

Vorlesung Kollektivarbeitsrecht I

KoalitionsR, TarifR, ArbeitskampfR

Wintersemester 2011/2012

Prof. Dr. Volker Rieble

www.zaar.uni-muenchen.de



ZAAR

Zentrum für Arbeitsbeziehungen
und Arbeitsrecht

■ Dr. Christian Picker

Vorlesung Arbeitsgerichtliches Verfahren

■ Veranstaltungsnummer: 03158

- Donnerstags, 14 - 16 Uhr c.t.
- Beginn: 20.10.2011
- Ende: 15.2.2012
- Ort: ZAAR Destouchesstraße 68, 4. Stock –
Konferenzraum
[und nicht wie fälschlich angekündigt Geschwister-Scholl-Platz]

Arbeitsrecht als Prüfungsfach

Pflicht-
fach

Individualarbeitsrecht
mit Bezügen zum
Kollektivarbeitsrecht

Schwerpunkt 5 Unternehmens-
recht: Arbeits- und Sozialrecht

Vertiefung: Arbeitsrecht
im Unternehmen

Grundlagen Sozial-
versicherungsrecht

Kapitalgesellschaftsrecht

Koalitions-, Tarif - und
Arbeitskampfrecht

Sozialrecht im
Unternehmen

Betriebliche und Unter-
nehmensmitbestimmung

Arbeitsgerichtsverfahren

Seminar im Arbeits-, Sozial-oder GesellschaftsR

Freiwillige Ergänzungsveranstaltungen

Schwerpunktbereich

- Vorlesung Kollektivarbeitsrecht I ist **Teil des Schwerpunktbereichs 5**
- **Fünfstündige Schwerpunktklausur** behandelt typischerweise Fragen des Kollektivarbeitsrecht I oder II oder einer Kombination – nebst etwas Sozialrecht
- Vorlesung setzt Individualarbeitsrecht voraus

- Unabdingbar:
Gesetzestexte Arbeitsrecht
dtv 79. Auflage 2011, € 9,20
- Arbeitsrechtliches Lehrbuch:
Junker, Grundkurs Arbeitsrecht,
10. Auflage 2011, € 27,00



Vorlesungsgrobgliederung

- I. Einführung
- II. Recht der Koalitionen
- III. Tarifvertragsrecht: Grundlagen
- IV. Normative Tarifgeltung
- V. Tarifgebundenheit
- VI. Grenzen der Tarifmacht
- VII. Tarifdurchsetzung
- VIII. Arbeitskampfrecht

Schutzkomponenten

**Arbeitsschutz als
Gesundheitsschutz**

Technischer
Arbeitsschutz

Höchstleistungs-
zeiten

**Wirtschaftliche
Existenzsicherung**

Bestands-
schutz

Entgelt-
sicherung

Schutz vor
Haftung

**Angemessene
Arbeitsbedingungen**

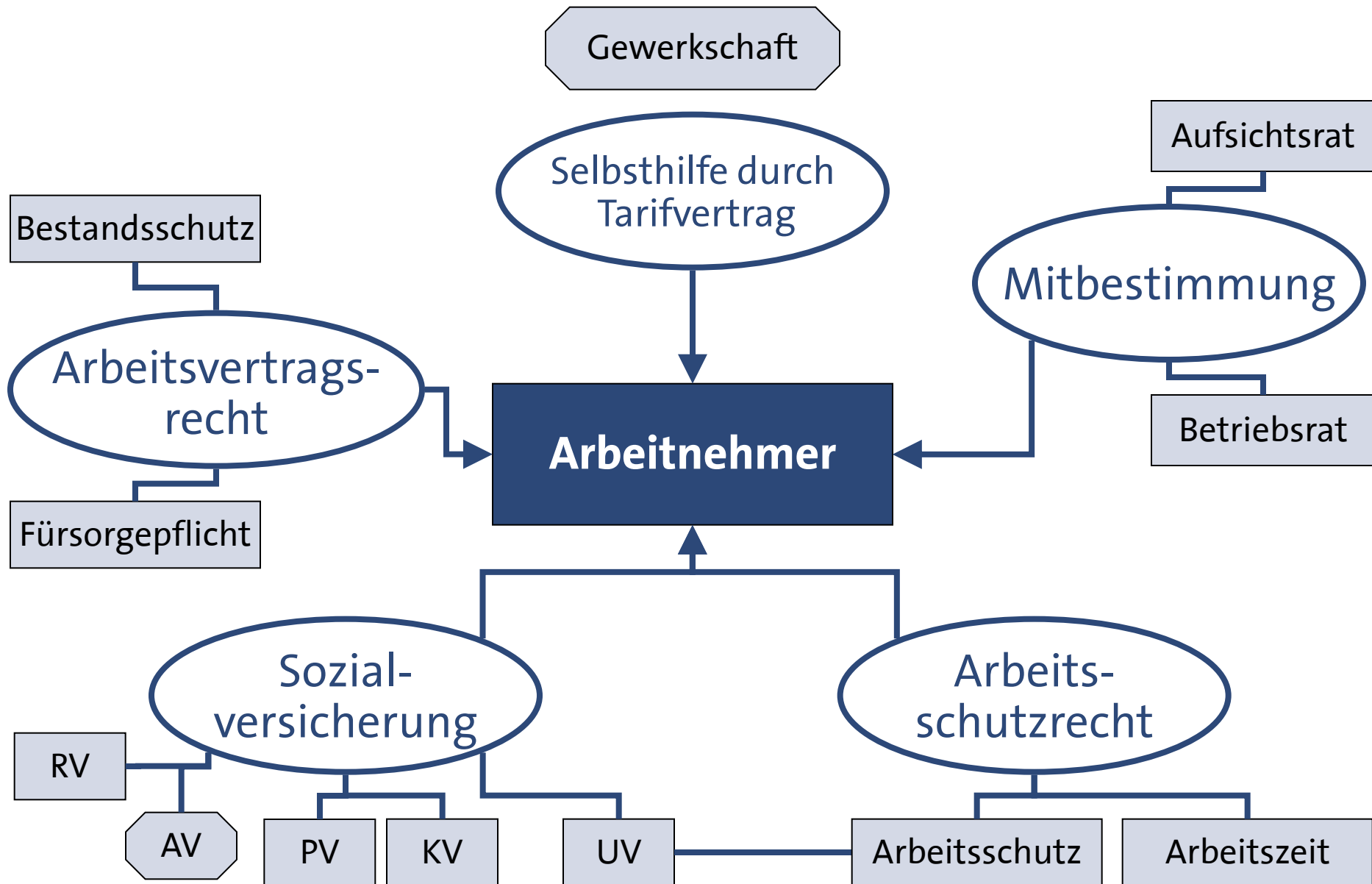
Tarifvertrag für
ausgewogene
Verhandlungen

Mitbestimmung
für Teilhabe an
Entscheidungen

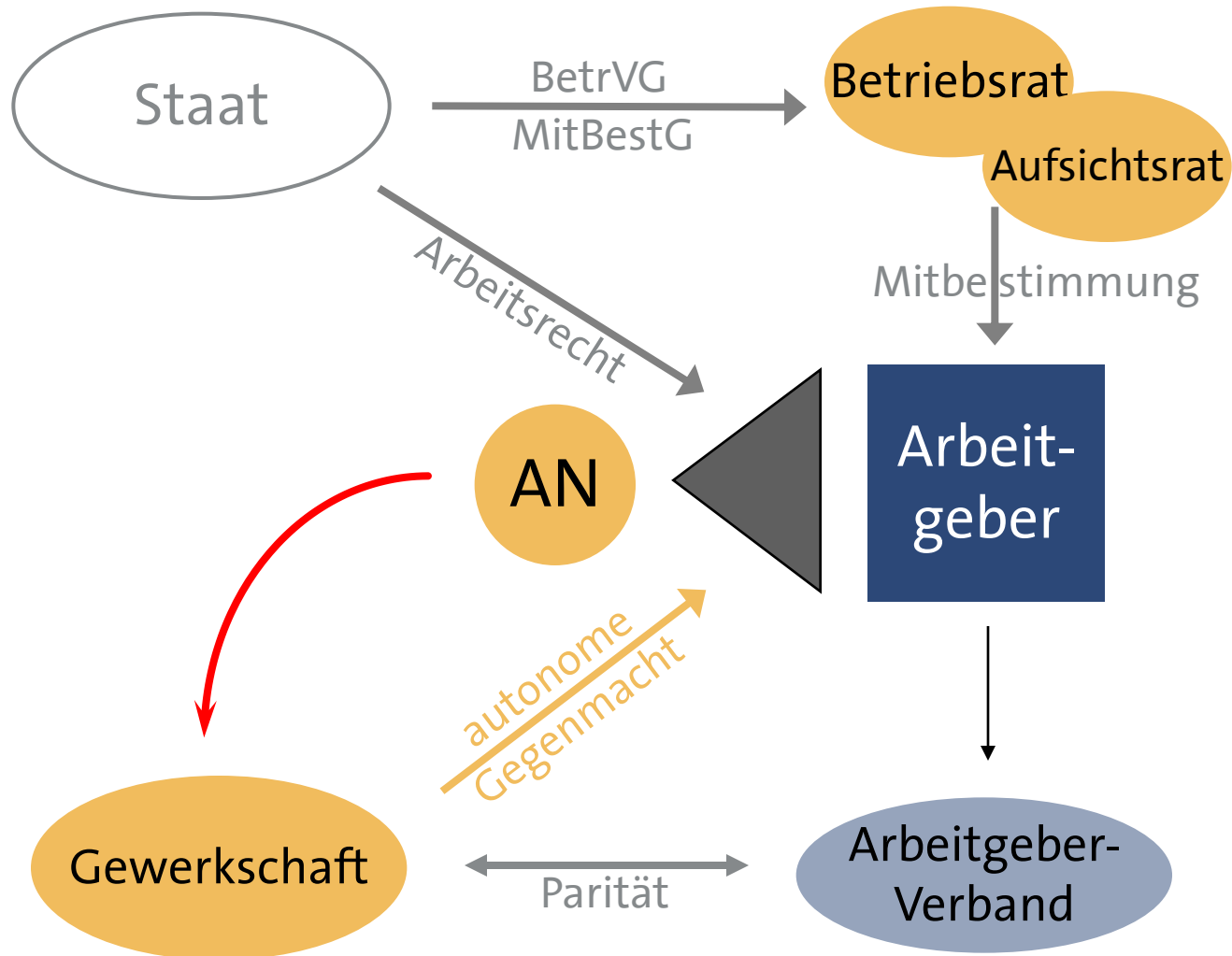
**Daseinsvorsorge
im Sozialrecht**

Versicherungsschutz vor Arbeitsunfällen,
Altersarmut, Krankheit

Komponenten des Arbeitnehmerschutzes



Arbeitnehmerschutz | Akteure



Arbeitsrecht und Marktwirtschaft

- Vertragsfreiheit
 - Individuelle Vertragsschwäche des Arbeitnehmers
 - Soll auf kollektiver Ebene kompensiert werden
 - TV als „freier Arbeitsvertrag“
- Verbände als Kartelle
 - Gegenmachtprinzip statt Wettbewerbsprinzip
 - Freiheitliches Grundprinzip durch mitgliedschaftliche Legitimation – positive und negative Koalitionsfreiheit
 - Tarifvertrag als Kartellvertrag
- Mitbestimmung
 - Schafft Bevormundung
 - Unfreiheitlich: Austritt aus der Belegschaft nicht möglich
 - Notwendig in Verteilungs- und Wechselwirkungsfragen
- Vielfache Wechselwirkung von Arbeitsmarkt und Gütermarkt
 - Arbeitskosten (Tarifentgelte + Lohnnebenkosten) und Gütermarktpreise
 - Gespaltene Haltung der Arbeitnehmer-Verbraucher
 - Wettbewerb der Arbeitsrechtsordnungen („race to the bottom“?)
 - „Lohndumping“ und Protektionismus

Duale Interessenvertretung

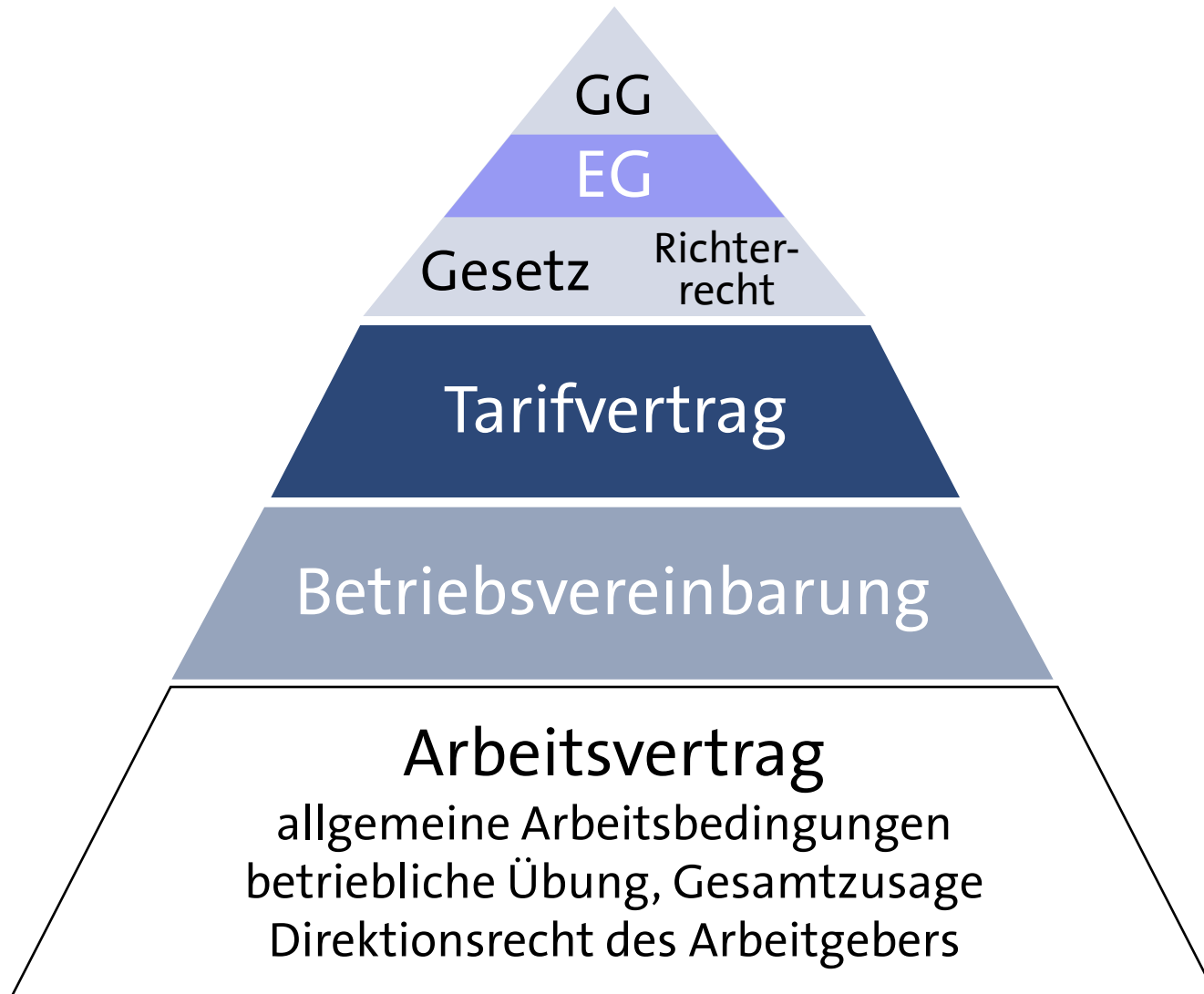
Gewerkschaft

- Legitimation
 - durch freiwillige Mitgliedschaft
 - Nur für Mitglieder
- Innere Struktur
 - Zweckautonomie
 - Organisationsautonomie
 - Unabhängigkeit vom Arbeitgeber
- Handlungsmacht nach außen
 - Gegenmachtprinzip
 - Tarifvertrag als Regelungsinstrument
 - Arbeitskampf als Konfliktlösungsmittel

Betriebsrat

- Legitimation
 - durch Staatsbefehl + Wahlakt
 - für alle Arbeitnehmer des Betriebes
- Innere Struktur
 - Beschränkte Aufgaben
 - Gesetzliche Organisation, beschränkt dispositiv
 - Abhängigkeit vom Arbeitgeber
- Handlungsmacht nach außen
 - Mitwirkungsprinzip
 - Betriebsvereinbarung als Regelungsmittel
 - Zwangsschlichtung als Konfliktlösung

Regelungspyramide



Kollektivverträge als Rechtsquelle

- Tarifvertrag nach dem TVG = Normenvertrag zwischen Gewerkschaft und Arbeitgeberverband oder Arbeitgeber
 - kann alle Arbeitsbedingungen regeln
 - Geltung hängt ab von der beiderseitigen Tarifgebundenheit (Mitglied im tarifschließenden Verband), §§ 4 I 1, 3 I TVG
- Betriebsvereinbarung nach dem BetrVG = Normenvertrag zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber
 - kann alle Arbeitsbedingungen regeln, aber Tarifvorbehalt, § 77 III BetrVG
 - Gilt für alle Arbeitnehmer im Betrieb
- Kollektivvertragliche Arbeitsbedingungen wirken normativ = unmittelbar und zwingend
 - Abweichung nur bei Öffnungsklauseln oder nach dem Günstigkeitsprinzip

Folgeproblem: Überkomplexität

- Vielfalt individueller und kollektiver Akteure
 - Arbeitnehmer und Arbeitgeber (nebst Sonderkonstellationen)
 - Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände
 - Betriebsräte auf verschiedenen Ebenen
 - Staatliche Behörden (Gewerbeaufsicht, Integrationsamt, Finanzkontrolle Schwarzarbeit etc)
 - Sozialversicherungsträger (vor allem: Berufsgenossenschaft und Beitragseinzugsstellen)
- Rechtsebenenkomplexität
 - Diffuses Ineinandergreifen von ausgleichender und verteilender Gerechtigkeit
 - Gleichbehandlung und Antidiskriminierung als zusätzliche Ebene
 - Arbeitsrecht als Organisationsrecht
- Einzelfallgerechtigkeit, Interessenabwägung und Rechtssicherheit
- Lagerdenken, Vermachtung und Konsenszwang
- „Normalarbeitsverhältnis“ als nichtnormatives Leitbild

I. Geschichtlicher Überblick

II. Koalitionsfreiheit (Art. 9 Abs. 3 GG)

1. Grundlagen

- a. Gegenmachtprinzip
- b. Kollektive (Privat-)Autonomie
- c. „Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen“
- d. Zweiteilung in individuelle und kollektive Koalitionsfreiheit
- e. Unmittelbare Drittwirkung in Satz 2

2. Merkmale einer Koalition

- Vereinigung iSv Art. 9 I GG – § 2 I VereinsG: „ohne Rücksicht auf die Rechtsform jede Vereinigung, zu der sich eine Mehrheit natürlicher oder juristischer Personen **für längere Zeit** zu einem **gemeinsamen Zweck freiwillig** zusammengeschlossen und einer **organisierten Willensbildung** unterworfen hat“
- besondere Zwecksetzung III: Arbeitnehmer oder Arbeitgeber | Gegnerfreiheit und Gegnerunabhängigkeit | Unabhängigkeit vom Staat/Kirche/politischen Parteien
- Nicht zu verwechseln mit den Anforderungen an die Tariffähigkeit

3. Individuelle Koalitionsfreiheit

4. Kollektive Koalitionsfreiheit

- a. Innere Autonomie
- b. Mitgliederwerbung
- c. Betätigungsfreiheit – mit drei mitgliederbezogenen Tätigkeitsfeldern
- d. Beteiligung an Systemen „sozialer Selbstverwaltung“ und an der Arbeitnehmermitbestimmung

5. Ausgestaltung und Schranken

- a. Grundrechtsschranken
- b. Ausgestaltung und Eingriff

6. Internationale Koalitionsgarantien: UNO | ILO | EU | Europarat

III. Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände

IV. Koalitionsverbandsrecht

1. Rechtsform und Rechtsfähigkeit
 - a. Allgemeines Verbandsrecht
 - b. Rechts- und Parteifähigkeit
 - c. Schutz der Koalitionsbetätigung
2. Mitgliedschaftsverhältnis
 - a. Begründung der Mitgliedschaft
 - b. Beendigung der Mitgliedschaft
 - c. Angemessenheitskontrolle von Satzungen nach § 242 BGB
 - d. Verbandliche Leistungen an Mitglieder
 - e. Pflichten der Mitglieder