

**Arbeitspapier 1: Überblick: Begriff und Grundstrukturen des kollektiven Arbeitsrechts;
Koalitionsfreiheit: Art. 9 Abs. 3 GG als Grundlage;
Geschichtliche Entwicklung; Koalitionsbegriff**

I. Begriff und Grundstrukturen des kollektiven Arbeitsrechts

1. Praktische Bedeutung
2. Grundgedanke: Bündelung von Arbeitnehmermacht
3. System des kollektiven Arbeitsrechts (Zweisurigkeit des kollektiven Arbeitsrechts)
 - a) Tarifwesen (vertragliche Regelung von Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen)
 - Betrifft Stellung des Arbeitnehmers am Arbeitsmarkt (Konfrontationsprinzip)
 - Tarifautonomie als „kollektiv ausgeübte Privatautonomie“
 - Kompensation gestörter Vertragsparität im Einzelarbeitsverhältnis
 - Verhinderung von Unterbietungswettbewerb
 - Nichtstaatliche Regelung von Arbeitsbedingungen
 - Bestandteile: Koalitionsrecht, Tarifvertragsrecht, Arbeitskampfrecht
 - b) Mitbestimmung (durch Arbeitnehmervertreter)
Betrifft Abbau/Milderung der Hierarchie innerhalb des Arbeitsverhältnisses (Kooperationsprinzip)
 - aa) Betriebliche Mitbestimmung
 - bb) Unternehmerische Mitbestimmung

II. Koalitionsfreiheit: Art. 9 Abs. 3 GG als Grundlage

1. Zentrale Bedeutung für „Architektur“ des kollektiven Arbeitsrechts
2. Fragestellungen:
 - Koalitionsbegriff
 - Adressaten
 - Geschützte Verhaltensweisen
3. Grundstrukturen
 - a) Unterscheidung: Rechtliches Dürfen und rechtliches Können
 - b) Unterscheidung: Ausgestaltung und Eingriff

III. Geschichtliche Entwicklung (dazu Material 1)

1. Verbotsphase
2. Duldungsphase: ab 1869 (§§ 152, 153 GewO des Norddeutschen Bundes)
3. Anerkennungsphase: ab 1918/19 (Art. 159, 165 WRV)
4. Zwischenphase: Drittes Reich
5. Gewährleistungsphase: seit 1949 (Art. 9 Abs. 3 GG)

IV. Koalitionsbegriff

1. Zweck
Bezugspunkt für geschütztes Verhalten Einzelner/Ermittlung der tauglichen kollektiven Akteure
2. Normmaterial:
 - Art. 9 Abs. 3 GG
 - § 2 Abs. 1 TVG
 - § 2 Abs. 1 BetrVG
 - Teil A. III. der Generellen Leitsätze zum Staatsvertrag vom 18.05.1990 zwischen der BRD und der DDR

Aber: Keine verbindliche gesetzliche Definition, deshalb Entwicklung des Koalitions-/Gewerkschaftsbegriffs durch die Rechtsprechung

3. Vereinigung
 - a) Zusammenschluss von Arbeitnehmern oder Arbeitgebern
 - b) Freiwilliger Zusammenschluss auf privatrechtlicher Basis
(nicht: öffentlich-rechtliche Zwangsverbände; trotz Tariffähigkeit sind Handwerksinnungen daher keine Koalitionen, vgl. §§ 54 Abs. 3 Nr. 1, 82 Nr. 3, 85 HandwO)
 - c) Körperschaftliche, auf Dauer angelegte Struktur (grds. keine „ad-hoc-Koalition“; str.)
4. Vereinigungszweck: Wahrung und Förderung von Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen (Abgrenzung zu Wirtschafts-/Verbraucherverbänden)
5. Organisatorische Anforderungen an die Vereinigung
 - a) Unabhängigkeit von Staat, Kirchen, Parteien
 - b) Unabhängigkeit vom sozialen Gegenspieler (Abgrenzung zu „gelben Gewerkschaften“)
 - c) Überbetrieblichkeit
(str., nach wohl hL Frage der Gegnerunabhängigkeit im Einzelfall; tlw. wird das Kriterium nur für tariffähige Koalitionen genannt; die Rspr. hat das Merkmal bislang ausdrücklich nur für Gewerkschaften zur Bedingung gemacht und für sonstige Koalitionen offengelassen); Ausnahme: Monopolunternehmen (früher: Bundespost und Bundesbahn)
 - d) Demokratischer Aufbau
6. Weitere Anforderungen an tariffähige Koalitionen (Gewerkschaften)
 - a) Tarifwilligkeit
 - b) Arbeitskampfbereitschaft (entbehrlich bei branchenspezifischen Besonderheiten)
 - c) Anerkennung des geltenden Tarifrechts
 - d) Soziale Mächtigkeit (Durchsetzungskraft, leistungsfähige Organisation)
(gilt nicht für Arbeitgeberverbände [arg. § 2 Abs. 1 TVG]; das Merkmal ist stark umstritten; vgl. in diesem Zusammenhang auch § 97 Abs. 1 ArbGG)

Nach der Rspr. des BAG ergibt sich somit folgende Definition der Gewerkschaft:

Sie muss sich als satzungsgemäße Aufgabe die Wahrnehmung der Interessen ihrer Mitglieder in deren Eigenschaft als Arbeitnehmer gesetzt haben und willens sein, Tarifverträge abzuschließen. Sie muss frei gebildet, gegnerfrei, unabhängig und auf überbetrieblicher Grundlage organisiert sein und das geltende Tarifrecht als verbindlich anerkennen. Weiterhin ist Voraussetzung, dass die Arbeitnehmervereinigung ihre Aufgabe als Tarifpartnerin sinnvoll erfüllen kann. Dazu gehört einmal die Durchsetzungskraft gegenüber dem sozialen Gegenspieler, zum anderen aber auch eine gewisse Leistungsfähigkeit der Organisation.“ (vgl. BAG vom 14.12.2004, AP TVG § 2 Tariffähigkeit Nr. 1 = NZA 2005, 697 [unter B III 1 der Gründe]).

7. Einheitlicher Gewerkschaftsbegriff (h. M.)

Leitentscheidungen

- BVerfG vom 06.05.1964, E 18, 18 = AP TVG § 2 Nr. 15 = BB 1964, 594 (Gewerkschaftseigenschaft – fehlende Kampfwilligkeit unschädlich)
- BAG vom 09.07.1968, E 21, 98 = AP TVG § 2 Nr. 25 = DB 1968, 1715 (Gewerkschaftseigenschaft – soziale Mächtigkeit erforderlich)
- BVerfG vom 01.03.1979, E 50, 290 = AP MitbestG § 1 Nr. 1 = DB 1979, 593 (Gegnerunabhängigkeit: Mitbestimmung in Aufsichtsräten gefährdet nicht Gegnerunabhängigkeit)
- BVerfG vom 20.10.1981, E 58, 233 = AP TVG § 2 Nr. 31 = DB 1982, 231 (Gewerkschaftseigenschaft – Erfordernis der sozialen Mächtigkeit verfassungskonform)**
- BAG vom 06.06.2000, E 95, 36 = AP TVG § 2 Nr. 55 = NZA 2001, 160 (Gewerkschaftseigenschaft – soziale Mächtigkeit erforderlich)
- BAG vom 14.12.2004, E 113, 82 = AP TVG § 2 Tariffähigkeit Nr. 1 = NZA 2005, 697 (Gewerkschaftseigenschaft – soziale Mächtigkeit erforderlich)
- BAG vom 28.03.2006 – E 117, 308 = AP TVG § 2 Tariffähigkeit Nr. 4 = NZA 2006, 1112 = JA 2007, 654 m. Anm. Krause (Gewerkschaftseigenschaft – soziale Mächtigkeit erforderlich)**
- BAG vom 19.09.2006 – E 119, 279 = AP BetrVG 1972 § 2 Nr. 5 = NZA 2007, 518 (einheitliche Gewerkschaftseigenschaft – Begriff im BetrVG)