

## **INHALTSVERZEICHNIS**

<b>Abkürzungsverzeichnis .....</b>	<b>15</b>
<b>1. Abschnitt: Einleitung und Gang der Untersuchung .....</b>	<b>21</b>
<b>2. Abschnitt: Der Begriff der freiwilligen Arbeitgeberleistungen.....</b>	<b>31</b>
<b>3. Abschnitt: Die Rechtsnatur des Arbeitsverhältnisses .....</b>	<b>37</b>
<b>A) Historische Grundlagen .....</b>	<b>37</b>
I. Die „operae liberales“ und „operae illiberales“ des Römischen Rechts .....	39
II. Arbeitsverfassung im Mittelalter und in der frühen Neuzeit.....	41
III. Die Veränderung der rechtlichen und tatsächlichen Rahmen- bedingungen und die Herausbildung der sog. Arbeiterfrage im 19. Jahrhundert .....	43
IV. Erste Ansätze einer Arbeitnehmerschutzgesetzgebung und einer kollektiven Selbsthilfe der Arbeitnehmer .....	45
<b>B) Die herrschende Ansicht zwischen personenrechtlicher und austauschvertraglicher Einordnung des Arbeitsverhältnisses.....</b>	<b>49</b>
I. Das Arbeitsverhältnis als personenrechtliches Gemeinschaftsverhältnis .....	50
1.) Verständnis während der Kaiserzeit .....	50
a) Personenrechtlicher Gehalt des Arbeitsverhältnisses .....	51
b) Arbeitsverhältnis als Gemeinschaftsverhältnis .....	53
c) Folgerungen für die Leistungsbeziehungen im Arbeitsverhältnis .....	53
d) Bedeutung des BGB und des öffentlichrechtlichen Arbeitnehmerschutzrechts für das Arbeitsverhältnis .....	55
2.) Die Zeit der Weimarer Republik.....	58
3.) Die Zeit des Nationalsozialismus .....	61
4.) Die Zeit nach Beendigung des Zweiten Weltkrieges.....	64
5.) Zutreffende Abkehr vom personenrechtlichen Standpunkt .....	67
II. Schuldrechtliche Betrachtungsweise der heute herrschenden Auffassung.....	71

## C) Die korporationsrechtliche Einordnung des Arbeitsverhältnisse... 74

I.	Das Arbeitsverhältnis als Mischrechtsverhältnis aus Elementen des Dienstverhältnisses und der Gesellschaft bürgerlichen Rechts....	75
1.)	Darstellung .....	75
2.)	Kritik von Seiten der herrschenden Auffassung .....	77
II.	Das Arbeitsverhältnis als Verbandsrechtsverhältnis .....	78
1.)	Der Standpunkt Reuters .....	79
a)	Früherer Standpunkt: Das Arbeitsverhältnis als schuldrechtlich-verbandsrechtliches Mischrechtsverhältnis...	79
b)	Heutiger Standpunkt: Möglichkeit des „Umkippens“ des Arbeitsverhältnisses in ein (reines) Verbandsverhältnis .....	81
2.)	Das Arbeitsverhältnis als Austauschverhältnis und Bestandteil eines Innenverbandes .....	85
3.)	Das Arbeitsverhältnis als Bestandteil eines Organisationssystems mit Hybridcharakter .....	86
4.)	Kritik von Seiten der herrschenden Auffassung .....	91
III.	Auseinandersetzung mit den Grundlagen der kooperationsvertraglich ausgerichteten Standpunkte .....	96
1.)	Kein „Umkippen“ des Arbeitsverhältnisses in eine (reine) Verbandsbeziehung .....	97
2.)	Das betriebsbezogene Arbeitsverhältnis als Bestandteil eines Betriebsverbands oder einer BGB-Gesellschaft .....	100
a)	Gemeinsamer Zweck .....	101
aa)	Vor- und Endzwecke .....	101
bb)	Grundsatz der Vertragsautonomie .....	104
cc)	Zwecksetzung beim betriebsbezogenen Arbeitsverhältnis ...	106
(1)	Zusammenarbeit zum Wohl der Arbeitnehmer und des Betriebs gemäß § 2 Abs. 1 BetrVG .....	107
(2)	Arbeitstechnischer Zweck .....	111
(3)	Erwirtschaftung des zu verteilenden Gewinns .....	112
(4)	Kooperative Koordination des betrieblichen Arbeitsprozesses .....	112
(a)	Die Organisation eines Betriebs in Betriebswirtschaftslehre und Praxis .....	114
(aa)	Klassische Organisationsformen .....	114

((1)) Wissenschaftliche Betriebsführung (Frederick W. Taylor) .....	115
((2)) Bürokratiemodell (Max Weber) .....	116
((3)) Administrationstheorie (Henri Fayol) .....	117
((4)) Zusammenfassung.....	118
(bb) Aktueller Stand der Betriebsorganisation.....	118
((1)) Wandel der gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Rahmenbedingungen .....	118
((2)) Anforderungen an eine moderne Betriebsorganisation .....	120
((3)) Moderne Organisationstheorien.....	121
((4)) Konkrete Organisationslösungen .....	126
(cc) Zusammenfassung .....	134
(b) Rechtliche Würdigung .....	135
(aa) Auslegung des Arbeitsvertrags.....	135
(bb) Vereinbarkeit mit dem Trennungsdogma .....	140
dd) Zwischenergebnis .....	144
b) Weitere Voraussetzungen des Verbandsverhältnisses.....	145
3.) Kein Widerspruch zwischen einer (auch) verbandsrechtlichen Einordnung des Arbeitsverhältnisses und Entscheidungen des Gesetzgebers .....	146
a) Rechtsdogmatik und Gesetzgebung .....	146
b) Das Arbeitsverhältnis als Austausch- und Verbandsverhältnis .	147
aa) Nicht betriebsbezogenes Arbeitsverhältnis .....	148
bb) Widerlegung der sog. Ausschlussthese der herrschenden Auffassung.....	148
(1) Semantische Auslegung .....	149
(2) Systematische Auslegung .....	152
(3) Historische Auslegung .....	154
(4) Objektiv-teleologische Auslegung.....	156
c) Zwischenergebnis .....	158
4.) Ergebnis zur Untersuchung der Rechtsnatur des Arbeitsverhältnisses.....	159

<b>4. Abschnitt: Die Einordnung freiwilliger Arbeitgeberleistungen.....</b>	<b>161</b>
<b>A) Generelle Motive des Arbeitgebers für die Gewährung freiwilliger Leistungen.....</b>	<b>164</b>
<b>B) Freiwillige Zuwendungen als mitgliedschaftliche Wertrechte im Betriebsverband .....</b>	<b>170</b>
I. Zuwendung für überindividuelle Erfolge .....	171
II. Anwesenheitsprämie.....	174
1.) Gestaltungsvarianten.....	175
a) Sog. reine Anwesenheitsprämie.....	175
b) Sog. modifizierte Anwesenheitsprämie.....	175
2.) Rechtliche Einordnung .....	176
<b>C) Freiwillige Zuwendungen als Austauschleistungen .....</b>	<b>179</b>
I. Im Rahmen der Leistungszusage vorausgesetzte Arbeitnehmerleistungen.....	180
1.) Arbeitgeberleistungen ausschließlich für Arbeitsleistung.....	182
a) Grunddefinition und Indizien.....	182
b) Zuwendung für individuelle Erfolge.....	184
c) Zulagen und Zuschläge.....	185
d) Streikbruchprämie .....	188
2.) Arbeitgeberleistungen ausschließlich für Betriebszugehörigkeit (sog. Halteprämie).....	190
a) Inhalte und Indizien einer rein betriebstreuebezogenen Arbeitgeberleistung nach h.M.....	191
b) Rein betriebszugehörigkeitsbezogene Arbeitgeberleistungen als Austauschleistungen oder als mitgliedschaftliche Wertrechte ...	196
aa) Auslegung der Leistungszusage .....	197
bb) Rechtmäßigkeit des Auslegungsergebnisses .....	199
3.) Arbeitgeberleistungen für Arbeitsleistung und Betriebszugehörigkeit.....	202
4.) Abgrenzungsregeln.....	204
a) Richtigkeit der (ehemals) ersten Auslegungsregel .....	204
b) Die (ehemals) zweite Auslegungsregel.....	205
aa) Stillschweigende Aufgabe der zweiten Auslegungsregel durch die h.M .....	205
bb) Bewertung der Entwicklung der h.M.....	207

5.) Zwischenergebnis.....	208
II. Die Verknüpfung freiwilliger Arbeitgeberleistungen mit den von ihnen in Bezug genommenen Leistungen des Arbeitnehmers ..	209
1.) Möglichkeiten einer rechtdogmatischen Einordnung	
von Zuwendungen im Austauschverhältnis .....	210
a) Synallagmatische Verknüpfung.....	210
aa) Kennzeichen und Konsequenzen einer synallagmatischen Verknüpfung.....	210
bb) Rechtliche Konstruktion.....	212
b) Konditionale Verknüpfung .....	217
c) Kausale Verknüpfung .....	218
d) Schenkung, §§ 516 ff. BGB .....	219
2.) Einordnung rein arbeitsleistungsbezogener Arbeitgeberleistungen .....	222
a) Grundfall der rein arbeitsleistungsbezogenen, im Vorhinein zugesagten, laufend gewährten und nicht erfolgsabhängigen Zuwendung.....	223
b) Konsequenzen einer hinausgeschobenen Fälligkeit .....	224
c) Einordnung von Zuwendungen für individuelle Erfolge .....	229
d) Konsequenzen einer nachträglichen Leistungszusage.....	229
aa) Mögliche betriebswirtschaftliche Funktionen einer nachträglichen Leistungszusage.....	229
bb) Rechtliche Einordnung .....	230
3.) Einordnung von Arbeitgeberleistungen für Betriebszugehörigkeit.....	235
a) Rein betriebszugehörigkeitsbezogene Arbeitgeberleistungen....	235
b) Arbeitgeberleistungen mit Mischcharakter .....	239
c) Arbeitgeberleistungen mit Wartezeit- und Staffelungsregelungen.....	241
d) Zwischenergebnis .....	244
5. Abschnitt: Resümee .....	247
Literaturverzeichnis .....	251