

Schriften des Instituts für Arbeits- und Wirtschaftsrecht
der Universität zu Köln

Band 132

Malte Göbel

Die Auswirkungen des
Tarifeinheitgesetzes auf das
Arbeitskampfrecht



Nomos



Schriften des Instituts für Arbeits- und Wirtschaftsrecht
der Universität zu Köln

Begründet von Hans Carl Nipperdey

Herausgegeben von

Prof. Dr. Martin Henssler
Prof. Dr. Herbert Wiedemann

Band 132

Malte Göbel

Die Auswirkungen des Tarifeinheitsgesetzes auf das Arbeitskampfrecht



Nomos



Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.d-nb.de> abrufbar.

Zugl.: Köln, Univ., Diss., 2019

ISBN 978-3-8487-6235-4 (Print)

ISBN 978-3-7489-0350-5 (ePDF)

Die Bände 1–113 sind beim Verlag C. H. Beck, München, erschienen.

1. Auflage 2019

© Nomos Verlagsgesellschaft, Baden-Baden 2019. Gedruckt in Deutschland. Alle Rechte, auch die des Nachdrucks von Auszügen, der fotomechanischen Wiedergabe und der Übersetzung, vorbehalten. Gedruckt auf alterungsbeständigem Papier.

Meinen Eltern

Vorwort

Die Arbeit wurde im Sommersemester 2019 von der juristischen Fakultät der Universität zu Köln als Dissertation angenommen. Das neuere Schrifttum ist bis August 2019 berücksichtigt.

Vielen gebührt Dank für ihre Hilfe beim Zustandekommen dieser Arbeit. Allen voran meinem Doktorvater Herrn Prof. Dr. Martin Henssler, von dem der Vorschlag zur Bearbeitung des Themas kam und der die Erstellung der Arbeit durch die Gewährung großzügiger Freiräume und durch ein ständiges offenes Ohr für Fragen sehr gefördert hat. Herzlicher Dank gilt auch Herrn Prof. Dr. Ulrich Preis für die sehr schnelle Erstellung des Zweitgutachtens.

Den mit Abstand größten Anteil daran, dass die Arbeit werden konnte, wie sie geworden ist, hatte – wenn man meinen eigenen Anteil mal außen vor lässt – die Kölner Kanzlei Loschelder Rechtsanwälte. Von Loschelder habe ich ein großzügiges Stipendium für die Erstellung der Arbeit, später – in der Überarbeitungsphase – nochmal eine vollständige Freistellung von meiner Tätigkeit als wissenschaftlichem Mitarbeiter und darüber hinaus immer wieder kleinere Unterstützungen, Hinweise und wertvolle Denkanstöße bekommen. Mein besonderer Dank gilt dabei vor allen anderen Herrn Dr. Detlef Grimm, der immer ein besonderes Interesse an der Fertigstellung der Arbeit gezeigt, sie durch viele Gespräche und Hinweise gefördert und mich ständig auch moralisch ermuntert hat, die Arbeit zu einem Ende zu führen. Ohne diese Hilfe wäre die Arbeit in keinem Fall in dieser Zeit, womöglich aber auch nie fertig geworden. Dafür möchte ich den Rechtsanwälten und Rechtsanwältinnen von Loschelder im Allgemeinen und Herrn Dr. Detlef Grimm im Besonderen herzlich danken.

Danken möchte ich darüber hinaus auch der juristischen Fakultät der Universität zu Köln und der Arbeitsrechtskanzlei Küttner, von denen diese Arbeit mit dem „Küttner Promotionspreis für Arbeitsrecht“ ausgezeichnet wurde.

Dank möchte ich außerdem meinen Freunden und Kollegen aussprechen, die bei der Korrektur der Arbeit wertvolle Hilfe geleistet und darüber hinaus meine Launen und Stimmungen beim Zustandekommen der Arbeit ertragen haben. Zu nennen sind hier Michael Agi, Julia Kleen, Sebastian Krülls, Ines Holz, Hannah Scheibler, Stefan Schmidt-Lauber und Alexander Schwarz.

Vorwort

Zu guter Letzt möchte ich meinen Eltern Gerlinde und Bernd Göbel für die dauernde Unterstützung, die sie mir nicht nur bei der Erstellung dieser Arbeit, sondern zeit meines Lebens haben zukommen lassen, danken. Ihnen sei diese Arbeit gewidmet.

Köln, im August 2019

Malte Göbel

Inhaltsübersicht

Abkürzungsverzeichnis	21
A. Einführung	25
I. Grundproblem: Arbeitskampfhäufung durch Tarifpluralität	26
II. Ziel und Problematik der gesetzlichen Tarifeinheit	34
B. Verfassungsmäßigkeit des Tarifeinheitsgesetzes	37
I. Das Urteil des Bundesverfassungsgerichts vom 11.7.2017	38
II. Verfassungsmäßigkeit des Tarifeinheitsgesetzes	39
C. Voraussetzungen und Wirkungen des Tarifeinheitsgesetzes unter Berücksichtigung der Vorgaben des Bundesverfassungsgerichts	59
I. Der Tatbestand des § 4a Abs. 2 S. 2 TVG	59
II. Rechtsfolgen einer Tarifkollision	69
III. Abdingbarkeit der Tarifeinheit	78
D. Tarifeinheit und Arbeitskampfrecht	85
I. Ziel des Arbeitskampfs	85
II. Schranken des Arbeitskampfs	86
III. Teilnahme am Arbeitskampf	91
E. Die Begrenzung von Arbeitskämpfen durch die Tarifeinheit	93
I. Auswirkungen tarifrechtlicher Kollisionsregeln auf das Arbeitskampfrecht	93
II. Unmöglichkeit sicherer Mehrheitsfeststellung im Kollisionszeitpunkt	96
III. Streik für ein Nachzeichnungsrecht nach § 4a Abs. 4 TVG	119
IV. Verhältnismäßigkeit von Arbeitskämpfen bei partieller Anwendbarkeit des Tarifvertrags	123
V. Ergebnis	140
F. Weitere Auswirkungen der Tarifeinheit auf die Ziele eines Arbeitskampfs	143
I. Schuldrechtliche Vereinbarungen als Arbeitskampfziel	143

Inhaltsübersicht

II. Betriebsverfassungsrechtliche Tarifverträge als Arbeitskampfziel	160
G. Auswirkungen des Tarifeinheitsgesetzes auf die tarifvertragliche Friedenspflicht	166
I. Die Friedenspflicht als Begrenzer für Arbeitskämpfe	167
II. Die Friedenspflicht verdrängter Minderheitentarifverträge im System des Tarifeinheitsgesetzes	174
III. Die Reichweite der Friedenspflicht des Mehrheitstarifs	203
IV. Ergebnis	209
H. Die arbeitskampfrechtliche Belegschaftseinheit im System der Tarifeinheit	211
I. Begriffsklärung	212
II. Das einheitliche Streikrecht	213
III. Das einheitliche Aussperrungsrecht der Arbeitgeber	230
IV. Die suspendierende Betriebsstilllegung	246
V. Die Arbeitskampfrisikolehre	255
VI. Die Auswirkungen der Tarifeinheit auf die arbeitskampfrechtliche Belegschaftseinheit	274
VII. Exkurs: Tarifvertragliche Differenzierungs- und Stichtagsklauseln	274
I. Zusammenfassung der Ergebnisse zum Arbeitskampf	281
I. Auswirkungen der Tarifeinheit auf die Ziele eines Arbeitskampfs	281
II. Auswirkungen der Tarifeinheit auf die tarifvertragliche Friedenspflicht	282
III. Auswirkungen der Tarifeinheit auf die arbeitskampfrechtliche Belegschaftseinheit	283
J. Ausblick	285
I. Grundproblem künftiger legislativer Gestaltungsversuche	286
II. Tarifrechtliche Gestaltungsmöglichkeiten	288
III. Arbeitskampfrechtliche Gestaltungsmöglichkeiten	289
Literaturverzeichnis	293

Inhaltsverzeichnis

Abkürzungsverzeichnis	21
A. Einführung	25
I. Grundproblem: Arbeitskampfhäufung durch Tarifpluralität	26
1. Gründe für ein erhöhtes Arbeitskampfaufkommen bei Tarifpluralität	26
2. Überblick über Arbeitskämpfe in Branchen mit pluralistischen Tarifstrukturen	28
a) Luftverkehr	29
b) Gesundheitswesen	30
c) Bahnverkehr	31
d) Gesamtbetrachtung	33
II. Ziel und Problematik der gesetzlichen Tarifeinheit	34
B. Verfassungsmäßigkeit des Tarifeinheitsgesetzes	37
I. Das Urteil des Bundesverfassungsgerichts vom 11.7.2017	38
II. Verfassungsmäßigkeit des Tarifeinheitsgesetzes	39
1. Schutzbereich der Koalitionsfreiheit	40
2. Beeinträchtigung der Koalitionsfreiheit	41
a) Schutzbereichsbeeinträchtigungen	41
b) Die Schrankendogmatik der Koalitionsfreiheit	42
c) Stellungnahme und weiteres Vorgehen	44
3. Rechtfertigung	45
a) Zielsetzung des Tarifeinheitsgesetzes	46
b) Geeignetheit	47
c) Erforderlichkeit	48
d) Angemessenheit	50
aa) Zulässigkeit eines Systemwechsels im Tarifrecht	50
bb) Stellungnahme zum Systemwechsel	52
cc) Verhältnismäßigkeit des Tarifeinheitsgesetzes im konkreten Anwendungsfall	56
dd) Zwischenergebnis	57
e) Ergebnis	58

Inhaltsverzeichnis

C. Voraussetzungen und Wirkungen des Tarifeinheitsgesetzes unter Berücksichtigung der Vorgaben des Bundesverfassungsgerichts	59
I. Der Tatbestand des § 4a Abs. 2 S. 2 TVG	59
1. Allgemeine Voraussetzungen des § 4a Abs. 2 S. 2 TVG	60
a) Voraussetzungen des § 4a Abs. 2 S. 2 Hs. 1 TVG	60
b) Voraussetzungen des § 4a Abs. 2 S. 2 Hs. 2 TVG	60
2. Verfassungsrechtliche Vorgaben für die Anwendung des § 4a TVG	62
a) Einhaltung der Verfahrensrechte des § 4a Abs. 5 TVG	63
b) Inhaltlicher Zusammenhang der Rechtsnormen	64
aa) Auslegungsfähigkeit des § 4a Abs. 2 S. 2 Hs. 1 TVG	66
bb) Folgen für die Wirkung des Tarifeinheitsgesetzes	67
cc) Zusammenfassung: Tarifeinheit nur im Überschneidungsbereich der Rechtsnormen	68
3. Zusammenfassung: Voraussetzungen für die Verdrängung eines Tarifvertrags nach § 4a Abs. 2 S. 2 Hs. 1 TVG	69
II. Rechtsfolgen einer Tarifkollision	69
1. Grundsatz: Verdrängung des Minderheitentarifs	70
2. Zeitpunkt der Kollisionsauflösung	71
3. Verfassungsrechtliche Einschränkungen des § 4a Abs. 2 S. 2 Hs. 1 TVG	72
4. Kompensation: Nachzeichnung des Mehrheitstarifs	74
a) Verfassungskonforme Auslegung des Nachzeichnungsrechts	76
b) Zwischenergebnis	77
5. Zusammenfassung: Rechtsfolgen einer Tarifkollision	78
III. Abdingbarkeit der Tarifeinheit	78
1. Meinungsstand	79
2. Dispositivität des Tarifeinheitsgesetzes	80
a) Fernziele der Tarifeinheit nach § 4a Abs. 1 TVG	80
b) Schutzzwecke der Tarifeinheit im konkreten Anwendungsfall	82
c) Zwischenergebnis	83
D. Tarifeinheit und Arbeitskampfrecht	85
I. Ziel des Arbeitskampfs	85

II. Schranken des Arbeitskampfes	86
1. Grundsatz der Verhältnismäßigkeit	87
a) Herleitung und Inhalt des Verhältnismäßigkeitsgrundsatzes	87
b) Konturierungen	88
c) Gang der Untersuchung	89
2. Die tarifvertragliche Friedenspflicht	90
3. Weitere Arbeitskampfschranken	91
III. Teilnahme am Arbeitskampf	91
E. Die Begrenzung von Arbeitskämpfen durch die Tarifeinheit	93
I. Auswirkungen tarifrechtlicher Kollisionsregeln auf das Arbeitskampfrecht	93
II. Unmöglichkeit sicherer Mehrheitsfeststellung im Kollisionszeitpunkt	96
1. Meinungsstand	96
2. Keine Heranziehung der Mehrheitsverhältnisse der Gegenwart	97
3. Keine uneingeschränkte Zulässigkeit von Arbeitskämpfen wegen Unsicherheiten über zukünftige Mehrheitsverhältnisse	99
a) Unsicherheiten im Kontext der Parteiengrundrechte	100
b) Auslegung der Unsicherheiten zugunsten der Gewerkschaften	100
c) Auslegung der Unsicherheiten zugunsten der Arbeitgeber	101
d) Zwischenergebnis: Ausgleich im antagonistischen Kräftemessen erforderlich	102
4. Vorwegnahme der zukünftigen Mehrheitsverhältnisse im Rahmen einer Prognose	103
a) Wahrscheinlichkeitsmaßstab des § 1004 Abs. 1 S. 2 BGB	104
b) Maßstab bei einstweiligen Verfügungen gegen Arbeitskämpfe	105
c) Gesetzesbegründung	106
d) Ergebnis	108
5. Exkurs: Praktische Probleme der Mehrheitsfeststellung	108
a) Mehrheitsfeststellung im Beschlussverfahren	109

Inhaltsverzeichnis

b) Mehrheitsfeststellung außerhalb des Beschlussverfahrens	110
aa) Kenntnis des Arbeitgebers oder freiwillige Beteiligung	111
bb) Unkenntnis des Arbeitgebers und keine freiwillige Beteiligung der Gewerkschaften	111
(1) Ansprüche auf Offenlegung der Mitgliederbestände aus Zivilprozessrecht	112
(2) Ansprüche auf Offenlegung der Mitgliederbestände aus tarifvertraglichen Nebenpflichten	114
(3) Zwischenergebnis: Beweislosigkeit	117
c) Unzureichende Ausgestaltung des Rechtsschutzverfahrens	117
6. Ergebnis	118
III. Streik für ein Nachzeichnungsrecht nach § 4a Abs. 4 TVG	119
1. Streik für ein Nachzeichnungsrecht vs. Tarifbezogenheit des Arbeitskampfs	119
2. Vorzüge eines Streiks für einen inhaltsgleichen Tarifvertrag	122
3. Ergebnis	123
IV. Verhältnismäßigkeit von Arbeitskämpfen bei partieller Anwendbarkeit des Tarifvertrags	123
1. Räumlich und zeitlich partiell anwendbare Tarifverträge als Arbeitskampfziel	124
a) Keine Anwendung der „Rührei“-Theorie	125
b) Zwischenergebnis: Grundsätzlich rechtmäßiger Arbeitskampf	126
c) Besonderheiten bei zeitlich partiell anwendbaren Tarifverträgen	127
aa) Unsicherheiten über das „ob“ der Anwendbarkeit	127
bb) Abwägung im Rahmen praktischer Konkordanz	128
cc) Zwischenergebnis	130
d) Zeitlich und räumlich partiell anwendbare Tarifverträge	130
e) Zwischenergebnis	131
2. Streikbeteiligung bei Arbeitskämpfen für räumlich partiell anwendbare Tarifverträge	132
a) Sympathiearbeitskämpfe	132

b) Begründungen für ein Sympathiestreikrecht	134
c) Keine Umgehung des Tarifeinheitsgesetzes	135
d) Ergebnis	137
3. Das Aussperrungsrecht bei Arbeitskämpfen um räumlich partiell anwendbare Tarifverträge	137
4. Zwischenergebnis	139
V. Ergebnis	140
F. Weitere Auswirkungen der Tarifeinheit auf die Ziele eines Arbeitskampfs	143
I. Schuldrechtliche Vereinbarungen als Arbeitskampfziel	143
1. Umgehungsproblematik durch schuldrechtliche Tarifverträge	144
2. Uneingeschränkte Zulassung schuldrechtlicher Tarifverträge	146
3. Verbot schuldrechtlicher Tarifverträge aufgrund des Tarifeinheitsgesetzes	148
a) Arten schuldrechtlicher Vereinbarungen zwischen Sozialpartnern	148
b) Zulässigkeit nicht tarifnormersetzender schuldrechtlicher Vereinbarungen nach dem Tarifeinheitsgesetz	149
c) Zulässigkeit tarifnormersetzender schuldrechtlicher Vereinbarungen nach dem Tarifeinheitsgesetz	150
4. Arbeitskampfrechtliche Lösung: Keine Arbeitskämpfe für schuldrechtliche Tarifverträge?	152
a) Erstreikbarkeit schuldrechtlicher Tarifforderungen	153
b) Beeinflussung durch das Tarifeinheitsgesetz	155
5. Analoge Anwendung des § 4a Abs. 2 S. 2 Hs. 1 TVG	157
a) Planwidrige Regelungslücke	157
b) Vergleichbare Interessenlage	158
c) Ergebnis	159
6. Ergebnis	159
7. Folgen für das Arbeitskampfrecht	160
II. Betriebsverfassungsrechtliche Tarifverträge als Arbeitskampfziel	160
1. Meinungsstand	161
2. Geringer Einfluss des Tarifeinheitsgesetzes	162
3. Stellungnahme	164
4. Ergebnis	165

Inhaltsverzeichnis

G. Auswirkungen des Tarifeinheitsgesetzes auf die tarifvertragliche Friedenspflicht	166
I. Die Friedenspflicht als Begrenzer für Arbeitskämpfe	167
1. Dogmatik und Geltungsgrund der Friedenspflicht	167
a) Kollektiv-privatautonomes Verständnis	167
b) Herleitung aus der Ordnungs- und Friedensfunktion des Tarifvertrags	168
c) Stellungnahme und Bedeutung für die Untersuchung	169
d) Friedenspflicht als „Gegenleistung“ für die Tarifgeltung	170
2. Inhalt der relativen Friedenspflicht	171
3. Reichweite der Friedenspflicht	171
a) Sachlich	172
b) Zeitlich	173
c) Personell	173
II. Die Friedenspflicht verdrängter Minderheitentarifverträge im System des Tarifeinheitsgesetzes	174
1. Erwartung des Gesetzgebers	176
2. Unvereinbarkeit der Erwartung mit der Konzeption der Friedenspflicht	176
a) Die Friedenspflicht als „Gegenleistung“ für die Tarifregelungen	177
b) Die Friedenspflicht als Bestandteil eines vertraglichen Gleichgewichts	177
c) Die Friedenspflicht als Gegenleistung für das Nachzeichnungsrecht nach § 4a Abs. 4 TVG	178
d) Zwischenergebnis	180
3. Insgesamt fragwürdige Erwartung des Gesetzgebers	180
4. Konsequenzen für die Geltung der Friedenspflicht verdrängter Tarifverträge	182
a) Kündigungsrecht	182
aa) Isolierte Kündigung der Friedenspflicht	184
bb) Kündigung des gesamten Tarifvertrags	185
b) Wegfall der Geschäftsgrundlage der Friedenspflicht	186
c) Suspensierung der Friedenspflicht	187
aa) Analoge Anwendung des § 4a Abs. 2 S. 2 Hs. 1 TVG	187
bb) Direkte Anwendung des § 4a Abs. 2 S. 2 Hs. 1 TVG: Automatische Mitverdrängung	188
cc) Rechtsgedanke des § 139 BGB	189

dd) Weitere Normen des allgemeinen Zivilrechts	190
ee) Zwischenergebnis	191
d) Die Friedenspflicht bei Nachzeichnung des Mehrheitstarifs	192
aa) Friedenspflicht kraft Gesetzes	193
bb) Friedenspflicht kraft Parteiwillens	193
cc) Zwischenergebnis	194
e) Sonderfall: Vereinbarung einer absoluten Friedenspflicht	195
aa) Wegfall der absoluten Friedenspflicht bei Nichtanwendbarkeit der Tarifregelungen	195
bb) Auswirkungen einer Nachzeichnung des Mehrheitstarifs	196
cc) Zwischenergebnis	197
f) Zeitpunkt der Suspendierung der Friedenspflicht	197
g) Zwischenergebnis	199
5. Schlussfolgerungen für die Zulässigkeit von Arbeitskämpfen	200
a) Zulässigkeit von Arbeitskämpfen bei suspendierter Friedenspflicht	200
b) Arbeitskämpfe bei partieller Suspendierung der Friedenspflicht	201
c) Zwischenergebnis	202
6. Ergebnis	202
III. Die Reichweite der Friedenspflicht des Mehrheitstarifs	203
1. Klarstellung: Keine Friedenspflicht im klassischen Sinne	203
2. Ausweitung der Friedenspflicht im DGB/BDA-Entwurf	204
a) Inhalt der Friedenspflichterstreckung	204
b) Begrenzte Wirkung einer ausgeweiteten Friedenspflicht nach dem Mehrheitsprinzip	205
3. Keine Friedenspflichterstreckung aufgrund des Tarifeinheitsgesetzes	207
4. Ergebnis	208
IV. Ergebnis	209
H. Die arbeitskampfrechtliche Belegschaftseinheit im System der Tarifeinheit	211
I. Begriffsklärung	212
1. Horizontale Tarifpluralität	212
2. Vertikale Tarifpluralität	213

Inhaltsverzeichnis

3. Folgen für die Untersuchung	213
II. Das einheitliche Streikrecht	213
1. Rechtfertigungsansätze	214
a) Partizipationsmöglichkeit	215
b) Funktionalität des Arbeitskampfsystems	216
2. Rechtfertigungsschwierigkeiten im pluralistischen Tarifsysteem	217
a) Eingeschränkte Partizipationsmöglichkeiten	217
b) Geringere Überzeugungskraft des Funktionalitätsarguments	218
c) Meinungsstand zum einheitlichen Streikrecht im pluralistischen Tarifsysteem	219
3. Das einheitliche Streikrecht bei gesetzlicher Tarifeinheit	220
a) Partizipationsmöglichkeiten	220
b) Funktionalitätsargument	221
c) Arbeitskampf als Ausdruck einer „Mehrheitsentscheidung“	221
aa) „Mehrheitsentscheidung“ über die geltende Tarifordnung	222
bb) „Mehrheitsentscheidung“ über die Durchführung eines Arbeitskamps	223
cc) Zwischenergebnis	225
d) Zwischenergebnis	225
e) Das einheitliche Streikrecht in den verbleibenden Fällen von Arbeitskampspluralität	226
f) Ergebnis	229
III. Das einheitliche Aussperrungsrecht der Arbeitgeber	230
1. Das Aussperrungsrecht im Überblick	230
2. Meinungsstand zum einheitlichen Aussperrungsrecht	231
3. Rechtfertigungsansätze	233
a) Hauptfunktion der Aussperrung	233
b) Rechtfertigung eines einheitlichen Aussperrungsrechts	234
4. Rechtfertigungsschwierigkeiten im pluralistischen Tarifsysteem	235
a) Horizontale Tarifpluralität	236
b) Vertikale Tarifpluralitäten	237
5. Auswirkungen des Tarifeinheitsgesetzes	239
a) Horizontale Tarifpluralität	239
b) Vertikale Tarifpluralität	240

c)	Das einheitliche Aussperrungsrecht in den verbleibenden Problemfällen	240
aa)	Arbeitskämpfe als Ausdruck einer Mehrheitsentscheidung	241
bb)	Stellungnahme	242
cc)	Sonstige Arbeitskämpfe	243
6.	Ergebnis	245
IV.	Die suspendierende Betriebsstilllegung	246
1.	Rechtfertigungsansätze	248
2.	Rechtfertigungsschwierigkeiten im pluralistischen Tarifsystem	249
3.	Auswirkungen des Tarifeinheitsgesetzes	252
a)	Tarifeinheit	252
b)	Verbleibende Fälle von Tarifpluralität	253
4.	Ergebnis	254
V.	Die Arbeitskampfrikolehre	255
1.	Meinungsstand zur Arbeitskampfrikolehre	256
a)	Paritätsansatz des Bundesarbeitsgerichts	256
b)	Kausalprinzip	258
c)	Ablehnung der Arbeitskampfrikolehre in der Literatur	259
d)	„Gemäßigte“ Befürwortung der Arbeitskampfrikolehre in der Literatur	259
2.	Konsequenzen für die weitere Untersuchung	260
3.	Rechtfertigungsansätze	260
a)	Partizipationsmöglichkeit	261
b)	Binnendrucktheorie	262
4.	Rechtfertigungsschwierigkeiten im pluralistischen Tarifsystem	262
a)	Fehlende Partizipationsmöglichkeiten	263
b)	Fehlender Binnendruck auf Arbeitnehmerseite	263
c)	Meinungsstand	263
5.	Die Arbeitskampfrikolehre im Tarifsystem des Tarifeinheitsgesetzes	264
a)	Teilweise Überwindung der Rechtfertigungsschwierigkeiten	264
b)	Neue Ansätze zur Verteilung des Arbeitskampfrikos	265
aa)	Kumulation von Lohnrisiko und Tariflosigkeit bei anders Organisierten	266
bb)	Mehrheitsargument	268

Inhaltsverzeichnis

c) Zwischenergebnis	269
d) Stellungnahme zur Arbeitskampfrisikolehre	270
aa) Partizipationsargument	271
bb) Einflüsse des Paritätsarguments	272
cc) Zwischenergebnis	273
6. Ergebnis	273
VI. Die Auswirkungen der Tarifeinheit auf die arbeitskampfrechtliche Belegschaftseinheit	274
VII. Exkurs: Tarifvertragliche Differenzierungs- und Stichtagsklauseln	274
1. Auswirkungen auf die arbeitskampfrechtliche Belegschaftseinheit	276
a) Partizipation am Tarifergebnis	276
b) Mehrheitsprinzip	277
c) Weitere Argumente	278
2. Stellungnahme	278
3. Ergebnis	280
I. Zusammenfassung der Ergebnisse zum Arbeitskampf	281
I. Auswirkungen der Tarifeinheit auf die Ziele eines Arbeitskampfs	281
II. Auswirkungen der Tarifeinheit auf die tarifvertragliche Friedenspflicht	282
III. Auswirkungen der Tarifeinheit auf die arbeitskampfrechtliche Belegschaftseinheit	283
J. Ausblick	285
I. Grundproblem künftiger legislativer Gestaltungsversuche	286
II. Tarifrechtliche Gestaltungsmöglichkeiten	288
III. Arbeitskampfrechtliche Gestaltungsmöglichkeiten	289
Literaturverzeichnis	293