

Zentralisation und Dezentralisation im Tarifsystem

Möglichkeit und rechtliche Zulässigkeit
einer dezentralisierten Tarifpolitik

Von

Dr. Volkhart Kriebel



Juristische Gesamtbibliothek
der Technischen Hochschule
Darmstadt

DUNCKER & HUMBLOT / BERLIN

B42 800

Inhaltsverzeichnis

Einleitung	9
-------------------	---

Erster Teil

Historischer Rückblick

Die Entwicklung von Gewerkschaften und Tarifsystem in Deutschland	13
I. Die Entstehungsphase	14
II. Die Stabilisierungsphase	17
III. Die Institutionalisierungsphase	22

Zweiter Teil

Zentralisation und Dezentralisation — Problemstellung und Lösungsansätze	28
---	----

A. Problemstellung durch das Konzept der betriebsnahen Tarifpolitik ...	28
B. Das Problem von Zentralisation und Dezentralisation	30
I. Der gesellschaftspolitische Ansatz	31
II. Der Analyseansatz von Weitbrecht	32
1. Anforderungen an die Effektivität	33
2. Anforderungen an die Legitimität	34
3. Dilemma zwischen Effektivität und Legitimität und seine Lösung durch Weitbrecht	36
4. Kritik	38
a) Effektivität, Legitimität und Lohndrift	38
b) Grenzen der Verpflichtungsfähigkeit durch Quasi-Partizi- pation	40
c) Verbandsinteressen und Mitgliederinteressen	42

III. Der Analyseansatz von Olson	43
1. Individuum, Gruppe und die Produktion von Kollektivgütern	44
a) Gruppenbildung und Gruppenziel	44
b) Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen	46
c) Betriebliche und betriebsverfassungsrechtliche Tarifnormen	47
d) Arbeitgeberstrategie zur Erstreckung der Tarifnormen auf die „Außenseiter“	47
e) Erstreckung der qualitativen Tarifnormen auf die „Außenseiter“	49
f) Zwischenergebnis	51
2. Kollektivguteigenschaft und Mitgliederverhalten	51
a) Kleine Gruppen	51
b) Große Gruppen	53
c) Selektive Anreize	54
d) Das Dilemma großer und kleiner Gruppen	56
IV. Folgerungen aus Weitbrechts und Olsons Ansatz	60
C. Das Konzept der betriebsnahen Tarifpolitik: Zwischen Zentralisation und Dezentralisation	60
I. Der Suchprozeß im Rahmen der betriebsnahen Tarifpolitik	60
II. Die tarifvertragliche Öffnungsklausel	64
III. Realisierungsversuche	68
D. Betriebsnähe und Differenzierung durch Zentralisation	70
I. Lohnfindungsverfahren	70
II. Effektivklauseln	72
III. Differenzierungsklauseln	77
IV. Fazit	79
E. Dezentralisation als Lösung aktueller Probleme der Tarifpolitik	79
I. Das Problem der Lohndrift	80
1. Das Verhältnis von Tarif- und Effektivlöhnen	80
a) Lohndrift	81
b) Niveauspanne	83
2. Ursachen der Lohndrift bzw. Niveauspanne	88
a) Die räumliche Undifferenziertheit der Tarifverträge	89
b) Die zeitliche Unflexibilität der Tarifverträge	90
c) Die funktionelle Undifferenziertheit der Tarifverträge	91
d) Sonstige Faktoren	92
3. Dezentralisierung und Effektivlohnentwicklung	94

II. Probleme dezentralisierter Tariflohnpolitik	95
1. Betriebsratsebene und Dezentralisierung	97
2. Dezentralisierung und Einkommenspolitik	101
III. Rationalisierungsschutz und Dezentralisierung	102

Dritter Teil

Die rechtliche Zulässigkeit eines durch Öffnungsklauseln dezentralisierten, zweistufig angelegten Tarifvertragssystems 106

A. Problemeinführung	106
B. Die gesetzlichen Ausgangsbedingungen	107
C. Die Abgrenzung von Gestaltungsmöglichkeiten und Problemzonen einer durch Öffnungsklauseln dezentralisierten Tarifpolitik	109
I. Die Öffnungsklausel	109
II. Die Ausfüllung der Öffnungsklausel durch Zusatztarifverträge ..	110
D. Die Zulässigkeit der tarifvertraglichen Öffnungsklausel	111
I. Öffnungsklausel und Friedenspflicht	111
II. Geltungsgrund und Inhalt der Friedenspflicht	113
III. Die Friedenspflichtdiskussion während der Stabilisierungsphase	116
IV. Die Friedenspflichtdiskussion zu Beginn der Institutionalisie- rungsphase	120
1. Die Immanenztheorie	121
2. Die Konsenttheorie	122
3. Rechtsprechung	123
4. Zwischenergebnis	124
V. Die Diskussion um Friedenspflicht und Öffnungsklausel nach 1945	125
1. Die Immanenztheorie	126
2. Die Konsenttheorie	128
VI. Kritik und eigener Ansatz	131
1. Kritik der strikten Vertragskonzeption von Strasser	131
2. Die Einheit von Tarifvertrag und Friedenspflicht	134
a) Unbefristeter Tarifvertrag und Unabdingbarkeit der Frie- denspflicht	138
b) Lediglich nachwirkende Tarifverträge und Unabdingbar- keit der Friedenspflicht	139

3. Die personell-gegenständliche Reduzierbarkeit der immanenten Friedenspflicht	142
4. Zur Bestimmtheit der partiellen Öffnungsklausel	145
VII. Die Vereinbarkeit der partiellen Öffnungsklausel mit sonstigen Prinzipien	146
E. Die Zulässigkeit und Erkämpfbarkeit dezentraler Zusatztarifverträge	147
I. Problemeinführung	147
II. Dezentrale Zusatztarifverträge und betriebsverfassungsrechtliche Friedenspflicht	148
III. Zum Individualnormcharakter firmenbezogener Verbandstarifverträge	153
IV. Dezentrale Zusatztarifverträge und Gleichheits- bzw. Gleichbehandlungsgrundsatz	156
1. Zur Relevanz von Gleichheits- und Gleichbehandlungsgesichtspunkten	156
2. Gleichheitssatz Art. 3 GG	158
3. Verbandsrechtlicher Gleichbehandlungsgrundsatz	160
a) Gleichbehandlungsgrundsatz als Schranke der Tarifmacht	160
b) Zum Inhalt des Gleichbehandlungsgrundsatzes	162
c) Verbandszweck als Schranke der Tarifmacht	167
d) Zumutbarkeitsgesichtspunkte	170
V. Zusatztarifverträge und Koalitionsfreiheit	173
1. Inhalt der Koalitionsfreiheit und mögliche Verletzungsbereiche	173
2. Firmenbezogener Verbandstarifvertrag und Koalitionsfreiheit	176
3. Firmentarifvertrag und Koalitionsfreiheit	183
Schluß	188
Literaturverzeichnis	189