

Inhaltsverzeichnis	Seite
Inhaltsverzeichnis	7
Abkürzungsverzeichnis	13
§ 1 Tarifeinheit im Betrieb als tarifrechtliches Problem	15
A. Rechtsprechungsentwicklung	15
B. Gesetzgebungsvorhaben Tarifeinheit	17
I. Debatte	17
II. DGB-bda-Eckpunkte	17
III. DGB-bda-Vorschlag	19
IV. Vorschlag einer Bundesratsentschließung	20
V. Professoreninitiative Tarifpluralität	21
§ 2 Verfassungsrechtliche Ausgangsfragen	24
A. Schutzbereich des Art. 9 Abs. 3 GG	25
I. Personeller Schutzbereich	25
II. Sachlicher Schutzbereich	25
1. Koalitionsbildung	25
2. Existenzrecht	27
3. Koalitionszweckautonomie – autonome Organisations- zuständigkeit	31
4. Selbstbestimmung und negative Bündnisfreiheit	35
5. Tarifautonomie zur kollektiven Selbstregelung eigener Arbeitsbedingungen	36
a. Grundsatz	36
b. Alle Arbeitsbedingungen	38
c. Entwicklungsfähigkeit der Tarifverbände	40
d. Individualrecht auf Tarifgeltung	40
e. Allgemeinverbindlichkeit	42
6. Arbeitskampffreiheit	43
7. Gleichheit in der Koalitionsausstattung – Staats- neutralität im Koalitionswettbewerb	46

a.	Gleichheit und Staatsneutralität	46
b.	Im Koalitionswettbewerb	47
B.	Schutz vor Ungleichbehandlung	50
I.	Konkurrierender Gewerkschaften nach Tarifzuständigkeit	50
1.	Benachteiligung der Berufsgruppengewerkschaften	50
2.	Benachteiligung der Einheitsgewerkschaften	51
3.	Konsequenz: Tarifeinheit (nur) im überschneidenden Tarifgeltungsbereich	52
a.	Notwendig gleicher Bezugsrahmen	52
b.	Keine Tarifeinheit in der »Sparte«	53
c.	Überbetriebliche Lösungen	53
[1]	Geltungsbereich	53
[2]	Tarifzuständigkeit	54
II.	Strukturungleichheit zur Arbeitgeberseite	55
§ 3	Zentralfrage: Tarifeinheit als Ausgestaltung oder Eingriff	58
A.	Ausgestaltungsbedürftigkeit	58
I.	Normgeprägte Grundrechtsausübung	58
II.	Belastende Umgestaltung als besondere Kategorie?	60
B.	Abgrenzung der Ausgestaltung vom Eingriff	62
I.	Kategoriale Probleme	62
II.	Konkreter Mindestgehalt der Koalitionsbetätigungsrechte?	63
III.	System- und Sozialbindung des (Tarif-)Vertrages	69
IV.	Ausgestaltung des Tarif- und Arbeitskampfsystems	72
C.	Angleichung von Ausgestaltungs- und Eingriffsprüfung	76
I.	Abwägungsprinzip und Verhältnismäßigkeitsprüfung	76
II.	Schutzgüter ohne Verfassungsrang?	77
III.	Großzügige Verfassungsrechtsprechung	79
IV.	Sachgrundorientierung – konkrete Alternativprüfung – Prinzipienleitung	81

§ 4 Konkrete Verhältnismäßigkeitsprüfung	83
A. Koalitionsebene: Stärkung der großen Einheitsgewerkschaften	83
B. Tarifebene	87
I. Diagnose	87
1. Beschränkung des tarifbezogenen Gewerkschaftswettbewerbs	87
a. Gewerkschafts-Hopping	87
b. Schädlicher oder leitbildwidriger Kollektivwettbewerb	88
c. Offene Gruppenbildung und (inner)gewerkschaftliche Tarifopposition	91
2. (Innerbetriebliche) Verteilungsgerechtigkeit	94
a. Ressourcenkonkurrenz	94
b. Widersprüchlichkeit	95
3. Betriebseinheitlich geordnete und standardisierte Arbeitsbedingungen	96
a. Betriebsbezogene Ordnungsfunktion	97
b. Nach Betriebseinheitlichkeit »strebende« Tarifbedingungen	98
c. Erga-Omnes-Wirkung	101
4. Pluraler Tarifvollzug als Sonderproblem	102
a. Fragerecht und Frageobliegenheit des Arbeitgebers nach der Gewerkschaftsmitgliedschaft	102
b. Frageobliegenheit auch bei Tarifeinheit	103
c. Abgrenzung tariflicher Individual- und Betriebsnormen	104
d. Vermeidung betriebsverfassungsrechtlicher Folgeprobleme	104
II. Geeignetheit	106
1. Individualisierung und Differenzierung der Arbeitsbedingungen	106
2. Tarifwirrwarr bei geltungsbereichsbeschränkter Tarifeinheit?	108
3. Systembruch: individueller tarifeinheitester Tarifbestandsschutz	109
4. Wegfall des betriebseinheitlichen (Vertrags-)Arbeitgebers	110
5. Gestaltungs- und Manipulationsmöglichkeiten	111
a. Durch Organisationsakte des Arbeitgebers	111
b. Durch Betriebsstrukturtarifvertrag nach § 3 BetrVG	112
6. Komplizierung statt Vereinfachung.	113

III. Erforderlichkeit	114
1. Tariffähigkeit als Zulassungshürde	114
2. Freiwilligkeitsvorbehalt statt Regelungsverbot	116
3. Konkurrenz inhaltsgleicher Tarifverträge	117
4. Verstetigung der Tarifgeltung anstelle der Mitgliedschaft	118
IV. Proportionalität	119
1. Diagnoseschwierigkeit	119
2. Ausgleichlose Tarifverdrängung	120
3. Zunahme der Fremdbestimmung	121
4. Steigerung der Rechtsunsicherheit in der Tarifanwendung	122
C. Arbeitskampfebene	122
I. Diagnose	122
1. Tarifpluralität und pulsierende Streikgefahr	122
2. Therapie durch Tarifeinheit	126
II. Geeignetheit	127
III. Erforderlichkeit	129
1. Gesetzliche Kampfruhezeiten	129
2. Friedenspflichterstreckung	129
3. Laufzeitkoordination konkurrierender Tarifverträge	130
4. Schlichtungsverfahren, Urabstimmung, Ankündigungsfristen, Abkühlungsphasen	131
5. Selbstregulierende Arbeitskamppfolgen	135
a. Lohnrisiko im umkämpften Betrieb	135
b. Kompensation durch Kampfkurzarbeitergeld?	136
c. Arbeitskamppfolgen im Drittbetrieb	138
6. Strengere Verhältnismäßigkeitsprüfung unter Einbezug der Tarifforderung	139
7. Daseinsvorsorge	143
IV. Proportionalität	145
§ 5 Legitimationsfragen	147
A. Betriebsverfassungsrechtliche Vergemeinschaftung	147
I. Durch verdrängende Tarifeinheit	147
II. Durch Friedenspflicht-Erstreckung oder anderweitige Kampfverbote aus dem Mehrheitstarifvertrag	148

B. Betriebs- oder Unternehmensbezogene Allgemeinverbindlichkeit als einzige Legitimation	150
C. Mehrheitsfeststellung im Geheimverfahren	152
I. Vorbild: Geheimverfahren nach § 2 Abs. 1 BetrVG	153
II. Vergleichbar: Mitgliederbestand und Tariffähigkeit	155
III. Geheimverfahren für die Tarifeinheit	155
IV. Ausweg: In-camera-Verfahren?	157
§ 6 Vereinbarkeit mit Art. 11 EMRK	159
A. Status der EMRK im deutschen Recht	159
B. Gewährleistungen durch die EMRK	159
§ 7 Ergebnisse	163
Literaturverzeichnis	168