

INHALTSVERZEICHNIS

Abkürzungsverzeichnis	15
1. Abschnitt: Einleitung und Gang der Untersuchung.....	21
2. Abschnitt: Der Begriff der freiwilligen Arbeitgeberleistungen.....	31
3. Abschnitt: Die Rechtsnatur des Arbeitsverhältnisses	37
A) Historische Grundlagen	37
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) Die herrschende Ansicht zwischen personenrechtlicher und austauschvertraglicher Einordnung des Arbeitsverhältnisses.....	49
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 Betriebsverbandes 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

4. Abschnitt: Die Einordnung freiwilliger Arbeitgeberleistungen.....	161
A) Generelle Motive des Arbeitgebers für die Gewährung freiwilliger Leistungen.....	164
B) Freiwillige Zuwendungen als mitgliedschaftliche Wertrechte im Betriebsverband	170
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
C) Freiwillige Zuwendungen als Austauschleistungen	179
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 betriebsstreu bezogenen 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 Staffelnungsregelungen.....	241
d) Zwischenergebnis	244
5. Abschnitt: Resümee	247
Literaturverzeichnis	251