

**Vorlesung:**  
**Kollektives Arbeitsrecht**  
**(ohne Betriebsverfassungsrecht)**

**Literatur Kollektives Arbeitsrecht (ohne Betriebsverfassung):** *Däubler*, Tarifvertragsgesetz mit Arbeitnehmer-Entsendegesetz, 2. Aufl., Baden-Baden 2006; *Gamillscheg*, Kollektives Arbeitsrecht, Bd. I, München 1997; *Jacobs/Krause/Oetker*, Tarifvertragsrecht, München 2007; *Kempen/Zachert*, Tarifvertragsgesetz, 4. Aufl., Frankfurt a.M. 2006; *Kissel*, Arbeitskampfrecht, München 2002; *Löwisch/Rieble*, Tarifvertragsgesetz, 2. Aufl., München 2004; *Otto*, Arbeitskampf- und Schlichtungsrecht, München 2006; *Richardi*, Kollektives Arbeitsrecht, München 2007; *Säcker*, Kollektives Arbeitsrecht case by case, Frankfurt a.M. 2006; *Wiedemann*, Tarifvertragsgesetz, 7. Aufl., München 2007

**Einführung und Grundlagen**

- I. Die Materien des kollektiven Arbeitsrechts
  1. Das Koalitionsrecht
  2. Das Tarifvertragsrecht
  3. Das Arbeitskampfrecht
  4. Das Betriebsverfassungsrecht und das Personalvertretungsrecht
  
- II. Die Zweigleisigkeit der kollektiven Vertretung von Arbeitnehmerinteressen im deutschen Arbeitsrecht
  1. Gewerkschaften und Betriebsräte als Vertreter von Arbeitnehmerinteressen
  2. Die unterschiedliche Legitimation von Gewerkschaften und Betriebsräten
  3. Die unterschiedlichen Handlungsformen von Gewerkschaften und Betriebsräten
  
- III. Das System des kollektiven Arbeitsrechts in Deutschland

1. Hierarchische Systemansätze
2. Zuständigkeitsbezogene Systemansätze
3. Praktische Bedeutung des Streits

### **1. Teil: Koalitionsrecht**

#### I. Grundlagen

1. Die tatsächliche Bedeutung der Arbeitnehmer- und Arbeitgeberkoalitionen für das Arbeitsrecht
2. Die normativen Grundlagen der Koalitionsfreiheit
3. Die Bedeutung des Koalitionsbegriffs

#### II. Der Koalitionsbegriff

1. Die Begriffsmerkmale im Überblick
  - a) Freiwillige privatrechtliche Vereinigung
  - b) Von Arbeitnehmern oder Arbeitgebern
  - c) Auf Dauer angelegt
  - d) Gegnerunabhängigkeit
  - e) Überbetrieblichkeit
  - f) Hauptzweck: Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen
2. Hauptprobleme
  - a) Dauerhaftigkeit und Überbetrieblichkeit
  - b) Problemfälle der Gegnerunabhängigkeit

- c) Begriff der "Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen"

3. Umstrittene zusätzliche Voraussetzungen

- a) Demokratische Willensbildung in der Koalition
- b) Soziale Mächtigkeit
- c) Bekenntnis zu spezifischen Mitteln der Interessendurchsetzung

III. Der Gewährleistungsgehalt der Koalitionsfreiheit

1. Der persönliche Schutzbereich

- a) Die Koalitionsfreiheit als Individualgrundrecht
- b) Die Koalitionsfreiheit als kollektives Grundrecht
- c) Die Problematik der Lehre vom Doppelgrundrecht

2. Der sachliche Schutzbereich

- a) Das Individualgrundrecht der positiven Koalitionsfreiheit
- b) Das Individualgrundrecht der negativen Koalitionsfreiheit
- c) Der sachliche Schutzbereich der kollektiven Koalitionsfreiheit
  - aa) Existenzgarantie
  - bb) Zwecksetzungsfreiheit
  - cc) Betätigungsgarantie
    - (1) Koalitionsmittelgarantie
    - (2) Insbesondere: Werbung
    - (3) Normsetzungsprärogative

3. Die sog. Kernbereichslehre

## **2. Teil: Tarifvertragsrecht**

- A. Allgemeines
  - I. Erscheinungsformen und wirtschaftliche Bedeutung von Tarifverträgen
  - II. Die Geschichte des Tarifvertrags und des Tarifvertragsrechts
  - III. Die normativen Grundlagen des Tarifvertragsrechts
- B. Wirksamkeitsvoraussetzungen
  - I. Die Tariffähigkeit der vertragschließenden Parteien
    1. Die Tariffähigkeit der Gewerkschaften
    2. Die Tariffähigkeit der Arbeitgeberverbände
    3. Die Tariffähigkeit des einzelnen Arbeitgebers
    4. Die Tariffähigkeit der Spitzenverbände
  - II. Die Tarifzuständigkeit der vertragschließenden Parteien
  - III. Formwirksame Einigung
  - IV. Tarifbarer Inhalt
  - V. Kein Verstoß gegen höherrangiges Recht
- C. Der Inhalt des Tarifvertrags
  - I. Die Auslegung von Tarifverträgen
  - II. Der normative Teil des Tarifvertrags

1. Abschluss-, Inhalts- und Beendigungsnormen
  2. Betriebliche Normen
  3. Betriebsverfassungsrechtliche Normen
- III. Der schuldrechtliche Teil des Tarifvertrags
- D. Die Wirkungen des Tarifvertrags im Arbeitsverhältnis
- I. Die unmittelbare und zwingende Wirkung des Tarifvertrags gegenüber Tarifgebundenen (§ 4 Abs. 1 TVG)
1. Die Bedeutung der unmittelbaren und zwingenden Wirkung
  2. Die beiderseitige Tarifgebundenheit als grundsätzliche Voraussetzung der unmittelbaren und zwingenden Wirkung
  3. Die dogmatische Begründung der unmittelbaren und zwingenden Wirkung
  4. Die Einschränkung der zwingenden Wirkung durch das sog. Günstigkeitsprinzip (§ 4 Abs. 3 TVG)
  5. Nachwirkung und Nachbindung
- II. Die unmittelbare und zwingende Wirkung des Tarifvertrags aufgrund staatlicher Anordnung
1. Das Fehlen einer generellen Allgemeinverbindlichkeit von Tarifverträgen im deutschen Recht
  2. Die Allgemeinverbindlichkeitserklärung gem. § 5 TVG
  3. Die Allgemeinverbindlichkeit aufgrund Rechtsverordnung gem. § 7 AEntG
- III. Tarifkonkurrenz, Tarifpluralität und Tarifeinheit
- IV. Die individualrechtliche Bezugnahme von Tarifverträgen

- E. Die Beendigung des Tarifvertrags
  - I. Die Beendigung aufgrund Zeitablaufs
  - II. Ordentliche Kündigung
  - III. Außerordentliche Kündigung
  - IV. Wegfall einer Tarifvertragspartei

### **3. Teil: Arbeitskampfrecht**

- A. Allgemeines
  - I. Erscheinungsformen des Arbeitskampfs
    - 1. Der Streik
      - a) Erzwingungsstreik
      - b) Warnstreik
      - c) Unterstützungsstreik
      - d) Politischer Streik
    - 2. Die Aussperrung
      - a) Abwehraussperrung
      - b) Angriffsaussperrung
      - c) Lösende und suspendierende Aussperrung
    - 3. Weitere Kampfformen
      - a) Betriebsbesetzung und -blockade
      - b) Flashmob

c) Betriebsstillegung durch den Arbeitgeber

II. Der Arbeitskampf als Regelungsstreit

1. Der Arbeitskampf als gerechtfertigter Vertragsbruch
2. Zweck der Arbeitskampfbefugnis
3. Die Abgrenzung von Rechts- und Regelungsstreitigkeiten

III. Die normativen Grundlagen des Arbeitskampfrechts

1. Art. 9 Abs. 3 GG
2. Art. 6 Abs. 1 EUV i.V.m. Art. 28 GRChEU
3. Das Fehlen einer einfachgesetzlichen Regelung und die Bedeutung des sog. Richterrechts

B. Die Rechtmäßigkeitsvoraussetzungen eines Arbeitskampfs

I. Persönliche Arbeitskampfberechtigung

1. Die Tarifvertragsparteien als Träger des Arbeitskampfes
2. Die individuelle Kampfberechtigung der Arbeitnehmer
3. Die individuelle Kampfberechtigung der Arbeitgeber

II. Zulässiges Kampfziel

1. Tarifvertrag und tarifierbare Inhalte
2. Das Problem des Unterstützungs-/Solidar-/Sympathiestreiks
3. Der politische Streik

III. Zulässiges Kampfmittel

1. Streik und Aussperrung als grundsätzlich zulässige Kampfmittel
  - a) Erzwingungsstreik und Abwehraussperrung als überkommene Kampfmittel

- b) Das Problem des Warnstreiks
- c) Das Problem der Angriffsaussperrung
- 2. Numerus clausus der Kampfmittel oder Kampfmittelfreiheit?
- 3. Einzelne weitere Kampfmittel
  - a) Betriebsbesetzung und -blockade durch die Arbeitnehmer
  - b) Betriebsstilllegung durch den Arbeitgeber
  - c) Flashmobaktionen durch die Arbeitnehmer
- IV. Voraussetzungen für den Kampfbeginn
  - 1. Kein Verstoß gegen die Friedenspflicht
    - a) Grundlage der Friedenspflicht
    - b) Absolute und relative Friedenspflicht
    - c) Die Friedenspflicht des Betriebsrats gem. § 74 Abs. 2 S. 1 BetrVG
  - 2. Scheitern der Verhandlungen/ultima-ratio-Grundsatz
  - 3. Verbandsinterne Abstimmungs- und externe Erklärungspflichten
- V. Der Grundsatz der Kampfparität
  - 1. Parität als Grundvoraussetzung zulässiger Arbeitskämpfe
  - 2. Das Problem der Paritätsbestimmung
  - 3. Die Neutralitätspflicht des Staates im Arbeitskampf
- VI. Verhältnismäßigkeit
  - 1. Die Bedeutung des Verhältnismäßigkeitsgrundsatzes im modernen Arbeitskampfrecht
  - 2. Die Problematik des Verhältnismäßigkeitsgrundsatzes im Arbeitskampfrecht (insbesondere: die Frage nach dem Bezugspunkt)

3. Einzelfälle
  - a) Das Verbot des Vernichtungskampfs
  - b) Die Verpflichtung zu Notdiensten und Notdienstvereinbarungen
  - c) Aussperrungsquoten und Aussperrungsfolgen
  
- C. Die Folgen rechtmäßiger Arbeitskämpfe
  - I. Die Suspendierung der arbeitsvertraglichen Pflichten
  - II. Das Kündigungsverbot
  - III. Wiedereinstellungsanspruch nach ausnahmsweise lösender Aussperrung?
  - IV. Drittbetroffenheit und Arbeitskampfrisiko
  
- D. Die Folgen rechtswidriger Arbeitskämpfe
  - I. Die Folgen im Einzelarbeitsverhältnis
    1. Anspruch auf Nacharbeit?
    2. Der Lohnanspruch
    3. Schadensersatzansprüche
    4. Kündigungsmöglichkeiten
  - II. Die Folgen im Verhältnis der Tarifvertragsparteien (unter Einschluss des Einzelarbeitgebers)
    1. Unterlassungsansprüche
    2. Schadensersatzansprüche
    3. Kündigung des Tarifvertrags
  - III. Die Folgen im Verhältnis zu Dritten