

Vorlesungen im Schwerpunktbereich 5

I. Arbeitsrecht im Unternehmen

1. Organisation

Die dreistündige Vorlesung findet im Wintersemester statt und ist nach Studienplan für das 5. Semester vorgesehen.

Für Studenten des Schwerpunktbereiches 5 ist sie obligatorisch (Pflichtvertiefungsstoff). Sie setzt Kenntnisse aus der zugrundeliegenden Pflichtstoffvorlesung Arbeitsrecht (4. Semester) voraus.

Die Vorlesung wird derzeit von den Professoren *Franzenz Rieble* i BX ; *JYgYb* angeboten.

2. Inhalt

Die Vorlesung dient zentral der Vertiefung des allgemeinen Pflichtstoffes Individualarbeitsrecht. Die Grundlagen werden vorausgesetzt. Die Vertiefung betrifft einerseits dogmatische Fragen, vor allem aber den erforderlichen Praxisbezug – mit Blick insbesondere auf die Umstrukturierung von Unternehmen.

Auch werden Wechselbezüge zum kollektiven Arbeitsrecht intensiv dargestellt. Im einzelnen:

- Arbeitnehmerbegriff: Vertiefung
- Arbeitsvertragsschluß:
 - Lehre vom fehlerhaften Arbeitsverhältnis
 - Antidiskriminierungsschutz
 - Kollektivrechtlicher Zugriff: Einstellungsmitbestimmung des Betriebsrats; Auswahlrichtlinien und Abschlußnormen
- Arbeitsrechtlicher Bestandsschutz
 - Vertiefung des Kündigungsrechts unter Einbezug des Kündigungsschutzprozesses
 - Wechselwirkungen mit der Betriebsverfassung: Anhörung des Betriebsrats, Auswahlrichtlinien und Mitbestimmung
 - Wechselwirkung mit dem Tarifvertrag: Unkündbarkeit, Auswahlrichtlinien
 - Wiedereinstellungsanspruch
- Unternehmensumstrukturierung und Betriebsübergang
 - Begriff des Betriebsübergangs zwischen EG-Richtlinie und § 613a BGB
 - Verhältnis zur Universalsukzession nach dem Umwandlungsgesetz
 - Widerspruchsrecht des Arbeitnehmers und Kündigungsfolgen des Widerspruchs
 - Bestandsschutz für kollektive Regelungen
 - Wechselwirkung mit der Betriebsverfassung (dortiger Betriebsbegriff, Betriebsratsamt und Übergangsmandat, Geltungserhalt von Betriebsvereinbarungen)
- Änderung von Arbeitsbedingungen
 - Änderungskündigung
 - Leistungsbestimmungsrechte im Arbeitsvertrag (Widerrufsvorbehalte, AGB-Kontrolle)
 - Vertragsänderungsrechte des Arbeitnehmers (Teilzeitananspruch, Entgeltumwandlung)

- Inhalt des Arbeitsvertrages und Haftung
 - Flexible Entgelt- und Arbeitszeitsysteme
 - Vertiefung des Leistungsstörungenrechts (Fixschuldgedanke, Regreß gegen Drittschädiger)
 - Arbeitnehmerhaftungsprivileg
 - Gefährdungshaftung des Arbeitgebers
- Arbeitgeber in der Krise: Haftungsfragen und Insolvenzarbeitsrecht

II. Koalitions-, Tarifvertrags- und Arbeitskampfrecht

1. Organisation

Die dreistündige Vorlesung findet im Wintersemester statt und ist nach Studienplan für das 5. Semester vorgesehen.

Für Studenten des Schwerpunktbereiches 5 ist sie obligatorisch (Wahlpflichtstoff). Pflichtstoffvorlesung Arbeitsrecht voraus.

Die Vorlesung wird derzeit von den Professoren *Franzen* und *Rieble* angeboten.

2. Inhalt

Die autonome Regelung von Arbeitsbedingungen durch Kollektivvertrag prägt die Arbeitsverfassung – als Teil der Wirtschaftsverfassung. Insofern gilt: Gegenmächtsprinzip statt Wettbewerbsprinzip.

Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände als autonome Interessenvertretungen stehen auf verfassungsrechtlichem Fundament. Dementsprechend steht Art. 9 Abs. 3 GG am Beginn der Vorlesung. Besonderes Augenmerk gilt der kollektiven Betätigungsfreiheit einerseits und der Schranken- und Ausgestaltungsdogmatik andererseits. Es folgt das Koalitionsverbandsrecht, das die Struktur der Koalition als Verein, Erwerb und Verlust der Mitgliedschaft die Rechtsstellung des – idR nichtrechtsfähigen – Vereins klärt.

Im Zentrum der Vorlesung steht das Tarifvertragsrecht. Hier sind schwierige dogmatische Fragen nach der Rechtsnatur der Tarifautonomie und dem Verhältnis zum Individuum zu klären. Im Einzelnen:

- Tarifparteien: Tariffähigkeit und Tarifzuständigkeit
- Schuldrechtlicher Teil des Tarifvertrags
 - Friedenspflicht und Durchführungspflicht
 - Einwirkungspflicht zur Durchsetzung
- Normative Wirkung
 - Normenarten
 - Grenzen der Tarifmacht (insbes. Grundrechtsbindung)
 - Tarifgebundenheit und Legitimation
 - Bezugnahmeklauseln im Arbeitsvertrag
 - Allgemeinverbindlicherklärung
 - Gemeinsame Einrichtungen
 - Verhältnis zu Arbeitsvertrag und Betriebsvereinbarung (Öffnungsklauseln und Günstigkeitsprinzip)
 - Tarifkonkurrenz und Tarifpluralität
 - Tarifdurchsetzung

Die Vorlesung schließt mit einem Abschnitt zum **Arbeitskampfrecht**: Streik und Aussperrung sind die zentralen Konfliktlösungsmittel, um zum

Tarifabschluß zu kommen. Die Vorlesung stellt das durch Richterrecht geformte System der einheitlich kollektiven Kampfmaßnahme dar:

- Bindung des Arbeitskampfs an das Tarifsysteem (Tariffähigkeit, Tarifzuständigkeit und zulässige Tarifforderung als Voraussetzung), insbesondere Friedenspflicht
- Ausübung durch kollektiven Kampfbeschluß und individuelle Teilnahmeerklärung
- Begrenzung durch den Verhältnismäßigkeitsgrundsatz, insbesondere das ultima-ratio-Prinzip

Die Konfliktlösung in der Auseinandersetzung um Arbeitsbedingungen findet verstärkt auch durch andere Instrumente statt, sogenannte Individualbefugnisse. Arbeitnehmer üben Druck aus, indem sie Zurückbehaltungsrechte oder Widerspruchsrechte kollektiv ausüben; Arbeitgeber setzen Standortentscheidungen als Druckmittel ein.

III. Betriebliche und Unternehmensmitbestimmung

1. Organisation

Die dreistündige Vorlesung findet im Sommersemester statt und ist nach Studienplan für das 6. Semester vorgesehen.

Für Studenten des Schwerpunktbereiches 5 ist sie obligatorisch (Wahlpflichtstoff). Sie setzt die Pflichtstoffvorlesung Arbeitsrecht j cfUi gi bX`VUi h`hY]k Y]gY`Ui ZXYf`J cf`Ygi b[`?cU`h]cbgl`ž`HUF]Z`i bX` Arbeitskampfrecht auf.

Die Vorlesung wird derzeit von den Professoren *Franzenz Rieble* i bX ; JYgYb angeboten.

2. Inhalt

Das kollektive Arbeitsrecht schafft, dem Arbeitnehmerschutz verpflichtet, einen Rechtsrahmen für die kollektive Interessenvertretung. Insofern bestehen zwei selbständige Subsysteme, die nach unterschiedlichen und inkompatiblen Prinzipien verfaßt sind. Während die Koalitionsfreiheit die Arbeitnehmer (und die Arbeitgeber) zur autonomen und staatsfreien Konfliktlösung durch (Tarif-)Vertrag und Arbeitskampf befähigt, setzt die Mitbestimmung auf Arbeitnehmer-teilhabe in vom Staat definierten Organisationsstrukturen in Betrieb und Unternehmen.

Die Vorlesung erklärt dieses „System der Mitbestimmung“: Es besteht seinerseits aus zwei Teilen, der betrieblichen Mitbestimmung über das eigenständige Interessenvertretungsorgan Betriebsrat und die Unternehmensmitbestimmung, die die Arbeitnehmer im Kontrollorgan der Anteilseigner juristischer Personen, dem Aufsichtsrat, repräsentiert.

Im Rahmen der betrieblichen Mitbestimmung geht es um:

- Grundlagen und Grundbegriffe (Arbeitnehmer – Betrieb – Betriebszugehörigkeit)
- Organisation
 - Errichtung des Betriebsrats
 - Wahlen
 - Umstrukturierung
 - Betriebsratsarbeit
 - Rechtsstellung der Betriebsratsmitglieder

- Gesamtbetriebsrat, Konzernbetriebsrat und Europäischer Betriebsrat, Sprecherausschuß
- Mitwirkung und Mitbestimmung
 - Allgemeine Aufgaben des Betriebsrats
 - System und Wirkungsweise der Beteiligungsrechte
 - Insbesondere: Individualrechtliche Folgen
 - Betriebsvereinbarung als Regelungsinstrument
 - Mitbestimmungsrechte in sozialen, personellen und wirtschaftlichen Angelegenheiten

Im zweiten Teil wird die Unternehmensmitbestimmung behandelt:

- Drei Intensitätsstufen der Unternehmensmitbestimmung (Dritt-beteiligung, Beinahe-Parität nach dem MitbestG 1976 und Parität in der Montan-Mitbestimmung)
- Aufgaben des (mitbestimmten) Aufsichtsrats
- Rechtsstellung der Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat
 - Wahl
 - Gleichberechtigung und Haftung
- Arbeitsdirektor als Mitbestimmungselement
- Flucht aus der Unternehmensmitbestimmung

Besonderen Wert legt die Vorlesung auf die **Systembetrachtung**, insbesondere den Schutz der Gewerkschaften davor, daß die Mitbestimmung als Staatsintervention ihr unzulässige Konkurrenz macht. Der Betriebsrat darf nicht zur betragsfreien Ersatzgewerkschaft werden. Auf der anderen Seite kommt auch den Gewerkschaften eine Rolle in der Betriebsverfassung zu.

Hinzu kommen **europarechtliche Einflüsse**: Auf betrieblicher Ebene sind materielle Vorgaben über Anhörungs- und Konsultationsrechte der Arbeitnehmer zu beachten. In der Unternehmensmitbestimmung sorgt europäische Unternehmensfreizügigkeit im Verbund mit gesellschaftsrechtlichen Vorgaben zur Europäischen Aktiengesellschaft und der (grenzüberschreitenden) Verschmelzung für Wettbewerbsdruck auf die deutsche Unternehmensmitbestimmung.

IV. Grundlagen des Sozialversicherungsrechts

1. Organisation

Die zweistündige Vorlesung wird im Wintersemester gelesen. Sie vermittelt Grundkenntnisse im Sozialversicherungsrecht und soll von Studierenden im 5. Fachsemester besucht werden"

: f`GH XYbhYb·XYg`GVk Yfdi b_hVYfY]WYg')`]ghg]Y`cV`][Uhf]gW (Wahlpflichtstoff).

Die Vorlesung wird derzeit von Professor *BeckYf* angeboten.

2. Inhalt

Sozialversicherungen haben zum Ziel, soziale Sicherheit zu gewähren. Sie decken verschiedene Risiken ab. Wegen ihrer Bedeutung und der für sie aufzubringenden Mittel erscheinen sie als zentraler Teil der Aufgaben, die gegenwärtig vom deutschen Sozialstaat wahrgenommen werden. Weil sie nach wie vor in erster Linie an der Beschäftigung anknüpfen, sind Sozialversicherungen mit dem Arbeitsrecht eng verwoben. Es ist deshalb unerlässlich, auch in einer Tätigkeit mit

arbeitsrechtlichem Schwerpunkt zumindest die Grundkenntnisse des Sozialversicherungsrechts zu beherrschen.

Die Vorlesung beginnt mit einer systematischen und historischen Verortung des Sozialversicherungsrechts, um sich dann den verfassungsrechtlichen Grundlagen und den europarechtlichen Bezügen zuzuwenden. In ihrem Zentrum stehen aber der allgemeine Teil des Sozialversicherungsrechts und ein Überblick über vier Zweige der Sozialversicherung (Kranken-, Pflege- Unfall- und Rentenversicherung; die Sicherung bei Arbeitslosigkeit wird in der Vertiefungsvorlesung „Sozialrecht im Unternehmen“ behandelt). Am Ende wird auf Besonderheiten des Staatshaftungsrechts und auf Erstattungsansprüchen zwischen den Trägern eingegangen.

Ziel der Vorlesung ist es, die Systematik des Sozialrechts zu vermitteln, die Strukturen der Sozialversicherungen hervorzuheben, um den Besuchern einen vollständigen Überblick zu vermitteln, und schließlich die auch für die Praxis wichtigsten Fragen zu vertiefen, um an ihnen exemplarisch die Problemlösung zu üben.

- Überblick über das Sozialrecht und dessen Entwicklung
 - Sozialversicherungsrecht als Teil des Sozialrechts
 - Geschichte der Sozialversicherungen
 - Verfassungs- und europarechtliche Aspekte
- Allgemeines Sozialversicherungsrecht
 - Beschäftigungsverhältnis
 - Geringfügige Beschäftigung
- Einzelne Zweige
 - Strukturen und Reformen
 - Organisation
 - Versicherte Personen
 - Versicherungsfälle
 - Leistungen
 - Finanzierung

Die obengenannten Unterpunkte werden für alle nachfolgend genannten Zweige behandelt, wobei je nach Zweig einige Besonderheiten hinzukommen:

- Krankenversicherungsrecht
 - Überblick über das Leistungserbringungsrecht
- Pflegeversicherungsrecht
 - Soziale und private Versicherung
- Unfallversicherungsrecht
 - Haftungsausschlüsse
- Rentenversicherungsrecht
 - Verteilung der Alterssicherung auf verschiedene Säulen

Die Gewährung von Sozialleistungen kann als Verwaltungsschuldrecht bezeichnet werden, das durch ein Zusammenspiel zwischen Verwaltungsverfahrensrecht und spezifischen Bestimmungen des Leistungsrechts geprägt ist. In der gebotenen Kürze werden die wichtigsten Regelungen vorgestellt und durch Haftungs- und Erstattungsansprüche ergänzt.

- Leistungsrecht
 - Entstehung und Übertragung von Ansprüchen
 - Mitwirkungspflichten

- Haftungsrecht
 - Sozialrechtlicher Herstellungsanspruch
- Forderungsübergänge und Erstattung
 - Übergang von Ansprüchen gegenüber dem Arbeitgeber
 - Übergang von Schadensersatzansprüchen
 - Erstattungsansprüche zwischen Sozialleistungsträgern

V. Sozialrecht im Unternehmen

1. Organisation

Die zweistündige Vorlesung wird im Sommersemester angeboten. Sie baut als Vertiefungsveranstaltung auf der Vorlesung „Grundlagen des Sozialversicherungsrechts“ auf und soll von Studierenden im 6. Fachsemester besucht werden. Sie behandelt insbesondere das Arbeitsförderungsrecht, die Sicherung bei Arbeitslosigkeit und stellt die Bezüge zu den verschiedenen Hilfeleistungen (insbesondere Grundsicherungen) her. Für Studenten des Schwerpunktbereiches 5 ist ihr Besuch obligatorisch (Wahlpflichtstoff).

Die Vorlesung wird derzeit von Professor ; *JYgYb* angeboten.

2. Inhalt

Viele sozialrechtliche Normen knüpfen an Arbeitsverhältnisse an. Das gilt zum einen für die Begründung der Versicherung (vgl. Vorlesung Grundlagen des Sozialversicherungsrechts). Es gilt aber ebenso, wenn bei Unterbrechungen oder nach Beendigung eines Arbeitsverhältnisses Leistungen gewährt werden. Angesprochen ist damit vor allem das Arbeitsförderungsrecht. Diese Materie muß im Zusammenhang gesehen werden mit Sozialleistungen, die für diejenigen Personen errichtet werden, die erwerbsfähig sind, aber keinen Anspruch auf Arbeitslosengeld (mehr) haben (Arbeitslosengeld II).

Die Vorlesung gibt einen Überblick über das im SGB III geregelte Arbeitsförderungsrecht und zugleich den systematischen Zusammenhang zur Grundsicherung für Arbeitssuchende (SGB II) und den Sozialhilfeleistungen (SGB XII). Sie zeigt zugleich, was unter einer aktivierenden Arbeitsmarktpolitik zu verstehen ist. Im Schwerpunkt werden die Entgeltersatzleistungen behandelt, ebenso die Leistungen an Arbeitnehmer und zur Förderung der beruflichen Aus- und Weiterbildung. Dabei wird insbesondere auch auf den Zusammenhang zwischen Arbeitgeberleistungen bei Beendigung von Arbeitsverhältnissen und den daraus resultierenden sozialrechtlichen Folgen eingegangen, etwa auf die Ruhensvorschriften und die Erstattungspflicht des Arbeitgebers.

- Leistungen bei Arbeitslosigkeit
 - Versicherungspflicht
 - Leistungsvoraussetzungen
 - Zusammenhang zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses
- Sonstige Lohnersatzleistungen
 - Kurzarbeitergeld
 - Wintergeld
- Leistungen an den Arbeitgeber
 - Eingliederungszuschüsse
 - Förderung der beruflichen Weiterbildung
- Sonstige Leistungen an den Arbeitnehmer

- Vermittlung
- Eingliederungs- und Beschäftigungsförderungsleistungen
- Förderung einer selbständigen Tätigkeit
- Förderung der Aus- und Weiterbildung
- Spezielle Förderung behinderter Menschen
- Leistungen außerhalb des Arbeitsförderungsrechts
 - Grundsicherung für Arbeitsuchende
 - Sozialhilfe

VI. Arbeitsgerichtliches Verfahren

1. Organisation

Diese einstündige Vorlesung findet jeweils im Wintersemester statt und ist für das 7. Semester vorgesehen. Für Studenten des Schwerpunktbereiches 5 ist sie obligatorisch (Wahlpflichtstoff). Sie setzt die Pflichtstoffvorlesung Arbeitsrecht voraus, aber auch Kenntnisse im kollektiven Arbeitsrecht (Vorlesung Koalitions-, Tarif- und Arbeitskampfrecht sowie Betriebliche und Unternehmensmitbestimmung).

2. Inhalt

Die „Zweiteilung“ des Arbeitsrechts in individuelles und kollektives Arbeitsrecht begegnet auch im arbeitsgerichtlichen Verfahren: Ist das Urteilsverfahren vor allem zur Regelung individualrechtlicher Streitigkeiten einschlägig, so werden Streitigkeiten aus dem Recht der Arbeitnehmermitbestimmung im Beschlußverfahren ausgetragen. Beide Verfahrensarten werden in der Veranstaltung vorgestellt.

Neben dem eigentlichen arbeitsgerichtlichen Verfahren steht im Recht der betrieblichen Mitbestimmung das Einigungsstellenverfahren als außergerichtliches Verfahren zur Beilegung von Regelungsstreitigkeiten zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat. Ihm kommt wegen des betriebsverfassungsrechtlichen Arbeitskampfverbotes erhebliche Bedeutung zu.

Unter anderem wird behandelt:

- Besonderheiten des Urteilsverfahrens im Vergleich zur ZPO
 - Parteifähigkeit von Koalitionen
 - Ausschluß der Zwangsvollstreckung nach § 888 Abs. 3 ZPO
- Beschlußverfahren
 - Verfahrensgegenstände
 - Beteiligte
 - Antragsberechtigung
 - Amtsermittlung
 - Zwangsvollstreckung
 - Rechtskraft und Präjudizielle Bindungswirkung
- Einigungsstellenverfahren
 - Einleitung
 - Zuständigkeitsprüfung
 - Beratungs- und Abstimmungsverfahren
 - Spruchwirkung
 - Ermessenskontrolle und Rechtskontrolle

VII. Examinatorium Kollektives Arbeitsrecht

1. Organisation

Diese zweistündige Ergänzungsveranstaltung findet jeweils im Sommersemester statt und ist für das 8. Semester vorgesehen. Sie setzt Kenntnisse im kollektiven Arbeitsrecht voraus (Vorlesung Koalitions-, Tarif- und Arbeitskampfrecht sowie Betriebliche und Unternehmensmitbestimmung).

2. Inhalt

Die Veranstaltung dient der Vorbereitung auf die mündliche Scherpunktbereichsprüfung. Dementsprechend hat sie kein festes Inhaltsprogramm, sondern greift aktuelle Fragen, insbesondere höchstrichterliche Rechtsprechung auf. Dabei kommen Fallprüfungen ebenso vor wie Kolloquien.

VIII. Europäisches und Internationales Arbeitsrecht

1. Organisation

Diese zweistündige Ergänzungsveranstaltung findet im Sommersemester statt und ist nach dem Studienplan für das 6. Semester vorgesehen, kann aber auch im 8. Semester besucht werden. Sie eignet sich auch gut als Wiederholungsveranstaltung insbesondere für Teile des Individualarbeitsrechts, soweit diese bereits europäisch angeglichen sind, wie vor allem der Diskriminierungsschutz und das Recht des Betriebsinhaberwechsels nach § 613a BGB.

Diese Vorlesung wird derzeit von Professor Franzen angeboten.

2. Inhalt

- Arbeitsrechtliche Grundlagen im EG-Vertrag
 - Bedeutung der Sozialpolitik im EG-Vertrag
 - Arbeitnehmerfreizügigkeit einschließlich der sozialrechtlichen Implikationen
 - Dienstleistungsfreiheit und Arbeitnehmerentsendung
 - Gleichbehandlung der Geschlechter bei der Entlohnung
 - Arbeitsrechtliche Rechtssetzungsgrundlagen im EG-Vertrag
- Rechtssetzung der EG auf dem Gebiet des Arbeitsrechts
 - Betriebsübergang
 - Diskriminierungsschutz (insbesondere Geschlecht und Alter)
 - Nachweisrichtlinie
 - Massenentlassung
 - Befristung des Arbeitsvertrags
 - Arbeitsschutzrecht
 - Rahmenrichtlinie für die Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer
 - Europäische Betriebsräte
 - Beteiligung der Arbeitnehmer an der SE
- Arbeitskollisionsrecht

IX. Praxis der betrieblichen Mitbestimmung

1. Organisation

Diese zweistündige Ergänzungsveranstaltung findet jeweils im Wintersemester statt und ist für das 7. Semester vorgesehen. Sie setzt die Vorlesung Betriebliche und Unternehmensmitbestimmung voraus, deren Stoff vertieft und veranschaulicht wird.

Sie wird abgehalten vom Lehrbeauftragten Dr. Wanhöfer. Der Dozent ist Richter am Arbeitsgericht München und Vorsitzender betrieblicher Einigungsstellen; er hat langjährige Prüfungserfahrung in beiden juristischen Staatsexamina.

2. Inhalt

Die Veranstaltung zielt auf eine Verbindung von Wissenschaft und Praxis. Sie vermittelt materielle Kenntnisse im Betriebsverfassungsrecht und macht betriebliche Mitbestimmungspraxis anschaulich. Typische Konflikte zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat sowie deren Lösung auf betrieblicher und gerichtlicher Ebene werden vorgestellt.

Neueste Rechtsprechung sowie aktuelle rechtswissenschaftliche und rechtspolitische Diskussion wird eingearbeitet. Ein mündliches Probeexamen wird angeboten.