kontrolle einzelner Satzungsbestimmungen	96
c)	Die Kontrolle einzelner Tarifvertragsbestimmungen	97
III.	Die Rechtsfigur der relativen Tariffähigkeit	98
D.	Die Auswirkungen auf bestehende Tarifverträge	100
I.	Das Fehlen der Unabhängigkeit bei Abschluss des Tarifvertrages	100
II.	Die Auslegung und die Umdeutung eines nichtigen Tarifvertrages	101
III.	Der Eintritt der Abhängigkeit nach Abschluss des Tarifvertrages	102
1.	Die Beendigung des Tarifvertrages	106
2.	Die Rückabwicklung eines unwirksamen Tarifvertrages	108
3.	Zusammenfassung der Auswirkungen	110
§ 2	Das Sonderproblem der Unabhängigkeit des einzelnen Arbeitgebers	110
A.	Die gesetzgeberische Entscheidung des § 2 Abs. 1 TVG	111
B.	Die Tariffähigkeit und die Gesamtzusage als „Alternative“ zum Verlust der Tariffähigkeit	111
§ 3	Der Verlust der Koalitionseigenschaft als Rechtsfolge	115
Kapitel 5	Einzelne Fremdeinflüsse und ihre Auswirkungen	117
§ 1	Fremdeinflüsse aus den eigenen Reihen	117
A.	Gewerkschaftspluralität und Doppelmitgliedschaften	118
I.	Gewerkschaftspluralität und Gewerkschaftskonkurrenz	118
1.	Die aktuelle Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts und ihre Folgen	118
2.	Gewerkschaftskonkurrenz als zulässiger Fremdeinfluss	120
II.	Doppelmitgliedschaften	121
B.	Tarifgemeinschaft, Tarifkoordination und wirtschaftliche Zusammenschlüsse	124
I.	Die Tarifpolitische Letztverantwortung und das Selbstbindungsverbot . . .	124
1.	Die tarifpolitische Letztverantwortung der Tarifpartei	124
2.	Die Grundsätze der Stellvertretung	125

II.	Die Abgrenzung von Tarifgemeinschaft und Spitzenorganisation	127
1.	Die Tarifgemeinschaft und die Tarifkooperation	127
2.	Die Tarifkoordination im Spitzenverband	128
III.	Fremdbestimmung durch den Spitzenverband	129
IV.	Wirtschaftlicher Druck innerhalb des Arbeitgeberverbandes	131
V.	Die Konzernmutter als Ausgangspunkt des Fremdeinflusses	133
1.	Die Rechtsfigur des Konzerns	133
2.	Das Fehlen eines Konzerntarifvertrages und die Folgen	134
3.	Unzulässiger Fremdeinfluss der Konzernobergesellschaft?	136
C.	Gewerkschaften als Arbeitgeber und in Arbeitgeberverbänden	137
I.	Ver.di als Gewerkschaft der Gewerkschaftsarbeitnehmer	138
II.	Die grundsätzliche Gegnerunabhängigkeit ver.di's	139
III.	Ver.di als Ziel von Fremdeinflüssen	140
1.	Fremdeinflüsse durch den DGB	140
a)	Indizien gegen einen Fremdeinfluss	140
b)	Indizien für einen Fremdeinfluss	141
2.	Fremdeinflüsse anderer DGB-Gewerkschaften	143
3.	Die Unabhängigkeit gegenüber gewerkschaftlichen Unternehmen	143
a)	Die gewerkschaftlichen Tendenzunternehmen	144
b)	Die gewerkschaftliche Gemeinwirtschaft	144
IV.	Gewerkschaften in Arbeitgeberverbänden	145
V.	Der VGB als Alternative zu ver.di	147
VI.	Die Rechtsfolge des unzulässigen Fremdeinflusses	148
D.	Die OT-Mitgliedschaft und der Statuswechsel im Arbeitgeberverband	149
I.	Die grundsätzliche Zulässigkeit der OT-Mitgliedschaft	150
1.	Die Entscheidungsfreiheit hinsichtlich der Mitgliedschaftsform	150
2.	Die Abgrenzung zur Gast- und Fördermitgliedschaft	151

3.	Keine Paritätsstörung durch die OT-Mitgliedschaft	152
4.	Die OT-Mitgliedschaft als Ausfluss der Verbandsautonomie	152
II.	Der Einfluss auf die tarifliche Willensbildung durch die OT-Mitgliedschaft	153
1.	Die Mitwirkung an der innerverbandlichen Tarifpolitik	154
2.	Unterstützung der OT-Mitglieder durch den Verband	155
3.	Die Beschränkung der Mitgliedschaftsrechte	156
III.	Der Einfluss auf die tarifliche Willensbildung durch den Statuswechsel	158
1.	Der unzulässige Fremdeinfluss hinsichtlich des sozialen Gegenspielers	158
2.	Die Bindung an den Tarifvertrag	160
§ 2	Fremdeinflüsse durch den sozialen Gegenspieler	161
A.	Die notwendige und zulässige Zusammenarbeit der sozialen Gegenspieler	161
I.	Die kooperative Zusammenarbeit der Tarifvertragsparteien	162
II.	Die Zusammenarbeit aufgrund gesetzlicher Regelungen, Tarifverträgen und freiwilliger Absprachen	163
B.	Der leitende Angestellte als Gewerkschaftsmitglied	165
I.	Der leitende Angestellte als Arbeitnehmer im kollektivrechtlichen Sinn	165
II.	Die leitenden Angestellten und ein möglicher Fremdeinfluss	167
1.	Kein Fremdeinfluss auf tarifliche Willensbildung des Arbeitgebers	169
2.	Koalitionen leitender Angestellter	169
3.	Gemischte Koalitionen	170
III.	Kein Fremdeinfluss durch leitende Angestellte	172
C.	Fremdeinflüsse durch den sozialen Gegenspieler auf Unternehmensebene	172
I.	Die Bedeutung der Unternehmensmitbestimmung für die tarifliche Willensbildung	174
1.	Die Unternehmensmitbestimmung im arbeitsrechtlichen Schrifttum	176
2.	Der Zweck der Unternehmensmitbestimmung	178
II.	Die Zulässigkeit des Fremdeinflusses	181

1.	Intensität der Mitbestimmung und Gewerkschaftseinfluss	182
2.	Die Rechtsstellung des Aufsichtsratsmitgliedes	183
3.	Arbeitsdirektor und Vorstand	184
a)	Die Rechtsstellung des Arbeitsdirektors	184
b)	Der Arbeitsdirektor in der Praxis	187
4.	Das Mitbestimmungsurteil des Bundesverfassungsgerichts	188
III.	Die Verhinderung eines Fremdeinflusses	191
1.	Das Erlöschen oder Ruhen des Mandats	192
2.	Der Ausschluss des Teilnahme- und Stimmrechts	193
a)	Die analoge Anwendung von § 181 BGB, § 136 Abs. 1 AktG und die Gesamtanalogie	195
b)	Der Stimmrechtsausschluss analog § 34 BGB	197
c)	Der Teilnahmerechtsausschluss analog § 34 BGB	200
3.	Der Arbeitsdirektor als Unternehmensvertreter im Vorstand des Arbeitgeberverbandes	202
4.	Keine Beschränkungen der Gewerkschaftstätigkeit	202
IV.	Die notwendigen Einschränkungen	203
V.	Arbeitnehmer und Gewerkschaften in Gesellschafterstellung	204
D.	Der Unterstützungstreik als Fremdeinfluss auf die tarifliche Willensbildung	206
I.	Der Arbeitskampf als Bestandteil der tariflichen Willensbildung und Fremdeinfluss	206
II.	Der Unterstützungstreik als Sonderform des Streiks	208
1.	Die grundsätzliche Zulässigkeit des Unterstützungstreiks nach dem Bundesarbeitsgericht	208
2.	Die Differenzierung nach der Arbeitskampfkonstellation	210
III.	Der Unterstützungstreik als unzulässiger Fremdeinfluss	210

1.	Der Streik gegen einen tariffremden Arbeitgeber oder Arbeitgeberverband und der Streik einer Drittgewerkschaft gegen die Tarifpartei auf der anderen Seite	211
2.	Der Streik gegen denselben Arbeitgeber oder Arbeitgeberverband	213
IV.	Ausnahmen des zulässigen „Unterstützungsstreiks“?	214
1.	Keine Rechtfertigung des Unterstützungsstreiks zur Sicherstellung der Kampfparität	214
2.	Unterstützungsstreik bei wirtschaftlicher oder personeller Verflechtung .	216
3.	Die Verletzung der Neutralität im Hauptarbeitskampf	219
V.	Die Unzulässigkeit des Unterstützungsstreiks	220
§ 3	Fremdeinflüsse durch den Betriebsrat	220
A.	Die duale Struktur der Interessenvertretung	221
I.	Die duale Struktur nach dem Gesetz	221
II.	Die duale Struktur in der Praxis	223
B.	Das Verhältnis zwischen Betriebsrat, Arbeitgeber und Gewerkschaft nach dem Betriebsverfassungsgesetz	227
I.	§ 2 Abs. 1 BetrVG als Grundnorm der Kooperation	227
1.	Die Zusammenarbeit des Arbeitgebers und des Betriebsrates	227
2.	Das Zusammenwirken mit den im Betrieb vertretenen Koalitionen	228
II.	Das Verhältnis von Gewerkschaft, Betriebsrat und Arbeitgeber	229
1.	Die Gewerkschaftsbefugnisse nach der Betriebsverfassung	229
2.	Die Neutralität des Betriebsrates im Arbeitskampf	231
a)	Der Grundsatz der Neutralität	231
b)	Die Einschränkung der Beteiligungsrechte	232
3.	Das Verbot der Beeinträchtigung des Arbeitsablaufs, des Betriebsfriedens und der parteipolitischen Betätigung	235
4.	Die Gewerkschaftsbetätigung von betriebsverfassungsrechtlichen Funktionsträgern	236

5.	Der Grundsatz von Recht und Billigkeit und das Diskriminierungsverbot	237
6.	Die gewerkschaftlichen Vertrauensleute als Teil des Betriebes	238
a)	Die Rechtsstellung der gewerkschaftlichen Vertrauensleute	238
b)	Die praktische Bedeutung der gewerkschaftlichen Vertrauensleute .	239
c)	Kein Fremdeinfluss durch gewerkschaftliche Vertrauensleute	240
C.	Der „Betriebsratsfürst“ als Ausgangspunkt des Fremdeinflusses	241
I.	Das Selbstverständnis der Betriebsratsmitglieder	241
II.	Betriebsegoismus	243
III.	Betriebliches Co-Management	245
IV.	Der Fremdeinfluss auf die tarifliche Willensbildung und die Rechtsfolgen .	247
1.	Die Unzulässigkeit der Einflussnahme	248
2.	Mögliche Rechtsfolgen	249
D.	Das „Ehrenamt“ des Betriebsratsmitgliedes und eine damit verbundene Einflussnahme	252
I.	Der Grundsatz des § 37 Abs. 1 BetrVG	252
II.	Die Umsetzung des § 37 Abs. 1 BetrVG in der Praxis	254
III.	Mögliche Fremdeinflüsse durch die Betriebsratsvergütung	255
1.	Mittelbare Leistungen an die Gewerkschaften	255
2.	Die Betriebsratsvergütung	256
E.	Koppelungsgeschäfte	258
I.	Koppelungsgeschäfte im Rahmen der Betriebsverfassung	259
II.	Tarifliche und arbeitskampfrechtliche Koppelungsforderungen	260
1.	Tarifliche Forderungen	261
2.	Arbeitskampfrechtliche Forderungen	264
III.	Koppelungsgeschäfte im Rahmen von Tarifverhandlungen	265
IV.	Rechtsfolgen	266
1.	Die Theorie der Wirksamkeitsvoraussetzung als Problem	266

2.	Mögliche Alternativen	267
a)	Die Vorsorge durch den Arbeitgeber	267
b)	Betriebsverfassungsrechtliche und strafrechtliche Sanktionen sowie Schadensersatzansprüche	267
c)	§ 123 Abs. 1 Alt. 2, § 142 Abs. 1 BGB und § 158 Abs. 1, § 162 BGB	269
3.	Das Alleinentscheidungsrecht des Arbeitgebers als sachgerechte Lösung	270
§ 4	Fremdeinflüsse durch den Staat	273
A.	Keine Fremdeinflüsse durch Staatskonkurrenz	273
B.	Der staatliche Einfluss auf die Innungen	275
C.	Die konzertierte Aktion und das Bündnis für Arbeit	276
I.	Die Abgrenzung zum „Betrieblichen Bündnis für Arbeit“	276
II.	Sinn und Zweck der konzertierten Aktion nach § 3 StabG	278
III.	Das Bündnis für Arbeit	279
IV.	Der Fremdeinfluss auf die tarifliche Willensbildung	280
1.	Unverbindliche Bündnisabsprachen	282
2.	Informelle Einflussnahme	284
3.	Verbindliche Bündnisabsprachen	286
V.	Der zulässige Fremdeinfluss auf die tarifliche Willensbildung	287
VI.	Der Dialog zwischen den Sozialpartnern auf europäischer Ebene	287
D.	Die mittelbare Lenkung der tariflichen Willensbildung	288
I.	Grundlagen der mittelbaren Verwaltung	289
1.	Unterscheidung zwischen staatlichem und sonstigem Wirkungsbereich	289
2.	Die „Mittelbarkeit“ des Verwaltungsvollzugs	290
3.	Die Verwaltung individueller Willensbildung	291
II.	Die Grenzen einer mittelbaren Verwaltung und die Betroffenheit	292
1.	Die Grenzen einer mittelbaren Verwaltung	292
2.	Die Betroffenheit im Rahmen von Art. 9 Abs. 1 GG und Art. 3 GG	293

III.	Beispiele mittelbarer Lenkung und deren rechtliche Zulässigkeit	294
1.	Die Marktmacht des Staates	294
a)	Die Finanzmacht des Staates	294
b)	Der Staat als Arbeitgeber	297
c)	Die Ruhrkohle AG als Beispiel für mittelbare Verwaltung	298
2.	Verwalten durch geistigen Einfluss und sprachliche Einwirkung	299
3.	Öffentliche Äußerungen von Staatsvertretern, die öffentliche Meinung und die Massenmedien	301
IV.	Die Zulässigkeit mittelbarer staatlicher Verwaltung	303
E.	Staatliche Neutralität im Arbeitskampf	303
I.	Die staatliche Neutralität als Voraussetzung der Kampfparität	304
II.	Die Differenzierung zwischen fördernder und passiver Neutralität	305
III.	Die Neutralität im konkreten Arbeitskampf	306
1.	Der bestreikte Staat	306
a)	Die Doppelrolle des Staates	307
b)	Die staatliche Neutralität in Notsituationen	308
2.	Die Neutralität der Bundesagentur für Arbeit	309
a)	Der Arbeitskampf in der Metallindustrie 1984	310
b)	Der Fremdeinfluss auf die tarifliche Willensbildung	310
c)	Der Partizipationsgedanke als Rechtfertigung des Fremdeinflusses	313
Kapitel 6	Zusammenfassung der wesentlichen Ergebnisse	315
	Literaturverzeichnis	327