

(2) Trennung unter strengen Voraussetzungen – der steinige Weg von American Can zu General Electric	55
(a) American Can – Trennung unter strengen Voraussetzungen	55
(b) Allis-Chalmers – Trennung bei Trennungswunsch	56
(c) Electric Corp. – Neudefinition der Trennungsvoraussetzungen	57
f) Erlaß des Taft-Hartley Act (1947)	59
III. Zusammenfassung	62

Zweites Kapitel

Bestimmung der Tarifeinheit anhand des Kriteriums „Interessengemeinschaft“ („Community of Interest“) in den Entscheidungen des NLRB nach Erlaß des Taft-Hartley Act im Jahre 1947 bis zum gegenwärtigen Zeitpunkt 65

I. Einführung	65
1. Korrelation zwischen den Kriterien der „Interessengemeinschaft“ und den einlassungspflichtigen Inhalten des Tarifvertrags („Mandatory Subjects“)	66
2. Überblick über die Kriterien zur Bestimmung der „Interessengemeinschaft“	69
II. Bestimmung der Interessengemeinschaft zwischen Beschäftigten einer örtlich einheitlichen Produktionsstätte („Plant“)	71
1. Interessengemeinschaft aufgrund gemeinsamer Lohngruppe, Arbeitszeit oder allgemeiner Arbeitsbedingungen	71
2. Produktionstechnische Verbindung der Arbeitsprozesse („Functional Integration“)	73
3. Bedeutung bestehender Tarifeinheiten („History of Collective Bargaining“)	75
4. Gewerkschaftlicher Organisationsgrad der Arbeitnehmer („Extent of Organization“)	77
5. Wahlentscheidung der Arbeitnehmer („Desires of the Employees“)	78
6. Interessengemeinschaft aufgrund gemeinsamer beruflicher Qualifikation („Skill“)	79
III. Bestimmung der Interessengemeinschaft zwischen Beschäftigten in mehrbetrieblichen Unternehmen – „Single-Location“ versus „Multi-Location“	81
1. Vermutung für den einzelnen Betrieb	81

2. Widerlegbarkeit der Vermutung	83
a) Tagtägliche Personalaufsicht („Supervision“)	83
b) Arbeitsplatzwechsel („Interchange of Employees“)	84
c) Entfernung der Produktionsstätten („Proximity“)	85
3. Bestimmung der Tarifeinheit innerhalb des einzelnen Betriebs	87
4. Zusammenfassung und Abgrenzung zu bundesdeutschen Kriterien der Betriebsratsfähigkeit eines Nebenbetriebs oder Betriebsteils	88
IV. Interessengemeinschaft aufgrund Zugehörigkeit zu einer traditionell anerkannten Facharbeitergruppe („Craft Units“)	90
1. „National Tube Doctrin“	91
2. Richtungsänderung in American Potash	94
3. Mallinckrodt – Vorwärts in die Vergangenheit	96
4. „Department Units“	100
5. Zusammenfassung	102
V. Interessengemeinschaft aufgrund des Berufsbildes	102
1. Angestellte („White-Collar“)	102
a) Eigenverantwortlich tätige Angestellte („Professional Employees“) ..	103
b) Technische Angestellte („Technical Employees“)	105
c) Verwaltungsangestellte („Clerical Employees“)	105
2. Separate Tarifeinheiten für Teilzeitbeschäftigte („Part-Time Employees“)?	106
VI. Bestimmung der Tarifeinheit im Bereich des privaten Gesundheitswesens („Health-Care Unit Determination“)	111
1. Einführung	111
2. Historische Entwicklung der kollektiven Interessenvertretung im privaten Gesundheitswesen	113
3. Entscheidungen des NLRB nach den Gesetzesänderungen im Jahre 1974	116
a) Phase 1: „Community of Interests“ Test	116
b) Phase 2: „Disparity of Interests“ Test	121
c) Phase 3: „Rulemaking“	123
aa) Kritikpunkt 1: Kostensteigerung nicht gestoppt	129
bb) Kritikpunkt 2: Arbeitnehmerrechte verwirklicht?	129
cc) Kritikpunkt 3: Eigeninteresse des NLRB als dritter bestimmender Faktor	131

VII. Zusammenfassung und Bewertung der Bestimmung von Interessengemeinschaften durch das NLRB	132
---	-----

Drittes Kapitel
**Verpflichtung der Mehrheitsvertreter
 zu umfassender Interessenwahrnehmung
 („Duty of Fair Representation“)** 136

I. Einführung	136
II. Überblick	139
III. „Duty of Fair Representation“ – „The Lion’s Share“	140
1. Steele v. Louisville	140
2. Ford Motor Co. v. Huffman	145
3. Vaca v. Sipes	147
4. Zusammenfassung	150
IV. Kurzes Traktat über die Feinmechanik der Tarifeinheit – Die dogmatischen Grundlagen der „Duty of Fair Representation“	151
1. Kontrolldichte und Ausrichtung gerichtlicher Überprüfung	151
2. Systematisierungen in der Rechtslehre	153
a) „Duty of Fair Representation“ als Sorgfaltspflicht einer treuhänderischen Gewerkschaft	153
b) „Duty of Fair Representation“ als Kontrollmechanismus des Mehrheitsprinzips	154
c) „Duty of Fair Representation“ als verfahrensrechtliche Pflicht	157
d) Aufgabe des Grundsatzes der „Duty of Fair Representation“	158
V. Zusammenfassung	158

Viertes Kapitel
Reformvorschläge 160

I. Einführung	160
II. Überblick	164
III. Einzelne Reformvorschläge	168

1.	Stellungnahme der Kommission zur Neugestaltung des Kollektivarbeitsrechts vom 10. Januar 1995	168
2.	Der „Runde Tisch“ als betriebliches Entscheidungsorgan	171
a)	Heckscher: „Associational Unionism“	171
b)	Hyde: Arbeitnehmerbeteiligung in gesetzlich geschützten Diskussionsforen	175
3.	Finkin: Abkehr vom Exklusivvertretungsrecht	178
4.	Iglesias und Guinier: Authentische Repräsentation von Minderheiten als Voraussetzung eines demokratischen Mehrheitsprinzips	182
IV.	Zusammenfassung	188
V.	Schlußbetrachtung	192
	Literaturverzeichnis	196

Abkürzungsverzeichnis

a.a.O.	am angegebenen Ort
Abs.	Absatz
a.E.	am Ende
AFL	American Federation of Labor
Anm.	Anmerkung
AP	Hueck/Nipperdey/Dietz, Nachschlagewerk des Bundesarbeitsgerichts, Arbeitsrechtliche Praxis
AiB	Arbeitsrecht im Betrieb (Zeitschrift)
Aufl.	Auflage
ArbuR	Arbeit und Recht (Zeitschrift)
BAG	Bundesarbeitsgericht
BayVwBl	Bayrische Verwaltungsblätter (Zeitschrift)
BB	Der Betriebs-Berater (Zeitschrift)
Bd.	Band
BetrVG	Betriebsverfassungsgesetz
BGBI.	Bundesgesetzblatt
BlStSozArb	Blätter für Steuerrecht, Sozialversicherung und Arbeitsrecht
BT-Ds.	Bundestags-Drucksache
BVerfG	Bundesverfassungsgericht
bzw.	beziehungsweise
C.F.R.	Code of Federal Regulations
ch.	chapter
Cir.	Circuit Court
CIO	Congress of Industrial Organizations
Co.	Company
Corp.	Corporation
DB	Der Betrieb (Zeitschrift)
Dep.	Department

d.h.	das heißt
Div.	Division
Doc.	Document
EzA	Entscheidungssammlung zum Arbeitsrecht, herausgegeben und bearbeitet von Eugen Stahlhacke
Fed.	Federal Reporter
F.2d	Federal Reporter Second Series
F.3d	Federal Reporter Third Series
F. Supp.	Federal Reporter Supplement
gem.	gemäß
GK	Gemeinschaftskommentar
GS	Großer Senat
Hrsg.	Herausgeber
Inc.	Incorporated
Ins.	Insurance
LRRM	Labor Relations Reference Manuel
m.w.N.	mit weiteren Nachweisen
MünchArbR-Bearbeiter	Münchener Handbuch, Individualarbeitsrecht II, Richardi/-Wlotzke (Hrsg.) München 1993
N.I.R.A.	National Industrial Recovery Act
NLB	National Labor Board
NLRA	National Labor Relations Act
NLRB	National Labor Relations Board, in Verbindung mit Zahlenangaben (192 NLRB 118) Decisions and Orders of the National Labor Relations Board
No.	Nummer
Nr.	Nummer
NZA	Neue Zeitschrift für Arbeits- und Sozialrecht
RdA	Recht der Arbeit (Zeitschrift)
Rnr.	Randnummer
Rz.	Randziffer
S.	Seite
SAE	Sammlung arbeitsrechtlicher Entscheidungen (Zeitschrift)
S.Ct.	Supreme Court Reporter
sec.	Section

St.	Saint
Stat.	United States Statutes at Large
sog.	so genannte
u.a.	unter anderem
U.S.	United States Reports, Supreme Court Cases
U.S.C.	United States Code, General and Permanent Laws of the United States
v.	versus
v.	vom
vgl.	vergleiche
Vol.	Volume
z.B.	zum Beispiel
ZfA	Zeitschrift für Arbeitsrecht
ZRP	Zeitschrift für Rechtspolitik

„Worauf gründet sich nun die Legitimität von Regeln, die doch vom politischen Gesetzgeber jederzeit geändert werden können? Diese Frage verschärft sich zumal in pluralistischen Gesellschaften, in denen inklusive Weltbilder und kollektiv verbindliche Ethiken zerfallen sind und wo die übriggebliebene posttraditionale Gewissensmoral keine hinreichende Grundlage mehr für das einst religiöse oder metaphysisch begründete Naturrecht bietet.“

Jürgen Habermas, Faktizität und Geltung, 4. Auflage Frankfurt 1994, S. 662

„When we ask the question „why“, comparative labor law enables us to know ourselves better, to dispel myths and question our assumptions, and to recognize the relevance of particular rules in shaping our system. This greater self-understanding can have constructive value in helping us see where changes are necessary or possible – changes which were previously unthought of or considered unthinkable. Indeed, the study of another system stirs our imagination to see possibilities for change and the forms they may take. Although we may not be able to transplant, we may have cross-fertilisation of ideas and develop hybrids adapted to our own institutional soil.“

Clyde Summers, Comparisons in Labor Law, Industrial Relations Law Journal 1985, S. 1 [2]

Einleitung

I. Thematik

Die Rolle der betrieblichen Interessenvertretung hat sich in der Bundesrepublik Deutschland kontinuierlich und seit dem Urteil des Bundesarbeitsgericht zur wöchentlichen Arbeitszeitverkürzung auf 38,5 Stunden aus dem Jahre 1987¹ (zu dem sogenannten „Leber-Kompromiß“) in Qualitätssprüngen verstärkt. Die Rechtsprechung ist zudem bereit, die Tarifsperrre des § 77 Abs. 3 BetrVG zugunsten der betrieblichen Mitbestimmung zu öffnen. Die Entschei-

¹ BAG Beschuß vom 18.8.1987 – 1 ABR 30 / 86, AP Nr. 23 zu § 77 BetrVG 1972.

dungen des Bundesarbeitsgerichts zur betrieblichen Mitbestimmung im Entgeltbereich² und zur Festsetzung der betrieblichen Arbeitszeiten³ sind Ausdruck dieser in der Literatur⁴ kritisch beobachteten Entwicklung. Der Betriebsrat ist Entscheidungsträger in wesentlichen, die Beschäftigten und das Unternehmen als Ganzes betreffenden Fragen geworden. Die Zugehörigkeit zum Betrieb ist der einzige Anknüpfungspunkt für die Frage, ob die Beschäftigten vom Betriebsrat repräsentiert werden.

Im amerikanischen kollektiven Arbeitsrecht erfolgt die Abgrenzung der Tarifeinheit („bargaining unit“) nicht allein betriebsbezogen, sondern auf der Grundlage einer Interessengemeinschaft („community of interest“) der in ihr zusammengefaßten Arbeitnehmer. Dies bedeutet nicht, daß jede betriebliche oder überbetriebliche Interessengruppe gesondert ihre Interessen durch den gewählten Vertreter („bargaining agent“) wahrnehmen läßt. Vielmehr wird anhand der Kriterien zur Bestimmung der „community of interest“ ermittelt, welche Arbeitnehmerinteressen (noch) konsensfähig zusammen gefaßt werden können.

Die Bildung dieser Interessengemeinschaften hat sich zum einen an der Handhabbarkeit kollektiver Interessenvertretung zu orientieren. Das bedeutet, daß die Tarifeinheit hinreichend groß sein muß um den Besonderheiten des Wirtschaftszweiges zu entsprechen. Die Festlegung der Grenzen der Tarifeinheit ist zugleich eine Entscheidung über die Frage, wieviel wirtschaftliches Störfaktorpotential der Arbeitnehmervertretung zuerkannt werden soll. Zum anderen muß die Be-

² Zur betrieblichen Mitbestimmung bei der Anrechnung von Tariflohnnerhöhungen auf über- und außerbetriebliche Zulagen BAG Beschuß vom 3.12.1991 – GS 2 / 90, AP Nr. 51 zu § 87 Lohngestaltung. Vgl. auch die die Folgeentscheidungen BAG Beschuß vom 27.10. 1992 – 1 ABR 17 / 92, AP Nr. 61 zu § 87 Lohngestaltung; BAG Urteil vom 23.3.1993 – 1 AZR 582 / 92, AP Nr. 64 zu § 87 Lohngestaltung; BAG Urteil vom 28.9.1994 – 1 AZR 870 / 93, AP Nr. 68 zu § 87 Lohngestaltung.

³ BAG Beschuß vom 31. 8. 1982 – 1 ABR 27 / 80, AP Nr. 8 zu § 87 BetrVG 1972 Arbeitszeit; BVerfG Beschuß vom 18.12. 1985 – 1 BvR 143 / 83, AP Nr. 15 zu § 87 BetrVG 1972 Arbeitszeit.

⁴ Schüren, Mitbestimmung des Betriebsrats bei Zulagen und betrieblichen Entgeltsystemen, RdA 1996, S. 14; Reichold, Entgeltmitbestimmung als Gleichbehandlungsproblem, RdA 1995, S. 147; Joost, Betriebliche Mitbestimmung bei der Lohngestaltung im System von Tarifautonomie und Privatautonomie, ZfA 1993, S. 257; Weyand, Die normativen Rahmenbedingungen der betrieblichen Lohngestaltung nach der Entscheidung des Großen Senats vom 3.12.1991, ArbuR 1993, S. 1; Richardi, Der Große Senat des BAG zur Mitbestimmung bei der Anrechnung einer Tariflohnnerhöhung auf über- und außertarifliche Zulagen, NZA 1992, S. 961; vgl. schon vor der Entscheidung des Großen Senats die Kritik von Schüren, Mitbestimmung bei der automatischen Anrechnung von Tariflohnnerhöhungen auf übertarifliche Zulagen, RdA 1991, S. 139 und Hromadka, Mitbestimmung bei übertariflichen Zulagen, DB 1991, S. 2133.

stimmung der Tarifeinheit dazu führen, daß die Arbeitnehmerinteressen hinreichend authentisch, das heißt entsprechend der tatsächlichen Gewichtung der Vertretenen, repräsentiert werden.

Das amerikanische Arbeitsrecht unterstellt, daß erst wenn die Interessengruppe anhand dieser Zielvorgabe bestimmt ist, eine ausgewogene und damit gerechte Interessenvertretung im Sinne der die Gewerkschaft treffenden „duty of fair representation“ zu erwarten ist.

Dem bundesdeutschen Betriebsverfassungsrecht ist der Gedanke der Interessengemeinschaft der durch den Betriebsrat vertretenen Arbeitnehmer nicht fremd. Seit den Anfängen betrieblicher Interessenvertretung ist der sogenannte Gruppenschutz bekannt. Darunter ist die Berücksichtigung der Gruppen der Arbeiter und Angestellten in allen Wahlverfahren zu verstehen. Man unterstellt, daß die unterschiedliche Interessenlage beider Gruppen eine Trennung zumindest des Wahlverfahrens erfordert. Schon das Betriebsrätgegesetz von 1920⁵ unterschied zwischen Arbeiter- und Angestelltenräten. Das heutige Betriebsverfassungsrecht sieht in § 10 BetrVG vor, daß Arbeiter und Angestellte entsprechend ihrem zahlenmäßigen Verhältnis im Betriebsrat vertreten sein müssen. Durch das kontrovers diskutierte⁶ Gesetz zur Änderung des Betriebsverfassungsgesetzes aus dem Jahre 1989⁷ haben betriebliche Minderheiten⁸ in Folge der Anerkennung von Betriebsratsfraktionen bei der Besetzung von Ausschüssen und der Herabsetzung des Unterschriftenquorums größere Chancen auf

⁵ RGBI. S. 147, § 6.

⁶ Klaus, Politische Rechte gegen Arbeitnehmerrechte, AiB 1988, S. 327; Schumann, Ein Beitrag zur Spaltung der Arbeitnehmerschaft, AiB 1988, S. 205; Plander, Differenzierungen in der Betriebsverfassung – ein sinnvoller Weg, AiB 1988, S. 272; Schneider, Koalitionspläne zur Betriebsverfassung, Gewerkschaftliche Monatshefte 1988, S. 409; Wlotzke, Die geplanten Änderungen zum Betriebsverfassungsgesetz, Festschrift für Molitor, München 1988, S. 397; Buchner, Das Gesetz zur Änderung des Betriebsverfassungsgesetzes, über Sprecherausschüsse der leitenden Angestellten und zur Sicherung der Montanmitbestimmung, NZA 1989 Beilage 1, S. 2; Däubler, Das Spaltergesetz – der neue Angriff auf die Gewerkschaftsbewegung, AiB 1986, S. 99; Richardi, Der Gesetzesentwurf zur Verstärkung der Minderheitenrechte in den Betrieben und Verwaltungen, ArbuR 1986, S. 33; Hanau, Der Entwurf eines „Gesetzes zur Verstärkung der Minderheitenrechte in den Betrieben und Verwaltungen“, RdA 1985, S. 291.

⁷ BGBI. 1988 I, S. 2312; Bekanntmachung der Neufassung in BGBI. 1989 I, S. 1.

⁸ Vgl. zur Stellung von betrieblichen Minderheiten im Betriebsverfassungsrecht Kamphausen, Neues zum Gruppen- und Minderheitenschutz, NZA 1991, S. 880; Apel, Minderheiten im Betrieb, Arbeit und Sozialpolitik 1970, S. 377; Galperin, Minderheitenschutz in der Betriebsverfassung, RdA 1968, S. 445; Pleyer, Zur Mitwirkung und Mitbestimmung kleinerer Gruppen im Betrieb, RdA 1968, S. 447; Dietz, Betriebsräte und Minderheitenschutz, Bologna 1952, S. 319.