

Inhaltsverzeichnis

Abkürzungsverzeichnis.....	XV
-----------------------------------	-----------

Einleitung: Gegenstand der Arbeit und Gang der Untersuchung.....	1
---	----------

Kapitel 1: Die Rechtsfigur der Anerkennung.....	3
--	----------

§ 1 Die Anerkennung.....	3
I. Definition und Funktion der Anerkennung.....	3
II. Die Verhandlungseinheit.....	4
III. Tarifverhandlungen.....	5
IV. Überblick über die verschiedenen Arten der Anerkennung.....	6
1. Freiwillige Anerkennung.....	6
2. Gesetzliche Anerkennung.....	6
3. Semi-freiwillige Anerkennung.....	7
V. Zusammenfassung.....	7
§ 2 Historische Entwicklung der Anerkennung in Großbritannien.....	8
I. Collective-laissez-faire.....	8
II. Staatsinterventionismus.....	9
III. Wiedereinsetzung des collective-laissez-faire.....	10
IV. Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act 1992.....	11

Kapitel 2: Die gesetzliche Anerkennung.....	13
--	-----------

§ 3 Grundlagen des gesetzlichen Anerkennungsverfahrens.....	13
I. Intention des Gesetzgebers.....	13
II. Verfahrensbeteiligte Institutionen.....	14
1. Central Arbitration Committee.....	15
a) Historische Entwicklung, Zuständigkeit und Aufbau.....	15

b) Das Verfahren vor dem CAC	16
2. Advisory, Conciliation and Arbitration Service	18
III. Abweichende Definition der Tarifverhandlungen	18
IV. Kurzüberblick über den Verfahrensablauf	19
§ 4 Antrag auf Anerkennung an den Arbeitgeber	19
I. Allgemeine Anforderungen an den Antrag	20
II. Unabhängige Gewerkschaft	21
III. Bezeichnung einer Verhandlungseinheit	23
IV. Ausnahme von Kleinarbeitgebern	23
1. Voraussetzungen der Ausnahmeregelung	24
2. Kritik an der Ausnahme von Kleinarbeitgebern	25
V. Zusammenfassung	27
§ 5 Reaktion des Arbeitgebers und Antrag an das CAC	27
I. Einigung über die Anerkennung	28
II. Einigung nur über die Verhandlungseinheit	29
III. Ablehnung oder fehlende Reaktion	30
IV. Zuständigkeit des CAC und Zusammenfassung	31
§ 6 Zulässigkeitsvoraussetzungen	31
I. Bereits bestehende Anerkennungsvereinbarung	32
1. Voraussetzungen	32
a) Überschneidung der Verhandlungseinheiten	32
b) Begriff der Anerkennungsvereinbarung	33
c) Anerkennungsvereinbarung in Kraft	36
2. Ausnahme: Antrag der gleichen Gewerkschaft	36
3. Umgehungstaktiken	37
a) Anerkennung einer abhängigen Gewerkschaft	37
b) Anerkennung einer kooperierenden Gewerkschaft	38
II. Zehn-Prozent-Hürde und Befürwortung durch Arbeitnehmer	39
1. Zehn-Prozent-Hürde	40
2. Unterstützung durch Arbeitnehmer wahrscheinlich	41
3. Kritik	44

III. Drei-Jahres-Ausschluss	44
IV. Anträge mehrerer Gewerkschaften	45
1. Grundsatz bei gleichzeitiger Stellung	45
2. Ausnahme: Gemeinsamer Antrag mehrerer Gewerkschaften	46
3. Sonderkonstellation	48
4. Kritik	49
V. Sonstige Zulässigkeitsvoraussetzungen	49
VI. Entscheidung des CAC	49
VII. Rechtsfolgen der Zulässigerklärung	50
VIII. Zusammenfassung	51
§ 7 Prüfung und Bestimmung der angemessenen Verhandlungseinheit	52
I. Prüfungsmaßstab und Prüfungsreihenfolge	52
II. Bestimmung durch das CAC	54
III. Kriterien zur Bestimmung der Angemessenheit	55
1. Effektive Handhabbarkeit	56
2. Auffassungen der Parteien	56
3. Existierende Flächen- oder Firmentarifverträge	57
4. Art der Arbeitnehmer	57
5. Vermeidung kleiner Splittergruppen	57
6. Arbeitsort	60
IV. Sonderproblem: Mehrere Arbeitgeber	60
V. Abweichende Verhandlungseinheit	62
VI. Veränderungen nach Anerkennung	62
1. Verhandlungseinheit nicht länger angemessen	62
2. Verhandlungseinheit existiert nicht mehr	63
VII. Verhältnis zu deutschen Begriffen	64
VIII. Zusammenfassung	64
§ 8 Anerkennungsentscheidung des CAC	65
I. Automatische Anerkennung durch das CAC	65
II. Anerkennung nach Durchführung einer Abstimmung	66
1. Abstimmung im Interesse der Arbeitsbeziehungen	67

2. Tarifverhandlungen nicht gewünscht	68
3. Zweifel an Befürwortung durch Mehrheit.....	69
III. Durchführung der Abstimmung.....	70
1. Mitteilung des CAC	70
2. Bestimmung eines Abstimmungsleiters	70
3. Abstimmungsmodalitäten.....	71
IV. Pflichten und Schutz der Verfahrensbeteiligten.....	73
1. Pflichten des Arbeitgebers	73
a) Generelle Kooperation.....	73
b) Zugangsrecht der Gewerkschaft.....	74
c) Informationspflichten gegenüber dem CAC.....	75
d) Keine Beeinflussung der Arbeitnehmer im Vorhinein	75
e) Keine Beeinflussung der Arbeitnehmer im Nachhinein	76
f) Rechtsfolgen bei Verletzung einer Pflicht	76
2. Schutz beider Parteien vor unlauteren Methoden.....	77
a) Definition der unlautere Methode.....	77
b) Beschwerderecht der Parteien	79
c) Fälle in der Praxis.....	79
d) Kritik an den bestehenden Regelungen.....	81
V. Abstimmungsergebnis	81
VI. Entscheidung des CAC	83
VII. Kosten der Abstimmung.....	83
VIII. Zusammenfassung	84
§ 9 Umfang und Rechtsfolgen der gesetzlichen Anerkennung.....	85
I. Eingeschränktes Verhandlungsrecht der Gewerkschaft	85
II. Recht auf Vereinbarung von Verhandlungsmodalitäten.....	87
1. Begriff der method	87
2. Vermittlungsmöglichkeiten	88
3. Festlegung des Verfahrensablaufs durch das CAC.....	88
4. Rechtswirkung der Festlegung durch das CAC	89
III. Allgemeines Informationsrecht	90

1. Offenzulegende Informationen.....	90
2. Einschränkungen	92
3. Rechtsmittel.....	93
IV. Recht auf bezahlte Freistellung.....	95
V. Informations- und Beratungsrecht bei Massenentlassungen	96
1. Voraussetzungen und Umfang.....	96
2. Rechtsmittel der Gewerkschaft.....	99
3. Anspruch des Arbeitnehmers auf Zahlung einer Abfindung	100
4. Rechtsmittel des Arbeitnehmers.....	101
VI. Informations- und Beratungsrecht bei Betriebsübergängen	101
1. Voraussetzungen	102
2. Rechtsmittel.....	103
VII. Informations- und Beratungsrecht hinsichtlich Ausbildungen	104
VIII. Zusammenfassung und Fazit.....	105
§ 10 Bewertung des gesetzlichen Anerkennungsverfahrens	107
I. Vermeiden der Fehler der Vergangenheit.....	107
II. Kritik am aktuellen Verfahren.....	108
III. Gegenwärtiger Erfolg des Verfahrens	109
1. Förderung der Anzahl an Anerkennungen.....	110
2. Verhältnis von Gewerkschaft und Arbeitgeber.....	112
3. Akzeptanz des CAC.....	112
IV. Zusammenfassung und Fazit.....	112

Kapitel 3: Die freiwillige und semi-freiwillige

Anerkennung.....115

§ 11 Die freiwillige Anerkennung	115
I. Voraussetzungen	115
1. Anerkennungs- und Tarifparteien	115
2. Vereinbarung der Anerkennung.....	117
3. Motivation für die Anerkennung	118

II.	Umfang und Rechtsfolgen.....	119
III.	Veränderung der Verhandlungseinheit.....	120
IV.	Zusammenfassung.....	120
§ 12	Die semi-freiwillige Anerkennung.....	121
I.	Voraussetzungen.....	121
II.	Umfang und Rechtsfolgen.....	121
III.	Veränderung der Verhandlungseinheit.....	122
IV.	Zusammenfassung.....	122
Kapitel 4: Die Aberkennung.....		125
§ 13	Staatliches Aberkennungsverfahren.....	125
I.	Gemeinsame Grundsätze.....	125
II.	Arbeitgeber beschäftigt weniger als 21 Arbeitnehmer	126
III.	Arbeitgeber behauptet fehlende Unterstützung	127
IV.	Arbeitnehmer behauptet fehlende Unterstützung	129
V.	Gesunkene Anzahl an Gewerkschaftsmitgliedern	131
VI.	Zusammenfassung.....	131
§ 14	Aberkennung bei freiwilliger und semi-freiwilliger Anerkennung.....	132
I.	Aberkennung bei freiwilliger Anerkennung.....	132
1.	Durch den Arbeitgeber.....	132
2.	Durch den Arbeitnehmer.....	133
II.	Aberkennung bei semi-freiwilliger Anerkennung.....	134
III.	Zusammenfassung.....	134
Kapitel 5: Rechtsvergleichende Schlussfolgerungen		135
§ 15	Einführung empfehlenswert?	135
I.	Unterschiedliche Ausgangssituation	135
1.	Tarifparteien und Tariflandschaft.....	135
2.	Bestehen des CAC.....	138
3.	Verhandlungseinheit contra Betrieb als Bezugspunkt	139
4.	Zwischenfazit.....	140

II.	Auftreten von Tarifpluralität?	141
1.	Im Rahmen der gesetzlichen Anerkennung	141
2.	Im Rahmen der freiwilligen Anerkennung	142
3.	Zwischenfazit	143
III.	Aufwand der Einführung	143
IV.	Fazit	144
§ 16	Verfassungsmäßigkeit der Einführung	145
I.	Konkrete Umsetzung des britischen Systems	145
II.	Erfordernis der Anerkennung	146
1.	Problemstellung	146
2.	Schutzbereich von Art. 9 Abs. 3 GG	146
3.	Eingriff oder Ausgestaltung	147
4.	Verhältnismäßigkeit	147
a)	Richtigkeitsgarantie von Tarifverträgen	148
b)	Auflösung von Tarifikollisionen	150
c)	Zersplitterung von Belegschaftsinteressen verhindern	151
5.	Zwischenfazit	151
III.	Erweiterte Tarifmacht der Tarifparteien	152
1.	Problemstellung	152
2.	Verstoß gegen die positive Koalitionsfreiheit	152
3.	Verstoß gegen die negative Koalitionsfreiheit	153
4.	Verstoß gegen das Demokratieprinzip	154
a)	Betriebliche und betriebsverfassungsrechtliche Normen	155
b)	Abschluss-, Inhalts- und Beendigungsnormen	155
5.	Zwischenfazit	157
IV.	Fazit	158
Zusammenfassung		159
Literaturverzeichnis		165
Entscheidungsverzeichnis		173