

Inhaltsverzeichnis

	Seite
Vorwort	V
Verzeichnis der Fälle	XXI
Verzeichnis der Prüfungsschemata	XXIII
Verzeichnis der Schaubilder	XXV
Abkürzungen und Literatur	XXVII
1. Teil. Grundstrukturen	1
§ 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	3
IV. Arbeitsrecht als „Sonderprivatrecht“	3
V. Das Fundament der Privatautonomie	4
VI. Arbeitsrecht als „politisches“ Recht	5
VII. Das Vertragsprinzip als Grundlage des Arbeitsrechts	6
VIII. Grenzen des Vertragsrechts durch Antidiskriminierung	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	8
I. Der Arbeitnehmerbegriff als zentraler Anknüpfungspunkt	9
1. Die Bedeutung des Arbeitnehmerbegriffs	9
2. Arbeitnehmer, Arbeitgeber, Arbeitsverhältnis	10
a) Arbeitnehmer und Arbeitsverhältnis	10
b) Arbeitgeber, Betrieb und Unternehmen	10
3. Die fehlende gesetzliche Definition des Arbeitnehmerbegriffs	11
a) Die Regelungen des BGB	11
b) Die Regelung des § 5 ArbGG	12

	Seite
II. Die einzelnen Voraussetzungen des Arbeitnehmerbegriffs	12
1. Vertragliche Verpflichtung zur Dienstleistung	13
a) Privatrechtlicher Vertrag	13
b) Dienstvertrag – Abgrenzung zu anderen Vertragstypen	14
2. In persönlicher Abhängigkeit – Abgrenzung zum Selbstän-	
digenrecht	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 Abhängig-	
keit	20
3. Arbeitnehmerähnliche Personen	21
4. Gruppen von Arbeitnehmern: Arbeiter und Angestellte .	23
III. Kontrollfragen	24
§ 3. Die Rechtsquellen des Arbeitsverhältnisses	26
I. Die Vielzahl der Rechtsquellen und Regelungsebenen	27
1. Unübersichtlichkeit der Rechtsquellen	27
2. Zusätzliche Regelungsebenen	27
II. Das Verhältnis der Rechtsquellen zueinander	28
1. Das so genannte „Rangprinzip“	28
2. Der Vorrang des Arbeitsvertrags	29
3. Das Kollisionsproblem: Vertragsprinzip versus Schutzprin-	
zip	29
4. Die Auflösung von Kollisionen	30
a) Rangprinzip	30
b) Günstigkeitsprinzip	30
c) Vertragsprinzip	31
d) Kollektivvereinbarungen	32
III. Die Rechtsfindung im Arbeitsrecht	32
1. Der Arbeitsvertrag als Ausgangspunkt	32
2. Integration arbeitsrechtlicher Sonderregeln in den	
Anspruchsaufbau	33
3. Der Einfluss der „Normenhierarchie“ in der Falllösung .	34
IV. Die Rechtsquellen im Einzelnen	36
1. Europarecht	36
a) Unmittelbare und vorrangige Wirkung vor nationalem	
Recht	36
b) Die Drittwirkung europäischen Primärrechts, insb. von	
Art. 141 EG	36
c) Die Wirkung europäischen Sekundärrechts	
(z.B. Richtlinien)	37
2. Deutsches Verfassungsrecht	38

	Seite
a) Verfassungsgeltung als „Drittwirkung“	38
b) Unmittelbare Drittwirkung	39
c) Mittelbare Drittwirkung	39
3. Gesetzesrecht	40
a) Innerstaatliches Gesetz	40
b) Materielles Gesetz	41
c) Gewohnheitsrecht und Richterrecht	41
aa) Gewohnheitsrecht	41
bb) Richterrecht	43
4. Tarifvertrag	43
5. Betriebsvereinbarung (Dienst-, Richtlinienvereinbarung) .	44
6. Die arbeitsvertragliche Ebene	45
a) Bezugnahmeklauseln (Gleichstellungsklauseln)	46
b) Arbeitsvertragliche Einheitsregelungen, Gesamtzusagen .	47
c) Betriebliche Übung	48
d) Weisungsrecht (§ 106 GewO)	49
V. Kontrollfragen	50
§ 4. Die arbeitsrechtliche Klausur	52
I. Grundsatz: Orientierung am zivilrechtlichen Anspruchsauf- bau	52
II. Besonderheiten der arbeitsrechtlichen Klausur	54
1. Das Arbeitsverhältnis als Dauerschuldverhältnis („offener Vertrag“)	54
2. Der prozessuale Bezugsrahmen der Arbeitsrechtsklausur .	55
3. Arbeitsrechtliche Leistungs- und Feststellungsbegehren ..	56
a) Leistungsbegehren: Anspruchsprüfung	57
b) Feststellungsbegehren: Prüfung des Bestehens des Arbeitsverhältnisses	57
III. Der Aufbau der Falllösung im Arbeitsrecht	58
1. Die Fallfrage: Wer will was von wem woraus?	58
2. Das prozessuale Aufbauschema	59
2. Teil. Zulässigkeit einer Klage zum Arbeitsgericht	67
§ 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	69
2. Institutionelle Besonderheiten	69

	Seite
a) Urteilsverfahren (§ 2 ArbGG)	69
b) Beschlussverfahren (§ 2 a ArbGG)	70
3. Inhaltliche Besonderheiten?	71
§ 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	79
3. Örtliche Zuständigkeit	79
4. Sachliche und funktionelle Zuständigkeit	80
5. Partei-, Prozess- und Postulationsfähigkeit	80
II. Besondere Prozessvoraussetzungen	81
1. Feststellungsanträge	81
a) Besonderer Feststellungsantrag nach § 4 KSchG	81
b) Allgemeiner Feststellungsantrag (§ 256 ZPO)	82
c) Kombiniertes Kündigungsschutzantrag	83
d) Feststellungsinteresse	84
2. Leistungsanträge	86
III. Zulässigkeit von Klageverbindungen (§ 260 ZPO)	86
1. Kumulative (objektive) Klagenhäufung	87
a) Anfängliche kumulative Klagenhäufung	87
b) Nachträgliche kumulative Klagenhäufung	87
2. Subjektive Klagenhäufung	87
3. Eventuelle Klagenhäufung	88
IV. Kontrollfragen	88
3. Teil. Begründetheit einer Klage zum Arbeitsgericht	91
§ 7. Ansprüche bei Entstehung des Arbeitsverhältnisses	91
I. Ansprüche aus vorvertraglicher Haftung	91
1. Leistungsansprüche aus „culpa in contrahendo“ (c.i.c)	92
a) Vorvertragliches Schuldverhältnis (§ 311 Abs. 2 BGB)	92
b) Nicht: Verletzung von § 611 b BGB	92
c) Einstellungsgespräch	93
aa) Berechtigtes Arbeitgeberinteresse	93
bb) Berechtigtes Arbeitnehmerinteresse	94
d) Rechtsfolge	95
2. Leistungsansprüche aus Diskriminierung bei der Einstellung	96
a) Tatbestand des § 611a BGB	96

	Seite
b) Rechtsfolgen des § 611a Abs. 2–4 BGB	97
3. Leistungsansprüche aus § 670 BGB (Vorstellungskosten)	98
4. Feststellungsansprüche auf Bestehen eines Arbeitsverhältnisses	100
II. Wirksamkeitsvoraussetzungen des Arbeitsvertrags	100
1. Die wirksame Einigung	100
a) Abschlussfreiheit („Ob-Frage“)	101
b) Gestaltungsfreiheit („Wie-Frage“) als Formfreiheit	102
c) Gestaltungsfreiheit („Wie-Frage“) als Inhaltsfreiheit	103
2. Inhaltskontrolle	104
3. Befristung (§ 620 Abs. 3 BGB, §§ 14 ff. TzBfG) und Probezeit	107
a) Befristung und ihre Schranken	107
b) Probezeit	108
III. Wirksamkeitshindernisse des Arbeitsvertrags	109
1. Nichtigkeitsgründe	109
a) Arbeitsleistungen, die gegen ein gesetzliches Verbot verstoßen (§ 134 BGB)	109
b) Arbeitsleistungen, die gegen die guten Sitten verstoßen (§ 138 BGB)	111
c) Nicht: Anfänglich-objektiv unmögliche Arbeitsleistungen	111
2. Anfechtbarkeit	111
a) Anfechtungserklärung (§ 143 Abs. 1 BGB)	112
b) Anfechtungsgründe	112
aa) § 119 Abs. 2 BGB	112
bb) § 123 BGB	113
c) Anfechtungsfrist	113
IV. Ansprüche aus dem „fehlerhaften Arbeitsverhältnis“	115
1. Nicht: Fehlender Arbeitsvertrag	115
2. Rechtsfolgen des „fehlerhaften Arbeitsverhältnisses“	116
3. Ausnahme: Abwicklung nach Bereicherungsrecht	116
4. Minderjährigenschutz	117
V. Kontrollfragen	118
§ 8. Leistungsbegehren des Arbeitnehmers	124
I. Ansprüche auf Entgeltzahlung (Hauptleistung)	125
1. Anspruchsgrundlage: Arbeitsvertrag	125
2. Entgeltarten	126
a) Geld- und Naturalvergütung	126
b) Entgelt im engeren Sinn (Grundvergütung, Zulagen, Provisionen)	127

	Seite
c) Entgelt im weiteren Sinn (Gratifikationen, Sondervergütungen)	128
aa) Legaldefinition in § 4 a EFZG	128
bb) Typisierung des Entgelts i.w.S.	128
cc) Kürzungsmöglichkeiten	130
d) „Freiwillige“ Leistungen	130
aa) Ausdrückliche Regelung	130
bb) Widerrufsvorbehalt	131
cc) Rückzahlungsklauseln	132
e) Betriebliche Altersversorgung	132
f) Abgrenzung	133
3. Entgeltbemessung und -änderung	134
a) Durch Gesetz	134
b) Durch Tarifvertrag	134
aa) Kollektives Aushandeln	134
bb) Eingruppierung	135
cc) Flucht aus dem Tarif?	135
c) Durch Betriebsvereinbarung	135
aa) Tarifvorbehalt für Entgeltregelungen	135
bb) Kündigung einer Betriebsvereinbarung	137
d) Durch vertragliche Vereinbarung	137
aa) Vertragliche Gesamtvergütung	137
bb) Einseitige Gesamtzusage	138
cc) Flexibilisierung durch Vertrag	138
e) Durch betriebliche Übung	139
f) Durch Gleichbehandlung bzw. Gleichstellung (§ 612 Abs. 3 BGB)	139
4. Erfüllung	140
a) Fälligkeit (§ 614 BGB)	140
b) Erfüllungsort (§§ 269, 270 BGB)	140
c) Brutto- und Nettovergütung	140
d) Entgeltüberzahlung	141
5. Entgeltsicherung	142
a) Schutz gegen Aufrechnung (§ 394 S. 1 BGB)	142
b) Schutz gegen Abtretung (§ 400 BGB)	143
c) Schutz gegen Pfändung (§§ 850 ff. ZPO)	143
d) Schutz gegen Insolvenz	144
6. Einreden und Einwendungen	144
a) Einrede der Verjährung (§ 214 Abs. 1 BGB)	144
b) Einwendung der Ausschlussfrist	145
c) Einwendung des Verzichts (§ 397 BGB) bei der Ausgleichsquittung	145

	Seite
II. Ansprüche auf Entgelt ohne Leistung („Lohn ohne Arbeit“) . . .	150
1. Der Grundsatz „Ohne Arbeit kein Lohn“ (§ 326 Abs. 1 S. 1 BGB)	150
2. Annahmeverzug bzw.-unmöglichkeit (§ 615 BGB)	151
a) Anspruchsgrundlage: Arbeitsvertrag i.V.m.§§ 611, 615 BGB	151
b) Verzug und/oder Unmöglichkeit im Arbeitsrecht	152
c) Fallgruppe 1: Keine Arbeitsleistung, weil Arbeitgeber nicht beschäftigen will	154
d) Fallgruppe 2: Keine Arbeitsleistung, weil Arbeitgeber nicht beschäftigen kann	155
aa) Wirtschaftsrisiko	155
bb) Betriebsrisiko	155
e) Fallgruppe 3: Keine Arbeitsleistung, weil Arbeitgeber streikbedingt nicht beschäftigen kann („Arbeitskampfrisiko“)	156
3. Personenbedingte Unmöglichkeit (§ 616 BGB)	156
a) „Persönliche“ und nur vorübergehende Verhinderung	157
b) Nicht: Objektive Hindernisse (z.B.Wegerisiko)	158
c) Freistellung des Betriebsratsmitglieds	158
4. Krankheitsbedingte Unmöglichkeit (EFZG, MuSchG)	159
a) Anspruchsgrundlage: § 3 EFZG	159
aa) Krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit	160
bb) Ohne „Verschulden“	160
cc) Wartezeit	161
b) Anspruchshöhe	162
c) Anspruchsdauer	162
aa) Regeldauer	162
bb) Krankengeld	163
d) Anzeige- und Nachweispflichten (§ 5 EFZG)	164
aa) Anzeigepflicht	164
bb) Nachweispflicht	164
e) Drittverschuldete Arbeitsunfähigkeit (§ 6 EFZG)	166
f) Mutterschutz, Erziehungsgeld	167
aa) Anspruch aus § 11 MuSchG („Mutterschutzlohn“)	167
bb) Anspruch aus § 14 MuSchG (Zuschuss zum Mutterschaftsgeld).	168
cc) Konkurrenz mit EFZG	168
5. Urlaubs- und feiertagsbedingte Unmöglichkeit	168
a) Erholungsurlaub: Anspruch aus §§ 1, 11 BUrlG	168
aa) Rechtsnatur des Urlaubsanspruchs	169

	Seite
bb) Nichterfüllung des Urlaubsanspruchs	170
cc) Umfang des Urlaubsanspruchs	170
dd) Urlaubsstörungen	171
ee) Urlaubsabgeltung	171
b) Bildungsurlaub: Anspruch aus Landesgesetz	171
c) Feiertagsruhe: Anspruch aus § 2 EFZG	172
III. Ansprüche auf Nebenleistungen	174
1. Anspruch auf vertragsgemäße Beschäftigung (§§ 611, 613, 242 BGB)	175
2. Anspruch auf gesetz- und verfassungskonforme Beschäftigung	176
a) Anspruch auf Schutz gegen Gesundheitsgefährdung (§ 618 BGB)	176
b) Anspruch auf Schutz vor sexueller Belästigung (§§ 2–4 BeschSchG)	177
c) Anspruch auf Schutz der informationellen Selbstbestimmung	178
d) Anspruch auf Schutz von Eigentum und sonstiger Vermögensinteressen	179
3. Anspruch auf gesetzeskonforme Förderung (§§ 629, 630 BGB)	180
IV. Kontrollfragen	181
§ 9. Leistungsbegehren des Arbeitgebers	185
I. Anspruch auf Arbeitsleistung (Hauptleistung)	186
1. Anspruchsgrundlage: Arbeitsvertrag	186
2. Inhalt der Arbeitspflicht	187
a) Persönliche Leistungspflicht (richtiger Schuldner, § 613 BGB).	187
b) Qualität der Arbeitsleistung (richtige Leistung)	188
c) Richtiger Ort der Arbeitsleistung (§ 269 BGB)	189
d) Richtige Zeit der Arbeitsleistung	190
aa) Arbeitszeitdauer	190
bb) Arbeitszeitlage	191
3. Durchsetzung der Arbeitspflicht/Sanktionen bei Nichtleistung	193
II. Ansprüche auf Erfüllung von Nebenpflichten	193
1. Anspruch auf vertragsgerechtes Wettbewerbsverhalten	194
2. Anspruch auf vertrags- und gesetzsgerechtes Arbeitsverhalten	195
3. Nebentätigkeiten	196
4. Private Lebensführung	196

	Seite
5. Durchsetzung der Nebenpflichten/Sanktionen bei Schlechtleistung	197
a) Schlechtleistung (Qualitätsmängel) im Arbeitsverhältnis . .	197
b) Selbstständige Durchsetzung von Nebenpflichten	198
III. Ansprüche auf Schadensersatz („Haftungsprivilegierung“ des Arbeitnehmers)	199
1. Der tatbestandliche Ausschluss der Personenschäden	199
2. Die Haftungsbeschränkung bei Sach- und Vermögens- schäden	200
a) Haftungsgrundsätze nach BGB	200
b) Rechtsprechungsentwicklung	201
c) Prüfungsaufbau	202
d) Haftungsmilderung (§ 254 BGB).	203
aa) Betriebliche Tätigkeit	204
bb) Risikozuweisung nach Verschuldensgraden	204
e) Mankohaftung	205
3. Exkurs: Freistellungsanspruch des Arbeitnehmers bei Außenhaftung	206
4. Exkurs: Eigenschaden des Arbeitnehmers	208
IV. Kontrollfragen	209
§ 10. Feststellungsbegehren bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses	217
I. Beendigungsgründe	218
1. Die eingeschränkte Kündigungsfreiheit des Arbeitgebers . .	218
2. Bedeutung der Beendigungsklagen	219
3. Einseitige Beendigung	220
a) Durch Kündigung	220
aa) Rechtsnatur	220
bb) Form	221
cc) Inhalt und Auslegung	221
dd) Kündigungsfristen und -termine (§ 622 BGB) . . .	222
ee) Keine Begründungspflicht	223
ff) Zugang	223
gg) Kündigung durch Vertreter	224
b) Durch Anfechtung	224
c) Durch Lossagungserklärung bei nichtigem Vertrag	225
4. Vereinbarte Beendigung	225
a) Befristung und Bedingung (TzBfG).	225
aa) Beendigung durch Fristende (§ 15 TzBfG)	225
bb) Beendigung durch Eintritt der Bedingung (§§ 158 BGB, 21 TzBfG)	226
cc) Altersgrenze	226

	Seite
b) Auflösungsvertrag	227
5. Keine Beendigungsgründe (Abgrenzung)	228
a) Tod des Arbeitgebers (Gesamtrechtsnachfolge)	228
b) Betriebsübergang (§ 613 a BGB – Einzelrechtsnachfolge)	229
c) Insolvenz des Arbeitgebers	229
d) Dauernde Unmöglichkeit (§ 275 BGB)	230
e) Wegfall der Geschäftsgrundlage (§ 313 Abs. 3 BGB)	230
f) Suspendierung	230
II. Materieller Kündigungsschutz	231
1. Sinn und Zweck des Bestandsschutzes nach KSchG	231
a) Wirksamkeitsvoraussetzung „soziale Rechtfertigung“	231
b) Wirksamkeitskontrolle und (vorläufige) Weiterbeschäftigung	232
c) Allgemeine Prinzipien des Kündigungsschutzes	232
2. Anwendungsbereich des KSchG	234
a) Persönlicher Geltungsbereich (§ 1 Abs. 1 KSchG)	234
b) Sachlicher Geltungsbereich (§ 23 KSchG)	235
3. Kündigungsschutz außerhalb des KSchG (§ 242 BGB)	235
4. Soziale Rechtfertigung	236
a) Personenbedingte Kündigung	237
aa) Negativprognose	237
bb) Erhebliche Beeinträchtigung	237
cc) Interessenabwägung	238
b) Verhaltensbedingte Kündigung	238
aa) Negativprognose	238
bb) Abmahnung	238
cc) Interessenabwägung	239
dd) Mischtatbestände	240
c) Betriebsbedingte Kündigung	240
aa) Betriebliche Erfordernisse	241
bb) Dringlichkeit	242
cc) Sozialauswahl (§ 1 Abs. 3 KSchG)	242
dd) Kollektivregelungen (§ 1 Abs. 4 KSchG)	243
d) Wiedereinstellungsanspruch wegen Prognosefehlers	244
5. Anhörung des Betriebsrats (§ 102 BetrVG)	244
a) Anhörung (§ 102 Abs. 1 BetrVG)	245
b) Reaktion des Betriebsrats (§ 102 Abs. 2, 3 BetrVG)	246
III. Besonderer Kündigungsschutz	250
1. Kündigungsschutz als Amtsschutz (§ 15 KSchG)	251
2. Kündigungsschutz als besonderer Sozialschutz	251

	Seite
a) Mutter- und Elternschutz	252
b) Schwerbehindertenschutz	253
3. Kündigungsschutz bei Massenentlassungen (§§ 17 ff. KSchG)	253
IV. Die außerordentliche Kündigung	254
1. Klagefrist (§ 13 Abs. 1 S.2 KSchG)	255
2. Wichtiger Grund (§ 626 Abs. 1 BGB)	255
a) „An sich wichtiger“ Grund	256
b) Umfassende Interessenabwägung	256
c) Besonderheiten bei unkündbaren Arbeitnehmern	257
3. Kündigungserklärungsfrist (§ 626 Abs. 2 KSchG)	258
V. Die Änderungskündigung	259
1. Inhalts- statt Bestandsschutz (§ 2 KSchG)	259
2. Abgrenzung zur Vertragsänderung	259
a) Teilkündigung	259
b) Vorbehaltsklauseln (Änderungsvorbehalte)	259
c) Weisungsrecht	260
3. Duale Struktur	260
a) Echte Kündigung	260
b) Änderungsangebot	261
c) Reaktion des Arbeitnehmers	261
4. Soziale Rechtfertigung	262
VI. Kontrollfragen	266
4. Teil. Kollektivarbeitsrecht	271
§ 11. Koalitionsrecht	271
I. Strukturen des kollektiven Arbeitsrechts	271
II. Grundlagen der Tarifautonomie (Art. 9 Abs. 3 GG)	273
1. Begriff und Bedeutung der Koalitionen	273
2. Rechtstatsachen zu Gewerkschaften und Arbeitgeber- verbänden	274
a) Gewerkschaften	274
b) Arbeitgeberverbände	275
3. Verfassungsrechtliche Voraussetzungen der Koalition	275
a) Vereinigung privaten Rechts	276
b) Zweck der Vereinigung	276
c) Gegnerunabhängigkeit	276
d) Durchsetzungswillen	277
4. Tariffähigkeit einer Koalition (§ 2 TVG)	277
a) Soziale Mächtigkeit	277
b) Tarifwilligkeit	278

	Seite
c) Demokratische Organisation	278
d) Festschreibung im Staatsvertrag 1990	278
5. Wirkungen der Koalitionsfreiheit	279
a) Individualgrundrecht	279
b) Kollektive Koalitionsfreiheit	280
§ 12. Tarifvertragsrecht (TVG)	285
I. Praktische Bedeutung der Tarifverträge	285
II. Parteien des Tarifvertrags (§ 2 TVG)	286
III. Form (§ 1 Abs. 2 TVG)	287
IV. Inhalt (§ 1 Abs. 1 TVG)	287
1. Schuldrechtlicher Teil	288
a) Friedenspflicht	288
b) Durchführungspflicht	289
2. Normativer Teil	290
V. Wirkung (§ 4 TVG)	290
1. Funktionen der normativen Wirkung	290
2. Unmittelbare und zwingende Wirkung (§ 4 TVG)	291
3. Regelvoraussetzung Tarifbindung (§ 3 TVG)	291
a) Regelfall beiderseitige Mitgliedschaft (§ 3 Abs. 1 TVG)	291
b) Ausnahmefall Mitgliedschaft nur des Arbeitgebers (§ 3 Abs. 2 TVG)	292
c) Ausnahmefall Allgemeinverbindlichkeit	293
d) Abgrenzung zur Bezugnahme Klausel	293
4. Nachwirkung (§ 4 Abs. 5 TVG) und Nachbindung (§ 3 Abs. 3 TVG)	294
a) Nachwirkung bei Ablauf des Tarifvertrags (§ 4 Abs. 5 TVG)	294
b) „Nachbindung“ bei Austritt des Arbeitgebers (§ 3 Abs. 3 TVG)	294
c) „Rückwirkung“ der Tarifgebundenheit?	295
VI. Grenzen der Tarifmacht	296
1. Achtung der negativen Koalitionsfreiheit (Art. 9 Abs. 3 GG)	296
2. Achtung der Berufsfreiheit (Art. 12 GG)	297
3. Achtung anderer Grundrechte und zwingender Gesetze	298
VII. Ausblick: Flexibilisierung des Flächentarifs	299
1. Rechtspolitische Kritik	299
2. Firmentarifverträge	300
3. Rahmenregelungen	300
4. Härteklauseln	301

	Seite
5. Tarifwechsel durch Umstrukturierung	301
§ 13. Arbeitskampfrecht	306
I. Grundlagen	306
II. Arbeitskampfformen	307
1. Arbeitskampf als Oberbegriff	307
2. Streik	308
3. Aussperrung/Betriebsstilllegung	310
III. Verfassungsrechtliche Anforderungen (Zulässigkeitsvoraussetzungen)	311
1. Tariffähige Parteien	311
2. Tariflich regelbare Ziele	311
3. Einhaltung der Friedenspflicht	312
4. Verhältnismäßigkeitsprüfung	312
IV. Auswirkungen auf das Einzelarbeitsverhältnis	313
1. Subjektives Streik- bzw. Aussperrungsrecht	313
2. Streikrecht und Zurückbehaltungsrecht	314
3. Auswirkungen auf mittelbar betroffene Arbeitnehmer	315
§ 14. Betriebsverfassungsrecht	321
I. Mitbestimmung in Betrieb und Unternehmen	321
1. Das duale System der Mitbestimmung	321
2. Mitbestimmung und Wirtschaftsverfassung	324
3. Betriebsverfassung als „Sozialprivatrecht“	325
a) Leitidee: Vertrags- und Sozialgerechtigkeit im Betrieb	325
b) Amtsbeziehung und Vertragsbeziehung	325
II. Organisation der Betriebsverfassung	326
1. Sachlicher Anwendungsbereich	326
2. Persönlicher Anwendungsbereich	326
3. Betriebsratswahlen	327
a) Bestellung des Wahlvorstands	327
b) Wahlberechtigung	327
c) Betriebsratsgröße	328
d) Gruppenschutz der Geschlechter	328
4. Rechtsstellung des Betriebsrats	328
a) Repräsentant ohne Rechtsfähigkeit	328
b) Ehrenamt ohne Entgelteinbußen	330
c) Besonderer Amts- und Kündigungsschutz	330
5. Weitere Betriebsverfassungsorgane	331
a) Betriebsversammlung	331
b) Gesamtbetriebsrat	331
c) Konzernbetriebsrat	331
d) Europäischer Betriebsrat	331

	Seite
e) Wirtschaftsausschuss	332
f) Jugend- und Auszubildendenvertretung (§§ 60 ff. BetrVG) bzw. Schwerbehindertenvertretung (§§ 93 ff. SGB IX)	332
g) Einigungsstelle	332
h) Sprecherausschuss	333
III. Allgemeine Grundsätze der Betriebsverfassung	333
1. Stellung der Koalitionen	333
2. Vertrauensvolle Zusammenarbeit	334
3. Friedenspflicht	334
4. Drittwirkung der Grundrechte	334
5. Allgemeine Aufgaben	335
IV. Beteiligungsrechte des Betriebsrats	335
1. Zwingendes Recht	335
2. Beteiligungsarten: Mitwirkung und Mitbestimmung	335
3. Beteiligungsformen: Betriebsvereinbarung und Rege- lungsabrede	337
a) Betriebsvereinbarung (§ 77 BetrVG)	337
b) Regelungsabrede	339
4. Durchsetzung der Beteiligungsrechte	339
a) Rechtsstreitigkeiten	339
b) Regelungsstreitigkeiten	340
c) Unwirksamkeitsfolge	340
V. Grundsätze der Mitbestimmung in sozialen Angelegenheiten (§§ 87–89 BetrVG)	341
1. Kollektive Verteilungs- und Behandlungsgerechtigkeit	341
2. Grenzen der Mitbestimmung	342
3. Mitbestimmung in der Leistungsbeziehung	342
4. Mitbestimmung in der Betriebsbeziehung	343
VI. Grundsätze der Mitbestimmung in personellen Angelegenheiten (§§ 92–105 BetrVG)	344
1. Personelle Angelegenheiten	344
2. Beschränkte Mitbestimmungsrechte	344
3. Verhältnis zum Arbeitsvertrag	345
VII. Grundsätze der Mitbestimmung in wirtschaftlichen Angelegen- heiten (§§ 106–113 BetrVG)	346
VIII. Kontrollfragen zu §§ 11–14	347
Antworten zu den Kontrollfragen	351
Sachverzeichnis	367