

Arbeitsrecht

Lernbuch nach Anspruchsgrundlagen

von

Dr. Hermann Reichold

o. Professor an der Universität Tübingen

**Juristische Gesamtbibliothek
Technische Universität Darmstadt**

861474



Verlag C. H. Beck München 2002

Inhaltsverzeichnis

	Seite
Verzeichnis der Fälle	XXIII
Verzeichnis der Prüfungsschemata	XXV
Verzeichnis der Schaubilder	XXVII
Abkürzungen und Literatur	XXIX

Erster Teil. Grundstrukturen

§ 1. Einleitung. Das Arbeitsrecht in der Rechts- und Wirtschaftsordnung	1
I. Arbeitsrecht als Recht der fremdbestimmten Arbeit	1
II. Bezugspunkt „Arbeitnehmer“ im Wandel	2
III. Arbeitsrecht als Bestandteil des Wirtschaftsrechts	2
IV. Arbeitsrecht als „Sonderprivatrecht“	4
V. Das Fundament der Privatautonomie	4
VI. Arbeitsrecht als „politisches“ Recht	5
VII. Das Vertragsprinzip als Grundlage des Arbeitsrechts	6
VIII. Grenzen des Vertragsrechts	6
IX. Methodik dieses Lernbuchs	7
1. Grundstrukturen des Arbeitsrechts (Basis)	7
2. Arbeitsrecht nach Anspruchsgrundlagen („Pflichtprogramm“)	8
3. Grundfragen des kollektiven Arbeitsrechts („Wahlpflichtprogramm“)	8
§ 2. Der Anwendungsbereich des Arbeitsrechts. Arbeitnehmer, Arbeitgeber und Arbeitsverhältnis	9
I. Der Arbeitnehmerbegriff als zentraler Anknüpfungspunkt	9
1. Die Bedeutung des Arbeitnehmerbegriffs	10
2. Arbeitnehmer, Arbeitgeber, Arbeitsverhältnis	10
3. Die fehlende gesetzliche Definition des Arbeitnehmerbegriffs	12
a) Die Regelungen des BGB	12
b) Die Regelung des § 5 ArbGG	12
II. Die einzelnen Voraussetzungen des Arbeitnehmerbegriffs	13
1. Vertragliche Verpflichtung zur Dienstleistung	13
a) Privatrechtlicher Vertrag	13
b) Dienstvertrag – Abgrenzung zu anderen Vertragstypen	14

	Seite
2. In persönlicher Abhängigkeit – Abgrenzung zum Selbstständigenrecht	16
a) Das BAG-Modell „Persönliche Abhängigkeit“	16
b) Konkretion 1: Die zeitliche Weisungsabhängigkeit	18
c) Konkretion 2: Die örtliche Weisungsabhängigkeit	19
d) Konkretion 3: Die sachlich-organisatorische Abhängigkeit	20
3. Arbeitnehmerähnliche Personen	21
4. Gruppen von Arbeitnehmern: Arbeiter und Angestellte	23
III. Kontrollfragen	23
§ 3. Die Rechtsquellen des Arbeitsverhältnisses	26
I. Die Vielzahl der Rechtsquellen und Regelungsebenen	26
1. Unübersichtlichkeit der Rechtsquellen	26
2. Zusätzliche Regelungsebenen	27
II. Das Verhältnis der Rechtsquellen zueinander	27
1. Das so genannte „Rangprinzip“	27
2. Der Vorrang des Arbeitsvertrags	28
3. Das Kollisionsproblem: Vertragsprinzip versus Schutzprinzip	29
4. Die Auflösung von Kollisionen	29
a) Rangprinzip	29
b) Günstigkeitsprinzip	30
c) Vertragsprinzip	30
d) Kollektivvereinbarungen	31
III. Die Rechtsfindung im Arbeitsrecht	31
1. Der Arbeitsvertrag als Ausgangspunkt	31
2. Integration arbeitsrechtlicher Sonderregeln in den Anspruchsaufbau	33
3. Der Einfluss der „Normenhierarchie“ in der Falllösung	34
IV. Die Rechtsquellen im Einzelnen	35
1. Europarecht	35
a) Unmittelbare und vorrangige Wirkung vor nationalem Recht	35
b) Die Drittwirkung europäischen Primärrechts, insb. Art. 141 EG	36
c) Die Wirkung europäischen Sekundärrechts (z.B. Richtlinien)	36
2. Deutsches Verfassungsrecht	38
a) Verfassungsgeltung als „Drittwirkung“	38
b) Unmittelbare Drittwirkung	38
c) Mittelbare Drittwirkung	38
3. Gesetzesrecht	39
a) Innerstaatliches Gesetz	39
b) Materielles Gesetz	40

	Seite
c) Gewohnheitsrecht und Richterrecht	40
aa) Gewohnheitsrecht	40
bb) Richterrecht	42
4. Tarifvertrag	42
5. Betriebsvereinbarung (Dienst-, Richtlinienvereinbarung)	43
6. Die arbeitsvertragliche Ebene	44
a) Bezugnahmeklauseln (Gleichstellungsklauseln)	45
b) Arbeitsvertragliche Einheitsregelungen, Gesamtzusagen	45
c) Betriebliche Übung	46
d) Weisungsrecht (Direktionsrecht)	48
V. Kontrollfragen	48
§ 4. Die arbeitsrechtliche Klausur	51
I. Grundsatz: Orientierung am zivilrechtlichen Anspruchsaufbau	51
II. Besonderheiten der arbeitsrechtlichen Klausur	52
1. Das Arbeitsverhältnis als Dauerschuldverhältnis („offener Vertrag“)	52
2. Der prozessuale Bezugsrahmen der Arbeitsrechtsklausur	53
3. Arbeitsrechtliche Leistungs- und Feststellungsbegehren	54
a) Leistungsbegehren: Anspruchsprüfung	55
b) Feststellungsbegehren: Prüfung des Bestehens des Arbeitsverhältnisses	55
III. Der Aufbau der Falllösung im Arbeitsrecht	56
1. Die Fallfrage: Wer will was von wem woraus?	57
2. Das prozessuale Aufbauschema	58
Fall 1: Der selbstständige „Nahverkehrspartner“ – Arbeitnehmer oder nicht?	59

Zweiter Teil. Zulässigkeit einer Klage zum Arbeitsgericht

§ 5. Die Grundzüge des arbeitsgerichtlichen Verfahrens	67
I. Die Eigenständigkeit der Arbeitsgerichte	67
II. Das Verhältnis zu den Zivilgerichten	68
III. Die Gründe für besondere Arbeitsgerichte	68
1. Historische Gründe	68
2. Institutionelle Besonderheiten	69
a) Urteilsverfahren (§ 2 ArbGG)	69
b) Beschlussverfahren (§ 2a ArbGG)	69
3. Inhaltliche Besonderheiten?	70

	Seite
§ 6. Die Zulässigkeitsprüfung	73
I. Allgemeine Prozessvoraussetzungen	73
1. Ordnungsgemäße Klageerhebung	73
2. Prüfung des Rechtswegs	74
a) „Sic non“-Fälle als Regel	74
b) „Et et“- und „aut aut“-Fälle als Ausnahmen	76
c) Ausschließliche Zuständigkeit, Verfahrensart	78
3. Örtliche Zuständigkeit	79
4. Sachliche und funktionelle Zuständigkeit	79
5. Partei-, Prozess- und Postulationsfähigkeit	80
II. Besondere Prozessvoraussetzungen	80
1. Feststellungsanträge	80
a) Besonderer Feststellungsantrag nach § 4 KSchG	81
b) Allgemeiner Feststellungsantrag (§ 256 ZPO)	82
c) Kombiniertes Kündigungsschutzantrag	83
d) Feststellungsinteresse	84
2. Leistungsanträge	85
III. Zulässigkeit von Klageverbindungen (§ 260 ZPO)	86
1. Kumulative (objektive) Klagenhäufung	86
a) Anfängliche kumulative Klagenhäufung	86
b) Nachträgliche kumulative Klagenhäufung	87
2. Subjektive Klagenhäufung	87
3. Eventuelle Klagenhäufung	87
IV. Kontrollfragen	88
Fall 2: Der sehr freie Rechtsanwalt?	90

Dritter Teil. Begründetheit einer Klage zum Arbeitsgericht

§ 7. Ansprüche bei Entstehung des Arbeitsverhältnisses	99
I. Ansprüche aus vorvertraglicher Haftung	99
1. Leistungsansprüche aus „culpa in contrahendo“ (c.i.c.)	99
a) Vorvertragliches Schuldverhältnis (§ 311 Abs. 2 BGB)	99
b) Nicht: Verletzung von § 611 b BGB	100
c) Einstellungsgespräch	100
aa) Berechtigtes Arbeitgeberinteresse	101
bb) Berechtigtes Arbeitnehmerinteresse	102
d) Rechtsfolge	103
2. Leistungsansprüche aus § 611 a BGB	104
a) Tatbestand	104
b) Rechtsfolge	104

	Seite
3. Leistungsansprüche aus § 670 BGB (Vorstellungskosten)	106
4. Feststellungsansprüche auf Bestehen eines Arbeitsverhältnisses	107
II. Wirksamkeitsvoraussetzungen des Arbeitsvertrags	107
1. Die wirksame Einigung	108
a) Abschlussfreiheit („Ob-Frage“)	108
b) Gestaltungsfreiheit („Wie-Frage“) als Formfreiheit	109
c) Gestaltungsfreiheit („Wie-Frage“) als Inhaltsfreiheit	110
2. Inhaltskontrolle	111
3. Befristung (§ 620 Abs. 3 BGB, §§ 14 ff. TzBfG) und Probezeit	113
a) Befristung und ihre Schranken	113
b) Probezeit	114
III. Wirksamkeitshindernisse des Arbeitsvertrags	115
1. Nichtigkeitsgründe	115
a) Arbeitsleistungen, die gegen ein gesetzliches Verbot verstoßen (§ 134 BGB)	115
b) Arbeitsleistungen, die gegen die guten Sitten verstoßen (§ 138 BGB)	117
c) Nicht: Anfänglich-objektiv unmögliche Arbeitsleistungen	117
2. Anfechtbarkeit	117
a) Anfechtungserklärung (§ 143 Abs. 1 BGB)	118
b) Anfechtungsgründe	118
aa) § 119 Abs. 2 BGB	118
bb) § 123 BGB	119
c) Anfechtungsfrist	119
IV. Ansprüche aus dem „fehlerhaften Arbeitsverhältnis“	120
1. Nicht: Fehlender Arbeitsvertrag	121
2. Rechtsfolgen des „fehlerhaften Arbeitsverhältnisses“	121
3. Ausnahme: Abwicklung nach Bereicherungsrecht	122
4. Minderjährigenschutz	122
V. Kontrollfragen	123

Fall 3: Auf einem Auge blind	126
---	------------

§ 8. Leistungsbegehren des Arbeitnehmers	130
I. Ansprüche auf Entgeltzahlung (Hauptleistung)	130
1. Anspruchsgrundlage: Arbeitsvertrag	130
2. Entgeltarten	132
a) Geld- und Naturalvergütung	132
b) Entgelt im engeren Sinn (Grundvergütung, Zulagen, Provisionen)	132
c) Entgelt im weiteren Sinn (Gratifikationen, Sondervergütungen)	133

	Seite
aa) Legaldefinition in § 4 a EFZG	133
bb) Typisierung des Entgelt i. w. S.	134
cc) Kürzungsmöglichkeiten	135
d) „Freiwillige“ Leistungen	135
aa) Ausdrückliche Regelung	135
bb) Widerrufsvorbehalt	136
cc) Rückzahlungsklauseln	137
e) Betriebliche Altersversorgung	137
f) Abgrenzung	138
3. Entgeltbemessung und -änderung	139
a) Durch Gesetz	139
b) Durch Tarifvertrag	139
aa) Kollektives Aushandeln	139
bb) Eingruppierung	139
cc) Flucht aus dem Tarif?	140
c) Durch Betriebsvereinbarung	140
aa) Tarifvorbehalt für Entgeltregelungen	140
bb) Kündigung einer Betriebsvereinbarung	141
d) Durch vertragliche Vereinbarung	142
aa) Vertragliche Gesamtvergütung	142
bb) Einseitige Gesamtzusage	143
cc) Flexibilisierung durch Vertrag	143
e) Durch betriebliche Übung (→ § 3 Rdn. 49)	143
f) Durch Gleichbehandlung bzw. Gleichstellung (§ 61 Abs. 3 BGB)	143
4. Erfüllung	144
a) Fälligkeit (§ 614 BGB)	144
b) Erfüllungsort (§§ 269, 270 BGB)	144
c) Brutto- und Nettovergütung	145
d) Entgeltüberzahlung	145
5. Entgeltsicherung	146
a) Schutz gegen Aufrechnung (§ 394 S. 1 BGB)	147
b) Schutz gegen Abtretung (§ 400 BGB)	147
c) Schutz gegen Pfändung (§§ 850ff. ZPO)	147
d) Schutz gegen Insolvenz	148
6. Einreden und Einwendungen	148
a) Einrede der Verjährung (§ 214 Abs. 1 BGB)	148
b) Einwendung der Ausschlussfrist	149
c) Einwendung des Verzichts (§ 397 BGB) bei der Ausgleichsquittung	149

	Seite
II. Ansprüche auf Entgelt ohne Leistung („Lohn ohne Arbeit“)	154
1. Der Grundsatz „Ohne Arbeit kein Lohn“ (§ 326 Abs. 1 S. 1 BGB)	155
2. Annahmeverzug bzw. -unmöglichkeit (§ 615 BGB)	156
a) Anspruchsgrundlage: Arbeitsvertrag i. V. m. §§ 611, 615 BGB	156
b) Verzug und/oder Unmöglichkeit im Arbeitsrecht	156
c) Fallgruppe 1: Keine Arbeitsleistung, weil Arbeitgeber nicht beschäftigen will	158
d) Fallgruppe 2: Keine Arbeitsleistung, weil Arbeitgeber nicht beschäftigen kann	159
aa) Wirtschaftsrisiko	159
bb) Betriebsrisiko	160
e) Fallgruppe 3: Keine Arbeitsleistung, weil Arbeitgeber streikbedingt nicht beschäftigen kann („Arbeitskampfrisiko“ → § 13 Rdn. 23f.)	160
3. Personenbedingte Unmöglichkeit (§ 616 BGB)	161
a) „Persönliche“ und nur vorübergehende Verhinderung	161
b) Nicht: Objektive Hindernisse (z. B. Wegerisiko)	162
c) Freistellung des Betriebsratsmitglieds	162
4. Krankheitsbedingte Unmöglichkeit (EFZG, MuSchG)	163
a) Anspruchsgrundlage: § 3 EFZG	163
aa) Krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit	164
bb) Ohne „Verschulden“	164
cc) Wartezeit	165
b) Anspruchshöhe	166
c) Anspruchsdauer	166
aa) Regeldauer	166
bb) Krankengeld	167
d) Anzeige- und Nachweispflichten (§ 5 EFZG)	168
aa) Anzeigepflicht	168
bb) Nachweispflicht	168
e) Drittverschuldete Arbeitsunfähigkeit (§ 6 EFZG)	170
f) Mutterschutz, Erziehungsgeld	170
aa) Anspruch aus § 11 MuSchG („Mutterschutzlohn“)	171
bb) Anspruch aus § 14 MuSchG (Zuschuss zum Mutterschaftsgeld)	171
cc) Konkurrenz mit EFZG	171
5. Urlaubs- und feiertagsbedingte Unmöglichkeit	172
a) Erholungsurlaub: Anspruch aus §§ 1, 11 BUrlG	172
aa) Rechtsnatur des Urlaubsanspruchs	172
bb) Nichterfüllung des Urlaubsanspruchs	173
cc) Umfang des Urlaubsanspruchs	174

	Seite
dd) Urlaubsstörungen	174
ee) Urlaubsabgeltung	174
b) Bildungsurlaub: Anspruch aus Landesgesetz	175
c) Feiertagsruhe: Anspruch aus § 2 EFZG	175
Fall 5: Der plötzliche Wintereinbruch	176
 III. Ansprüche auf Nebenleistungen	 178
1. Anspruch auf vertragsgemäße Beschäftigung (§§ 611, 613, 242 BGB)	 178
2. Anspruch auf gesetztes- und verfassungskonforme Beschäftigung	 179
a) Anspruch auf Schutz gegen Gesundheitsgefährdung (§ 618 BGB)	 180
b) Anspruch auf Schutz vor sexueller Belästigung (§§ 2–4 BeschSchG)	 181
c) Anspruch auf Schutz der informationellen Selbstbestimmung	 182
d) Anspruch auf Schutz von Eigentum und sonstiger Vermögensinteressen	 183
3. Anspruch auf gesetzteskonforme Förderung (§§ 629, 630 BGB)	 184
IV. Kontrollfragen	184
 § 9. Leistungsbegehren des Arbeitgebers	 189
I. Anspruch auf Arbeitsleistung (Hauptleistung)	189
1. Anspruchsgrundlage: Arbeitsvertrag	189
2. Inhalt der Arbeitspflicht	191
a) Persönliche Leistungspflicht (richtiger Schuldner, § 613 BGB)	 191
b) Qualität der Arbeitsleistung (richtige Leistung)	191
c) Richtiger Ort der Arbeitsleistung (§ 269 BGB)	192
d) Richtige Zeit der Arbeitsleistung	193
aa) Arbeitszeitdauer	194
bb) Arbeitszeitlage	195
3. Durchsetzung der Arbeitspflicht/Sanktionen bei Nichtleistung	 196
II. Ansprüche auf Erfüllung von Nebenpflichten	197
1. Anspruch auf vertragsgerechtes Wettbewerbsverhalten	197
2. Anspruch auf vertrags- und gesetztesgerechtes Arbeitsverhalten	 198
3. Nebentätigkeiten	199

	Seite
4. Private Lebensführung	199
5. Durchsetzung der Nebenpflichten/Sanktionen bei Schlechtleistung	200
a) Schlechtleistung (Qualitätsmängel) im Arbeitsverhältnis	200
b) Selbstständige Durchsetzung von Nebenpflichten	201
III. Ansprüche auf Schadensersatz („Haftungsprivilegierung“ des Arbeitnehmers)	202
1. Der tatbestandliche Ausschluss der Personenschäden	202
2. Die Haftungsbeschränkung bei Sach- und Vermögens- schäden	203
a) Haftungsgrundsätze nach BGB	203
b) Rechtsprechungsentwicklung	203
c) Prüfungsvoraussetzungen	205
d) Haftungsmilderung (§ 276 Abs. 1 S. 1 BGB)	206
e) Mankohaftung	207
3. Exkurs: Freistellungsanspruch des Arbeitnehmers bei Außenhaftung (→ § 8 Rdn. 101)	208
4. Exkurs: Eigenschaden des Arbeitnehmers (→ § 8 Rdn. 101) ..	209
IV. Kontrollfragen	211

Fall 6: Fliegende Ziegelsteine	212
---	------------

§ 10. Feststellungsbegehren bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses	220
I. Beendigungsgründe	220
1. Die eingeschränkte Kündigungsfreiheit des Arbeitgebers	221
2. Bedeutung der Beendigungsklagen	221
3. Einseitige Beendigung	222
a) Durch Kündigung	222
aa) Rechtsnatur	223
bb) Form	223
cc) Inhalt und Auslegung	223
dd) Kündigungsfristen und -termine (§ 622 BGB)	224
ee) Keine Begründungspflicht	225
ff) Zugang	225
gg) Kündigung durch Vertreter	226
b) Durch Anfechtung	226
c) Durch Lossagungserklärung bei nichtigem Vertrag	227
4. Vereinbarte Beendigung	227
a) Befristung und Bedingung (TzBfG → Prüfungsschema 6)	227
aa) Beendigung durch Fristende (§ 15 TzBfG)	227

	Seite
bb) Beendigung durch Eintritt der Bedingung (§§ 158 BGB, 21 TzBfG)	228
cc) Altersgrenze	228
b) Auflösungsvertrag	229
5. Keine Beendigungsgründe (Abgrenzung)	230
a) Tod des Arbeitgebers (Gesamtrechtsnachfolge)	230
b) Betriebsübergang (§ 613 a BGB – Einzelrechtsnachfolge)	230
c) Insolvenz des Arbeitgebers	231
d) Dauernde Unmöglichkeit (§ 275 BGB)	231
e) Wegfall der Geschäftsgrundlage (§ 313 Abs. 3 BGB)	231
f) Suspendierung	232
II. Materieller Kündigungsschutz	232
1. Sinn und Zweck des Bestandsschutzes nach KSchG	233
a) Wirksamkeitsvoraussetzung „soziale Rechtfertigung“	233
b) Wirksamkeitskontrolle und (vorläufige) Weiterbeschäftigung	233
c) Allgemeine Prinzipien des Kündigungsschutzes	234
2. Anwendungsbereich des KSchG	235
a) Persönlicher Geltungsbereich (§ 1 Abs. 1 KSchG)	235
b) Sachlicher Geltungsbereich (§ 23 KSchG)	236
3. Kündigungsschutz außerhalb des KSchG (§ 242 BGB)	237
4. Soziale Rechtfertigung	237
a) Personenbedingte Kündigung	238
aa) Negativprognose	239
bb) Erhebliche Beeinträchtigung	239
cc) Interessenabwägung	239
b) Verhaltensbedingte Kündigung	239
aa) Negativprognose	240
bb) Abmahnung	240
cc) Interessenabwägung	241
dd) Mischtatbestände	241
c) Betriebsbedingte Kündigung	242
aa) Betriebliche Erfordernisse	242
bb) Dringlichkeit	243
cc) Sozialauswahl (§ 1 Abs. 3 KSchG)	243
dd) Kollektivregelungen (§ 1 Abs. 4 KSchG)	244
d) Wiedereinstellungsanspruch wegen Prognosefehlers	245
5. Anhörung des Betriebsrats (§ 102 BetrVG)	245
a) Anhörung (§ 102 Abs. 1 BetrVG)	246
b) Reaktion des Betriebsrats (§ 102 Abs. 2, 3 BetrVG)	247

	Seite
III. Besonderer Kündigungsschutz	253
1. Kündigungsschutz als Amtsschutz (§ 15 KSchG)	253
2. Kündigungsschutz als besonderer Sozialschutz	254
a) Mutter- und Elternschutz	254
b) Schwerbehindertenschutz	255
3. Kündigungsschutz bei Massenentlassungen (§§ 17 ff. KSchG)	256
IV. Die außerordentliche Kündigung	256
1. Klagefrist (§ 13 Abs. 1 S. 2 KSchG)	257
2. Wichtiger Grund (§ 626 Abs. 1 BGB)	257
a) „An sich wichtiger“ Grund	258
b) Umfassende Interessenabwägung	258
c) Besonderheiten bei unkündbaren Arbeitnehmern	259
3. Kündigungserklärungsfrist (§ 626 Abs. 2 KSchG)	260
V. Die Änderungskündigung	261
1. Inhalts- statt Bestandsschutz (§ 2 KSchG)	261
2. Abgrenzung zur Vertragsänderung	261
a) Teilkündigung	261
b) Vorbehaltsklauseln (Änderungsvorbehalte)	261
c) Weisungsrecht (→ § 3 Rdn. 52)	262
3. Duale Struktur	262
a) Echte Kündigung	262
b) Änderungsangebot	263
c) Reaktion des Arbeitnehmers	263
4. Soziale Rechtfertigung	264

Fall 8: Eine gründliche Kündigung 265
--

VI. Kontrollfragen	269
--------------------------	-----

Vierter Teil. Kollektivarbeitsrecht

§ 11. Koalitionsrecht	277
I. Strukturen des kollektiven Arbeitsrechts	277
II. Grundlagen der Tarifautonomie (Art. 9 Abs. 3 GG)	279
1. Begriff und Bedeutung der Koalitionen	279
2. Rechtstatsachen zu Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden	279
a) Gewerkschaften	279
b) Arbeitgeberverbände	281
3. Verfassungsrechtliche Voraussetzungen der Koalition	281
a) Vereinigung privaten Rechts	281

	Seite
b) Zweck der Vereinigung	282
c) Gegnerunabhängigkeit	282
d) Durchsetzungswillen	282
4. Tariffähigkeit einer Koalition (§ 2 TVG)	283
a) Soziale Mächtigkeit	283
b) Tarifwilligkeit	284
c) Demokratische Organisation	284
d) Festschreibung im Staatsvertrag 1990	284
5. Wirkungen der Koalitionsfreiheit	285
a) Individualgrundrecht	285
b) Kollektive Koalitionsfreiheit	286

Fall 9: Darf es eine Gewerkschaft in der Gewerkschaft geben? 287

§ 12. Tarifvertragsrecht (TVG)	292
I. Praktische Bedeutung der Tarifverträge	292
II. Parteien des Tarifvertrags (§ 2 TVG)	294
III. Form (§ 1 Abs. 2 TVG)	294
IV. Inhalt (§ 1 Abs. 1 TVG)	295
1. Schuldrechtlicher Teil	295
a) Friedenspflicht	296
b) Durchführungspflicht	296
2. Normativer Teil	296
V. Wirkung (§ 4 TVG)	297
1. Funktionen der normativen Wirkung	297
2. Unmittelbare und zwingende Wirkung (§ 4 TVG)	298
3. Regelvoraussetzung Tarifbindung (§ 3 TVG)	298
a) Regelfall beiderseitige Mitgliedschaft (§ 3 Abs. 1 TVG) ..	298
b) Ausnahmefall Mitgliedschaft des Arbeitgebers (§ 3 Abs. 2 TVG)	298
c) Ausnahmefall Allgemeinverbindlichkeit	299
d) Abgrenzung zur Bezugnahmeklausel	300
4. Nachwirkung (§ 4 Abs. 5 TVG) und Nachbindung (§ 3 Abs. 3 TVG)	300
a) Nachwirkung bei Ablauf des Tarifvertrags (§ 4 Abs. 5 TVG)	300
b) „Nachbindung“ bei Austritt des Arbeitgebers (§ 3 Abs. 3 TVG)	300
c) „Rückwirkung“ der Tarifgebundenheit?	301
VI. Grenzen der Tarifmacht	302
1. Achtung der negativen Koalitionsfreiheit (Art. 9 Abs. 3 GG) ..	303

	Seite
2. Achtung der Berufsfreiheit (Art. 12 GG)	303
3. Achtung anderer Grundrechte und zwingender Gesetze	304
VII. Ausblick: Flexibilisierung des Flächentarifs	306
1. Rechtspolitische Kritik	306
2. Firmentarifverträge	306
3. Rahmenregelungen	306
4. Härteklauseeln	307
5. Tarifwechsel durch Umstrukturierung	308

Fall 10: Unübersichtliche tarifliche Verhältnisse	309
--	------------

§ 13. Arbeitskampfrecht	314
I. Grundlagen	314
II. Arbeitskampfformen	315
1. Arbeitskampf als Oberbegriff	315
2. Streik	315
3. Aussperrung/Betriebsstilllegung	317
III. Verfassungsrechtliche Anforderungen (Zulässigkeitsvoraussetzungen)	318
1. Tariffähige Parteien	318
2. Tariflich regelbare Ziele	319
3. Einhaltung der Friedenspflicht	319
4. Verhältnismäßigkeitsprüfung	319
IV. Auswirkungen auf das Einzelarbeitsverhältnis	320
1. Subjektives Streik- bzw. Aussperrungsrecht	320
2. Streikrecht und Zurückbehaltungsrecht	321
3. Auswirkungen auf mittelbar betroffene Arbeitnehmer	322

Fall 11: Ein Warnstreik mit bösen Folgen	324
---	------------

§ 14. Betriebsverfassungsrecht	329
I. Mitbestimmung in Betrieb und Unternehmen	329
1. Das duale System der Mitbestimmung	329
2. Mitbestimmung und Wirtschaftsverfassung	332
3. Betriebsverfassung als „Sozialprivatrecht“	333
a) Leitidee: Vertrags- und Sozialgerechtigkeit im Betrieb	333
b) Amtsbeziehung und Vertragsbeziehung	333
II. Organisation der Betriebsverfassung	334
1. Sachlicher Anwendungsbereich	334
2. Persönlicher Anwendungsbereich	334

	Seite
3. Betriebsratswahlen	335
a) Bestellung des Wahlvorstands	335
b) Wahlberechtigung	335
c) Betriebsratsgröße	336
d) Gruppenschutz der Geschlechter	336
4. Rechtsstellung des Betriebsrats	336
a) Repräsentant ohne Rechtsfähigkeit	336
b) Ehrenamt ohne Entgelteinbußen	338
c) Besonderer Amts- und Kündigungsschutz	338
5. Weitere Betriebsverfassungsorgane	338
a) Betriebsversammlung	338
b) Gesamtbetriebsrat	339
c) Konzernbetriebsrat	339
d) Europäischer Betriebsrat	339
e) Wirtschaftsausschuss	340
f) Jugend- und Auszubildendenvertretung (§§ 60 ff. BetrVG) bzw. Schwerbehindertenvertretung (§§ 93 ff. SGB IX) ...	340
g) Einigungsstelle	340
h) Sprecherausschuss	341
III. Allgemeine Grundsätze der Betriebsverfassung	341
1. Stellung der Koalitionen	341
2. Vertrauensvolle Zusammenarbeit	341
3. Friedenspflicht	342
4. Drittwirkung der Grundrechte	342
5. Allgemeine Aufgaben	342
IV. Beteiligungsrechte des Betriebsrats	343
1. Zwingendes Recht	343
2. Beteiligungsarten: Mitwirkung und Mitbestimmung	343
3. Beteiligungsformen: Betriebsvereinbarung und Regelungsabrede	345
a) Betriebsvereinbarung (§ 77 BetrVG → Prüfungsschema 18)	345
b) Regelungsabrede	346
4. Durchsetzung der Beteiligungsrechte	347
a) Rechtsstreitigkeiten	347
b) Regelungsstreitigkeiten	347
c) Unwirksamkeitsfolge	348
V. Grundsätze der Mitbestimmung in sozialen Angelegenheiten (§§ 87–89 BetrVG)	349
1. Kollektive Verteilungs- und Behandlungsgerechtigkeit	349
2. Grenzen der Mitbestimmung	349
3. Mitbestimmung in der Leistungsbeziehung	350
4. Mitbestimmung in der Betriebsbeziehung	351

	Seite
VI. Grundsätze der Mitbestimmung in personellen Angelegenheiten (§§ 92–105 BetrVG)	351
1. Personelle Angelegenheiten	351
2. Beschränkte Mitbestimmungsrechte	352
3. Verhältnis zum Arbeitsvertrag	352
VII. Grundsätze der Mitbestimmung in wirtschaftlichen Angelegenheiten (§§ 106–113 BetrVG)	353
VIII. Kontrollfragen zu §§ 11–14	354
Antworten zu den Fragen	357
Sachverzeichnis	371