

Schriften zum Sozial- und Arbeitsrecht

Band 1

Die Differenzierung nach der Gewerkschaftszugehörigkeit

Von

Franz Gamillscheg



Duncker & Humblot · Berlin

FRANZ GAMILLSCHEG

Die Differenzierung nach der Gewerkschaftszugehörigkeit

Schriften zum Sozial- und Arbeitsrecht

Band 1

Die Differenzierung nach der Gewerkschaftszugehörigkeit

Von

Franz Gamillscheg

Göttingen



DUNCKER & HUMBLOT / BERLIN

Alle Rechte vorbehalten
© 1966 Duncker & Humblot, Berlin 41
Gedruckt 1966 bei Alb. Sayffaerth, Berlin 61
Printed in Germany

Inhaltsverzeichnis

Erster Teil: Die Differenzierung in der Praxis	7
1. Organisations- und Tarifausschlußklausel vor 1918 und in der Weimarer Zeit S. 9 — 2. Solidaritätsbeitrag und Differenzierung nach 1945 S. 11	
Zweiter Teil: Die rechtlichen Grundlagen	17
I. Grenzen richterlicher Rechtsfindung	17
II. Die verfassungsrechtlichen Grundlagen	24
1. Die Grundlagen der Tarifautonomie	24
a) Die Pflichtbindung des Einzelnen S. 27 — b) Die Pflichtbindung der Koalition; Sozialpartnerschaft und Pflicht zur loyalen Zusammenarbeit S. 29 — c) Parität der Tarifpartner S. 35 — d) Die Repräsentationsaufgabe der Gewerkschaft; Ausstrahlungen auf den Außenseiter S. 36 — e) Das Verhältnis von Repräsentation und Tarifausschluß S. 46	
2. Die Freiheitsrechte des Außenseiters und des Arbeitgebers ..	47
a) Der Anspruch des Außenseiters auf Gleichbehandlung S. 47 — b) Die negative Koalitionsfreiheit des Außenseiters S. 53 — c) Die positive Koalitionsfreiheit des Andersorganisierten S. 65 — d) Die Vertragsfreiheit des Außenseiters S. 70 — e) Die Vertragsfreiheit des Arbeitgebers S. 71	
III. Die tarifrechtlichen Grundlagen	72
1. Die tarifrechtliche Wirkungsweise der Tarifausschlußklausel — Weiterbildung des Tarifrechts S. 73 — 2. Grenzen der Tarifmacht S. 77 — a) Beschränkung auf den hergebrachten Aufgabenbereich S. 78 — b) Beschränkung durch den sozialen Schutzzweck des Arbeitsrechts S. 78 — c) Beschränkung aus dem Gegenstand der Regelung S. 81 — d) Beschränkung gegenüber dem Außenseiter S. 87 — (1) Die Auslegung des umkämpften Entwurfes eines Tarifvertrages durch das ArbG Düsseldorf S. 87 — (2) Die rechtliche Funktion der Gewerkschaftszuge-	

hörigkeit S. 88 — (3) Grenzen aus dem Verständnis der Allgemeinverbindlicherklärung S. 92 — (4) Schutz des Außenseiters und Legitimation tariflicher Normsetzung S. 93 — (5) Tarifmacht und ultra-vires-Lehre S. 98 — e) Undurchführbarkeit der Tarifausschlußklausel S. 99 — 3. Die Differenzierung durch gemeinsame Einrichtungen S. 100

Anhang

Anhang I: Tarifvertrag über besondere Alters- und Invalidenbeihilfen im Baugewerbe von 1962/1965 § 2	111
Anhang II: Vorschlag der Gewerkschaft Textil - Bekleidung zu einem Tarifvertrag über Urlaubsgeld	114
Anhang III: Entscheidung des ArbG Düsseldorf vom 9. 6. 1965	116
Anhang IV: Entscheidung des LAG Düsseldorf vom 1. 9. 1965	129
Literaturverzeichnis	137

Erster Teil

Die Differenzierung in der Praxis

Niemand hätte es vor 20 Jahren vorauszusagen gewagt, daß sich der wirtschaftliche Wiederaufbau in so rascher Zeit vollziehen und daß er mit einer gesellschaftlichen Festigung Hand in Hand gehen würde, die die Bundesrepublik weithin als Insel eines, wenn auch von außen stets bedrohten Wohlstandes erscheinen läßt. Die Probleme, die Gegenstand dieser Untersuchung sind, sind denn auch nicht solche einer drängenden sozialen Not, sondern eher eines *embarras de richesse*, nicht des Hungers, sondern der Sättigung. Sie sind deshalb nicht weniger ernst zu nehmen. Mit der Sicherung des Lebensnotwendigen ist die Aufgabe der Gewerkschaften nicht erfüllt, die vielmehr darauf bestehen müssen, dem Arbeitenden einen angemessenen Anteil an den gemeinsam geschaffenen Reichtümern zu sichern. Aber das Leben bietet viele Paradoxe. Man möchte meinen, daß die Überwindung der Arbeitslosigkeit und die Gewährleistung eines auskömmlichen Lohnes für die große Mehrzahl der Arbeitnehmer den Gewerkschaften in der Öffentlichkeit eine triumphale Stellung verschaffen sollte. Das Gegenteil ist der Fall. Wenn die Mitgliederzahlen in den Jahren des Aufschwunges auch — absolut gesehen — gestiegen sind (selbst dies nicht ausnahmslos!), so bleibt die Zunahme doch hinter dem Zuwachs an Erwerbspersonen überhaupt zurück, so daß der Prozentsatz der Organisierten abgenommen hat¹. Immer noch bilden die fatalen 30 % eine Art Hürde, die zu überwinden nur wenigen mächtigen Gewerkschaften gelungen ist. Immer noch ist eine aktive Minderheit der Motor des sozialen Fortschritts, der allen zu Gute kommt.

¹ Z. Z. soll der Organisationsgrad bei 28 % der Arbeitnehmerschaft liegen.

Die Gründe und Hintergründe wären eine eigene Untersuchung der Soziologen wert. Sicherlich ist der Zug unserer Zeit von Einfluß, die sich allzu ausschließlich um den persönlichen Fortschritt bekümmert und sich gegenüber den Forderungen und Notwendigkeiten der Allgemeinheit blind stellt, sobald Opfer verlangt werden. Der Mißbrauch idealistischer Gesinnung durch den National-Sozialismus dient hierbei als bequemes Alibi für alle jene, die sich auch der berechtigten und notwendigen Inpflichtnahme durch die Gesellschaft entziehen wollen. Für die Gewerkschaften bleibt als Ausschnitt dieses großen Problems die Frage der Außenseiter, die sich alle durch die Gewerkschaften errungenen Erfolge gefallen lassen, aber nicht Mitglied werden, weil sie die Beiträge sparen wollen.

Daß es dazu kommt, ist wiederum die Folge der Gleichbehandlung von Organisierten und Unorganisierten im Betrieb. Der Mangel an Arbeitskräften in der Vollbeschäftigung hat dazu geführt, daß der Tariflohn weitgehend überboten wird und damit nur mehr die Rolle einer Vergleichs- und Berechnungsgrundlage des Effektivlohnes spielt (eine Rolle, die wichtig genug ist, bringt doch eine Tariflohnerhöhung in der Regel die ganze Lohnpyramide in Bewegung). Es ist klar, daß der Arbeitgeber von seinem Recht, den Außenseiter sogar untertariflich zu bezahlen, unter diesen Umständen keinen Gebrauch machen kann. Weiter wird die Gleichbehandlung der Unorganisierten auch durch praktische Erwägungen getragen, namentlich durch die sonst drohende Überlastung des ohnehin schon überlasteten Lohnbüros². Ebenso spielt hier herein, daß die Verschiedenheit der Behandlung der Organisierten und Unorganisierten am gleichen Arbeitsplatz böses Blut schaffen, das Betriebsklima vergiften kann. Aber nicht zuletzt steht hinter all dem auch der Wille und die Politik der Arbeitgeber, es nun dabei auch zu belassen, um den Gewerkschaften nicht Mitglieder zuzuführen, die deren Kampfkraft in sozialen Auseinandersetzungen stärken müßten. Für den Arbeitnehmer entfällt damit der finanzielle Anreiz, der Gewerkschaft beizutreten; die anderen Vorteile der Zugehörigkeit — Prozeßvertretung, Streikunterstützung,

² Vgl. hierzu Denedeke, RdA 1961, 13.

Hilfe in sonstigen Lebenslagen — haben eine eigene Werbewirkung offenbar nicht zu entfalten vermocht. Es trägt also eine Minderheit die Last der ganzen Arbeit, die allen zu Gute kommt. Daß die Gewerkschaften dies erbittert, ist verständlich. Sie haben denn auch bald nach ihrer grundsätzlichen Anerkennung als Träger der sozialen Autonomie nach Mitteln und Wegen gesucht, dem abzuhelfen. Sie fanden sie in den Formen der sog. *Organisations- oder Absperrklausel*, durch die der Arbeitgeber verpflichtet wurde, nur Organisierte oder nur Mitglieder bestimmter Organisationen (in der Weimarer Zeit vielfach der in den drei Dachverbänden der sozialistischen, der christlichen und der Hirsch-Dunckerschen Gewerkschaften zusammengefaßten Verbände) einzustellen oder sich bei der Arbeitsvermittlung tariflicher Arbeitsnachweise zu bedienen, die nur den Organisierten zu Gute kamen, und in der *Tarifausschlußklausel*, also einer Vereinbarung, durch die die Außenseiter nicht von der Arbeit selbst, wohl aber von einzelnen Vergünstigungen des Tarifvertrages ausgeschlossen werden.

1. *Organisationsklauseln* haben die Öffentlichkeit schon vor dem Ersten Weltkrieg bewegt, sie waren insbesondere im Tarifwerk für das Buchdruckergewerbe enthalten³. Auch in der Weimarer Zeit standen sie im Vordergrund des Interesses. Verträge mit Organisationsklauseln wurden etwa im Bereich der deutschen Kleinbahnen oder der Konsumgenossenschaften geschlossen; eine Absperrklausel enthielt auch der Vertrag zwischen dem deutschen Bühnenverein und der Genossenschaft deutscher Bühnenangehöriger⁴. Eine einhellige Meinung über die Zulässigkeit dieser Klausel hat sich in Literatur und Rechtsprechung nicht herausgebildet; die Stimmen, die die beschränkte oder auch nur die allgemeine Organisationsklausel für zulässig oder beide für unzulässig hielten, hielten sich in etwa die Waage, wobei die Ansichten auch innerhalb jeder Gruppe über die Begründung wie über die

³ Vgl. dazu Zimmermann, Soziale Praxis 16, 77; 17, 332; ders., Verhandlungen des 29. deutschen Juristentages (1908) III 227 ff.; Koeppe, Jahrbuch für Nationalökonomie 1906, 744; Schultz, Verhandlungen des 29. DJT I 230 ff. (Beispiele ebd. II 332; IV 78); Kurlbaum, Die Organisationsklausel, bei Kaskel, Koalitionen und Koalitionskampfmittel (1925) 78 f.; Loewenheim, Absperrungs- und Begünstigungsmaßregeln in Tarif- und Einzelarbeitsverträgen, ZgesHRKR 91 (1928) 62 ff.; vgl. auch RGZ 60, 95.

⁴ Vgl. RGZ 104, 327 ff.