

Ernesto Klengel

# Kollektivverträge im EU-Betriebsübergangsrecht

Die Aufrechterhaltung von in Kollektivverträgen vereinbarten  
Arbeitsbedingungen gemäß der EU-Betriebsübergangsrichtlinie  
2001/23/EG



**Nomos**



**Arbeitsrechtliche Schriften**

herausgegeben vom  
Hugo Sinzheimer Institut der Hans-Böckler-Stiftung

**Band 3**

Ernesto Klengel

# Kollektivverträge im EU-Betriebsübergangsrecht

Die Aufrechterhaltung von in Kollektivverträgen vereinbarten  
Arbeitsbedingungen gemäß der EU-Betriebsübergangsrichtlinie  
2001/23/EG



**Nomos**



Onlineversion  
Nomos eLibrary

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

Zugl.: Frankfurt (Oder), Univ., Diss., 2020

u.d.T.: Die Aufrechterhaltung von Kollektivverträgen gemäß der EU-Betriebsübergangsrichtlinie

ISBN 978-3-8487-7922-2 (Print)

ISBN 978-3-7489-2310-7 (ePDF)

1. Auflage 2020

© Nomos Verlagsgesellschaft, Baden-Baden 2020. Gesamtverantwortung für Druck und Herstellung bei der Nomos Verlagsgesellschaft mbH & Co. KG. Alle Rechte, auch die des Nachdrucks von Auszügen, der fotomechanischen Wiedergabe und der Übersetzung, vorbehalten. Gedruckt auf alterungsbeständigem Papier.

## Vorwort

Die vorliegende Arbeit wurde im Sommersemester 2019 von der Juristischen Fakultät der Europa-Universität Viadrina Frankfurt (Oder) als Dissertation angenommen. Rechtsprechung und Neuerscheinungen in der Literatur wurden bis Juni 2020 berücksichtigt.

Mein Dank gilt an erster Stelle Frau Professorin Dr. Eva Kocher für die Erstellung des Erstgutachtens sowie die exzellente Betreuung dieser Arbeit. Die Arbeit hat vom inspirierenden wissenschaftlichen Umfeld ihres Lehrstuhls und des *Centers for Interdisciplinary Labour Law (C\*LLaS)* sehr profitiert. Für die Erstellung des Zweitgutachtens und überaus hilfreiche Hinweise danke ich Herrn Professor Dr. Rüdiger Krause.

Dank gebührt auch Herrn Prof. Dr. Wolfgang Hamann, an dessen Lehrstuhl an der Universität Duisburg-Essen ich als wissenschaftlicher Mitarbeiter tätig war. Den fachlichen und persönlichen Austausch mit ihm sowie mit Dr. Tanja Rudnik, Britta Böing, Sebastian Jannsen sowie Angelika Sailer möchte ich nicht missen. Herrn Rechtsanwalt Ralf Heidemann danke ich für die Gelegenheit, in der anwaltlichen Praxis mitzuwirken – den Anstoß für die Thematik hat eine der Fallbearbeitungen gegeben.

Auch ohne die vielen anregenden Gespräche mit Frau Dr. Miriam Schad und ihre Unterstützung beim Korrekturlesen wäre die vorliegende Arbeit so nicht möglich gewesen. Gleiches gilt für die Beiträge vieler Menschen im Familien- und Freundeskreis, für die ich mich herzlich – und an anderer Stelle persönlich – bedanke.

Die Hans-Böckler-Stiftung hat das Promotionsvorhaben durch ein Stipendium gefördert. Ihr danke ich ebenso wie dem Hugo Sinzheimer Institut für Arbeits- und Sozialrecht für die Aufnahme in die Schriftenreihe und dem NOMOS-Verlag für die reibungslose und professionelle Zusammenarbeit.

Frankfurt a.M., im August 2020

Ernesto Klengel



## Inhaltsübersicht

Erster Teil: Einführung in die Thematik	19
1. Kapitel: Die praktische Relevanz und der rechtliche Rahmen	19
2. Kapitel: Forschungsstand und Forschungsfrage	23
3. Kapitel: Gang der Untersuchung	27
Zweiter Teil: Der Kollektivvertrag und die in ihm vereinbarten Arbeitsbedingungen	29
1. Kapitel: Der Begriff des Kollektivvertrags gemäß Art. 3 Abs. 3 BÜRL	30
2. Kapitel: Die Geltung eines Kollektivvertrags im Arbeitsverhältnis <i>als</i> Kollektivvertrag	103
3. Kapitel: Die aufrechtzuerhaltenden Arbeitsbedingungen eines Kollektivvertrags	129
Dritter Teil: Die Wirkungsweise der Aufrechterhaltung	145
1. Kapitel: Die Aufrechterhaltung als effektive Einhaltung der in einem Kollektivvertrag enthaltenen Arbeitsbedingungen	145
2. Kapitel: Die statische Aufrechterhaltung als Richtlinienvorgabe	163
3. Kapitel: Die Mindestvorgaben der Betriebsübergangsrichtlinie für den Fall der Aufrechterhaltung dynamischer Bezugnahmeklauseln	173
4. Kapitel: Die Vereinbarkeit der dynamischen Aufrechterhaltung von Bezugnahmeklauseln als Richtlinienvorgabe mit EU-Primärrecht	199
5. Kapitel: Die Vereinbarkeit der Dynamik als günstigere Richtlinienumsetzung mit grundrechtlich geschützten Arbeitgeberbelangen	239

*Inhaltsübersicht*

Vierter Teil: Die Dauer der Aufrechterhaltung	295
1. Kapitel: Die Beendigung des Kollektivvertrags beim Veräußerer gemäß Art. 3 Abs. 3 UAbs. 1, 1. Fall BÜRL	296
2. Kapitel: Die Ablösung durch einen beim Erwerber geltenden Kollektivvertrag, Art. 3 Abs. 3 UAbs. 1, 2. Fall BÜRL	311
3. Kapitel: Die Begrenzung der Pflicht zur Aufrechterhaltung auf ein Jahr, Art. 3 Abs. 3 UAbs. 2 BÜRL	345
Fünfter Teil: Fazit mit Hinweisen zu Umsetzungsdefiziten im deutschen Recht	349
Literaturverzeichnis	365
Register	395

## Inhaltsverzeichnis

Erster Teil: Einführung in die Thematik	19
1. Kapitel: Die praktische Relevanz und der rechtliche Rahmen	19
2. Kapitel: Forschungsstand und Forschungsfrage	23
3. Kapitel: Gang der Untersuchung	27
Zweiter Teil: Der Kollektivvertrag und die in ihm vereinbarten Arbeitsbedingungen	29
1. Kapitel: Der Begriff des Kollektivvertrags gemäß Art. 3 Abs. 3 BÜRL	30
A. Überblick über die kollektivarbeitsrechtlichen Regelungen in den Mitgliedstaaten	31
I. Unterschiede in Hinblick auf Beteiligungsformen auf Seiten der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer	31
II. Unterschiede in Hinblick auf die Rechtstechnik der Geltung im individuellen Arbeitsverhältnis	35
III. Unterschiede in Hinblick auf das Verfahren bis zum Zustandekommen	42
IV. Systematisierung: Typen kollektiver Vereinbarungen in den EU-Mitgliedstaaten	45
B. Unionsrechtsautomates Begriffsverständnis oder Verweis auf das innerstaatliche Recht?	48
C. Der Kollektivvertrag als Resultat der Bildung kollektiver Gegenmacht der von ihm erfassten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer	56
I. Wortlaut und Entstehungsgeschichte der Betriebsübergangsrichtlinie als Ausgangspunkte der Begriffsbildung	58
II. Systematische Argumente	59
1. Binnensystematik der Betriebsübergangsrichtlinie	59

*Inhaltsverzeichnis*

2. Die Verwendung des Begriffs im Primär- und Sekundärrecht der EU	61
III. Konsequenzen aus den Grundsätzen der effektiven und einheitlichen Anwendung von Richtlinienrecht in den Mitgliedstaaten	63
1. Die Wirkungsweise von Kollektivverträgen in den Arbeitsbeziehungen als Anknüpfungspunkt von Art. 3 Abs. 3 BÜRL	63
2. Die Bedeutung rechtsvergleichender Überlegungen für die Begriffsbestimmung	65
IV. Das Machtungleichgewicht im individuellen Arbeitsverhältnis	67
1. Der Ausgleich eines Machtungleichgewichts als traditionelle Erklärung des Kollektivvertrags	67
2. Das heutige Verständnis des Machtungleichgewichts	70
a) Das Arbeitsverhältnis als Existenzgrundlage	71
b) Unterwerfung unter die Organisationsmacht des Arbeitgebers und Informationsasymmetrie	73
c) Kritik am Paradigma des Machtungleichgewicht im Arbeitsverhältnis	76
V. Die zur Erlangung eines Kollektivvertrags erforderlichen Machtressourcen	79
VI. Systematisierung und Begriffsbildung	83
1. Das machttheoretische Konzept des Kollektivvertrags als Ausgangspunkt	83
2. Kennzeichen des Kollektivvertrags i.S.v. Art. 3 Abs. 3 BÜRL	85
D. Konsequenzen für Qualifizierung der Typen kollektivarbeitsrechtlicher Regelungen als Kollektivvertrag	90
I. Koalitionsbasierter Kollektivvertrag mit Wirkung nur für Mitglieder (Typ 1)	91
II. Koalitionsbasierter Kollektivvertrag mit Wirkung auch für Nichtmitglieder (Typ 2)	92
III. Für allgemeinverbindlich erklärte koalitionsbasierte Kollektivverträge (Typ 3)	94
IV. Unverbindliche, allenfalls über Bezugnahmeklauseln im Arbeitsvertrag geltende koalitionsbasierte Kollektivverträge (Typ 4)	95
V. Belegschaftsbasierte Kollektivverträge (insbes. Betriebsvereinbarungen, Typ 5)	96

VI. Nur zwischen den Kollektivparteien durchsetzbare Kollektivverträge (Typ 6)	97
VII. Atypische Inkraftsetzung der Vereinbarung (mitbestimmte Arbeitgeberordnung und Beschluss eines <i>joint committee</i> )	98
E. Ergebnisse zum Begriff des Kollektivvertrags gemäß Art. 3 Abs. 3 BÜRL	100
2. Kapitel: Die Geltung eines Kollektivvertrags im Arbeitsverhältnis <i>als</i> Kollektivvertrag	103
A. Die Repräsentativität des Kollektivvertrags <i>für das betreffende Arbeitsverhältnis</i> als Voraussetzung der Aufrechterhaltung nach Art. 3 Abs. 3 BÜRL	103
B. Abgrenzung zu staatlicher Rechtsetzung als Geltungsgrund des Kollektivvertrags im Arbeitsverhältnis	107
I. Normative Wirkung nur für Gewerkschaftsmitglieder	107
II. Normative Wirkung unabhängig von der Gewerkschaftsmitgliedschaft	107
III. Allgemeinverbindlichkeitserklärung	108
IV. Weitergeltung und Aufrechterhaltung von Kollektivverträgen	110
V. Zwischenergebnis zur Einordnung staatlicher Regelungen als Geltungsgrund des Kollektivvertrags im Arbeitsverhältnis	112
C. Die Einordnung von Bezugnahmeklauseln im Arbeitsvertrag	113
I. Der Diskussionsstand	114
II. Der Gegenmachtansatz als Ausgangspunkt für die Einordnung als kollektivvertragliche Geltung gemäß Art. 3 Abs. 3 BÜRL	117
III. Bezugnahmeklauseln als Substitut für die unmittelbare Wirkung von koalitionsbasierten Kollektivverträgen (Typ 4)	120
IV. Bezugnahmeklauseln als Substitut der erga-omnes-Wirkung von Kollektivverträgen (Typ 1)	122
V. Bezugnahmeklauseln als Substitut für die fehlende Bindung des Arbeitgebers an den Kollektivvertrag (Typ 2)	125
VI. Zwischenergebnisse und Systematisierung zur Einordnung von Bezugnahmeklauseln als Geltungsgrund von Kollektivverträgen im Arbeitsverhältnis	126

*Inhaltsverzeichnis*

3. Kapitel: Die aufrechtzuerhaltenden Arbeitsbedingungen eines Kollektivvertrags	129
A. Auslegungsvarianten für den Begriff der Arbeitsbedingungen	129
B. Wortlaut	131
C. Systematik	132
I. Verhältnis von Art. 3 Abs. 1 und Abs. 3 BÜRL	132
II. Verwendung des Begriffs „Arbeitsbedingungen“ in Art. 4 Abs. 2 BÜRL	133
III. Verwendung des Begriffs „Arbeitsbedingungen“ in antidiskriminierungsrechtlichen Richtlinien	135
IV. Verwendung des Begriffs „Arbeitsbedingungen“ in weiteren Richtlinien	136
D. Teleologie der Betriebsübergangsrichtlinie	137
I. Folgerungen aus dem Gegenmachtprinzip	138
II. Interesse des Erwerbers an Vereinheitlichung der Arbeitsbedingungen	140
III. Vermeintlicher Schutz der negativen Kollektivvertragsfreiheit	141
E. Ergebnisse und Systematisierung zu den aufrechtzuerhaltenden Arbeitsbedingungen eines Kollektivvertrags	142
Dritter Teil: Die Wirkungsweise der Aufrechterhaltung	145
1. Kapitel: Die Aufrechterhaltung als effektive Einhaltung der in einem Kollektivvertrag enthaltenen Arbeitsbedingungen	145
A. Der Grundsatz des rechtsbezogenen Bestandsschutzes	146
B. Die Konzeption der Aufrechterhaltung	149
I. Keine Rechtsnachfolge in die kollektivvertragliche Rechtsstellung	150
II. Kein automatischer Übergang kollektivvertraglich vereinbarter Rechte und Pflichten auf den Erwerber	153
III. Beibehaltung der Arbeitsbedingungen in tatsächlicher Hinsicht	154
IV. Folgerungen für besondere Konstellationen	157
1. Anspruch der Beschäftigtenvertretung auf Durchführung des Kollektivvertrags	158

2. Transformation des kollektivvertraglichen Anspruchs in eine öffentlich-rechtliche Pflicht	159
3. Übertragung von Anwartschaften gegenüber Sozialkassen	159
V. Zusammenfassung und Systematisierung	160
2. Kapitel: Die statische Aufrechterhaltung als Richtlinienvorgabe	163
A. Die Rechtsprechung des EuGH zur statischen Aufrechterhaltung als Richtlinienvorgabe – Rechtssache <i>Werhof</i>	163
B. Die statische Aufrechterhaltung als Konsequenz des Prinzips des rechtsbezogenen Bestandsschutzes	166
C. Die Aufrechterhaltung von im Kollektivvertrag angelegten, nach dem Betriebsübergang eintretenden Veränderungen	170
3. Kapitel: Die Mindestvorgaben der Betriebsübergangsrichtlinie für den Fall der Aufrechterhaltung dynamischer Bezugnahmeklauseln	173
A. Mindestvorgabe aus Art. 3 Abs. 1 BÜRL: Beibehaltung der Dynamik	173
B. Mindestvorgabe aus Art. 3 Abs. 3 BÜRL: statische Aufrechterhaltung des Veräußerer-Kollektivvertrags	175
C. Verschiedene Möglichkeiten für das Verhältnis von Art. 3 Abs. 1 und Abs. 3 BÜRL bei Bezugnahmeklauseln	176
D. Das Günstigkeitsprinzip als Schlüssel zur Bestimmung des Verhältnisses von Art. 3 Abs. 1 und Abs. 3 BÜRL bei Bezugnahmeklauseln	178
I. Der Spielraum bei der Umsetzung von Art. 3 Abs. 1 und Abs. 3 BÜRL	179
II. Generelle Günstigkeit der dynamischen Aufrechterhaltung?	183
III. Beachtung beider Vorschriften unter jeweiliger Berücksichtigung des Günstigkeitsprinzips	186
IV. Der Maßstab zur Bestimmung der Günstigkeit gemäß Art. 8 BÜRL	189
V. Fälle nicht bestimmbarer Günstigkeit	191
E. Die Zulässigkeit vertraglich vereinbarter Entdynamisierungsabreden, insbes. in Gleichstellungsklauseln	192

*Inhaltsverzeichnis*

F. Zwischenergebnis und Systematisierung zu den Mindestvorgaben der Betriebsübergangsrichtlinie für die Aufrechterhaltung dynamischer Bezugnahmeklauseln	196
4. Kapitel: Die Vereinbarkeit der dynamischen Aufrechterhaltung von Bezugnahmeklauseln als Richtlinienvorgabe mit EU-Primärrecht	199
A. Die Vereinbarkeit mit der Grundrechtecharta	199
I. Heranziehung der Grundrechte der Grundrechtecharta und Geltungsbereich	200
II. Beeinträchtigungen des grundrechtlich gewährleisteten Schutzbereichs	202
1. Grundrechte des Erwerbers	202
a) Keine die Grundrechtsbeeinträchtigung ausschließende Einwilligung durch den Erwerb des Betriebs	203
b) Beeinträchtigung des Schutzbereichs der Vertragsfreiheit gemäß Art. 16 GRC – keine „negative Tarifvertragsfreiheit“	204
c) Keine Anwendung der Berufsfreiheit, Art. 15 GRC	210
2. Grundrechte des Veräußerers	211
3. Grundrechte der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer	212
4. Grundrechte der Koalitionen	212
5. Zusammenfassung	213
III. Verletzung des Wesensgehaltes der unternehmerischen Freiheit des Erwerbers, Art. 16 i.V.m. Art. 52 Abs. 1 S. 1, 2. Halbs. GRC	214
IV. Die Rechtfertigung der Beeinträchtigung der unternehmerischen Freiheit des Erwerbers, Art. 16 i.V.m. Art. 52 Abs. 1 S. 2 GRC	218
1. Geeignetheit	218
2. Erforderlichkeit	219
3. Verhältnismäßigkeit	220
V. Einordnung des Ergebnisses in die Debatte in der Literatur und in den Stand der Rechtsprechung (Urteile <i>Alemo-Herron</i> und <i>Asklepios</i> )	224
VI. Zwischenergebnis zur Vereinbarkeit der Richtlinienvorgabe zur Aufrechterhaltung von dynamischen Bezugnahmeklauseln mit EU-Primärrecht	229

B. Die Vereinbarkeit mit den Grundfreiheiten	230
I. Der Schutzbereich der Niederlassungsfreiheit	230
II. Beeinträchtigung: Diskriminierungs- oder Beschränkungsverbot?	231
III. Ergebnis zur Vereinbarkeit der dynamischen Aufrechterhaltung mit Grundfreiheiten	238
5. Kapitel: Die Vereinbarkeit der Dynamik als günstigere Richtlinienumsetzung mit grundrechtlich geschützten Arbeitgeberbelangen	239
A. Überblick über die Anwendung von Unionsrecht auf günstigere Umsetzungsakte und der Meinungsstand in der Literatur	240
I. Anwendbarkeit von Grundfreiheiten	240
II. Anwendbarkeit von sonstigem Richtlinienrecht	241
III. Anwendbarkeit der Grundrechtecharta der EU	242
B. Die Anwendbarkeit der Grundrechtecharta auf die günstigere Richtlinienumsetzung im Fallrecht des Europäischen Gerichtshofs	249
I. Entscheidungen zur Betriebsübergangsrichtlinie – Rechtssachen <i>Alemo-Herron</i> und <i>Asklepios</i>	249
II. Einordnung der Urteile <i>Alemo-Herron</i> und <i>Asklepios</i> in das sonstige Fallrecht	252
1. Die Rechtsprechung des EuGH vor Inkrafttreten der Grundrechtecharta	253
2. Die Einstufung nach Erlass der Grundrechtecharta – <i>Åkerberg-Fransson</i> und nachfolgende Urteile	256
3. Neuere Entscheidungen des EuGH auf dem Gebiet der Sozialpolitik	259
4. Zwischenergebnisse zur Einordnung der Urteile <i>Alemo-Herron</i> und <i>Asklepios</i> in das bisherige Fallrecht des EuGH	263
C. Die Unanwendbarkeit der Grundrechtecharta für die übererfüllende Umsetzung der Betriebsübergangsrichtlinie	264
I. Delegation der Rechtssetzungskompetenz zum Erlass günstigerer Regelungen oder Anerkennung der mitgliedstaatlichen Rechtssetzungskompetenz?	265

*Inhaltsverzeichnis*

II. Die Reichweite des EU-Grundrechtsschutzes im Bereich sozialpolitischer Richtlinien der EU	267
1. Der Wortlaut und die Entstehungsgeschichte von Art. 153 AEUV als Ausgangspunkt	268
2. Funktionen des Mindestschutzprinzips im Arbeitsrecht der EU	269
a) Gewährleistung einer Teilautonomie der Mitgliedstaaten zur Ausgestaltung ihrer Sozialsysteme	269
b) Gewährleistung des allgemeinen arbeitsrechtlichen Günstigkeitsprinzips	274
c) Sicherung der sozialpolitischen Grundausrichtung der EU – sozialpolitische <i>solange</i> -Formel	276
d) Ergebnisse zu den Funktionen des Mindestschutzprinzips im Arbeitsrecht der EU	282
3. Teilbarkeit der Grundrechtsprüfung einer einzelnen Umsetzungsmaßnahme	282
4. Ergebnisse zur Reichweite des Grundrechtsschutzes im Bereich sozialpolitischer Richtlinien der EU	284
III. Einschlägigkeit der Grundsätze für die Betriebsübergangsrichtlinie trotz abweichender Kompetenzgrundlage	284
D. Keine grundrechtskonforme Auslegung der Betriebsübergangsrichtlinie	289
E. Zusammenfassung zur Vereinbarkeit der dynamischen Aufrechterhaltung mit grundrechtlich geschützten Arbeitgeberbelangen	292
Vierter Teil: Die Dauer der Aufrechterhaltung	295
1. Kapitel: Die Beendigung des Kollektivvertrags beim Veräußerer gemäß Art. 3 Abs. 3 UAbs. 1, 1. Fall BÜRL	296
A. Die Kündigung des Veräußerer-Kollektivvertrags	296
B. Der Ablauf des Veräußerer-Kollektivvertrags	300
I. Ablauf als jede Form der Beendigung des Veräußerer-Kollektivvertrags	300
II. Kein Ablauf des Kollektivvertrags bei bloßem Wegfall der Bindung des Veräußerers an den Kollektivvertrag	302

C. Weitere Konstellationen	303
I. Änderung des Veräußerer-Kollektivvertrags	304
II. Wiederaufleben eines zum Zeitpunkt des Betriebsübergangs verdrängten Kollektivvertrags	305
III. Verdrängung eines zum Zeitpunkt des Betriebsübergangs geltenden Kollektivvertrags	306
D. Besonderheiten bei Bezugnahmeklauseln	306
E. Rechtsfolge: Entfallen der Pflicht des Erwerbers zur Aufrechterhaltung	308
2. Kapitel: Die Ablösung durch einen beim Erwerber geltenden Kollektivvertrag, Art. 3 Abs. 3 UAbs. 1, 2. Fall BÜRL	311
A. Praktische Bedeutung der Ablösung	311
B. Voraussetzungen der Ablösung	313
I. Anforderungen an den ablösenden Kollektivvertrag (insbes. „Überkreuzablösung“)	313
II. Kollektivarbeitsrechtlicher Geltungsgrund des ablösenden Kollektivvertrags, insbesondere bei Bezugnahmeklauseln	317
III. Kongruenz der Regelungsgegenstände	320
C. Die verschlechternde Ablösung von Kollektivverträgen	322
I. Die Grundsatzentscheidung für das Ablösungsprinzip	322
II. Die Einschränkungen des EuGH für die verschlechternde Ablösung von Kollektivverträgen (Rechtssache <i>Scattolon</i> )	325
III. Die Vereinbarkeit einer verschlechternden Ablösung mit dem unionsrechtlichen Rechtsmissbrauchsverbot	328
1. Das Verbot des Rechtsmissbrauchs im EU-Arbeitsrecht	329
2. Das objektive Element der rechtsmissbräuchlich herbeigeführten Ablösung des Kollektivvertrags	333
3. Das subjektive Element der rechtsmissbräuchlich herbeigeführten Ablösung von Kollektivverträgen	335
4. Ergebnisse zum Rechtsmissbrauch als Maßstab für die Beurteilung der Zulässigkeit einer verschlechternden Ablösung	338
IV. Die Grundrechtskonformität des Anreizes zum Gewerkschafts Austritt bei einer verschlechternden Ablösung	339
1. Die Problematik	339
2. Eingriff in den Schutzbereich der kollektiven Vereinigungsfreiheit	340

*Inhaltsverzeichnis*

3. Rechtfertigung des Eingriffs	341
4. Ergebnisse zur Vereinbarkeit des Anreizes zum Gewerkschafts Austritts bei einer verschlechternden Ablösung mit Grundrechten der Gewerkschaften	344
3. Kapitel: Die Begrenzung der Pflicht zur Aufrechterhaltung auf ein Jahr, Art. 3 Abs. 3 UAbs. 2 BÜRL	345
Fünfter Teil: Fazit mit Hinweisen zu Umsetzungsdefiziten im deutschen Recht	349
Literaturverzeichnis	365
Register	395