

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

Band 132

Malte Göbel

Die Auswirkungen des
Tarifeinheitsgesetzes 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 Tarifeinheitgesetzes	37
I. Das Urteil des Bundesverfassungsgerichts vom 11.7.2017	38
II. Verfassungsmäßigkeit des Tarifeinheitgesetzes	39
C. Voraussetzungen und Wirkungen des Tarifeinheitgesetzes unter Berücksichtigung der Vorgaben des Bundesverfassungsgerichts	59
I. Der Tatbestand des § 4a Abs. 2 S. 2 TVG	59
II. Rechtsfolgen einer Tarifikollision	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

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 Arbeitskampaufkommen 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

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 Arbeitskämpfrecht	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

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

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

3. Folgen für die Untersuchung	213
II. Das einheitliche Streikrecht	213
1. Rechtfertigungsansätze	214
a) Partizipationsmöglichkeit	215
b) Funktionalität des Arbeitskampsystems	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 Arbeitskampfs	223
cc) Zwischenergebnis	225
d) Zwischenergebnis	225
e) Das einheitliche Streikrecht in den verbleibenden Fällen von Arbeitskampfpluralität	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 Tarifsysteem	249
3.	Auswirkungen des Tarifeinheitsgesetzes	252
a)	Tarifeinheit	252
b)	Verbleibende Fälle von Tarifpluralität	253
4.	Ergebnis	254
V.	Die Arbeitskampfrisikolehre	255
1.	Meinungsstand zur Arbeitskampfrisikolehre	256
a)	Paritätsansatz des Bundesarbeitsgerichts	256
b)	Kausalprinzip	258
c)	Ablehnung der Arbeitskampfrisikolehre in der Literatur	259
d)	„Gemäßigte“ Befürwortung der Arbeitskampfrisikolehre in der Literatur	259
2.	Konsequenzen für die weitere Untersuchung	260
3.	Rechtfertigungsansätze	260
a)	Partizipationsmöglichkeit	261
b)	Binnendrucktheorie	262
4.	Rechtfertigungsschwierigkeiten im pluralistischen Tarifsysteem	262
a)	Fehlende Partizipationsmöglichkeiten	263
b)	Fehlender Binnendruck auf Arbeitnehmerseite	263
c)	Meinungsstand	263
5.	Die Arbeitskampfrisikolehre im Tarifsysteem des Tarifeinheitsgesetzes	264
a)	Teilweise Überwindung der Rechtfertigungsschwierigkeiten	264
b)	Neue Ansätze zur Verteilung des Arbeitskampfrisikos	265
aa)	Kumulation von Lohnrisiko und Tariflosigkeit bei anders Organisierten	266
bb)	Mehrheitsargument	268

c) Zwischenergebnis	269
d) Stellungnahme zur Arbeitskampsrisikolehre	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. Arbeitskampsrechtliche Gestaltungsmöglichkeiten	289
Literaturverzeichnis	293

Abkürzungsverzeichnis

AA	Andere Ansicht
abgedr.	abgedruckt
Abs.	Absatz
ähnl.	ähnlich
a. F.	alte Fassung
AFG	Arbeitsförderungsgesetz
AG	Aktiengesellschaft
AGIL	Arbeitnehmergewerkschaft im Luftverkehr
Allg.	Allgemeine
Anm.	Anmerkung
AnwBl	Anwaltsblatt
AP	Arbeitsrechtliche Praxis
AR-Blattei	Arbeitsrechts-Blattei
ArbG	Arbeitsgericht
ArbGG	Arbeitsgerichtsgesetz
ArbRB	Arbeitsrechtsberater
Art.	Artikel
Aufl.	Auflage
AuR	Arbeit und Recht
BAG	Bundesarbeitsgericht
BAGE	Sammlung der Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts
BAT	Bundesangestelltentarifvertrag
BB	Betriebs-Berater
Bd.	Band
BDA	Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände
BeckOK ARbR	Beck'scher Online-Kommentar zum Arbeitsrecht
BeckOK BGB	Beck'scher Online-Kommentar zum Bürgerlichen Gesetzbuch
BeckOK ZPO	Beck'scher Online-Kommentar zur Zivilprozessordnung
BeckRS	Beck-Rechtsprechung
Begr.	Begründer
Beil.	Beilage
BetrVG	Betriebsverfassungsgesetz
BGB	Bürgerliches Gesetzbuch
BRA	Bundesverband der Richterinnen und Richter der Arbeitsgerichtsbarkeit
Bsp.	Beispiel
BT-Drs.	Bundestagsdrucksache
BT-Prot.	Bundestagsprotokoll

Abkürzungsverzeichnis

BVerfG	Bundesverfassungsgericht
BVerfGE	Sammlung der Entscheidungen des Bundesverfassungsgerichts
CDU	Christlich Demokratische Union
CSU	Christlich-Soziale Union
DB	Der Betrieb
DFeuG	Deutsche Feuerwehr-Gewerkschaft
DGB	Deutscher Gewerkschaftsbund
d. h.	das heißt
Diss. Jur.	Dissertation Juris
Einl.	Einleitung
EMRK	Europäische Menschenrechtskonvention
Entsch.	Entscheidungen
ESC	Europäische Sozialcharta
etc.	et cetera
EuroAS	Informationsdienst Europäisches Arbeits- und Sozialrecht
EuZA	Europäische Zeitschrift für Arbeitsrecht
e. V.	eingetragener Verein
EVG	Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft
f.	folgende
FA	Fachanwalt Arbeitsrecht
FAZ	Frankfurter Allgemeine Zeitung
ff.	folgende
Fn.	Fußnote
FS	Festschrift
GDBA	Gewerkschaft Deutscher Bundesbahnbeamten und Anwärter
GDF	Gewerkschaft der Flugsicherung
GDL	Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer
GG	Grundgesetz
GK-BetrVG	Gemeinschaftskommentar zum Betriebsverfassungsgesetz
Grundl.	Grundlagen
GS	Gedächtnisschrift
GWR	Gesellschafts- und Wirtschaftsrecht
Habil. Jur.	Habilitation Juris
Hrsg.	Herausgeber
ILO-Übereinkommen	International Labour Organisation-Übereinkommen
JA	Juristische Arbeitsblätter
JbArbR	Jahrbuch des Arbeitsrechts
jM	juris – Die Monatszeitschrift
JuS	Juristische Schulung
JZ	JuristenZeitung
KJ	Kritische Justiz
LAG	Landesarbeitsgericht
LAGE	Entscheidungssammlung der Landesarbeitsgerichte

Lfd. Nr.	Laufende Nummer
LPartG	Lebenspartnerschaftsgesetz
MüArbR	Münchener Handbuch zum Arbeitsrecht
n. F.	neue Fassung
NJW	Neue Juristische Wochenschrift
Nr.	Nummer
NVWZ	Neue Zeitschrift für Verwaltungsrecht
NZA	Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht
NZG	Neue Zeitschrift für Gesellschaftsrecht
OLG	Oberlandesgericht
o. V.	ohne Verfasser
PartG	Gesetz über die politischen Parteien
RdA	Recht der Arbeit
RG	Reichsgericht
RGZ	Entscheidungen des Reichsgerichts in Zivilsachen
Rn.	Randnummer
RWI	Rheinisch-Westfälisches Institut für Wirtschaftsforschung
S.	Seite/Siehe
SAE	Sammlung Arbeitsrechtlicher Entscheidungen
SD	Systematische Darstellung
SGB III	Sozialgesetzbuch Drittes Buch
SPD	Sozialdemokratische Partei Deutschland
SR	Soziales Recht
St. Rspr.	Ständige Rechtsprechung
TGL	Technik Gewerkschaft Luftfahrt
TVG	Tarifvertragsgesetz
u. a.	und andere
UFO	Unabhängige Flugbegleiter Organisation
Urt.	Urteil
v.	vom/von
ver.di	Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft
vgl.	vergleiche
VPS	Verband Private Sicherheit
WM	Wertpapiermitteilungen
WSI-Tarifarchiv	Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut der Gewerkschaften-Tarifarchiv
ZAAR	Zentrum für Arbeitsbeziehungen und Arbeitsrecht
ZfA	Zeitschrift für Arbeitsrecht
ZfW	Zeitschrift für Wirtschaftsrecht
ZIP	Zeitschrift für Wirtschaftsrecht (und internationales Privatrecht)
zit.	zitiert
ZPO	Zivilprozessordnung
ZRP	Zeitschrift für Rechtspolitik
ZTR	Zeitschrift für Tarifrecht

A. Einführung

Die historischen Phasen der Ausgestaltung des deutschen Tarifsystems zwischen Tarifmonismus und Tarifpluralismus lassen sich im groben Überblick wie folgt zusammenfassen: Erstmals 1957 hat das Bundesarbeitsgericht entschieden, dass innerhalb eines Betriebs der Grundsatz der Tarifeinheit Anwendung findet und dass daher auf alle Arbeitsverhältnisse eines Betriebs nur ein Tarifvertrag anzuwenden ist.¹ Begründet hat das Gericht diese Wirkungen mithilfe der „übergeordneten Prinzipien der Rechtssicherheit und Rechtsklarheit.“² Für etwas mehr als 53 Jahre galt von diesem Urteil an der richterrechtliche Grundsatz der Tarifeinheit, der im Jahr 2010 vom Bundesarbeitsgericht wieder aufgegeben wurde.³ Darauf folgte eine fünf Jahre und drei Tage dauernde Phase der Tarifpluralität, also des uneingeschränkten Nebeneinanders mehrerer Tarifverträge im Betrieb, die durch Inkrafttreten des Tarifeinheitgesetzes am 10.7.2015 beendet wurde. Nunmehr findet kraft gesetzlicher Anordnung im Falle der Kollision zweier Tarifverträge im Grundsatz nur der Tarifvertrag der Mehrheitsgewerkschaft in einem Betrieb Anwendung.

Kaum ein Thema hat die Arbeitsrechtswissenschaft und -praxis in den letzten Jahren so beschäftigt wie dieser Themenbereich von Tarifeinheit und Tarifpluralität. Eine Habilitation,⁴ mehrere Dissertationen⁵ und hunderte von Abhandlungen haben die Thematik oder einzelne Aspekte aufgegriffen und erörtert, welche Auswirkungen zunächst Aufgabe und später Wiedereinführung der Tarifeinheit auf das Arbeitsrecht haben. Die rechtlichen Fragen sind dabei nicht auf das Arbeitskämpfrecht beschränkt, son-

1 BAG, 29.3.1957 – 1 AZR 208/55, BAGE 4, 37 (40).

2 BAG, 5.9.1990 – 4 AZR 59/90, NZA 1991, 202 (203); BAG, 7.7.2010 – 4 AZR 549/08, NZA 2010, 1068 (1070).

3 BAG, 7.7.2010 – 4 AZR 549/08, NZA 2010, 1068 (1070 ff.).

4 Greiner, Rechtsfragen der Koalitions-, Tarif- und Arbeitskämpfpluralität.

5 Kistler, Die Rechtmäßigkeit von Spartenstreiks; Koop, Das Tarifvertragssystem zwischen Koalitionsmonopolismus und Koalitionspluralismus; Kork, Verbandspluralität im Arbeitskampf; Krüger, Der Grundsatz der Tarifeinheit und die Folgen seiner Aufgabe für das Arbeitskämpfrecht; Ozimek, Streiks von Sparten- und Spezialistengewerkschaften; Schmidt, Tarifpluralität im System der Arbeitsrechtsordnung; Schulten, Die rechtliche Bewertung von Arbeitskämpfen um berufsgruppenbezogene Tarifverträge; Wietfeld, Die rechtliche Stellung von Arbeitnehmeraußenseitern im Spartenarbeitskampf.

dern umfassen auch individualrechtliche, betriebsverfassungsrechtliche und natürlich ganz besonders tarifrechtliche Themen. Der Arbeitskampf, um den es in dieser Untersuchung geht, ist aber der Lebensbereich, in dem Gewerkschaftspluralität die sichtbarsten und einschneidendsten Auswirkungen hervorruft. Tarifpluralität führt zu einer Häufung von Arbeitskämpfen. Darin liegt das Hauptproblem eines nach diesem Prinzip aufgebauten Tarifsystems und aus diesem Grund hat die Aufgabe der richterrechtlichen Tarifeinheit in der rechtswissenschaftlichen Literatur teilweise zu schrillen Befürchtungen geführt, es werde fortan zu „ständigen Streiks“⁶, „Dauerarbeitskämpfen“⁷, „Streikkaskaden“⁸ und einer „Balkanisierung“⁹ des Arbeitskampfrechts kommen.

I. Grundproblem: Arbeitskampfhäufung durch Tarifpluralität

Diese Befürchtungen lassen sich in begrenztem Umfang rational begründen und teilweise empirisch belegen, obwohl gerade die Interpretation der empirisch belegbaren Auswirkungen ein Streitpunkt zwischen Befürwortern und Gegnern der Tarifeinheit ist. Für die einen sind sie Beleg für die Harmlosigkeit von Tarifpluralismus,¹⁰ für die anderen Zeichen einer beginnenden Erosion des Tarif- und Arbeitskampsystems.¹¹

1. Gründe für ein erhöhtes Arbeitskampaufkommen bei Tarifpluralität

Rein rational ist die Annahme, dass Tarifpluralität zu einer Häufung von Arbeitskämpfen führt, problemlos nachvollziehbar. Bereits der Umstand, dass zwei statt einer Gewerkschaft Arbeitskämpfe in einem Betrieb führen dürfen, kann eine Verdoppelung der Arbeitskämpfe zur Folge haben. Dazu kann der Konkurrenzkampf, den die Gewerkschaftspluralität hervor-

6 *Hromadka*, NZA 2008, 383 (387).

7 *Greiner*, Rechtsfragen der Koalitions-, Tarif- und Arbeitskampspluralität, S. 426; s. auch *Meyer*, NZA 2006, 1387 (1390).

8 *Schliemann*, zitiert nach *Schmidt*, Anm. zu AP Art. 9 GG Nr. 140.

9 *Bayreuther*, BB 2005, 2633 (2641); *Rieble*, Verfassungsfragen der Tarifeinheit, Rn. 295; *von Steinau-Steinrück/Glanz*, NZA 2009, 113 (113).

10 *Berg/Kocher/Schumann*, TVG, § 4a Rn. 13; *Däubler*, Gutachten, S. 10; *Ewer*, NJW 2015, 2230 (2233).

11 *Göhner*, in FS Bauer, S. 351 (358); *Scholz*, in FS Buchner, S. 827 (827 f.); vgl. auch *Waas*, Gutachten, S. 56 f.

bringt, die Anzahl von Arbeitskämpfen und die Intensität, mit der sie geführt werden, erhöhen. Bei den verschiedenen Arten von Tarifpluralität kommt das auf unterschiedliche Weise in Betracht.

Tarifpluralität kann dergestalt auftreten, dass verschiedene Gewerkschaften Tarifverträge für denselben Kreis von Arbeitnehmern abschließen. Ein Beispiel dafür ist etwa die Konkurrenz von Marburger Bund und ver.di, die jeweils Tarifverträge für Krankenhausärzte abschließen. In dieser Konstellation, bei der gleichzeitigen Zuständigkeit mehrerer Gewerkschaften für dieselbe Arbeitnehmergruppe, sind die Gewerkschaften zur Werbung von Mitgliedern darauf angewiesen, sich gegenüber der Konkurrenzgewerkschaft durch hohe Tarifforderungen auszuzeichnen. Keine Gewerkschaft kann es sich leisten, hinter dem Tarifiergebnis der Konkurrenz zurückzubleiben, aber beide Gewerkschaften werden versuchen, sich gegenseitig zu übertrumpfen. Dadurch entsteht die Gefahr, dass das Tarifiergebnis der ersten Gewerkschaft in den Tarifverhandlungen der zweiten Gewerkschaft zur bloßen Verhandlungsbasis wird. Die zweite Gewerkschaft führt einen Arbeitskampf dann mit dem Ziel, die Konkurrenz zu übertreffen.

Die meisten real existierenden Fälle von Tarifpluralität betreffen aber nicht eine solche direkte Konkurrenz zweier Gewerkschaften. Häufiger besteht der Fall, dass Tarifpluralitäten im Rahmen abgegrenzter Tarifzuständigkeiten bestehen. Dabei repräsentiert eine Gewerkschaft nur einen Teil der Arbeitnehmer eines Betriebs, etwa eine Berufsgruppe, während die andere Gewerkschaft für den Rest der Arbeitnehmer zuständig ist. Ein Beispiel dafür war die Tarifzuständigkeit der GDL bei der Bahn, die zwischen 2007 und 2015 ausschließlich die Lokführer umfasste,¹² während die EVG für die anderen Berufsgruppen der Bahn zuständig war. Bei dieser Form von Tarifpluralität kommt es vor allem aufgrund der Häufung von Gewerkschaften zu einer Erhöhung des Arbeitskampsrisikos in einem Betrieb. Die Konkurrenz zwischen den Gewerkschaften hat dagegen weniger starke Auswirkungen, da nicht um die gleiche Arbeitnehmergruppe konkurriert wird und kein direkter Wettbewerb entsteht. Allenfalls mittelbar kommt es zu einer Steigerung der Intensität von Arbeitskämpfen, wenn eine Gewerkschaft regelmäßig erfolgreichere Tarifabschlüsse verzeichnen kann als die Konkurrenz. Die Konkurrenzgewerkschaften würden in der Folge als wenig durchsetzungsstark empfunden. Diesen Eindruck wird eine Gewerkschaft vermeiden wollen.

12 Vgl. *Schroeder/Kalass/Greef*, Berufsgruppengewerkschaften in der Offensive, S. 94.

2. Überblick über Arbeitskämpfe in Branchen mit pluralistischen Tarifstrukturen

Dass Gewerkschaftsvielfalt und Gewerkschaftskonkurrenz zu einer größeren Anzahl von Arbeitskämpfen führen können, ist damit grundsätzlich nachvollziehbar. Von den Gegnern der gesetzlichen Tarifeinheit wird aber häufig in Abrede gestellt, dass sich das im System der Tarifpluralität angelegte erhöhte Arbeitskampsrisiko in der Praxis realisiert.¹³ So gab es etwa nach teilweise vertretener Einschätzung bisher „– mit wenigen Ausnahmen – keine umfangreicheren Streiks [von Berufsgruppengewerkschaften]“¹⁴ und darüber hinaus führe die Abhängigkeit der Gewerkschaften von der öffentlichen Meinung dazu, „dass sich die Forderungen der » neuen « Gewerkschaften nicht qualitativ von denen der DGB-Gewerkschaften unterscheiden“¹⁵. Eine empirische Untersuchung des Rheinisch-Westfälischen Instituts für Wirtschaftsforschung aus dem Jahr 2011 ist zu dem Ergebnis gekommen, dass bei der Häufigkeit von Arbeitskämpfen und beim Entstehen kleinerer Spartengewerkschaften „weder dramatische Veränderungen zu beobachten noch zu erwarten [seien]“¹⁶. Vielmehr sei das deutsche Tarifvertragssystem ausreichend durch das Kriterium der sozialen Mächtigkeit als Voraussetzung für die Anerkennung einer Koalition als Gewerkschaft vor den Auswüchsen von Koalitionspluralität geschützt.¹⁷

Zur Auseinandersetzung mit diesen Thesen lohnt ein Überblick über die brisantesten Arbeitskämpfe in den Wirtschaftsbereichen, in denen plurale Tarifstrukturen bestehen, nämlich im Luft- und Bahnverkehr und im Gesundheitswesen. Dazu werden nachfolgend fünf Tarifverhandlungen geschildert, die seit Anfang des Jahrtausends die Öffentlichkeit bewegt haben. Bei diesen fünf Tarifverhandlungen und Arbeitskämpfen handelt es sich nicht um eine abschließende Aufzählung von Arbeitskämpfen, die aufgrund von Tarifpluralität entstanden sind, aber die wichtigsten und wesentlichen von ihnen sind doch bereits enthalten. Ein Indiz für den Umfang der Problematik liefert daher bereits die folgende kurze Darstellung.

13 *Berg/Kocher/Schumann*, TVG, § 4a Rn. 13; *Däubler*, Gutachten, S. 10; *Ewer*, NJW 2015, 2230 (2233).

14 *Berg/Kocher/Schumann*, TVG, § 4a Rn. 13.

15 *Däubler*, Gutachten, S. 11.

16 RWI, Empirische Analyse der Auswirkungen der Tarifpluralität auf das deutsche Tarifvertragssystem und auf die Häufigkeit von Arbeitskämpfen, S. 43.

17 Vgl. RWI, Empirische Analyse der Auswirkungen der Tarifpluralität auf das deutsche Tarifvertragssystem und auf die Häufigkeit von Arbeitskämpfen, S. 35.

a) Luftverkehr

Tarif- und arbeitskampffleurale Strukturen bestehen zunächst im Luftverkehr. Hier sind neben der Gewerkschaft ver.di die Berufsverbände UFO, GDF, TGL, DFeuG, Vereinigung Boden, Kabine Klar, AGIL, VPS und die Pilotenvereinigung Cockpit aktiv, was dazu geführt hat, dass der Luftverkehr mit 40 Arbeitskämpfen allein in den Jahren 2008–2015 die Branche mit den meisten Streiks ist.¹⁸ Für die Thematik dieser Untersuchung werden nachfolgend zwei Arbeitskämpfe herausgegriffen, einmal der Streik der Pilotenvereinigung Cockpit gegen die Lufthansa aus dem Jahr 2001 und zum anderen der Streik der Vorfeldlotsen des Frankfurter Flughafens aus dem Jahr 2012.

Der Arbeitskampf der Pilotenvereinigung Cockpit war der erste große Arbeitskampf dieser Spartengewerkschaft, deren tarifpolitische Loslösung von der Deutschen Angestellten-Gewerkschaft im Jahr 2000 den Anfang der Gewerkschaftsdiversifizierung im Luftfahrtbereich markiert. Erstmals im Februar 2001 trat die Vereinigung Cockpit mit Forderungen nach Lohnsteigerungen zwischen 30 und 40% und zwei bis drei einmalig gezahlten Extragehältern für die Piloten an die Lufthansa heran. Diese lehnte die Erfüllung der hohen Forderungen ab und es kam zu insgesamt vier Streiks, von denen zwei über 24 Stunden dauerten.¹⁹ Nach einer Schlichtung einigten sich die Tarifparteien auf Lohnerhöhungen von etwa 15% sowie Einmalzahlungen in Höhe von zwei Monatsgehältern.²⁰ Die Arbeitskämpfe des „Besserverdienerclubs“²¹ zogen erhebliche Kritik in der Öffentlichkeit auf sich. Das Verständnis für Lohnforderungen von bis zu 40% mehr in der „Luftschlacht der Millionäre“²² war nicht überall groß und Teile der restlichen Belegschaft der Lufthansa führten am Frankfurter Flughafen sogar eine Demonstration gegen den Pilotenstreik durch.²³

Größeren Widerhall im arbeitsrechtlichen Schrifttum hat darüber hinaus der Streik der Vorfeldlotsen im Frühjahr 2012 am Frankfurter Flughafen erzeugt. Dieser Streik stellt regelmäßig das Musterbeispiel für einen

18 S. Bundesverband der Deutschen Luftverkehrswirtschaft e.V., Ausschussdrucksache 18(11)357(neu), S. 48 (48); *Henssler*, RdA 2015, 222 (224).

19 O. V., Piloten erhalten insgesamt 30% mehr, FAZ v. 9.6.2001, S. 13 (13 f.).

20 O. V., Piloten erhalten insgesamt 30% mehr, FAZ v. 9.6.2001, S. 13 (14).

21 Kommentar der Neue Ruhr/Neue Rhein Zeitung, zit. aus Süddeutsche Zeitung, Blick in die Presse, 19.5.2001, S. 4.

22 *Schilling*, Andere Arbeitnehmer eigentlich Idioten, Süddeutsche Zeitung v. 22.5.2001, S. 531 (München).

23 O. V., Piloten erhalten insgesamt 30% mehr, FAZ v. 9.6.2001, S. 13 (14).

A. Einführung

– so empfundenen – egoistischen Funktionselitenstreik dar.²⁴ Etwa 200 in der Gewerkschaft der Flugsicherung organisierte Vorfeldlotsen legten im Februar 2012 am Frankfurter Flughafen ihre Arbeit nieder, um Gehaltserhöhungen von bis zu 40% bei gleichzeitiger Verkürzung der Arbeitszeiten zu erreichen. Auf den Stundenlohn umgerechnet haben die Vorfeldlotsen damit bis zu 70% mehr Lohn für sich gefordert.²⁵ Der etwa zweiwöchige Arbeitskampf, in dessen Verlauf mehr als 1.200 Flüge ausfielen,²⁶ wurde durch das Arbeitsgericht Frankfurt wegen einer Verletzung tarifvertraglicher Friedenspflichten beendet, ohne dass die Vorfeldlotsen ihre Forderungen durchsetzen konnten.²⁷ Die Gewerkschaft der Flugsicherung wurde deswegen im Jahr 2016 vom Bundesarbeitsgericht zur Zahlung von Schadensersatz verurteilt.²⁸

Die hohen Forderungen der Vorfeldlotsen von bis zu 70% mehr Lohn waren der Öffentlichkeit und der restlichen Belegschaft der Fraport AG nur schwer zu vermitteln und führten dazu, dass sich die öffentliche Meinung entschieden gegen die Vorfeldlotsen wendete.²⁹ In der Süddeutschen Zeitung wurden die Streikenden etwa in mehreren Leserbriefen gleichen Tenors als „schamlos“³⁰, „arrogant, ignorant, intolerant und unsolidarisch“³¹ verurteilt.

b) Gesundheitswesen

Zu Arbeitskämpfen aufgrund von Tarifpluralität kam es in der Vergangenheit auch im Gesundheitswesen, wo neben der Gewerkschaft ver.di der

24 Als Beispiel etwa genannt von *Däubler*, Gutachten, S. 10; *Meik*, in Franzen/Thüsing/Waldhoff, Arbeitskampf in der Daseinsvorsorge, S. XIII; ebenso von *Berg/Kocher/Schumann*, TVG, § 4a Rn. 14 und *Greiner*, NZA 2012, 529 (529 f.), allerdings jeweils mit dem Hinweis, dass der Streik eher die begrenzte Durchsetzungsfähigkeit von Spartengewerkschaften belege, wenn sie sich öffentlich isolieren.

25 *Esslinger*, Können Sie folgen?, Süddeutsche Zeitung v. 28.2.2012, S. 3.

26 O. V., Flughafen: Wieder droht Streik, Frankfurter Allgemeine Sonntagszeitung v. 26.2.2012, S. R2.

27 ArbG Frankfurt, 29.2.2012 – 9 Ga 24/12.

28 BAG, 26.7.2016 – 1 AZR 160/14, NZA 2016, 1543 (1543 ff.).

29 *Esslinger*, Können Sie folgen?, Süddeutsche Zeitung v. 28.2.2012, S. 3; *Flottau*, Fikale in Frankfurt, Süddeutsche Zeitung v. 18.2.2012, S. 24.

30 *Wagner*, Verhältnismäßigkeit muss abgewägt werden, Süddeutsche Zeitung v. 1.3.2012, S. 28.

31 *Luck*, Ein Häuflein Durchboxer, Süddeutsche Zeitung v. 1.3.2012, S. 28.

Marburger Bund tarifpolitisch aktiv ist. Der Marburger Bund ist eine klassische Berufsgruppengewerkschaft für angestellte Mediziner, die in den Jahren 2005/06 in langen Tarifaueinandersetzungen eigenständige Tarifverträge für Ärzte in kommunalen und Universitätskrankenhäusern erstritten hat. Während der heftig geführten Arbeitskämpfe legten 13.000 Ärzte in Universitätskrankenhäusern mit Unterbrechungen über 13 Wochen immer wieder die Arbeit nieder.³² Ihnen folgten über einen Zeitraum von zwei Monaten 19.000 Ärzte in kommunalen Krankenhäusern. Der Marburger Bund ging mit der Tarifforderung „BAT +30%“ in den Arbeitskampf, wollte also um 30% höhere Löhne als im Bundesangestelltentarif vorgesehen, durchsetzen.³³ Erzielt wurde am Ende ein eher durchwachsendes Ergebnis, bei dem es dem Marburger Bund nur gelang, für einige Gruppen von Ärzten (Oberärzte und leitende Oberärzte) deutlich bessere Tarifergebnisse als die ver.di abzuschließen.³⁴

Die Streiks des Marburger Bundes hatten mit weniger Gegenwind in der Öffentlichkeit zu kämpfen als die Arbeitskämpfe der Piloten und Vorfeldlotsen. Soweit sich das anhand von Zeitungsberichten nachvollziehen lässt, gab es zumindest in größeren Teilen der Bevölkerung Verständnis für den Arbeitskampf der Ärzte,³⁵ was vor allem daran gelegen haben dürfte, dass die Ärzte nicht nur für ein höheres Gehalt, sondern vor allem auch gegen untragbare Arbeitsbedingungen wie Überarbeitung und unbezahlte Überstunden in den Ausstand getreten sind.³⁶

c) Bahnverkehr

Pluralistische Tarifstrukturen bestehen auch im Bereich des Bahnverkehrs. Für Furore haben hier insbesondere die Arbeitskämpfe der GDL in zwei Tarifrunden in den Jahren 2007 und 2014/15 gesorgt. Die GDL hat sich im

32 *Schroeder/Kalass/Greef*, Berufsgruppengewerkschaften in der Offensive, S. 143.

33 *Schroeder/Kalass/Greef*, Berufsgruppengewerkschaften in der Offensive, S. 143.

34 *Schroeder/Kalass/Greef*, Berufsgruppengewerkschaften in der Offensive, S. 145 f.

35 Vgl. die Berichte zum Streik, die allesamt von verständnisvollen Reaktionen der Patienten berichten: *Kimmerle*, 60 Stunden Stress pro Woche, *Süddeutsche Zeitung* v. 10.8.2006, S. 54 (München); o. V., „Wir haben nicht viel Erfahrung mit Ärztestreiks“, *FAZ* v. 1.8.2006, S. 4; *Wiesböck*, Kaputte Hüfte? Bitte warten!, *FAZ* v. 23.7.2006, S. R2.

36 *Kimmerle*, 60 Stunden Stress pro Woche, *Süddeutsche Zeitung* v. 10.8.2006, S. 54 (München); *Schroeder/Kalass/Greef*, Berufsgruppengewerkschaften in der Offensive, S. 141 f.