

Inhaltsübersicht

Dennis Kasprzik

EU-Befristungsrecht.....1

Felicia von Lichtenfels

Dreigliedrige Standortsicherungsvereinbarungen zwischen Arbeitgeber,
Gewerkschaft und Betriebsrat.....39

Samir Buhl

Die Beteiligung des Betriebsrats bei unternehmensinternen Ermittlungen
durch den Arbeitgeber.....83

Stephanie Schöppner

Ansprüche auf Arbeitszeitanpassung von Eltern.....125

Can Kömek

Die negative betriebliche Übung.....149

Matthias Münder

Die Schlechtleistung des Arbeitnehmers und ihre Folgen.....191

Inhaltsverzeichnis

DENNIS KASPRZIK

EU-Befristungsrecht

A. Einleitung.....	1
B. Konkretisierung der Richtlinie 1999/70/EG durch die Rechtsprechung des EuGH	2
I. Anwendungsbereich der Richtlinie 1999/70/EG	2
1. Sachlicher Anwendungsbereich.....	2
2. Zeitlicher Anwendungsbereich - Pflicht zur richtlinienkonformen Auslegung.....	5
3. Bedeutung für das nationale Befristungsrecht	6
II. Grundsatz der Nichtdiskriminierung.....	6
1. Anwendbarkeit auf inzwischen unbefristet beschäftigte Arbeitnehmer...	7
2. Beschäftigungsbedingungen	8
3. Diskriminierungsverbot – Vergleichbarkeit der Arbeitnehmer.....	11
4. Rechtfertigung	11
5. Unmittelbare Anwendbarkeit von § 4 der Vereinbarung	12
6. Bedeutung für das nationale Befristungsrecht	12
III. Missbrauchsvermeidung gemäß § 5 der Richtlinie 1999/70/EG.....	14
1. Anwendungsbereich von § 5 der Richtlinie	14
2. Anforderungen an den sachlichen Grund zur Missbrauchsvermeidung.	15
3. Kettenbefristung aus Vertretungsgründen - Der Fall „Küçük“	16
4. Keine Pflicht zur Angabe des Vertretenen.....	30
5. Gleichwertige Maßnahmen - § 14 Abs. 3 TzBfG	31
6. Vorbeschäftigungsverbot gemäß § 14 Abs. 2 S. 2 TzBfG	31
7. Pflicht zur Übernahme wesentlicher Vertragsbedingungen.....	32
8. Unmittelbare Anwendbarkeit.....	33
IV. Verschlechterungsverbot gemäß § 8 Abs. 3 der Vereinbarung.....	34
1. Anwendungsbereich.....	34

2. Zusammenhang mit der Umsetzung	34
3. Maßstab für die Senkung des Schutzniveaus	35
4. Unmittelbare Anwendbarkeit.....	35
5. Bedeutung für das nationale Recht	36
C. Fazit.....	36

FELICIA VON LICHTENFELS

**Dreigliedrige Standortsicherungsvereinbarungen zwischen Arbeitgeber,
Gewerkschaft und Betriebsrat**

A. Einleitung.....	39
I. Begriff.....	39
II. Hintergrund und Fragestellung	40
B. Wirksamkeitsvoraussetzungen	41
I. Typische Inhalte einer dreigliedrigen Standortsicherungsvereinbarung	41
1. Arbeitsentgelt.....	41
2. Arbeitszeit.....	42
3. Beschäftigungssicherung / Standorterhalt.....	42
4. Sozialplanähnliche Inhalte	43
5. Zusammenfassung	43
II. Zulässigkeit grundsätzlich	43
1. Verfassungsrechtliche Zulässigkeit: Verletzung der Unternehmerfreiheit	44
2. Dreigliedrigkeit.....	55
3. Ergebnis	55
III. Materielle Wirksamkeitsvoraussetzung: Regelungsbefugnis.....	56
1. Inhalte und Regelungsbefugnis im Rahmen der einzelnen Rechtsformen	57
2. Konsequenzen.....	71
IV. Formelle Wirksamkeitsvoraussetzungen	76
1. Tarifvertrag	76

2. Betriebsvereinbarung	77
V. Zustimmung der Arbeitnehmer	78
VI. Wirkungsdauer	79
1. Laufzeit und Nachwirkung	79
2. Vorzeitiger Wirkungsentfall durch Insolvenz	80
C. Fazit.....	80

SAMIR BUHL

**Die Beteiligung des Betriebsrats bei unternehmensinternen
Ermittlungen durch den Arbeitgeber**

A. Einführung	83
I. Unternehmensinterne Ermittlungen	84
1. Bedeutung und Begriff.....	84
2. Motivation des Arbeitgebers zur Durchführung	84
3. Rechtsgrundlage.....	86
4. Ablauf	87
II. Interessenkollision der Betriebsparteien	88
1. Typische Arbeitgeberinteressen.....	88
2. Typische Interessen des Betriebsrats	89
3. Zusammenfassung	90
III. Vorbemerkungen zur weiteren Untersuchung	91
B. Beteiligungsrechte des Betriebsrats.....	91
I. Mögliche Beteiligungsrechte	92
II. Beteiligungsrechte bei einzelnen Ermittlungsmaßnahmen	92
1. Mitarbeiterbefragungen.....	93
2. Datenauswertung	110
3. Technische Überwachung.....	113
4. Detektiveinsatz.....	115
III. Beteiligungsrechte bei Sanktionsmaßnahmen.....	120

C. Folgen bei Missachtung der Beteiligungsrechte	120
I. Verletzung der Informationspflicht.....	120
II. Verletzung der Mitbestimmungsrechte	121
1. Möglichkeiten vor der Ermittlung.....	121
2. Möglichkeiten nach der Ermittlung	121
III. Zusammenfassung	122
D. Fazit und Ausblick	122
I. Regelung durch Betriebsvereinbarung.....	122
II. Zusammenfassung und Bewertung	123

STEPHANIE SCHÖPPNER

Ansprüche auf Arbeitszeitanpassung von Eltern

A. Bedürfnis für Arbeitszeitanpassung von Eltern.....	125
I. Vereinbarkeitssituation von Familie und Beruf.....	125
II. Familienbewusste Arbeitszeiten	126
III. Interessenkonflikt von Arbeitgebern und Arbeitnehmern.....	126
B. Gesetzliche Anspruchsgrundlagen für Arbeitszeitanpassung von Eltern	127
I. Ansprüche auf Arbeitszeitanpassung aus BEEG	127
1. Anspruch auf Elternzeit gemäß § 15 Abs. 1 BEEG	127
2. Anspruch auf Fortführung der Teilzeitarbeit während der Elternzeit gemäß § 15 Abs. 5 S. 4 Alt. 1 BEEG.....	129
3. Anspruch auf Arbeitszeitanpassung während der Elternzeit gemäß § 15 Abs. 5 - 7 BEEG	130
4. Anspruch auf Teilzeitarbeit außerhalb des Betriebes oder selbstständige Tätigkeit während der Elternzeit gemäß § 15 Abs. 4 S. 3 BEEG	135
II. Ansprüche auf Arbeitszeitanpassung aus TzBfG.....	136
1. Anspruch auf Verringerung der Arbeitszeit gemäß § 8 TzBfG	136
2. Verlängerung der Arbeitszeit gemäß § 9 TzBfG	141
III. Vergleich von § 15 Abs. 4 – 7 BEEG und § 8 TzBfG	141
C. Tarifvertragliche Anspruchsgrundlagen für Arbeitszeitanpassung von Eltern am Beispiel des TVöD.....	142
I. Anspruch aus § 11 Abs. 1 TVöD	142

1. Verhältnis zu § 15 Abs. 4 – 7 BEEG und § 8 TzBfG	142
2. Anspruchsvoraussetzungen des § 11 Abs. 1 TVöD	143
3. Rechtsfolgen	144
II. Rückkehr zum Vollzeitarbeitsplatz gemäß § 11 Abs. 3 TVöD	145
D. Europarechtliche Anknüpfungspunkte.....	145
E. Rechtspolitische Ansätze	146
F. Fazit.....	146

CAN KÖMEK

Die negative betriebliche Übung

A. Einleitung.....	149
B. Dogmatische Grundlagen der betrieblichen Übung	151
I. Vertragstheorie.....	151
1. Angebot.....	152
2. Annahme.....	152
3. Beendigung.....	153
4. Kritik.....	153
II. Vertrauenstheorie.....	154
1. Rechtsgrund	154
2. Beendigung	154
3. Kritik.....	155
III. Andere Erklärungsansätze	156
IV. Zwischenergebnis	157
C. Negative betriebliche Übung	158
I. Rechtsprechung des BAG	159
1. Anerkennung der negativen betrieblichen Übung.....	159
2. Änderung der Rechtsprechung.....	169
II. Alternativer Erklärungsansatz.....	181
1. Actus contrarius	182

2. Vertrauenschutz.....	183
D. Schlussbetrachtung	186

MATTHIAS MÜNDER

Die Schlechtleistung des Arbeitnehmers und ihre Folgen

A. Einleitung.....	191
B. Schlechtleistung des Arbeitnehmers.....	192
I. Definition einer Schlechtleistung eines Arbeitnehmers	192
1. Quantitative Schlechtleistung	192
2. Qualitative Schlechtleistung	193
II. Inhalt der Hauptleistungspflicht des Arbeitnehmers	193
1. Subjektiv-dynamische Leistungspflicht.....	194
2. Objektiv-dynamische Leistungspflicht	197
3. Übertragung des Mangelbegriffs aus Kauf-, Miet- und Werkvertragsrecht.....	202
4. Eigene Auffassung – Auslegung des konkreten Arbeitsvertrags	203
5. Zusammenfassung	210
III. Bestimmung der tatsächlich erbrachten Leistung	211
1. Bestimmung der Arbeitsquantität	212
2. Bestimmung der Arbeitsqualität	212
3. Problemfälle.....	213
C. Folgen der Schlechtleistung des Arbeitnehmers	214
I. Folgen bei Fortbestehen des Arbeitsverhältnisses	214
1. Abmahnung.....	214
2. Minderung.....	215
3. Schadensersatz.....	215
4. Arbeitsvertraglicher Widerrufsvorbehalt	217
II. Folgen für den Bestand des Arbeitsverhältnisses.....	220
1. Ordentliche Kündigung.....	221

2. Außerordentliche Kündigung.....	234
D. Zusammenfassende Thesen.....	234