

# Inhaltsverzeichnis

<b>Abkürzungsverzeichnis</b>	<b>13</b>
<b>1. Teil: Einleitung</b>	<b>19</b>
<b>2. Teil: Die christlichen Gewerkschaften im historischen und gegenwärtigen Kontext</b>	<b>25</b>
<b>A. Historische Entwicklung</b>	<b>26</b>
I. Die Entwicklung der christlichen Gewerkschaften von der Industriellen Revolution bis ins Wilhelminische Zeitalter	26
1. Die soziale Frage des 19. Jahrhunderts – katholische und evangelische Sozialreform und Arbeitervereinsbewegung	26
2. Von der Fachabteilungs- zur Gewerkschaftsidee	29
3. Innergewerkschaftliche Kontroversen und Gewerkschaftsstreit	31
4. Zusammenfassung	34
II. Weimarer Republik und die Zeit des Nationalsozialismus	34
1. Die christlichen Gewerkschaften während des Ersten Weltkrieges	34
2. Neuorientierung in der Weimarer Republik – Gründung des Deutschen Gewerkschaftsbundes und Ende des Gewerkschaftsstreits	35
3. „Parteipolitische Neutralität“ und politische Belastungsproben	37
4. Nationalsozialismus und Zerschlagung der christlichen Gewerkschaften	39
5. Zusammenfassung	41
III. Historische Entwicklung nach 1945 bis ins vereinte Deutschland	41
1. Das Prinzip der Einheitsgewerkschaft	41
2. Wiedergründung der christlichen Gewerkschaften	43
3. Die deutsche Wiedervereinigung als tarifpolitische Zäsur für die christlichen Gewerkschaften	49

4. Zusammenfassung	53
B. Die christlichen Gewerkschaften in der Gegenwart	54
I. Organisationsstruktur und Leitsätze der christlichen Gewerkschaften	54
II. Die Tariffähigkeit christlicher Gewerkschaften und ihre tarifpolitische sowie gesellschaftliche Stellung	61
III. Fazit	80
3. Teil: Normative Grundlagen der Tariffähigkeit	83
A. Verfassungsrechtliche Grundlagen – Koalitionsfreiheit und Tarifautonomie	83
B. Fehlende normative Grundlagen in Form einfachen Gesetzesrechts	91
I. Verzicht auf eine gesetzliche Regelung der Tariffähigkeit	91
II. Konsequenz der fehlenden gesetzlichen Normierung der Tariffähigkeit	96
1. Auslegung des § 2 Abs. 1 TVG	96
2. Bestimmtheitsgrundsatz	98
III. Bedeutung des Gemeinsamen Protokolls über Leitsätze zum Staatsvertrag über die Schaffung einer Währungs-, Wirtschafts- und Sozialunion vom 18. Mai 1990	103
IV. Zusammenfassung	109
C. Internationale Gewährleistungen der Koalitionsfreiheit	110
I. Recht der Europäischen Union	111
1. Entscheidungen des EuGH („Viking Line-Quartett“)	112
2. Schutzbereich und Schranken des Gemeinschaftsgrundrechts auf kollektive Maßnahmen	123
3. Europäische Kollektiv- bzw. Tarifautonomie?	127
4. Zusammenfassung	133
II. Konventionen des Europarates	134
1. Europäische Menschenrechtskonvention	134
2. Europäische Sozialcharta	140
III. Erklärungen und Pakte der Vereinten Nationen und Übereinkommen ihrer Sonderorganisationen	144
1. Allgemeine Erklärung der Menschenrechte	144
2. Internationaler Pakt über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte	145

3. Übereinkommen Nr. 87 und Nr. 98 der Internationalen Arbeitsorganisation	150
IV. Zwischenergebnis	153
4. Teil: Die Tariffähigkeit von Arbeitnehmervereinigungen	155
A. Differenzierung zwischen Koalition und Gewerkschaft	155
I. Allgemeine Anforderungen an den Koalitionsschutz	156
II. Besondere Anforderungen an die Gewerkschaftseigenschaft	160
B. Soziale Mächtigkeit von Arbeitnehmervereinigungen	162
I. Rechtsprechungslinie des Bundesarbeitsgerichts und Rezeption des Mächtigkeitserfordernisses im arbeitsrechtlichen Schrifttum	162
II. Objektive Kriterien zur Beurteilung der sozialen Mächtigkeit einer Arbeitnehmervereinigung	173
1. Mitgliederzahl und Organisationsgrad	176
2. Anzahl bereits abgeschlossener Tarifverträge	182
3. Finanzielle Ausstattung und organisatorische Leistungsfähigkeit der Arbeitnehmervereinigung	189
4. Räumlicher und fachlicher Maßstab für die Durchsetzungsfähigkeit	196
III. Eigene Stellungnahme – Rezeption des Mächtigkeitserfordernisses unter verfassungsrechtlichen Gesichtspunkten	199
1. Ausschluss nicht mächtiger Arbeitnehmervereinigungen von der Tarifautonomie als Grundrechtseingriff	199
2. Geeignetheit des Mächtigkeitserfordernisses	205
a) Justitiabilität des Erfordernisses der sozialen Mächtigkeit	209
b) Korrelation zwischen Tariffähigkeit und Tarifzuständigkeit	216
c) Zwischenergebnis	227
3. Erforderlichkeit des Mächtigkeitskriteriums	228
a) Alternativkonzepte: Inhalts- und Missbrauchskontrolle des einzelnen Tarifvertrages	231
b) Stellungnahme	234
c) Zwischenergebnis	244

<b>IV. Vereinbarkeit des Mächtigkeitserfordernisses mit gemeinschaftsrechtlichen und völkerrechtlichen Vorgaben</b>	<b>245</b>
1. Europäische Menschenrechtskonvention	246
2. Europäische Sozialcharta	255
3. Recht der Europäischen Union	259
4. Zwischenergebnis	262
<b>V. Ergebnis</b>	<b>263</b>
<b>5. Teil: Die Tariffähigkeit der Tarifgemeinschaft Christlicher Gewerkschaften für Zeitarbeit und Personalserviceagenturen</b>	<b>265</b>
<b>A. Arbeitnehmerüberlassung als Bestandteil aktiver Arbeitsmarktpolitik</b>	<b>267</b>
I. Historische Entwicklung der gewerbsmäßigen Arbeitnehmerüberlassung	267
II. Liberalisierung des Arbeitsmarktes und Deregulierung des AÜG	275
III. Die Tarifautonomie im Bereich der Arbeitnehmerüberlassung	278
1. Grundsatz des equal pay/equal treatment	278
2. Tarifliche Abweichung von equal pay und equal treatment als Wirtschaftsfaktor	283
3. Modifikation der an die Tariffähigkeit von Arbeitnehmervereinigungen zu stellenden Anforderungen aufgrund der Besonderheiten der Arbeitnehmerüberlassung	290
4. Missbrauchskontrolle der im Bereich der Arbeitnehmerüberlassung abgeschlossenen Tarifverträge	294
IV. Resümee	300
<b>B. Rechtliche Beurteilung der Tariffähigkeit der Tarifgemeinschaft CGZP</b>	<b>303</b>
I. Tariffähigkeit von Spaltenorganisationen im Sinne von § 2 Abs. 3 TVG	305
1. Auslegung des § 2 Abs. 3 TVG	312
a) Wortlaut des § 2 Abs. 3 TVG und Gesetzessystematik	312
b) Historische Auslegung	314
c) Sinn und Zweck des § 2 Abs. 3 TVG (teleologische Auslegung)	314

d) Zwischenergebnis	317
2. Erfordernis der vollständig vermittelten Tariffähigkeit der Mitgliedsgewerkschaften	318
II. Tarifunfähigkeit der Tarifgemeinschaft CGZP	321
C. Konsequenzen der Tarifunfähigkeit der Tarifgemeinschaft CGZP	323
I. Rechtsfolgen für die von der Unwirksamkeit der Zeitarbeitstarifverträge betroffenen Leiharbeitsverhältnisse	323
1. Keine wirksame Suspendierung des gesetzlichen Gleichstellungsanspruchs der Leiharbeitnehmer	324
2. Haftung des Verleiher auf die gesetzliche Mindestvergütung und sonstige Mindestarbeitsbedingungen	325
3. Sozialversicherungsrechtliche Haftung und Lohnsteuernachhaftung	326
4. Keine zusätzliche Haftung des Entleiher nach § 1 Abs. 2 AÜG (Vermittlungsvermutung)	327
5. Ausschlussfristen, Verjährung, Verwirkung	333
a) Tarifliche Ausschlussfristen	333
b) Verjährung	334
c) Verwirkung	335
6. Zwischenergebnis	336
II. Rückwirkende Unwirksamkeit der von der Tarifgemeinschaft CGZP nach §§ 3 Abs. 1 Nr. 3, 9 Nr. 2 AÜG geschlossenen Tarifverträge	337
1. Ex tunc-Wirkung des arbeitsgerichtlichen Beschlusses im Verfahren nach §§ 2 a Abs. 1 Nr. 4, 97 ArbGG	337
2. Ex nunc-Unwirksamkeit von Tarifverträgen aus Gründen der Rechtssicherheit, des Vertrauensschutzes und aufgrund von Praktikabilitätserwägungen	339
3. Beurteilung der Unwirksamkeitsfolge von gemäß §§ 3 Abs. 1 Nr. 3, 9 Nr. 2 AÜG vereinbarten Zeitarbeitstarifverträgen unter besonderer Berücksichtigung des Vertrauensschutzgrundsatzes	345
4. Zwischenergebnis	355
III. Ergebnis	355
6. Teil: Zusammenfassung in Thesen und Ausblick	357
A. Zusammenfassung in Thesen	357

*Inhaltsverzeichnis*

<b>B. Rechtspolitischer Ausblick</b>	<b>364</b>
<b>Literaturverzeichnis</b>	<b>369</b>
<b>Anhang</b>	<b>393</b>