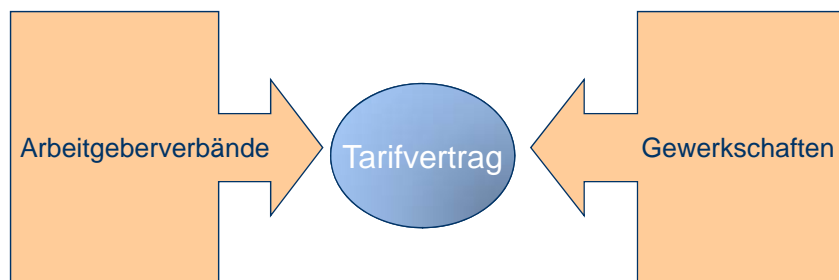


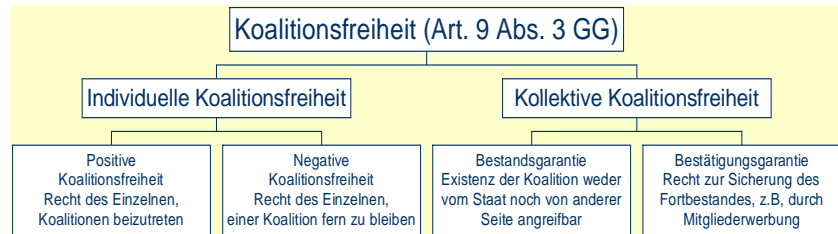
Definition

Tarifvertrag

ist ein Vertrag zwischen tariffähigen Parteien zur Regelung von schuldrechtlichen Rechten und Pflichten der Vertragsparteien und zur Festsetzung von Rechtsnormen

Die Tarifvertragsparteien

Tarifvertragsparteien sind Koalitionen, d.h. Zusammenschlüsse von Arbeitgebern oder Arbeitnehmern zur Wahrung und Förderung ihrer Interessen bei der Gestaltung von Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen



Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände sind in der Bundesrepublik Deutschland ganz überwiegend nach dem **Industrieverbandsprinzip** organisiert.

DGB repräsentiert mit seinen acht Gewerkschaften ca. 83% der organisierten Arbeitnehmer.



Regelungen im Tarifvertrag

Schuldrechtlicher
Teil

Regelt Rechte und Pflichten der Vertragsparteien, also der AG und Gewerkschaften (Friedenspflicht, Einleitung des Schiedsverfahrens)

Normativer
Teil

Regelt Arbeitsverhältnisse zwischen den Tarifgebundenen (§ 3 TVG) unmittelbar und zwingend, z.B.:
Inhaltsnormen (Lohn, Arbeitszeit, Urlaub, Zulagen); Abschlussnormen (Form des Arbeitsvertrages);
Beendigungsnormen (Einschränkung des Kündigungsrechts);
Solidarnormen (Einrichtung einer Kantine); Ordnungsnormen (Stechuhr)

138

Rechtsanwalt Stephan Kreuels

Wirkung des Tarifvertrages

Unabdingbarkeit	<u>Unmittelbar</u> : Gesetzesgleich <u>Zwingend</u> : grds. keine Abänderung zum Nachteil des AN (Ausn. Öffnungsklausel)
Günstigkeitsprinzip	Tarfnormen treten gegenüber rangniederen Regelungen zurück, wenn diese für AN günstiger sind
Anrechnungsprinzip	Anrechnung von Tarifloohnerhöhungen
Unverbrüchlichkeitsprinzip	Verzicht nur durch Vergleich zwischen AN und AG, der von TV-Parteien gebilligt wurde (Verwirkung ist ausgeschlossen)
Nachwirkung	Späterer TV löst früheren ab, auch wenn für AN nachteilig, jedoch kein Entzug fest erworbener Rechtspositionen

139

Rechtsanwalt Stephan Kreuels

Der Arbeitskampf

Kollektive Maßnahmen von Arbeitgeber- oder Arbeitnehmerseite zur Störung der Arbeitsbeziehungen, um ein bestimmtes Ziel zu erreichen.

Streik: Planmäßige und gemeinsame Niederlegung der Arbeit durch eine Mehrzahl der AN zur Erreichung eines Zieles

Aussperrung: Von einem oder mehreren AG planmäßig erfolgte Arbeitsausschließung zur Erreichung eines Zieles

Rechtmäßiger Streik

- ✓ Von Gewerkschaft geführt, ansonsten wilder Streik (rückwirkende Legitimation möglich)
- ✓ Ziel, das zulässigerweise Gegenstand eines Tarifvertrages sein kann / Abschluss eines Tarifvertrages (Ausübung von Druck auf AG)
- ✓ Kein Verstoß gegen Friedenspflicht
- ✓ Einhaltung des Verfahrens (Urabstimmung etc.)
- ✓ Verhältnismäßigkeit („ultima ratio“, Ausschöpfen aller Verhandlungsmöglichkeiten, Schlichtungsstelle)

Rechtsfolgen des Streiks

- ✓ Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis ruhen (Suspendierung), leben bei Streikbeendigung wieder auf (Nebenpflichten bleiben)
- ✓ Grundsätzlich Wegfall der Arbeitspflicht des AN (Ausnahme Notwendige Erhaltungsarbeiten)
- ✓ Entgeltzahlungspflicht des AG ruht
- ✓ Streikunterstützung bei gewerkschaftl. Organisiertheit

Hinweis

Wilder Streik: Arbeitsverweigerung ist Vertragsverletzung, deshalb ist u.a. möglich: fristlose Kündigung, Schadensersatzforderungen gegen AN

Rechtmäßige Aussperrung

- ✓ Zulässig als Angriffs- und Abwehraussperrung
- ✓ Nur möglich, wenn ansonsten das Kräftegleichgewicht der Tarifparteien gefährdet wäre
- ✓ Begrenzung auf das umkämpfte Tarifgebiet
- ✓ Max: 50% der AN des umkämpften Tarifgebietes dürfen ausgesperrt werden

Definition

Betriebsverfassung

ist die grundlegende Ordnung der betrieblichen Zusammenarbeit von Arbeitgebern und Arbeitnehmern. Arbeitnehmer des Betriebes handeln durch verschiedene Organe, insbesondere durch den Betriebsrat, der an bestimmten Entscheidungen des Arbeitgebers zu beteiligen ist.

Sachlicher Geltungsbereich des BetrVG

- ✓ § 1 I 1: Betriebe mit i.d.R. mind. 5 ständigen wahlberechtigten Mitarbeitern (Vollendung des 18. Lebensjahres), von denen mind. 3 wählbar (mind. 6 Monate Betriebsangehörigkeit) sind.
- ✓ § 130: Betriebe der Privatwirtschaft. Für den öffentlichen Dienst gilt statt dessen das Personalvertretungsgesetz.
- ✓ § 118 I: Das BetrVG gilt für sog. Tendenzbetriebe nur, soweit es deren Eigenheit zulässt. Zu Tendenzbetriebe gehören:
 - Unternehmen, die überwiegend politischen, karitativen oder wissenschaftlichen Bestimmungen oder
 - Berichterstattung und Meinungsäußerung dienen.
- ✓ § 118 II: Gilt nicht für Religionsgemeinschaften und ihre karitativen und erzieherischen Einrichtungen unabhängig von der Rechtsform.

Persönlicher Geltungsbereich des BetrVG

- ✓ § 5 I: Hieraus ergibt sich mittelbar, dass das BetrVG vor allem die Vertretung der Arbeitnehmer (AN) regelt.
- ✓ § 5 II: Nicht als AN im Sinne dieses Gesetzes gelten:
Personen, die eher auf AG- als auf AN-Seite stehen und
Personen, deren Beschäftigung nicht in erster Linie dem Erwerb
sondern anderen, im Gesetz aufgeführten Zwecken dient.
- ✓ § 5 III: Gilt i.d.R. nicht für leitende Angestellte, wenn im Gesetz
nichts anderes bestimmt ist.

Organe des BetrVG Betriebsrat

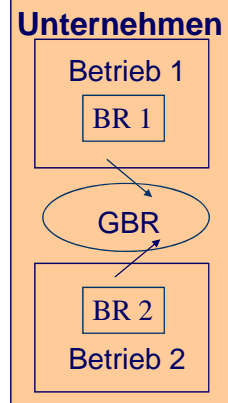
- ✓ Wichtigstes Organ des BetrVG.
- ✓ Vertritt die Interessen der gesamten Belegschaft.
- ✓ Als gewählter Vertreter übt er die Mitbestimmungsrechte der AN aus.
- ✓ Kein Betrieb ist zur Errichtung eines BR verpflichtet.

Betrieb

BR

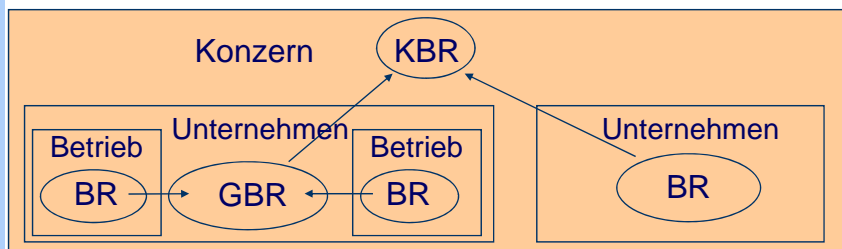
**Organe des BetrVG
Gesamtbetriebsrat**

- ✓ Pflicht in Unternehmen ab zwei Betrieben mit BR, § 47 I.
- ✓ Behandelt Angelegenheiten, die das gesamte Unternehmen oder mehrere Betriebe betreffen, § 50 I 1.
- ✓ Ist den BR nicht übergeordnet, § 50 I 2.
- ✓ Stimmengewichtung richtet sich nach Anzahl der Beschäftigten im Betrieb.



**Organe des BetrVG
Konzernbetriebsrat**

- ✓ Kann durch Beschluss der (Gesamt-) Betriebsräte errichtet werden, wenn mehrere U. einem Konzern angehören, § 54 II
- ✓ Zuständig für Aufgaben, die (Gesamt-) Betriebsräte nicht lösen können, § 58 I 1.
- ✓ Ist den einzelnen BR nicht übergeordnet, § 58 I 2.



Wahl des Betriebsrates

	§	Wesentl. Bestimmung
Voraussetzung für Errichtung	1	Min. 5 ständig wahlberechtigte AN, von denen 3 wählbar sind.
Wahlberechtigung (Aktives Wahlrecht)	7	Alle AN des Betriebes, die das 18. Lebensjahr vollendet haben.
Wählbarkeit (Passives Wahlrecht)	8	Alle AN, die eine sechsmonatige Betriebszugehörigkeit vorweisen.
Anzahl der BR-Mitglieder	9	Richtet sich nach der Anzahl der AN.

150

Rechtsanwalt Stephan Kreuels

Wahl des Betriebsrates

	§	Wesentl. Bestimmung
Zusammensetzung	15	Möglichst aus AN der einzelnen Organisationsbereiche u. verschiedenen Beschäftigungsarten. Minderheiten-Geschlecht: Mind. gleiches zahlenmäßiges Verhältnis wie im Betrieb.
Amtszeit	21	4 Jahre
Zeitpunkt der Wahl	13	Alle 4 Jahre zwischen 1.März und 31.Mai

151

Rechtsanwalt Stephan Kreuels

Organisation und Geschäftsführung des BR

Vorsitzender und Stellvertreter, § 26

- ✓ Müssen in konstituierender Sitzung gewählt werden.
- ✓ „Sprachrohr“: Vertreten den BR im Rahmen der von ihm gefassten Beschlüsse. d.h. sie sind nur Vertreter in der Erklärung, nicht Vertreter im Willen.
- ✓ „Hörrohr“: Können Erklärungen, die dem BR gelten, entgegennehmen. Erklärungen gegenüber anderen Mitgliedern gelten erst als zugegangen, wenn Vorsitzender, Stellvertreter oder Gesamtheit des BR davon erfahren.
- ✓ Andere Aufgaben:
 - Organisation u. Leitung der BR-Sitzungen, § 29 II
 - Organisation u. Leitung der Betriebsversammlungen, § 42 I 1
 - Indirekt: Führung der laufenden Geschäfte durch Betriebsausschuss, § 27

152

Rechtsanwalt Stephan Kreuels

Organisation und Geschäftsführung des BR

Betriebsausschuss, § 27

- ✓ Pflicht ab 9 BR-Mitglieder (d.h. ab 201 AN).
- ✓ Besteht aus Vorsitzendem, Stellvertreter sowie weiteren BR-Mitgliedern gemäß § 27 I 2.
- ✓ Aufgabe: Führung der laufenden Geschäfte. Genaue Definition nicht im Gesetz verankert, überwiegende Meinung: Nur nach innen wirkende Maßnahmen.
- ✓ Bei BR bis 8 Mitglieder: Führung der laufenden Geschäfte ist auf Vorsitzenden oder anderes Mitglied zu übertragen

153

Rechtsanwalt Stephan Kreuels

Organisation und Geschäftsführung des BR

Arbeitsgruppen, § 28a:

- ✓ Möglich seit 2001 in Betrieben mit mehr als 100 AN.
- ✓ Übertragung von Aufgaben bedarf Schriftform und einer Rahmenvereinbarung mit dem AG.
- ✓ Als Arbeitsgruppe gelten z.B. alle AN einer Abteilung.
- ✓ Übertragene Aufgaben müssen mit den von der Arbeitsgruppe zu erledigenden Tätigkeiten im Zusammenhang stehen, dürfen aber nicht personelle Einzelmaßnahmen betreffen.
- ✓ Arbeitsgruppen können Vereinbarungen mit AG abschließen, sie aber nicht erzwingen. Wird keine Einigung erreicht, geht die Aufgabe zurück an den BR.

Organisation und Geschäftsführung des BR

Geschäftsordnung, § 36

- ✓ Gesetzliche Bestimmungen über die Geschäftsführung (§§ 29-35) sind nicht umfassend genug.
- ✓ BR soll deshalb noch eine Geschäftsordnung aufstellen, die Bestimmungen über die interne Ordnung der Geschäftsführung enthält.
- ✓ Regelt nur interne Vorgänge und hat somit keine Außenwirkung.
- ✓ Geschäftsordnung bedarf der absoluten Mehrheit und muss in Schriftform vorliegen.

Organisation und Geschäftsführung des BR

Kosten, § 40

- ✓ AG ist verpflichtet, alle durch die Tätigkeit des BR entstehenden Kosten zu tragen sowie Räume, Material, Büropersonal etc. zur Verfügung zu stellen.
- ✓ Zu den verursachten Gesamtkosten zählen:
 - Lohnkosten für BR-Mitglieder, §§ 37 II, 38
 - Lohnkosten für AN, § 44 I
 - Kosten für Schulungen, § 37 VI, VII
 - Fahrt- und Reisekosten, § 40
 - sonstige unmittelbare Kosten, § 40Darüber hinaus: schwer messbare Kosten (Produktionsausfall, verzögerte Entscheidungen etc.)
- ✓ Nach Studie von 1998: durchschnittliche Kosten 560 € pro Jahr und AN

Rechtsstellung der BR-Mitglieder

Ehrenamtliche Tätigkeit, § 37 I

- ✓ BR-Tätigkeit ist unentgeltlich, allerdings behalten BR-Mitglieder Anspruch auf volles Gehalt (§ 37 II).

Arbeitsbefreiung, § 37 II

- ✓ BR-Mitglieder sind bei Erforderlichkeit für BR-Tätigkeiten von normaler Arbeit zu befreien.

Freizeitausgleich, § 37 III

- ✓ Ist BR-Tätigkeit nicht während der Arbeitszeit ausführbar, so hat BR-Mitglied Anspruch auf Freizeitausgleich.

Freistellungen, § 38

- ✓ In bestimmtem Umfang sind BR-Mitglieder ganz von ihrer normalen Tätigkeit freizustellen.

Rechtsstellung der BR-Mitglieder

Schulungs- und Bildungsveranstaltungen, § 37 VI, VII

- ✓ BR-Mitglieder haben Anspruch auf Arbeitsbefreiung für erforderliche sowie geeignete Schulungen.

Allg. Schutzbestimmungen, § 78

- ✓ Verbot der Störung oder Behinderung bei Amtstätigkeit
- ✓ Verbot der Begünstigung oder Benachteiligung von BR-Mitgliedern

Kündigungsschutz, § 15 KSchG

- ✓ Ordentliche Kündigung ist i.d.R. – auch innerhalb eines Jahres nach BR-Tätigkeit – unzulässig.

Beteiligungsrechte des BR Stufenregelung

Stufe 1

§ 80 II BetrVG: Unterrichts- und Informationspflichten

- ✓ AG hat gegenüber dem BR die Pflicht zu erfüllen, ihn zu unterrichten und zu informieren.
- ✓ BR hat Anspruch, sich vom AG jederzeit die zur Durchführung seiner Aufgaben erforderlichen Unterlagen zur Verfügung stellen zu lassen.
- ✓ **Aber:** BR hat dadurch nicht die Pflicht zu Beratung

**Beteiligungsrechte des BR
Stufenregelung****Stufe 2****§§ 82 I, 85, 102 I BetrVG: Anhörung**

- ✓ AG hat die Meinung des BR zur Kenntnis zu nehmen und sich anschließend mit den Anregungen und Einwendungen auseinander zu setzen.
- ✓ AG ist allerdings nicht verpflichtet, sich nach der Meinung des BR zu richten; er kann trotzdem eine andere Entscheidung treffen.

**Beteiligungsrechte des BR
Stufenregelung****Stufe 3****§§ 89, 90 I, 92 I Nr.2, 96, 106 I, 111 I BetrVG: Beratungsrechte**

- ✓ AG hat BR nicht nur zu informieren und dessen Meinung anzuhören, sondern muss mit ihm den Verhandlungsgegenstand gemeinsam erörtern und die wechselseitigen Gründe abwägen.
- ✓ **Jedoch:** Entscheidungsrecht liegt allein beim Arbeitgeber

**Beteiligungsrechte des BR
Stufenregelung****Stufe 4****§§ 98 II, 99 II : Widerspruchs- und Vetorechte**

- ✓ BR kann einer mit der betrieblichen Berufsbildung beauftragten Person widersprechen.

**Beteiligungsrechte des BR
Stufenregelung****Stufe 5****§ 99 BetrVG: Zustimmung**

- ✓ BR kann unter bestimmten Voraussetzungen die Zustimmung verweigern, ansonsten muss er zustimmen.
- ✓ Es handelt sich also eher um ein „negatives Konsensprinzip“, da es um die Verweigerung der Zustimmung durch den BR aus bestimmten Gründen geht.
- ✓ **Aber:** Dies bedeutet nicht, dass der BR von sich aus Maßnahmen vorschlagen und durchsetzen kann, d.h die Initiative bleibt beim AG.

Beteiligungsrechte des BR
Stufenregelung**Stufe ⑥****§§ 87, 94 I, 95 I, 97 II, 98, 112 BetrVG:**
Mitbestimmungsrecht im engeren Sinne

- ✓ Mitwirkung des BR an Entscheidungen des AG ist völlig gleichberechtigt.
- ✓ AG darf somit nicht allein entscheiden, sondern benötigt zur Wirksamkeit seiner Maßnahme das Einverständnis des BR.
- ✓ Voraussetzung: Nichtbestehen einer gesetzlichen oder tariflichen Regelung

Beteiligungsrechte des BR
Beteiligung in sozialen Angelegenheiten**§ 87 I BetrVG**
Katalog, der einzelne soziale Angelegenheiten enthält

- ✓ **§ 87 I Nr. 1 BetrVG:** BR hat in Fragen der Ordnung des Betriebs und des Verhaltens der Arbeitnehmer im Betrieb mitzubestimmen, z.B. Vorschriften über Taschenkontrollen, Kleiderordnungen, Erlass eines Rauchverbots
- ✓ **§ 87 I Nr. 2 BetrVG:** BR hat Mitbestimmungsrecht über Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit, einschließlich der Pausen sowie Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage.

Beteiligungsrechte des BR Beteiligung in sozialen Angelegenheiten

- ✓ **§ 87 I Nr. 3 BetrVG:** Mitbestimmung bei vorübergehender Verkürzung oder Verlängerung der betriebsüblichen Arbeitszeit. Hierbei handelt es sich um die Dauer der Arbeitszeit, also um Kurzarbeit (z.B. Auftragsmangel, Umbau) oder um Überstunden (z.B. verstärkter Auftragseingang).
- ✓ **§ 87 I Nr. 4 BetrVG:** BR hat Mitbestimmungsrecht über Zeit, Ort und Art der Auszahlung der Arbeitsentgelte.
- ✓ **§ 87 I Nr. 5 BetrVG:** Mitbestimmungsrecht bei der Aufstellung allgemeiner Urlaubsgrundsätze und des Urlaubplans sowie der Festsetzung der zeitlichen Lage des Urlaubs für einzelne AN, wenn zwischen dem AG und den beteiligten AN kein Einverständnis erzielt wird.

Beteiligungsrechte des BR Beteiligung in sozialen Angelegenheiten

- ✓ **§ 87 I Nr. 6 BetrVG:** BR hat bei der Einführung und Anwendung technischer Einrichtungen, die dazu bestimmt sind, das Verhalten und die Leistung der AN zu überwachen, mitzubestimmen. Dagegen ist die Kontrolle durch Menschen mitbestimmungsfrei.
- ✓ **§ 87 I Nr. 7 BetrVG:** Mitbestimmungsrecht bei Regelungen über die Verhütung von Arbeitsunfällen, Berufskrankheiten sowie über den Gesundheitsschutz im Rahmen gesetzlicher Vorschriften oder der Unfallverhütungsvorschriften.

Beteiligungsrechte des BR

Beteiligung in sozialen Angelegenheiten

- ✓ **§ 87 I Nr. 8 BetrVG:** Mitbestimmung bei Form, Ausgestaltung und Verwaltung von Sozialeinrichtungen, deren Wirkungsbereich auf den Betrieb beschränkt ist.
- ✓ Errichtung einer Sozialeinrichtung kann durch den Betriebsrat nicht erzwungen werden.
- ✓ Sozialeinrichtungen: Einrichtungen des Betriebs, durch die den AN zusätzliche Vorteile gewährt werden, z.B. Kantine, Betriebskindergärten.

Beteiligungsrechte des BR

Beteiligung in sozialen Angelegenheiten

- ✓ **§ 87 I Nr. 9 BetrVG:** Mitbestimmungsrecht bei der Zuweisung und Kündigung von Wohnräumen, die den AN mit Rücksicht auf das Bestehen eines Arbeitsverhältnisses vermietet werden, sowie bei der Festsetzung der allgemeinen Nutzungsbedingungen.
Kein Mitbestimmungsrecht jedoch darüber, ob überhaupt Werkmietwohnungen zur Verfügung gestellt werden.
- ✓ **§ 87 I Nr. 10 BetrVG:** Betriebl. Lohngestaltung, insbesondere Aufstellung von Entlohnungsgrundsätzen und Einführung und Anwendung von neuen Entlohnungsmethoden sowie deren Änderung, z.B. Prämien, Zulagen für Arbeitnehmer im Ausland unterliegen Mitbestimmung.

Beteiligungsrechte des BR

Beteiligung in sozialen Angelegenheiten

- ✓ **§ 87 I Nr. 11 BetrVG:** Bei der Festsetzung der Akkord- und Prämiensätze und vergleichbarer leistungsbezogener Entgelte hat BR ebenfalls mitzubestimmen.
- ✓ **§ 87 I Nr. 12 BetrVG:** Grundsätze des betrieblichen Vorschlagswesens unterliegen der Mitbestimmung des BR.
- ✓ **§ 87 I Nr. 13 BetrVG:** Grundsätze über die Durchführung von Gruppenarbeit sind mitbestimmungspflichtig, jedoch nur die allgemeinen Grundsätze über die Durchführung, nicht aber die Einführung oder die Beendigung der Gruppenarbeit.

Beteiligungsrechte des BR

Beteiligung in personellen Angelegenheiten

- ✓ **§§ 92 - 95 BetrVG:** Allgemeine personelle Angelegenheiten, z.B. Personalplanung, Aufstellung von Personalfragebogen, allgemeine Beurteilungsgrundsätze.
- ✓ **§§ 96 - 98 BetrVG:** Berufsbildung, AG und BR haben die Berufsbildung zu fördern und über Einrichtungen und Maßnahmen der Berufsbildung zu beraten.
- ✓ **§§ 99 - 104 BetrVG:** Personelle Einzelmaßnahmen, z.B. Einstellung, Eingruppierung, Umgruppierung, Versetzung, Kündigung.

Beteiligungsrechte des BR Beteiligung in personellen Angelegenheiten

Exkurs: Mitbestimmung bei Kündigungen / Grundsätze

- ✓ BR ist vor jeder Kündigung zu hören (§ 102 I 1 BetrVG).
- ✓ Ohne Anhörung des BR ist jede Kündigung unwirksam (§ 102 I 3 BetrVG).

Beteiligungsrechte des BR Beteiligung in personellen Angelegenheiten

Exkurs: Mitbestimmung bei Kündigungen / Verfahren

- ✓ Mitteilungspflicht des AG
- ✓ Mitteilung der Person des zu kündigenden AN und der Kündigungsart
- ✓ Mitteilung der Kündigungsgründe:
 - a) Subjektive Determination
 - b) Personenbedingt
 - c) Verhaltensbedingt
 - d) Betriebsbedingt

Beteiligungsrechte des BR

Beteiligung in personellen Angelegenheiten

Exkurs: Mitbestimmung bei Kündigungen / Verfahren

- ✓ Stellungnahme des BR:
 - a) ordentliche Kündigung: 1 Woche
 - b) außerordentliche Kündigung: „unverzüglich, spätestens jedoch innerhalb von drei Tagen“ (§ 102 II 3 BetrVG)
- ✓ Widerspruch des BR gegen eine ordentliche Kündigung
Widerspruchsgründe: § 102 III BetrVG
- ✓ AG kann trotz Widerspruchs des BR die Kündigung aussprechen. In diesem Fall hat er dem AN eine Abschrift der Stellungnahme des BR zuzuleiten (§ 102 IV BetrVG)

Beteiligungsrechte des BR

Beteiligung in wirtschaftlichen Angelegenheiten

- ✓ Wirtschaftsausschuss in Unternehmen mit mehr als 100 ständig beschäftigten AN (§ 106 I 1 BetrVG)
- ✓ Betriebsänderungen, die wesentliche Nachteile für die Belegschaft haben können (Stilllegung; Einschränkung; Verlegung; Zusammenschluss; grundlegende Änderung der Betriebsorganisation, -zwecks oder -anlagen; grundlegend neue Arbeitsmethoden oder Fertigungsverfahren)
- ✓ Interessenausgleich
- ✓ Sozialplan

Beteiligungsrechte des BR Ausübungsformen der Mitbestimmung

Betriebsabsprache

- ✓ Auch: Regelungsabrede, betriebl. Einigung im engeren Sinne
- ✓ Formlose Vereinbarung zwischen BR und AG
- ✓ Inhalt können alle Angelegenheiten sein, für die der BR zuständig ist.
- ✓ Wirkt nicht unmittelbar gegenüber dem AN
- ✓ Wird gegenüber AN nur durch Weisungsrecht des AG wirksam

Beteiligungsrechte des BR Ausübungsformen der Mitbestimmung

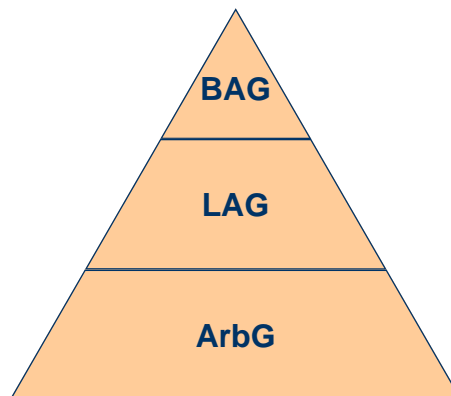
Betriebsvereinbarung

- ✓ Gilt unmittelbar und zwingend (§ 77 IV), auch gegenüber AN
- ✓ § 77 II: Betriebsvereinbarung bedarf der Schriftform
- ✓ Inhalt: Alle Angelegenheiten, für die der BR zuständig ist
- ✓ Kommt entweder durch freiwilligen Vertragsabschluss oder durch den Spruch der Einigungsstelle zustande
- ✓ § 77 III: Werden Angelegenheiten üblicherweise durch Tarifverträge geregelt, haben diese Vorrang.
Ausnahme: Im Tarifvertrag sind ergänzende Betriebsvereinbarungen ausdrücklich zugelassen.

Spruch der Einigungsstelle

- ✓ Ersetzt die Einigung (§ 87 II BetrVG)

Aufbau der Arbeitsgerichtsbarkeit



178

Rechtsanwalt Stephan Kreuels

Sachliche Zuständigkeit der Arbeitsgerichte

- ✓ Bürgerliche Rechtsstreitigkeiten zwischen AN und AG, z.B. über Lohnzahlungen, Kündigung oder Ersatz von Vorstellungskosten
- ✓ Bürgerliche Rechtsstreitigkeiten zwischen AN, z.B. Schadensersatzanspruch gegen Arbeitskollegen wegen Schlägerei bei Betriebsausflug
- ✓ Bürgerliche Rechtsstreitigkeiten zwischen Tarifvertragsparteien, z.B. über die Auslegung einer Klausel des Tarifvertrages
- ✓ Angelegenheiten aus dem BetrVG, z.B. Streit über die Errichtung eines BR oder dessen Zusammensetzung
- ✓ Entscheidungen über Tariffähigkeit und –zuständigkeit einer Vereinigung

179

Rechtsanwalt Stephan Kreuels

Kündigungsschutzklage

- ✓ Voraussetzung: Anwendbarkeit des KSchG
- ✓ Klagefrist: 3 Wochen nach Zugang der Kündigungserklärung
- ✓ Klageantrag: „Feststellung, dass das Arbeitsverhältnis durch die (ordentliche / außerordentliche)Kündigung vom ... nicht aufgelöst worden ist.“
- ✓ Besonderheit: Keine Erstattung der Anwaltskosten in erster Instanz
- ✓ Ordentliche Kündigung: Gericht prüft die soziale Rechtfertigung
- ✓ Außerordentliche Kündigung: Gericht prüft das Vorliegen eines wichtigen Grundes

Kündigungsschutzklage Entscheidung des Arbeitsgerichts

Urteil	Folge
AN verliert	Kündigung ist wirksam, das AV ist beendet
AN gewinnt	Kündigung ist unwirksam, das AV dauert die ganze Zeit an
	Problem: Verhärtete Fronten, Zusammenarbeit ist oftmals nicht mehr zumutbar
	✓ Auflösung des AV durch Urteil (§9 KSchG) erfolgt nur auf Antrag des AG oder AN
	✓ Festsetzung einer Abfindung (§ 10 KSchG) bis zu einem Jahresgehalt ist möglich
	– Dauer des AV – bisherige Einkommenshöhe, Unterhaltspflichten – Lebensalter, Gesundheitszustand

Privatrechtliche Arbeitsverhältnisse in der Kirche

- ✓ Im Prinzip gilt das staatliche Arbeitsrecht
- ✓ **Aber:** In bestimmten Bereichen Abweichungen aufgrund des Selbstbestimmungsrechts der Kirchen
- ✓ Das gilt auch für den Kirchen zugeordnete Einrichtungen, z. B. Deutscher Caritasverband, Diakonisches Werk der EKD
- ✓ Im einzelnen bestehen Besonderheiten des kirchlichen Arbeitsrechts im Hinblick auf
 1. das Verfahren zur Ordnung des Arbeitsrechts („Dritter Weg“)
 2. die besonderen Loyalitätsobliegenheiten
 3. die Beteiligung und Mitbestimmung der Arbeitnehmer

„Der dritte Weg“

Zur Terminologie:

- ✓ „Erster Weg“ = einseitige Setzung , z. B. die „Grundordnung des kirchlichen Dienstes“
- ✓ „Zweiter Weg“ = das Tarifvertragsmodell
- ✓ „Dritter Weg“ = Festlegung durch paritätisch besetzte Kommissionen; in der katholischen Kirche: „Kommission zur Ordnung des Arbeitsrechts“ (KODA)

Beispiele:

- ✓ Arbeitsvertragsordnungen der einzelnen Diözesen
 - ✓ Arbeitsvertragsordnung des Dt. Caritasverbandes
- Inhaltliche Merkmale des kirchlichen Arbeitsrechts:**
- ✓ Leitbild der „Dienstgemeinschaft“ (vgl. Art. 1 GrO)
 - ✓ Anlehnung an die Grundsätze des öffentlichen Dienstes
 - ✓ Schiedsklauseln

Loyalitätsobliegenheiten kirchlicher AN

Festlegung der Loyalitätsobliegenheiten und ihrer Abstufung ist eigene Angelegenheit der Kirche

Grenzen:

- ✓ vor allem der Gleichheitsgrundsatz (Art. 3 GG)

Dokumente:

- ✓ „Richtlinien über persönliche Anforderungen an Diakone und Laien im pastoralen Dienst im Hinblick auf Ehe und Familie“ (von 1995)
- ✓ die „Grundordnung des kirchl. Dienstes“ (von 1993)

Berücksichtigung bei der Einstellung und bei der Frage einer Kündigung

184

Rechtsanwalt Stephan Kreuels

Mitarbeitervertretung

- ✓ **Freistellung der Kirchen von den staatlichen Gesetzen (§ 118 II BetrVG; § 1 IV 2 MitbestG)**

- ✓ **Eigene kirchliche Rechtsgrundlagen**

„Rahmenordnung für eine Mitarbeitervertretungsordnung (MAVO)“ (von 1995),
Mitarbeitervertretungsordnungen einzelner Diözesen

- ✓ **Inhaltliche Züge des Mitarbeitervertretungsrechts:**

Orientierung am staatlichen Personalvertretungsrecht,
Mitarbeitervertretung als ein „kirchliches Amt“,
der Vorsitzende der MAV soll katholisch sein

185

Rechtsanwalt Stephan Kreuels

**Herzlichen Dank für die angenehme
Zusammenarbeit, es hat Spaß gemacht.**

Viel Erfolg bei der Klausur!

Literaturempfehlung

Kreuels / Dreßen
Pflegen ohne Risiko
Vermeidung haftungsrechtlicher Risiken im
Alltag der stationären Altenpflege

Wolters Kluwer Deutschland

ISBN 3-7962-0626-3

www.pflegen-ohne-risiko.de



Kontakt

Stephan Kreuels
Rechtsanwalt
Fachanwalt für Strafrecht
Lehrbeauftragter FH Münster

Voßgasse 3
48143 Münster

Tel.: 0251.48258.22
Fax: 0251.48258.12

Kreuels@juslink.de

www.juslink.de