

Stufenaufbau des Arbeitsrechts

1. Grundgesetz, Länderverfassungen, EU-Recht
z.B. Grundrechte, Diskriminierungsverbote, internationale Arbeits- und Sozialabkommen

2. Arbeitsgesetze der Bundesrepublik
vom Gesetzgeber erlassen wie z.B. Arbeitszeitgesetz, Kündigungsschutzgesetz, BetrVG etc.

3. Öffentliche Verordnungen und Satzungen
z.B. Unfallverhütungsvorschriften, Straßenverkehrsordnung

4. Tarifverträge
Verträge zwischen Gewerkschaften und Arbeitgebern (Tarifvertragsgesetz)

5. Betriebsvereinbarungen
Verträge zwischen BR (GBR) und AG (§ 77 BetrVG)

6. Arbeitsverträge
vereinbart zwischen individuellem AN und AG (schriftlich)

7. „Betriebliche Übung“
Einseitige Zusagen

Grundsatz 1:
Höherrangige
Normen dürfen
nicht verletzt
werden

Grundsatz 2:
Die jeweilig
günstigere Regelung
hat Vorrang vor
anderen Normen



Die Systematik des Arbeitsrechts

in der Sozial- und Rechtsordnung der Bundesrepublik Deutschland

§§

§§

Individuelles Arbeitsrecht

→ Arbeitsvertragsrecht

geregelt auf der Basis des BGB von 1896

geht aus von der Vorstellung
gleichberechtigter Vertragspartner,
die Leistung und Gegenleistung
aushandeln - Arbeitskraft gegen Geld

- Rechtsprechung Arbeitsgerichte,
Zivilgerichte, Bundesarbeitsgericht
und Bundesgerichtshof
- Arbeitsgesetze
- Mindeststandard der Arbeitsbedingungen

→ Sozialrecht

regelt die Beziehungen zwischen AN
und den Trägern der Sozialversicherung
Sozialgesetzbuch (SGB)

Kollektives Arbeitsrecht

→ Verbandsrecht

regelt die Beziehungen von Gewerkschaften und
Arbeitgeberverbänden **Richterrecht: Art. 9 GG**

→ Tarifrecht - TarifvertragsG

regelt Geltung und Wirksamkeit von TV

→ Arbeitskampfrecht

Zulässige und "wilde" Streiks
Was geschieht bei Streik?
Nur durch Richterrecht geregelt

→ Betriebsverfassung – BetrVG

regelt Rechte des BR

→ Arbeits- und Gesundheits- und Unfallschutz

durch gesetzliche und "autonome" Regelungen
Arbeitsschutzgesetz, Arbeitsstättenrichtlinien
Unfallverhütungsvorschriften



Die Einflussfelder des Betriebsrates



BR

im Rahmen des Betriebsverfassungsgesetzes

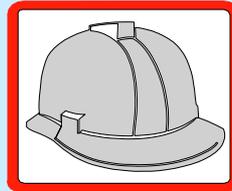
„Soziale,“ Angelegenheiten

§ 87 BetrVG



- ➔ betriebliche Ordnung und Verhalten
- ➔ Arbeitszeit
- ➔ Auszahlung von Entgelten
- ➔ Urlaub
- ➔ Kontrolle durch technische Anlagen
- ➔ Sozialeinrichtungen
- ➔ Lohngestaltung
- ➔ Verbesserungsvorschläge
- ➔ Gruppenarbeit

Arbeits-, Umwelt- u. Gesundheitsschutz



§§ 89 - 91 BetrVG

- ➔ allgemeine Aufgaben im Umwelt- und Arbeitsschutz
- ➔ Humanisierung der Arbeit
- ➔ Gestaltung von Arbeitsplätzen, Arbeitsabläufen und der Arbeitsumgebung

Personelle Angelegenheiten u. Berufsbildung



§§ 92 - 98 BetrVG

- ➔ Personalplanung
- ➔ Beschäftigungssteuerung
- ➔ Beurteilung
- ➔ Berufsbildung

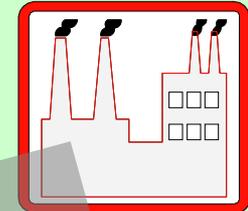
§§ 99 - 101 BetrVG

- ➔ Einstellungen
- ➔ Eingruppierungen
- ➔ Versetzungen
- ➔ Umsetzungen

§§ 102 - 104 BetrVG

- ➔ Kündigungen

Wirtschaftliche Angelegenheiten



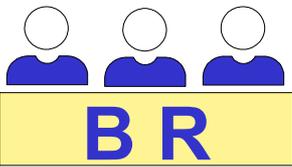
§§ 106 - 110 BetrVG

- ➔ Wirtschaftsausschuss

§§ 111 - 113 BetrVG

- ➔ Betriebsänderung
- ➔ Interessenausgleich
- ➔ Sozialplan





§§

Die Rechte des Betriebsrates

Bereiche	Information	Information u. Beratung	Anhörung	Vetorecht	Mitbestimmung
Allgemeine BR-Aufgaben	§ 80 Abs. 2 Allg. Inforechte				
soziale Angelegenheiten					§ 87 Arbeitszeit, Urlaub, Entgelte etc.
Arbeitsplatzgestaltung		§ 90 Veränderung der Arbeitsumgebung			§ 91 bei Veränderung und Belastungen
Personelle Angelegenheiten	§ 105 personelle Einzelmaßnahmen Leit. Angestellte	§ 92 Personalauswahl § 92a Beschäftigungssicherung	§ 102 Kündigung	§ 99 personelle Einzelmaßnahmen	§ 93 Ausschreibung § 94 Beurteilungen Fragebögen § 95 Auswahlrichtlinien
Berufsbildung		§§ 96, 97 Maßnahmen der Berufsbildung		§ 98 Abs. 2 Bestellung der Ausbilder	§ 97 Abs.2 Einführ. von Bildung § 98 Durchführung der Berufsbildung
Wirtschaftliche Angelegenheiten		§ 111 §112 Betriebsänderung Interessenausgl. (Info an WiA §106)		§ 103 BR Kündigung § 104 Kündigung bei Störungen	§§ 111, 112 Betriebsänderung Sozialplan

sobi Ansichtsexemplar



Das Direktionsrecht des Arbeitgebers

Das Direktionsrecht des AG: Anweisungsbefugnis
Konkretisiert im Alltag die Arbeitspflichten (Haupt- & Nebenpflichten) des AN

§ 106 GewO

Wo endet das Direktionsrecht?:

- ➔ Grenzen setzt der Arbeitsvertrag
- ➔ Gesetze z.B ArbZG 10 Std.-Tag
- ➔ Tarifverträge
- ➔ MBR des BR z. B. §§ 87, 99, 102 BetrVG

STOP

Änderung des Arbeitsvertrags durch Kündigung

Arbeitsvertrag



Unzulässigen Anordnungen des AG

braucht AN nicht zu folgen
Problem ist hier die sichere Feststellung

STOP

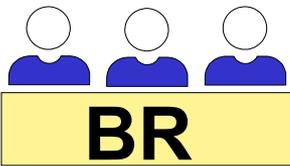
Wenn zulässige Anordnungen verweigert werden

Keine Entgeltzahlung
Schadenersatzforderungen des AG nach Abmahnung - Kündigung

Bei gerichtlicher Überprüfung

wird das Direktionsrecht des AG durch eine Feststellungsklage überprüft





§§

Eingeschränkte BR Rechte in Tendenzbetrieben § 118 Abs. 2 BetrVG

Bereiche

Allgemeine BR-Aufgaben

Personelle Angelegenheiten

Wirtschaftliche Angelegenheiten

Information & Beratung

§ 75 Gleichbehandlung

§ 106 Kein WiA

§ 112 kein Interessenausgleich

Anhörung

§ 102 kein Widerspruch bei Kündigung

Vetorecht

§ 99 kein Zustimmungsverweigerungsrecht

§ 103 keine BR Zustimmung bei Kündigung

Mitbestimmung

§ 94 Beurteilungen

sobi Ansichtsexemplar



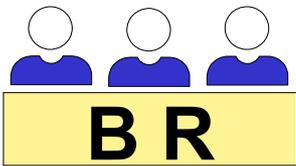
§ 118 Abs. 2 BetrVG Unternehmenszweck

- ➔ Berichterstattung und Meinungsäußerung
- ➔ soziale u. politische Ziele
- ➔ Wissenschaft u. Kunst

Einschränkungen bei personellen Angelegenheiten nur

- ➔ bei Tendenzträgern
- ➔ bei Maßnahmen mit Tendenzbezug





§§

Besonderheiten in privatisierten Postunternehmen § 28 PostPersRG

Bei beamtenspezifischen Angelegenheiten lebt die Beamtengruppe auf und hat Beschlussfassungsbefugnis

→ § 76 Abs. 1 BPersVG
Abordnungen, Laufbahnwechsel
Einstellungen, Anstellungen

→ § 78 Abs. 1 Nr. 3-5 BPersVG
Disziplinarverfahren, Entlassungen
bei Probe/Widerruf
Vorzeitiger Ruhestand

→ § 79 Abs. 3 BPersVG
fristlose Entlassung

Bereiche

Anhörung

Vetorecht

Personelle
Angelegenheiten

§ 102
Kündigung

§ 99
personelle Einzel-
maßnahmen

sobi Ansichtsexemplar



Keine BR-Zuständigkeiten

Keine AN im Sinne des BetrVG sind

§ 5 Abs. 2 Ziff. 1

Vertreter juristischer Personen – AG-Vorstandsmitglieder, Geschäftsführer, Vereinsvorstände etc.



§ 5 Abs. 2 Ziff. 2

Mitglieder von Personengesamtheiten – Reeder, Erben, Kommanditisten, eheliche Gütergemeinschaften, etc.



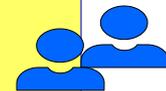
§ 5 Abs. 2 Ziff. 3

Beschäftigte aus karitativen oder religiösen Gründen – Mönche, Ordensschwestern, Diakonissen, etc.



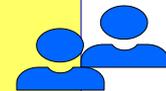
§ 5 Abs. 2 Ziff. 4

Beschäftigte aus medizinischen oder erzieherischen Gründen – Drogensüchtige, Straftäter, etc.



§ 5 Abs. 2 Ziff. 5

Familienangehörige des Arbeitgebers, die in häuslicher Gemeinschaft leben – Ehepartner, Eltern, Kinder



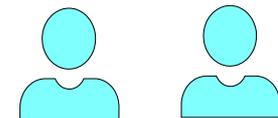
Keine BR- Zuständigkeit für leitende Angestellte

Merkmale



§ 5 Abs. 2 u. 4

- **selbständig einstellen und kündigen**
- **hat Generalvollmacht /Prokura**
- **trifft wichtige Entscheidungen allein**
- **Zuordnung zum Sprecherausschuss**
- **ist in der Führungsebene**
- **Gehaltshöhe ist typisch**

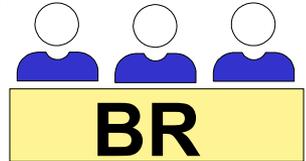


leitende Angestellte
Vorstände, Geschäftsführer,
Marktleiter, Personalleiter



Die allgemeinen BR Aufgaben

§ 80 BetrVG



§ 80 Abs. 1 Nr. 1

darüber zu wachen, dass die zu-
gunsten der Arbeitnehmer geltenden

Gesetze

Verordnungen
Unfallverhütungsvorschriften

Tarifverträge

und Betriebs-
vereinbarungen

durchgeführt
werden

2. Maßnahmen zu bean-
tragen, die Betrieb und
Belegschaft dienen

2a. die Gleichstellung von
Frauen und Männern
zu fördern

2b. die Vereinbarkeit von
Familie und Erwerbs-
tätigkeit zu fördern

3. Anregungen von AN und
der JAV entgegenzunehmen

4. Eingliederung von Schwer-
behinderten etc. zu fördern

5. Wahl einer JAV vorzube-
reiten und durchzuführen

6. Beschäftigung
älterer
AN zu fördern

7. Eingliederung auslän-
discher AN zu fördern und
Bekämpfung von Rassismus

8. Beschäftigung sichern
und zu fördern

9. Arbeits- und Umweltschutz
im Betrieb zu fördern



Weitere BR Aufgaben

§ 75 BetrVG



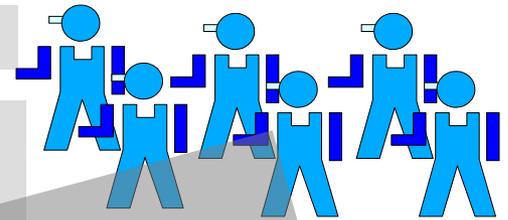
BR

Der BR kontrolliert die Gleichbehandlung der Beschäftigten und sichert, dass niemand benachteiligt wird

Wegen seiner/s

auch Aufgabe des Arbeitgebers

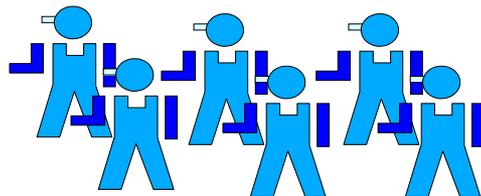
- Abstammung
- Religion
- Nationalität
- Herkunft
- Geschlechts
- sexuellen Identität
- Alter
- politischen Betätigung
- gewerkschaftlichen Betätigung



sobi Ansichtsexemplar

Der BR fördert und schützt

- die freie Entfaltung der Persönlichkeit
- Die Selbständigkeit und Eigeninitiative von AN und Arbeitsgruppen



Informationsrechte des BR



BR

Allgemeine Unterrichtungspflicht gegenüber dem Betriebsrat

- Auch bei Personen, die kein Arbeitsverhältnis mit dem ArbG haben
- Einblick in Entgeltlisten
- Sachkundige AN zur Auskunft
- Hinzuziehung von Sachverständigen

§ 89

Unterrichtung und Zusammenarbeit beim Umwelt- u. Arbeitsschutz

§ 90

Unterrichtung und Beratung bei der Gestaltung der Arbeitsplätze und der Arbeitsabläufe

§ 92

Unterrichtung und Beratung bei der Personalplanung
Beschäftigungssicherung § 92a

§ 80 BetrVG

§§ 99/102

Unterrichtung bei personellen Einzelmaßnahmen/Kündigung

§§ 106-109

Unterrichtung des Wirtschaftsausschusses

§ 110

Unterrichtung der Arbeitnehmer über wirtschaftliche Angelegenheiten

§ 111

Unterrichtung und Beratung mit dem Betriebsrat bei Betriebsänderungen.
Recht auf Sachverständige ab 301 AN

i

sobi Ansichtsexemplar



Unterrichtungs- und Beratungsrechten



BR

Begriffe



und was sie bedeuten:

Der Arbeitgeber hat den Betriebsrat
z.B. § 90 Abs. 2 BetrVG

Der AG selbst oder eine von ihm beauftragte Person unterrichtet den BR (GBR) oder einen Ausschuss (WiA)

rechtzeitig
z.B. § 80 Abs. 2 BetrVG

im Stadium der Planung, bevor endgültige Entscheidungen gefallen sind

und umfassend
z.B. § 80 Abs. 2 BetrVG

mit allen Informationen und Hintergründen, die zur Beurteilung durch den BR notwendig sind

unter Vorlage der erforderlichen Unterlagen
z.B. § 90 Abs. 2 BetrVG

Der BR bekommt Kopien der Unterlagen oder er erhält Einblick in die Originale und kann sich Aufzeichnungen machen

zu unterrichten
z.B. § 106 BetrVG

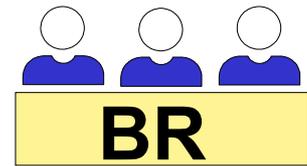
Der AG erläutert die Unterlagen und beantwortet Fragen der anwesenden BR- (WiA) Mitglieder, auch über Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse

geplante Maßnahmen mit dem BR zu beraten
z.B. § 92 BetrVG

Der AG geht geduldig auf Einwände und Anregungen des BR ein und ist bereit, diese bei seinen Planungen einfließen zu lassen



Die Kosten der Betriebsratsarbeit



trägt der Arbeitgeber § 40 BetrVG

BR- Qualifizierung



alle Seminare, die notwendige Kenntnisse
Für die BR-Arbeit vermitteln § 37 Abs. 6
keine Budgetierung, keine Begrenzung
alle Kosten trägt hier der Arbeitgeber

plus

Seminare mit Hintergrundinformationen
§ 37 Abs. 7 – Arbeitgeber zahlt nur Gehalt
4 Wochen in 4 Jahren bei der ersten Amtszeit
3 Wochen in 4 Jahren bei erneuter Amtszeit

Sachkosten



Büroräume

Büroausstattung
Schreibtisch etc.

**Informations- und
Kommunikations-
technik**

Computer etc.

**Zeitschriften und
Fachliteratur, CD**

BR-Information
Flugblätter
BR-Zeitungen

Sonstige Kosten



Büropersonal

Sachverständige
§ 80 Abs. 3 /bei Betriebs-
änderungen ab 301 AN

**Gehalt für freigestellte
BR-Mitglieder § 37 Abs. 2**

Rechtsanwalt
Gerichtskosten
Einigungsstellenverfahren

wiss. Mitarbeiter

Alles was zur ordnungsgemäßen Erfüllung der BR Arbeit notwendig ist

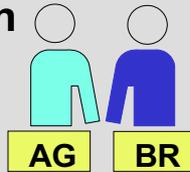


Generalklauseln zur Arbeit der Betriebsräte

Grundsätze der Zusammenarbeit (§ 2 Abs. 1)

Arbeitgeber und Betriebsrat arbeiten unter der Beachtung der geltenden Tarifverträge vertrauensvoll und im Zusammenwirken mit.....

Gewerkschaften AG-Vereinigungen zum Wohl der Arbeitnehmer und des Betriebes zusammen



nach dem Betriebsverfassungsgesetz

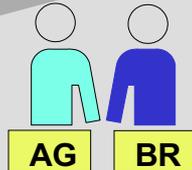
Friedenspflicht (§ 74 Abs. 2)

Maßnahmen des Arbeitskampfes Zwischen AG und BR sind unzulässig..... AG und BR haben Betätigungen zu unterlassen, durch die der Arbeitsablauf oder der Frieden des Betriebes beeinträchtigt wird



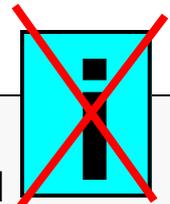
regelmäßige Besprechungen (§ 74 Abs. 1)

AG und BR sollen mindestens einmal im Monat zu einer Besprechung zusammen-treten. Sie haben über strittige Fragen mit dem ernstesten Willen zur Einigung zu verhandeln und Vorschläge über die Beilegung von Meinungsverschiedenheiten zu machen



Geheimhaltungspflicht (§ 79 Abs. 1)

Die Mitglieder...des BR sind verpflichtet, Betriebs- oder Geschäftsgeheimnisse, die ihnen bekannt geworden und vom AG ausdrücklich als geheimhaltungsbedürftig bezeichnet worden sind, **nicht zu offenbaren und nicht zu verwerten.**



Schweigepflicht - oder nicht?

§ 79 BetrVG und was er bedeutet

Voraussetzungen für die Schweigepflicht

a.

Es handelt sich um ein objektives Betriebs- oder Geschäftsgeheimnis

z.B. technische Verfahren, Zeichnungen, Kundenadressen, Kalkulationsunterlagen



b.

Die GL hat eine Information ausdrücklich als geheimhaltungsbedürftig benannt!

gilt für jede einzelne Information, keine pauschale Schweigepflicht



c.

Es besteht ein "berechtigtes Interesse" des Betriebes an der Geheimhaltung!

es müssen konkrete (materielle) Nachteile drohen



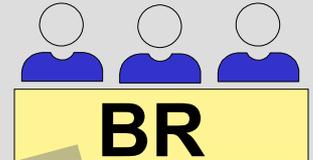
d.

Die Information ist tatsächlich ein Geheimnis, von dem der BR erstmalig etwas erfahren hat!

Information ist nicht anderswo im Betrieb oder außerhalb bekannt, auch nicht als Gerücht



keine Schweigepflicht zwischen den BetrVG - Gremien, also gegenüber



BR - Mitgliedern



JAV



GBR / KBR



Einigungsstelle



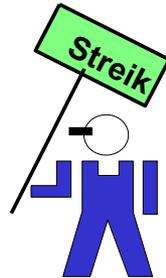
Gewerkschaft

Gilt auch für Sachverständige und Auskunftspersonen
§ 80 Abs. 4

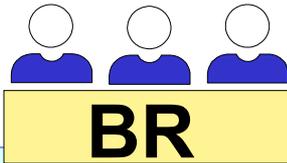


Friedenspflicht § 74 Abs. 2 BetrVG

Was heißt das genau?



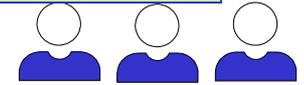
Das geht nicht!



Der Betriebsrat darf nicht durch Beschlüsse oder Erklärungen aktiv zur Niederlegung der Arbeit auffordern - mögliche Folgen Schadensersatzforderungen



Das geht!



BR

Der Betriebsrat darf

während eines Arbeitskampfes Sitzungen durchführen, um Notdienstregelungen zu erarbeiten, um Einsätze von Arbeitswilligen ("Streikbrechern") zu überprüfen

Als Streik oder Arbeitskampf zählt nicht der Arbeitsausfall wegen Betriebsversammlung Sprechstunden des Betriebsrates

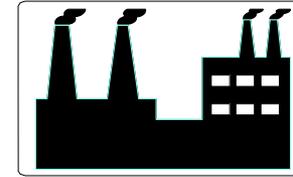
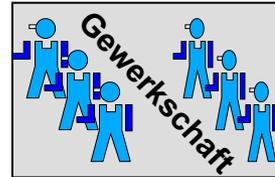
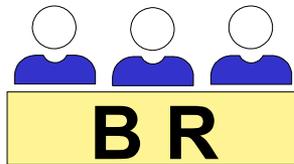
Jeder Arbeitnehmer (auch BR-Mitglieder) kann

seine Grundrechte nach Art. 9 GG als Arbeitnehmer und Gewerkschaftsmitglied uneingeschränkt wahrnehmen durch eigene Streikbeteiligung durch aktive Funktionsausübung als Gewerkschaftsmitglied



Die Betätigung der Gewerkschaft im Betrieb

Grundlagen: Koalitionsfreiheit Art. 9 Grundgesetz und Betriebsverfassungsgesetz



Betriebsrat

Betrieb

Teilnahme an BR-Sitzungen (§ 31)
nach Antrag von $\frac{1}{4}$ der BR-Mitglieder

Teilnahme an Betriebsräte-
versammlung (§ 53 Abs. 3)

Hilfe bei Verständigung nach
Aussetzung von BR-Beschluss
(§ 35 Abs. 1)

Antrag auf Auflösung des
Betriebsrates (§ 23 Abs. 1)

Antragsrecht zur Durchführung einer
Betriebsversammlung (§ 43 Abs. 4)

Zugangsrecht zum Betrieb (§ 2)

Einleitung der Betriebsratswahl
(§§ 14-20)

Schlussverfahren beim ArbG
bei Verstößen des AG gegen
das BetrVG (§ 23 Abs. 3)

Strafantragsrecht bei Straftaten
gegen den BR etc. (§119 Abs. 2)

Teilnahme an Betriebs-
versammlungen (§ 46)

Voraussetzung: Die Gewerkschaft muss durch ein Mitglied im Betrieb vertreten sein

