

Drittwirkungen der Friedenspflicht

Die tarifvertragliche Rechtsstellung
des verbandsangehörigen Arbeitgebers
im Arbeitskampf

Von

Bernd Waas



Duncker & Humblot · Berlin

Inhaltsverzeichnis

Einleitung	17
§ 1 Einführung in die Problematik	17
§ 2 Gang der Untersuchung	18
<i>1. Kapitel</i>	
Die rechtliche Grundlage der Friedenspflicht und die Problematik ihrer personalen Wirkungen	20
§ 3 Grundlagen der Friedenspflicht	20
I. Die Unzulänglichkeit der bestehenden Auffassungen zu den Grundlagen der Friedenspflicht	20
1. Gewohnheitsrecht als Grundlage der Friedenspflicht	21
2. Der Satz „pacta sunt servanda“ als Grundlage der Friedenspflicht	24
3. Das Verbot widersprüchlichen Verhaltens als Grundlage der Friedens- pflicht	26
4. Versuche einer Herleitung der Friedenspflicht aus den Funktionen des Tarifvertrags	27
a) Die Friedensfunktion des Tarifvertrags	28
b) Die Ordnungsfunktion des Tarifvertrags	30
II. Die eigene Konzeption zur Grundlage der Friedenspflicht	32
1. Arbeitskampffreiheit und Art. 9 Abs. 3 GG	33
2. Arbeitskampf und Allgemeininteresse	35

3. Schutz der Interessen der gem. § 3 Abs. 1 TVG tarifgebundenen Arbeitgeber und Arbeitnehmer	36
a) Das Rechtsstaatsprinzip	37
b) Das Schutzbedürfnis auf Seiten der Arbeitnehmer: Tarifvertrag als kollektive Interessenwahrnehmung	41
c) Friedenspflicht und Vertragsprinzip	42
§ 4 Die Wirkungsweise der Friedenspflicht im Verhältnis der Tarifvertragsparteien	47
I. Die Friedenspflicht als schuldrechtliche Verpflichtung oder unmittelbare Beschränkung der Arbeitskampffreiheit	47
II. Der friedenspflichtwidrige Arbeitskampf als „rechtswidriger“ Arbeitskampf i. S. d. § 823 Abs. 1 BGB	50
§ 5 Grundlagen einer „Drittwirkung“ der Friedenspflicht	52
I. Rechtliche Beschränkungen der Arbeitskampffreiheit des Arbeitgebers im Zusammenhang mit einem Tarifvertrag	52
1. Körperschaftliche Verpflichtung des Arbeitgebers gegenüber dem Arbeitgeberverband	53
a) Die Konzeption der h. M.	53
b) Eigene Konzeption	53
aa) Verbandsrechtliche Förderpflicht	55
bb) „Körperschaftlicher Willensakt“	57
2. Unmittelbare Verpflichtung des Arbeitgebers gegenüber der Gewerkschaft aufgrund Rechtsgeschäfts	60
a) Unmittelbare Verpflichtung des verbandsangehörigen Arbeitgebers aufgrund Vertretung	60
b) Unmittelbare Verpflichtung des verbandsangehörigen Arbeitgebers aufgrund einer Ausübung der tariflichen Rechtsetzungsmacht	61
3. Unmittelbare Verpflichtung kraft objektiven Rechts als Haftung der Mitglieder des Arbeitgeberverbands	63
II. Die Friedenspflicht als unmittelbare Verpflichtung kraft objektiven Rechts auf der Grundlage der Konzeption Ramms	65

1. Die Konzeption Ramms und seine „Theorie vom Rechtsetzungsvertrag“	66
2. Auseinandersetzung mit der schadensersatzrechtlichen Argumentation Ramms	67
a) Die Verneinung eines eigenen Schadens des Verbands	68
aa) Eigenschaden des Verbands durch Unterstützungsleistungen gegenüber dem Mitglied	68
bb) Eigenschaden des Verbands durch den Abschluß eines ungünstigeren Tarifvertrags	71
b) Schlußfolgerungen	73
aa) Der „vertragsfremde“ Dritte als Gläubiger eines Anspruchs aus der Friedenspflicht	73
bb) Der „vertragsfremde“ Dritte als Adressat der Friedenspflicht	77
3. Auseinandersetzung mit den arbeitskampfrechtlichen Erwägungen Ramms	78
a) Die vermeintliche Privilegierung der Arbeitgeberseite	78
b) Zurückweisung dieser Auffassung	79
4. Abschließende Bewertung der „Differenzierungstheorie“	80
a) Die rechtlichen Grundlagen der „Differenzierungstheorie“	81
b) Die mangelnde Effektivität der Einwirkungspflicht	82

2. Kapitel

Die Erkämpfbarkeit von Verbands- und Firmentarifverträgen im Verhältnis von Arbeitgeber und Gewerkschaft

83

§ 6 Die Erkämpfbarkeit von Verbandstarifverträgen durch den Arbeitgeber

84

- | | |
|---|----|
| I. Der Ausschluß der Erkämpfbarkeit von Verbandstarifverträgen durch den verbandsangehörigen Arbeitgeber | 85 |
| II. „Drittbelastung“ des Arbeitgebers durch Annahme deliktsrechtlicher „Verkehrspflichten“ oder Statuierung von „Schutzpflichten“ | 88 |
| 1. Die Konzeption der Friedenspflicht und die Auffassung von Canaris | 90 |
| 2. Die Konzeption der Friedenspflicht und die Auffassung der h. M. | 91 |

§ 7 Die Erkämpfbarkeit von Verbandstarifverträgen durch die Gewerkschaft im Verhältnis zum verbandsangehörigen Arbeitgeber	92
I. Die Konzeption der h. M.: Vertrag zugunsten Dritter oder Vertrag mit Schutzwirkung für Dritte	93
II. Die eigene Konzeption zur Berechtigung eines verbandsangehörigen Arbeitgebers aus der tarifvertraglichen Friedenspflicht	94
1. Die Berechtigung des Arbeitgebers zum Schadensersatz	94
2. Der Unterlassungsanspruch des Arbeitgebers	97
§ 8 Die Erkämpfbarkeit von Firmentarifverträgen durch den Arbeitgeber	99
I. Die generelle Problematik der Zulässigkeit der Angriffsaussperrung	100
1. Die generelle Unzulässigkeit der Angriffsaussperrung	100
2. Die evtl. Unzulässigkeit einer Angriffsaussperrung um den Abschluß eines Firmentarifvertrags	101
II. Dogmatisch-konstruktive Vorüberlegungen zur Arbeitskampffreiheit des verbandsangehörigen Arbeitgebers	103
1. Arbeitskampffreiheit des verbandsangehörigen Arbeitgebers und Lehre vom Doppelgrundrecht	103
2. Arbeitskampffreiheit des verbandsangehörigen Arbeitgebers und Lehre vom „summiert-individualen“ Charakter der Koalitionsfreiheit	104
III. Beschränkung der Arbeitskampffreiheit des Arbeitgebers aufgrund des Eintritts in den Arbeitgeberverband: Wegfall der Tariffähigkeit	106
1. Tariffähigkeit des Arbeitgebers und Arbeitgeberinteresse	106
2. Tariffähigkeit des Arbeitgebers und Interessen der Gewerkschaft	108
a) Praktische Konsequenzen einer Restriktion des § 2 Abs. 1 TVG	109
b) Rechtliche Bewertung einer Restriktion des § 2 Abs. 1 TVG	111
aa) § 2 Abs. 1 TVG und der Schutz schwächerer Gewerkschaften ...	112
bb) Bewertung einer Restriktion der Tariffähigkeit des Arbeitgebers unter arbeitskampfrechtlichen Gesichtspunkten	113

Inhaltsverzeichnis	11
cc) Rechtliche Konsequenzen hinsichtlich bestehender Tarifverträge	115
dd) Die Frage nach der Zulässigkeit entsprechender satzungsmäßiger Regelungen	117
IV. Beschränkung der Tariffähigkeit des Arbeitgebers aufgrund der Wirkungen des Tarifvertrags	119
1. Die unmittelbare Wirkung des Tarifvertrags	120
2. Die zwingende Wirkung des Tarifvertrags und der Ausschluß „abweichender Abmachungen“	121
V. Beschränkung der Arbeitskampffreiheit des Arbeitgebers als Folge eines evtl. „Nachrangs“ bei der Konkurrenz zwischen Verbands- und Firmentarifvertrag	123
1. Die „Nachrangigkeit“ des Firmentarifvertrags gegenüber dem Verbands- tarifvertrag: Ablehnung des Spezialitätsprinzips	124
2. Arbeitskampfrechtliche Konsequenzen einer Ablehnung des Spezialitäts- prinzips	127
§ 9 Die Erkämpfbarkeit eines Firmentarifvertrags durch die Gewerkschaft	130
I. Kampf um einen Firmentarifvertrag und Koalitionsfreiheit des Arbeitgebers aus Art. 9 Abs. 3 GG	132
1. Art. 9 Abs. 3 S. 1 GG und Schutz der Rechtsstellung als Mitglied	132
2. Art. 9 Abs. 3 S. 1 GG und Gewährleistung einer bestehenden Tarifbin- dung	133
II. Die Bewertung der Erkämpfbarkeit des Firmentarifvertrags auf der einfach- gesetzlichen Ebene	137
1. Die Erkämpfbarkeit eines Firmentarifvertrags in der Rechtsprechung	138
a) Die Rechtsprechung des BAG	138
b) Die Entscheidung des LAG Köln vom 14. Juni 1996	139
aa) Argumentation des LAG Köln	139
bb) Rechtliche Bewertung der Entscheidung	140
c) Die Entscheidung des LAG Frankfurt a. M. vom 23. April 1985	144
aa) Die Argumentation des LAG Frankfurt a. M.	145
bb) Rechtliche Bewertung der Entscheidung	145

2. Die herrschende Auffassung in der Literatur	149
a) Die „Wahlmöglichkeit“ der Gewerkschaft	150
b) Die Interessenlage des Arbeitgebers	151
3. Die eigene Auffassung zur Erkämpfbarkeit eines Firmentarifvertrags gegen den verbandsangehörigen Arbeitgeber	153

3. Kapitel

Zusammenfassung und Schlußbetrachtung	154
--	-----

§ 10 Zusammenfassung der wichtigsten Ergebnisse	154
--	-----

I. Die Grundlagen der Friedenspflicht	154
---	-----

II. Die „Drittwirkungen“ der Friedenspflicht	156
--	-----

§ 11 Schlußbetrachtung	158
-------------------------------------	-----

Literaturverzeichnis	163
-----------------------------------	-----

Sachregister	171
---------------------------	-----