

Inhaltsverzeichnis

Abkürzungsverzeichnis	13
A. Einführung	17
I. Abschied des BAG vom Grundsatz der Tarifeinheit im Betrieb	18
II. Problemstellung	20
III. Gang der Untersuchung	21
B. Die Tariflandschaft im Umbruch	23
I. Entstehung des Grundsatzes der Tarifeinheit und des Industrieverbandsprinzips	23
1. Weimarer Republik	24
2. Nationalsozialismus	25
3. Entwicklung nach 1945	26
a) Gründung des DGB und Durchsetzung des Industrieverbandsprinzips	27
b) Bildung weiterer Gewerkschaften außerhalb des DGB	27
c) Inkrafttreten des TVG	28
4. Ergebnis	29
II. Zunehmender Gewerkschaftswettbewerb und Abkehr vom Industrieverbandsprinzip	29
1. Zunahme von Sparten- und Spezialistengewerkschaften	30
2. Gerichtliche Anerkennung kleiner Gewerkschaften	32
a) Die Beschlüsse des BAG zur Tariffähigkeit der CGM und UFO ..	33
b) Bedeutung für den Grundsatz der Tarifeinheit im Betrieb	35
3. Auflösung von Tarifgemeinschaften	36
III. Ausblick	37
C. Bisherige Behandlung von Tarifkollisionen in Rechtsprechung und Schrifttum	39
I. Unterscheidung von Tarifkonkurrenz und Tarifpluralität	40
1. Tarifkonkurrenz	40
2. Tarifpluralität	42
3. Abgrenzung	43

II.	Auflösung von Tarifkollisionen	44
1.	Auflösung bei der Tarifkonkurrenz	45
a)	Grundsatz der „Tarifeinheit im Arbeitsverhältnis“	45
b)	Auflösungsgrundsätze	46
(1)	Spezialitätsprinzip	46
(2)	Weitere Auflösungsgrundsätze	47
(3)	Zwischenergebnis	47
c)	Rechtsfolge der Auflösung der Tarifkonkurrenz	48
2.	Auflösung bei der Tarifpluralität	48
a)	Grundsatz der Tarifeinheit im Betrieb	49
(1)	Die bisherige Rechtsprechung des BAG	49
(a)	BAG-Urteil vom 5. 9. 1990	49
(b)	BAG-Urteil vom 20. 3. 1991	50
(c)	Die Begründung des BAG zum Prinzip der Tarifeinheit im Betrieb	51
(2)	Die Rechtsprechung der Instanzgerichte	53
(3)	Schrifttum	53
b)	Auflösung der Tarifpluralität mittels des Spezialitätsprinzips	55
III.	Zusammenfassung	56
D.	Aufgabe des Grundsatzes der Tarifeinheit im Betrieb und die Folgen ...	59
I.	Grundsatz der Tarifeinheit im Betrieb und die Folgen	59
1.	Mitglieder der unterlegenen Gewerkschaft	59
2.	Mitglieder der obsiegenden Gewerkschaft	62
3.	Nichtorganisierte Mitarbeiter	63
4.	Tarifpolitische Unzuträglichkeiten	64
5.	Ergebnis	65
II.	Arbeitsvertragsrechtliche und betriebliche Folgen der Tarifpluralität ...	65
1.	Feststellung der Gewerkschaftszugehörigkeit	66
a)	Das Problem	66
b)	Umfang und Grenzen des Fragerechts	67
c)	Die Frage nach der Gewerkschaftszugehörigkeit	68
(1)	Frageverbot vor der Einstellung	68
(2)	Zulässigkeit der Frage nach der Einstellung	70
(a)	Stand der Diskussion	71
(b)	Stellungnahme	73
(3)	Rechtsfolge zulässiger Ausübung des Fragerechts	75
(a)	Zusammenhang zwischen Fragerecht und Auskunftspflicht	75
(b)	Kein Auskunftsanspruch des Arbeitgebers	75

(c) Die Folge bei Nichtbeantwortung der Frage	76
(d) Die Folge der wahrheitswidrigen Beantwortung	77
(4) Praktische Handhabung	78
d) Entbehrlichkeit der Frage nach der Gewerkschaftszugehörigkeit ..	78
e) Ergebnis	79
2. Arbeitsvertragliche Bezugnahmeklauseln bei Tarifpluralität	79
a) Tarifpluralität und Gleichstellungsabrede	80
b) Beurteilung bereits bestehender Bezugnahmeklauseln	81
(1) Bei nichtorganisierten Arbeitnehmern	81
(a) Statische Bezugnahmeklausel	81
(b) Große dynamische Bezugnahmeklausel	82
(c) Kleine dynamische Bezugnahmeklausel	84
(2) Bei organisierten Arbeitnehmern	84
c) Künftige Klauselgestaltung	85
(1) Statische und kleine dynamische Bezugnahmeklauseln	86
(2) Große dynamische Bezugnahmeklauseln	86
(a) Einseitiges Bestimmungsrecht des Arbeitgebers	86
(b) Anwendung der Kollisionsregeln zur Tarifkonkurrenz ..	87
(c) Verweis auf den repräsentativsten Tarifvertrag	87
(d) Verweis auf den günstigsten Tarifvertrag	87
(e) Stellungnahme	88
d) Exkurs: Anwendung des günstigsten Tarifvertrags durch Gesamtzusage	89
e) Ergebnis	90
3. Administrationsaufwand	91
4. Störung des Betriebsfriedens	92
5. Zusammenfassung	93
III. Betriebsverfassungsrechtliche Folgen der Tarifpluralität	94
1. Die Organisation der Betriebsverfassung durch Tarifvertrag	94
a) § 3 BetrVG und sonstige betriebsverfassungsrechtliche Normen..	94
b) § 117 BetrVG	95
c) Auflösung der Tarifkonkurrenz bei Organisationstarifverträgen .	96
(1) Anwendung des Prinzips der Spezialität	97
(2) Anwendung eines modifizierten Prioritätsprinzips	97
(3) Unwirksamkeit sämtlicher konkurrierender Tarifverträge	98
(4) Anwendung des Mehrheitsprinzips (Quantitätsprinzips)	99
d) Ergebnis	101
2. Probleme bei der betrieblichen Mitbestimmung	101
a) Betriebliche Mitbestimmung und der Grundsatz der Tarifeinheit .	101
b) Tarifvorrang des § 87 Abs. 1 Eingangssatz BetrVG	102

(1) Normzweck	102
(2) Regelungsgegenstand	103
(3) Zwischenergebnis	105
c) Tarifvorbehalt des § 77 Abs. 3 BetrVG	106
(1) Normzweck	106
(2) Verhältnis zu § 87 Abs. 1 BetrVG	106
(3) Regelungsgegenstand	106
(4) Zwischenergebnis	108
d) Zurückdrängung der Betriebsautonomie	108
e) Ergebnis	109
3. Entwertung des Neutralitätsgebots gemäß § 75 Abs. 1 BetrVG	109
4. Zusammenfassung	110
IV. Tarifvertragsrechtliche Folgen der Tarifpluralität	110
1. Doppelmitgliedschaft in Gewerkschaften	111
a) Zulässigkeit von Doppelmitgliedschaften	112
b) Lösungsvorschläge zur rechtlichen Behandlung von Doppelmitgliedschaften	113
c) Stellungnahme	114
d) Anwendung eines modifizierten Spezialitätsprinzips	118
e) Ergebnis	118
2. Probleme des „Gewerkschaftshoppings“	119
3. Abgrenzbarkeit von Individual- und Kollektivnormen	122
a) Rechtsnormen des Tarifvertrags	123
(1) Individualnormen	123
(2) Kollektivnormen	124
b) Abgrenzbarkeit der Tarifvertragsnormen	125
c) Tarifvertragsnormen mit Doppelcharakter	126
d) Ergebnis	129
4. Störung des tariflichen Äquivalenzverhältnisses durch die Aufspaltung des Tarifvertrags	129
a) Gesamtkompromiss zwischen den Tarifpartnern	130
b) Rechtmäßigkeit der Aufspaltung des Tarifvertrags	131
c) Ergebnis	132
5. Regeln zur Auflösung von Tarifkonkurrenzen im tarifpluralen Betrieb	133
a) Doppelmitgliedschaft in Gewerkschaften	133
b) Gewerkschaftswechsel	134
c) Kollektivnormen	134
(1) Betriebsnormen	135
(2) Betriebsverfassungsnormen	135

d) Ergebnis	135
6. Zusammenfassung	136
V. Arbeitskampfrechtliche Folgen der Tarifpluralität	137
1. Grundsatz der Tarifeinheit im Betrieb und Arbeitskampf	137
2. Erhöhtes Arbeitskampfrisiko in einem tarifpluralen Betrieb	140
a) Stand der Diskussion in der arbeitsrechtlichen Literatur	140
b) Stellungnahme	141
c) Erfordernis einer Korrektur des Arbeitskampfrechts bei Tarifpluralität	143
3. Rechtsvergleichende Hinweise	144
a) USA	144
b) Großbritannien	145
c) Frankreich	145
d) Ausländische Rechtsordnungen als Vorbild für das deutsche Tarif- und Arbeitskampfrecht?	146
4. Verschiedene Lösungsansätze zur Erhaltung eines funktionierenden Tarif- und Arbeitskampfrechts	147
a) Ausdehnung der Friedenspflicht auf andere Gewerkschaften ..	149
b) Beschränkung des Streikrechts von Minderheitsgewerkschaften ..	150
c) Einheitliche Laufzeiten der verschiedenen Tarifverträge im Betrieb	150
d) Bildung von „Zwangstarifgemeinschaften“	153
e) Wiederherstellung der Kampfparität durch lösende Aussperrung	154
f) Verschärfung des Ultima-Ratio-Prinzips	155
(1) Aufweichung des Ultima-Ratio-Prinzips durch das BAG ..	156
(2) Verschärfung des Ultima-Ratio-Prinzips bei Tarifpluralität ..	157
(3) (Gesetzlicher) Zwang zur Durchführung eines Schlichtungsverfahrens	157
(4) Entwurf einer gesetzlichen Regelung zum Schlichtungsverfahren	159
(5) Zwischenergebnis	160
g) Tarifzensur	161
h) Restriktive Handhabung der Tariffähigkeit von Gewerkschaften ..	162
i) Beschränkung der Tarifzuständigkeit des Arbeitgebers	163
j) Die Rechtsstellung der Außenseiter in einem tarifpluralen Betrieb	165
(1) Die Streikberechtigung der Andersorganisierten	165
(a) Andersorganisierte und Friedenspflicht	166

(b) Der Aspekt der arbeitskampfrechtlichen Einheit der Belegschaft	168
(c) Sympathiestreik	170
(d) Zwischenergebnis	170
(2) Aussperrung der Andersorganisierten	171
(3) Die Rechtstellung der Nichtorganisierten im Arbeitskampf ..	171
(4) Zwischenergebnis	172
k) Verteilung des Arbeitskampfrisikos	172
l) Ergebnis	175
5. Zusammenfassung	177
 E. Ergebnisse und Schlussbetrachtung	179
I. Zusammenfassung der wichtigsten Ergebnisse	179
II. Schlussbetrachtung	184
 Literaturverzeichnis	185