

# ► Inhalt

## ► Kollektives Arbeitsrecht

► <b>Teil 1: Tarifvertragsrecht</b>	7
<b>I. Begriff</b>	7
<b>II. Funktionen des Tarifvertrages</b>	7
<b>III. Arten von Tarifverträgen</b>	8
<b>IV. Abschluss von Tarifverträgen</b>	10
1. Schriftform	10
2. Tariffähigkeit	10
2.1. Begriff	10
2.2. Voraussetzungen einer tariffähigen Organisation	11
2.3. Tarifzuständigkeit	18
<b>V. Zulässiger Inhalt eines Tarifvertrages</b>	23
1. Schuldrechtlicher Teil	23
2. Normativer Teil	23
3. Einzelfragen	25
4. Möglichkeiten der Abweichung von Tarifnormen	26
5. Überschreiten der Regelungsbefugnis	30
<b>VI. Tarifgebundenheit, § 3 Abs. 1 TVG</b>	33
1. Beiderseitige Tarifgebundenheit	33
2. Beginn der Tarifbindung	34
3. Ende der Tarifbindung	34
4. Ausnahmen von dem Grundsatz der beiderseitigen Tarifbindung	35
<b>VII. Tarifgeltung</b>	38
1. Bedeutung der Tarifgeltung	38
2. Persönlicher Geltungsbereich	39
3. Räumlicher Geltungsbereich	39
4. Fachlicher Geltungsbereich	39
5. Zeitlicher Geltungsbereich	39
<b>VIII. Auslegung von Tarifverträgen</b>	46
1. Auslegungsbedarf	46
2. Auslegungsmethoden	46
<b>IX. Verfall und Verlust tariflicher Ansprüche</b>	46
1. Verjährung	46
2. Verzicht auf tarifliche Ansprüche, § 4 Abs. 4 TVG	46
3. Verfall tariflicher Ansprüche	47
<b>X. Gerichtliche Kontrolle von Tarifverträgen</b>	47

<b>Teil 2: Arbeitskampfrecht</b>	<b>48</b>
<b>I. Einführung</b>	<b>48</b>
1. Staatliche Neutralität	48
2. Definition	48
3. Keine gesetzlichen Regelungen	49
4. Mittel des Arbeitskampfes	49
5. Arten von Arbeitskämpfen	49
<b>II. Der Streik</b>	<b>50</b>
1. Rechtliche Legitimation des Streiks	50
2. Begriff	51
3. Rechtmäßigkeitsvoraussetzungen des Streiks	51
<b>III. Umfang des Streikrechts</b>	<b>56</b>
1. Verbot des Streikexzesses	56
2. Haftung der Gewerkschaft durch Zurechnung von Handlungen der Streikenden	56
3. Sonderfall: Wellenstreik	59
<b>IV. Auswirkungen des Streiks auf das Arbeitsverhältnis</b>	<b>59</b>
1. Verbot von Kündigung und Abmahnung bei rechtmäßigem Streik	59
2. Teilnahme an rechtmäßigem Streik	60
3. Auswirkungen der Teilnahme an einem Streik auf Entgeltfortzahlung.	60
4. Unzumutbarkeit von Streikarbeit	65
5. Suspendierung der Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates	65
<b>V. Durchführung von Not- und Erhaltungsarbeiten</b>	<b>66</b>
<b>VI. Aussperrung</b>	<b>67</b>
1. Definition	67
2. Arten der Aussperrung	67
<b>VII. Rechtmäßigkeitsvoraussetzungen der Aussperrung</b>	<b>69</b>
<b>VIII. Rechtsfolgen der Aussperrung</b>	<b>70</b>
1. Suspendierende Aussperrung	70
2. Lösende Aussperrung	71
<b>IX. Streikbruchprämien</b>	<b>71</b>
<b>X. Stilllegung des bestreikten Betriebes</b>	<b>73</b>
<b>XI. Auswirkungen auf mittelbar bestreikte Betriebe</b>	<b>77</b>

<b>Teil 3: Betriebsverfassungsgesetz</b>	<b>81</b>
I. Begriff	81
II. Anwendungsbereich des BetrVG	81
III. Wahl des Betriebsrates	90
IV. Andere Organe der Betriebsverfassung	94
V. Amtszeit des Betriebsrates, §§ 21 ff BetrVG	99
VI. Organisation des Betriebsrates	101
VII. Rechtsstellung der Betriebsratsmitglieder	103
VIII. Grundsätze der Zusammenarbeit zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat, §§ 74 Abs. 1, 2 Abs. 1 BetrVG	119
IX. Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates	120
X. Gesetzlicher Aufgabenkreis des Betriebsrates	125
XI. Mitbestimmung des Betriebsrates in sozialen Angelegenheiten, § 87 Abs. 1 BetrVG	126
XII. Mitbestimmung des Betriebsrates in personellen Angelegenheiten	139
XIII. Mitbestimmung des Betriebsrates in wirtschaftlichen Angelegenheiten, §§ 111 ff BetrVG	154

## **Teil 1: Tarifvertragsrecht**

Nach wie vor ist der Tarifvertrag von großer Bedeutung im Arbeitsrecht. Derzeit existieren etwa 50.000 Tarifverträge. Dazu kommen noch etwa 450 sog. Allgemeinverbindlichkeitserklärungen, vgl. § 5 TVG. Das Recht der Tarifverträge, das TVG, regelt aber nur ansatzweise die Auswirkungen tariflicher Bestimmungen. Daher wurde ein großer Teil dieses Bereichs des kollektiven Arbeitsrechts durch die höchstrichterliche Rechtsprechung des BAG geprägt.

### **I. Begriff**

Der Tarifvertrag ist der schriftliche Vertrag zwischen einem oder mehreren Arbeitgebern oder Arbeitgeberverbänden und einer oder mehreren Gewerkschaften zur Regelung von arbeitsrechtlichen Rechten und Pflichten der Tarifparteien (schuldrechtlicher Teil) und zur Festsetzung von Rechtsnormen über Inhalt, Abschluss und Beendigung von Arbeitsverhältnissen sowie über betriebliche und betriebsverfassungsrechtliche Fragen und über gemeinsame Einrichtungen der Tarifvertragsparteien (normativer Teil), vgl. § 1 TVG.

Der Tarifvertrag ist damit auf der einen Seite nichts anderes als ein gewöhnlicher schuldrechtlicher Vertrag, der nach den §§ 145 ff. BGB zustande kommt. Auf der anderen Seite aber ist der Tarifvertrag auch mit normativer Wirkung ausgestattet und hat damit Gesetzeskraft. Er wirkt damit unabhängig vom Wissen und Willen derjenigen, die dem Tarifvertrag unterliegen. Die h.M. nimmt an, dass es sich bei einem Tarifvertrag um ein Gesetz im materiellen Sinne handelt.

### **II. Funktionen des Tarifvertrages**

Der Tarifvertrag erfüllt eine Vielzahl von Aufgaben. Die wichtigsten sind:

#### **1. Schutzfunktion**

Liegen die weiteren Voraussetzungen vor, regelt der Tarifvertrag unabdingbare Mindestarbeitsbedingungen. Das bedeutet, dass nicht zu Lasten des Arbeitnehmers von den Bestimmungen des Tarifvertrages abgewichen werden darf.

## **2. Friedensfunktion**

Während der Laufzeit eines Tarifvertrages sind Arbeitskämpfe zumindest wegen des tariflich geregelten Inhalts verboten.

## **3. Ordnungsfunktion**

Tarifverträge ordnen das Arbeitsleben. Da gesetzliche Vorgaben – z.B. zu Mindestlöhnen – weitestgehend fehlen, regeln die Tarifverträge die wichtigsten Arbeitsbedingungen. Dabei entfalten tarifliche Regelungen eine erhöhte Richtigkeitsgewähr. Es ist deswegen weit verbreitet, (einzel-) arbeitsvertraglich auf Tarifverträge Bezug zu nehmen und so die Richtigkeitsgewähr der Tarifverträge selbst für Arbeitsverhältnisse zu nutzen, die eigentlich keinem Tarifvertrag unterliegen.

## **4. Verteilungsfunktion**

Hauptbestandteil von Tarifverträgen ist der Lohn. Geregelt wird aber nicht nur die absolute Höhe des Lohns, sondern auch das Verhältnis der Löhne untereinander. Bevorzugtes Instrument hierfür sind die sogenannten Vergütungsgruppen.

## **III. Arten von Tarifverträgen**

Es gibt eine Vielzahl verschiedener Tarifverträge. Man unterscheidet Tarifverträge unter anderem nach Inhalt und Beteiligten.

### **1. Unterscheidung nach Inhalt**

Dem Inhalt nach lassen sich Tarifverträge wie folgt unterscheiden:

#### **1.1 Manteltarifverträge**

Diese regeln allgemeine Arbeitsbedingungen wie z.B. Arbeitszeit, Urlaub, Kündigungsfristen usw.

#### **1.2 Lohntarifverträge**

Hier wird allein die Höhe des Arbeitsentgelts für die einzelnen Vergütungsgruppen festgelegt.

#### **1.3 Lohnrahmentarifverträge**

Diese geben nur die Lohngruppen vor. Dabei wird nach allgemeinen Kriterien festgelegt, wie die Tätigkeiten zu bezahlen sind. Solche allgemeinen Kriterien können sein: Ausbildung, Weisungs-

befugnisse, Verantwortung, Beschäftigungszeiten etc. Um die Einordnung einer Tätigkeit unter eine solche Lohngruppe zu erleichtern, werden im Anschluss an die allgemeinen Kriterien meistens auch Beispiele genannt.

**Beispiele:**

(...)

**Tarifgruppe 4:**

Tätigkeiten, die weitergehende fachliche Kenntnisse und/oder Fertigkeiten erfordern, wie z.B. ....(Beispielstätigkeit).

**Tarifgruppe 5:**

Tätigkeiten, die gründliche und/oder vielseitige Kenntnisse und Fertigkeiten erfordern, wie sie in der Regel durch eine abgeschlossene Berufsausbildung und/oder Berufserfahrung (analog § 40 Abs. 2 BBiG) im fachlich entsprechenden Tätigkeitsbereich erworben werden, wie z.B. ....(Beispielstätigkeit).

Über die Frage, wie eine Tätigkeit einzugruppiert ist, wird vielfach gestritten. So kann man in dem Beispiel bereits darüber unterschiedlicher Auffassung sein, ob die Tätigkeit eines Arbeitnehmers „weitergehende“ (Tarifgruppe 4) oder sogar „gründliche und/oder vielseitige“ (Tarifgruppe 5) Kenntnisse erfordert.

## 2. Unterscheidung nach Beteiligten

Eine weitere Möglichkeit, Tarifverträge zu unterscheiden, ist die nach der Frage, wer den Tarifvertrag vereinbart hat.

### 2.1 Verbandstarifvertrag

Bei Verbandstarifverträgen schließt mindestens ein Arbeitgeberverband mit mindestens einer Gewerkschaft einen Tarifvertrag ab. Verbandstarifverträge werden auch als **Flächentarifverträge** bezeichnet. Stehen auf einer Seite des Tarifvertrages mindestens zwei Beteiligte, spricht man auch von **mehrgliedrigen** Tarifverträgen.

**Beispiel:** Der Arbeitgeberverband Einzelhandel Niedersachsen schließt einen Tarifvertrag ab mit den Gewerkschaften Verdi und NGG. Es handelt sich um einen mehrgliedrigen Tarifvertrag.

Steht auf jeder Seite nur ein Beteiligter, spricht man auch von **einseitigen** Tarifverträgen.

**Beispiel:** Der Arbeitgeberverband Einzelhandel Niedersachsen schließt einen Tarifvertrag mit Verdi ab.

## **2.3 Haustarifverträge**

Diese werden auch als Firmentarifverträge bezeichnet. Hier schließt ein Unternehmer einen Tarifvertrag mit einer oder mehreren Gewerkschaften ab. Der Tarifvertrag gilt dementsprechend nur für dieses Unternehmen und die dort Beschäftigten.

## **IV. Abschluss von Tarifverträgen**

Für einen wirksamen Tarifvertrag und damit auch für Ansprüche auf dem Tarifvertrag müssen folgende Voraussetzungen gegeben sein:

- Schriftform, § 1 Abs. 2 TVG,
- Tariffähigkeit, § 2 TVG,
- ein zulässiger Inhalt und
- Tarifzuständigkeit.

### **1. Schriftform**

Grundvoraussetzung ist, dass der Tarifvertrag der gesetzlichen Schriftform nach § 126 BGB genügt. Ein Verstoß gegen die Schriftform führt immer zur Nichtigkeit des Vertrages. Dabei hat das Schriftformerfordernis – anders als im sonstigen Zivilrecht – nicht etwa eine Warnfunktion sondern trägt dem normativen Charakter der tariflichen Bestimmungen Rechnung und dient somit der Klarstellung und Bestimmtheit. Derjenige, der den Regelungen des Tarifvertrages unterliegt soll sich allein durch Blick in den Tarifvertrag über die geltenden Bestimmungen Gewissheit verschaffen können.

### **2. Tariffähigkeit**

#### **2.1 Begriff**

Tariffähigkeit ist die Fähigkeit, Partei eines Tarifvertrages zu sein. Gemäß § 2 Abs. 1 TVG können Tarifverträge abgeschlossen werden von:

- jedem einzelnen Arbeitgeber,
- jeder Vereinigung von Arbeitgebern (Arbeitgeberverbände) sowie
- von Gewerkschaften.

Dabei sind die Voraussetzungen für eine Tariffähigkeit bei Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften im Wesentlichen dieselben.

## **2.2 Voraussetzungen einer tariffähigen Organisation**

### **2.2.1 Koalition**

Grundvoraussetzung der Tariffähigkeit ist zunächst, dass die Vereinigung von Arbeitgebern oder Arbeitnehmern die Merkmale einer Koalition i.S.v. Art. 9 Abs. 3 GG erfüllt. Damit müssen folgende Kriterien erfüllt sein:

#### **2.2.1.1 Freiwilliger Zusammenschluss**

Die Bildung und Organisation einer Koalition ist stets freiwillig. Zwangsmitgliedschaften schließen sich daher grundsätzlich aus. Eine Ausnahme dazu bilden die Handwerksinnungen, diese sind tariffähig, obwohl, es sich um Zwangsmitgliedschaften handelt, (vgl. § 54 Abs. 3 Nr. 1 HwO).

#### **2.2.1.2 überbetriebliche Organisation**

Dies bedeutet, dass die Mitgliedschaft in der Koalition und der Bestand des Arbeitsverhältnisses voneinander unabhängig sein müssen – sonst bestünde die Gefahr, dass der Arbeitgeber durch personelle Einzelmaßnahmen (Kündigung oder Versetzung) Einfluss auf den Mitgliederbestand der Koalition nehmen könnte.

#### **2.2.1.3 Auf Dauer angelegt**

Hierunter versteht man das Verbot der sogenannten Ad-hoc-Koalition. Danach ist es untersagt, eine Koalition nur für einen bestimmten Zweck zu bilden in der Absicht, die Koalition aufzulösen, wenn der Zweck erreicht ist.

#### **2.2.1.4 Gegnerfreiheit**

Der soziale Gegenspieler darf keinen Einfluss auf die Willensbildung der Koalition ausüben können. Ehrenmitgliedschaften sind durchaus gängig und erlaubt, sie dürfen aber nicht mit Stimmrechten verbunden sein.

#### **2.2.1.5 Unabhängigkeit von Staat, Kirche und Parteien**

Hierbei ist eine gewisse Tendenz unschädlich (wie z.B. bei der Christlichen Gewerkschaft Metall), allerdings darf auch hier keine Möglichkeit vorhanden sein, dass Staat, Kirche oder Parteien den Willen von Koalitionen steuern.



### **2.2.1.6 Demokratische Willensbildung**

Die Koalitionen entscheiden durch die Abstimmungen ihrer Mitglieder.

### **2.2.1.7 Förderung der Arbeits- / Wirtschaftsbedingungen**

Satzungsmäßiges Ziel ist die Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen, dies folgt bereits aus Art. 9 Abs. 3 GG.

### **2.2.2 Soziale Mächtigkeit**

Bei Vereinigungen von Arbeitnehmern reicht es nicht aus, wenn die Voraussetzungen einer Koalition iSv. Art 9 Abs. 3 GG vorliegen. Daneben muss noch ein weiteres und entscheidendes Kriterium hinzukommen, nämlich die sog. soziale Mächtigkeit. Dies ist nichts anderes als die Fähigkeit, den sozialen Gegenspieler unter Druck setzen zu können. Arbeitgeber und Arbeitgebervereinigungen müssen diese Durchsetzungskraft nicht mit sich bringen.

Ob eine Vereinigung von Arbeitnehmern soziale Mächtigkeit besitzt oder nicht, wird von Fall zu Fall entschieden. Folgende Umstände sind dafür heranzuziehen:

1. Vorrangig ist danach zu fragen, ob die Vereinigung von Arbeitnehmern eine ausreichend große Mitgliederzahl hat.  
Ausnahmen:
  - Die Mitglieder der Vereinigung arbeiten in Schlüsselpositionen (wie z.B. bei Cockpit).
  - Die Vereinigung von Arbeitnehmern befindet sich noch in der Gründungsphase (ca. 2 Jahre).
2. Die Arbeitnehmervereinigung hat bereits Tarifverträge abgeschlossen.
  - Allerdings darf es sich nicht nur um „Gefälligkeitstarifverträge“ handeln. Die Arbeitgeberseite muss sich ernsthaft auf Verhandlungen mit der Arbeitnehmervereinigung eingelassen haben.

Die Arbeitnehmervereinigung muss über eine Organisation verfügen, die es ihr ermöglicht, ihre satzungsmäßig festgelegten Ziele auch zu verwirklichen. Das bedeutet auch, dass sie in der Lage sein muss, einen Arbeitskampf zu organisieren und durchzuführen. Die Frage dieser Leistungsfähigkeit wird anhand von Finanzkraft, personeller und materieller Ausstattung beantwortet.