

# Vorlesung Kollektivarbeitsrecht I

## KoalitionsR, TarifR, ArbeitskampfR

Wintersemester 2011/2012

Prof. Dr. Volker Rieble

---

[www.zaar.uni-muenchen.de](http://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**

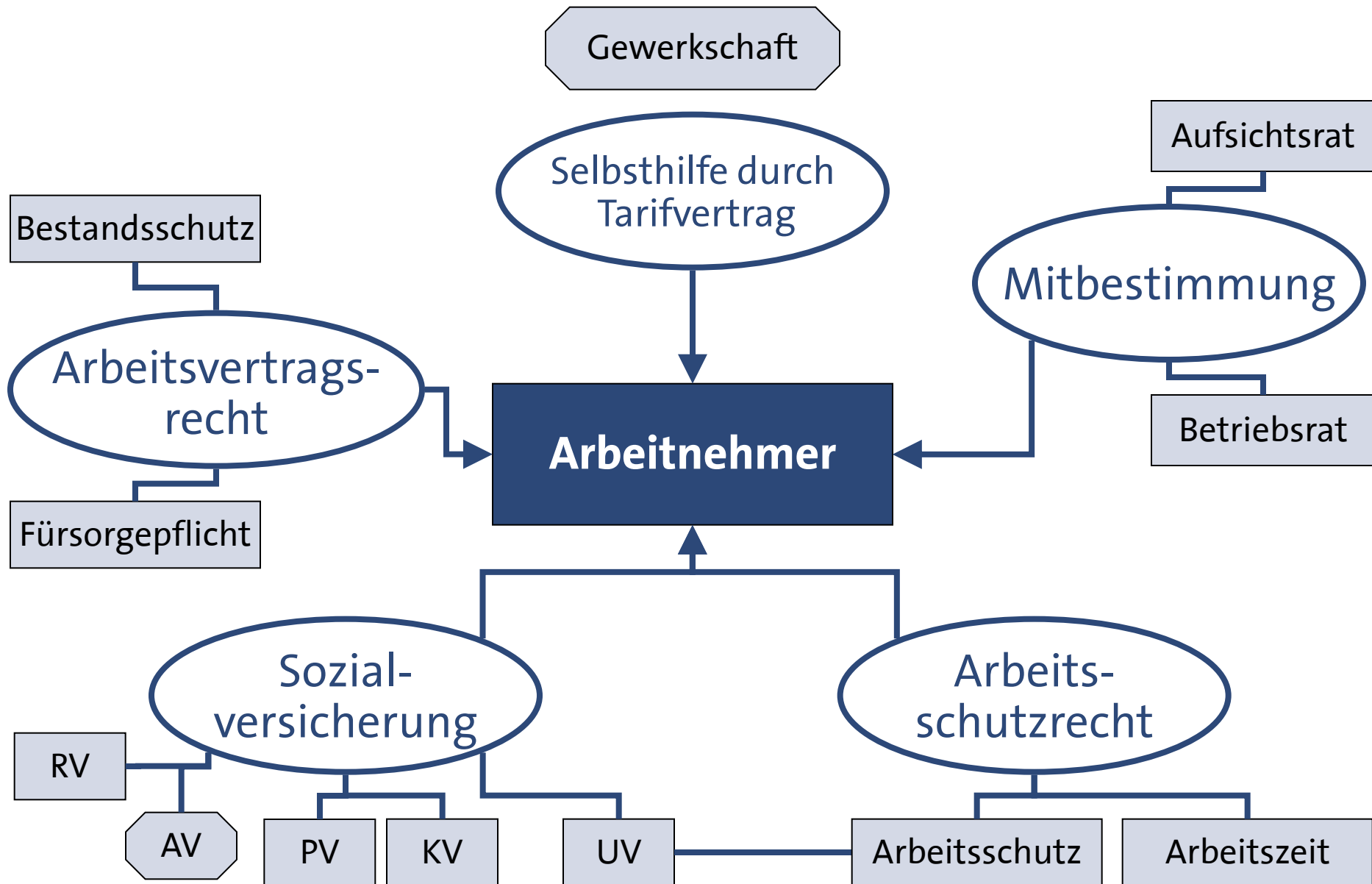
Tarifvertrag für  
ausgewogene  
Verhandlungen

Mitbestimmung  
für Teilhabe an  
Entscheidungen

**Daseinsvorsorge  
im Sozialrecht**

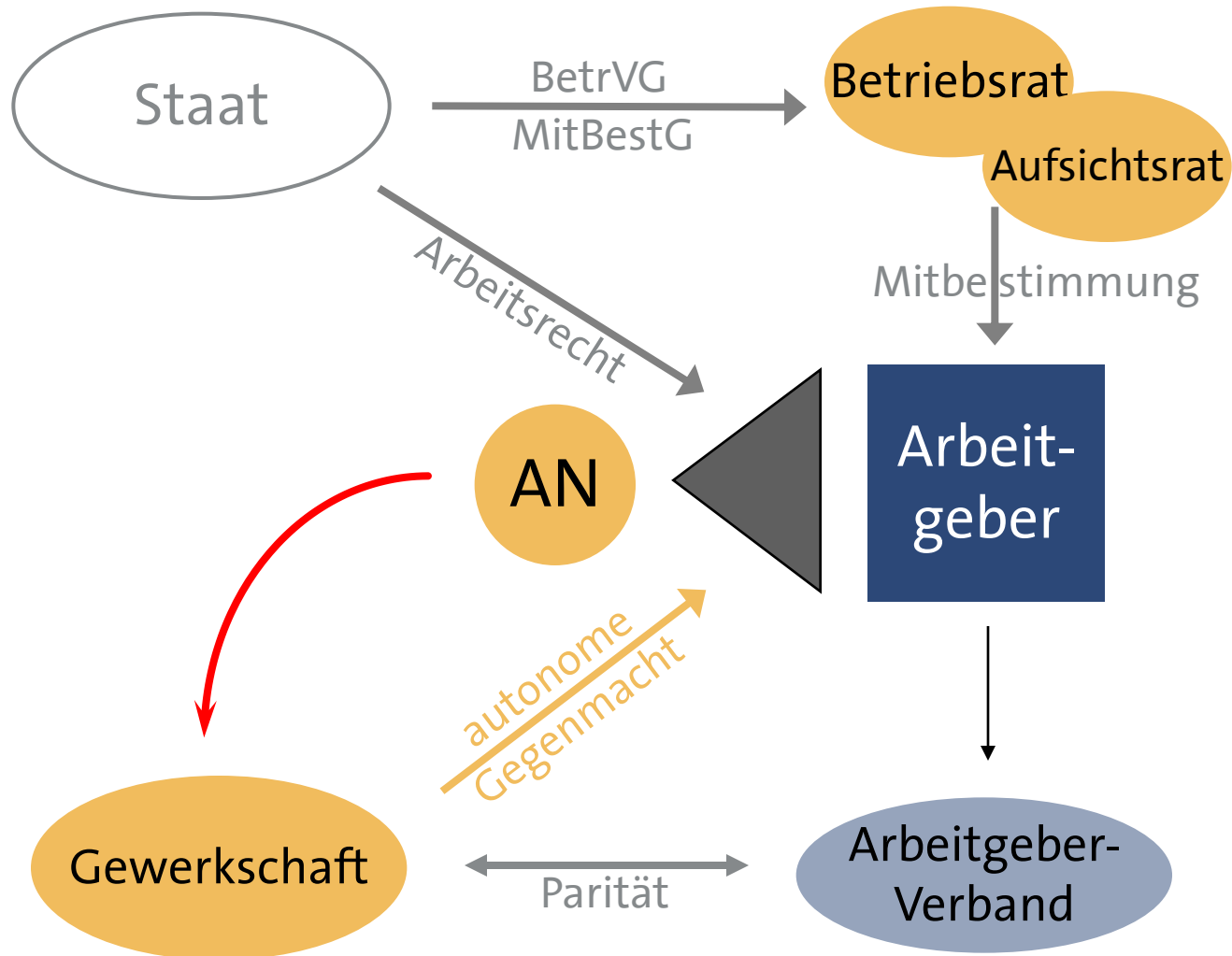
Versicherungsschutz vor Arbeitsunfällen,  
Altersarmut, Krankheit

# 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

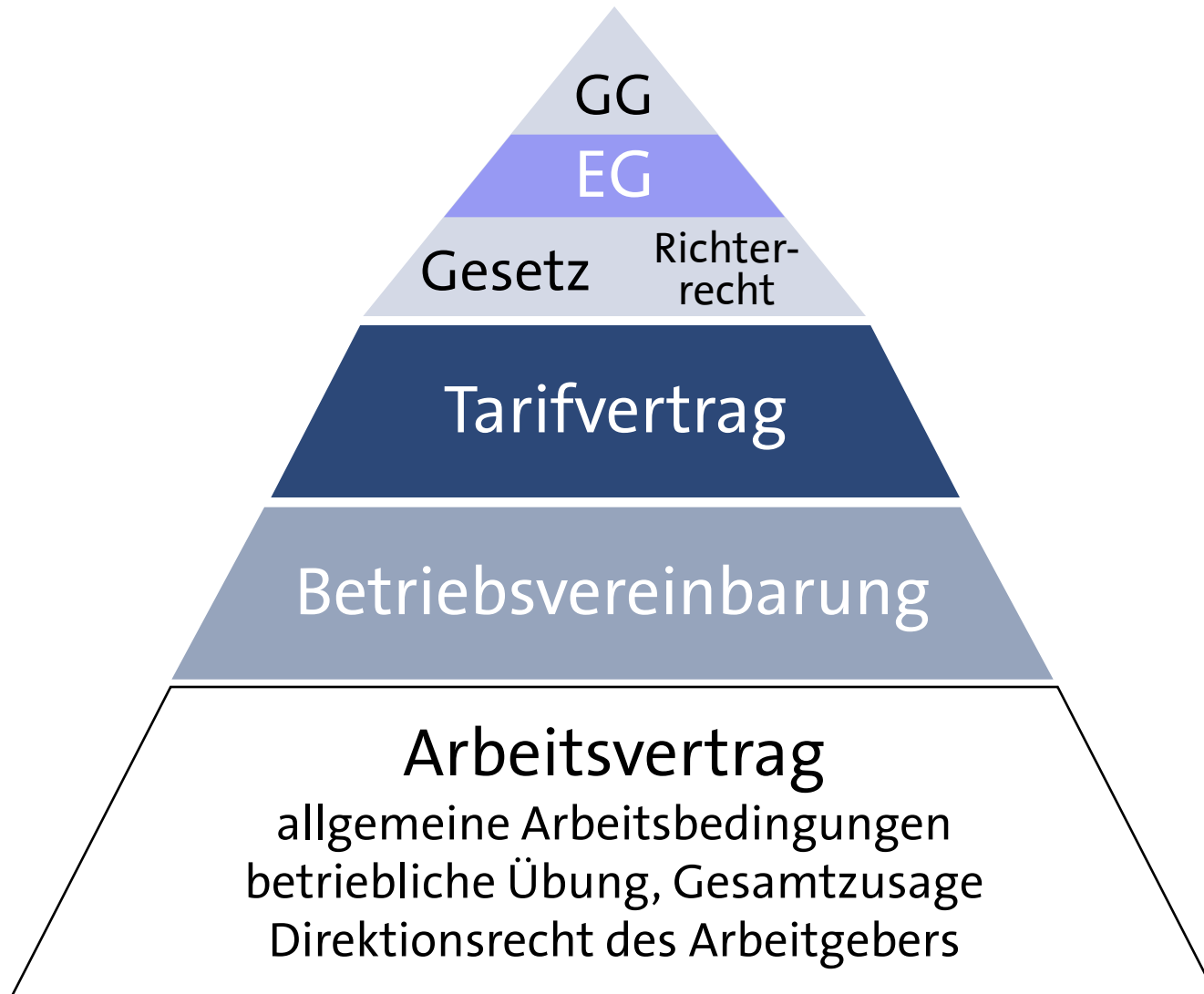
## Gewerkschaft

- 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