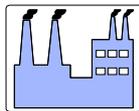
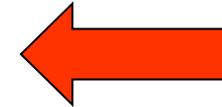


Was eine Betriebsvereinbarung regeln kann

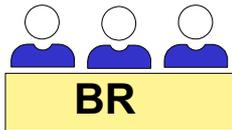
§ 77 BetrVG



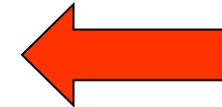
Regeln zur Gestaltung der individuellen Arbeitsverhältnisse sind „Inhaltsnormen“
Inhalt, Abschluss und Beendigung



Regeln über betriebliche Fragen sind „Betriebsnormen“
Arbeitszeiten, Berufsbildung etc.



Regeln betriebsverfassungsrechtlicher Fragen
BR-Sprechstunden, Mitbestimmung bei Kündigungen etc.



sobi Ansichtsexemplar



der BR muss den § 77 Abs. 3 BetrVG Tarifvorbehalt beachten:
nicht zulässig sind Vereinbarungen über Angelegenheiten, die (üblicherweise) durch Tarifvertrag geregelt sind.
Solche Regelungen sind nur möglich, wenn der TV eine "Öffnungsklausel," enthält



Erzwingbare und freiwillige Betriebsvereinbarungen

Unterschieden werden dabei:

"erzwingbare,, Betriebsvereinbarungen

der AG muss abschließen z.B.

- BR-Sprechstunde § 39
- soziale Angelegenheiten § 87
- Personalfragen und Beurteilung § 94
- Auswahlrichtlinien § 94

Betriebs-
verein-
barung

"freiwillige" Betriebsverein- barungen § 88 BetrVG

der AG kann abschließen z.B.

- Rechte für Arbeitsgruppen 28a
- Maßnahmen des Umweltschutzes
- Sozialeinrichtungen
- Förderung der Vermögensbildung
- Maßnahmen zur Bekämpfung von Rassismus u. Fremdenfeindlichkeit

Betriebs-
verein-
barung



- ▶ eine "Regelungsabrede"
- ▶ eine "Protokollnotiz"
- ▶ eine "Betriebsabsprache"
- ▶ eine "Aktennotizen"

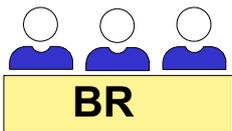
Keine Betriebs-
vereinbarung ist

Betriebs-
verein-
barung



Vorschriften für die Gültigkeit von Betriebsvereinbarungen

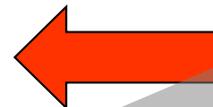
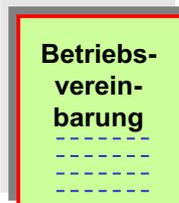
(nach § 77 Abs. 1 und 2 BetrVG)



sie muss von Arbeitgeber und dem Betriebsrat unterschrieben sein



beim BR bevollmächtigt
nach Beschluss nur:
BR-Vorsitzende/r



beim AG bevollmächtigt:
Vorstand, Geschäfts-
führer, Prokurist

Der Arbeitgeber führt die Betriebsvereinbarung durch

(nach § 77 Abs. 4 bis 6 BetrVG)



die BV ist ein betriebsvertragsrechtlicher "Vertrag". Er legt Rechte und Pflichten der Betriebsparteien (BR und AG) und der Beschäftigten fest



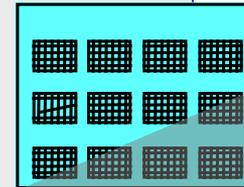
AN können auf Rechte und Ansprüche aus BV nicht "freiwillig" verzichten, ohne dass der Betriebsrat seine Zustimmung erteilt ("Unabdingbarkeit")



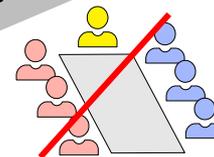
Das Ende einer Betriebsvereinbarung

eine BV kann beendet werden durch:

- ▶ Kündigung – fristlos & fristgerecht
- ▶ Zeitablauf bei einer Befristung
- ▶ Ende mit Zweckerreichung
- ▶ Aufhebungsvertrag zwischen AG und BR
- ▶ Abschluss einer neuen Vereinbarung
- ▶ Stilllegung des Betriebes

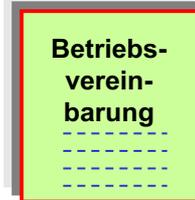


bei "freiwilliger" BV entfallen die Regelungen mit Ausnahme der Kündigungsfrist

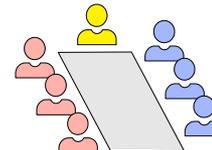


Keine Nachwirkung

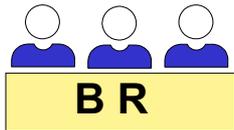
bei Kündigung einer BV, bei denen die Einschaltung der Einigungsstelle vorgeschrieben ist, gelten die Regelungen so lange weiter, bis sie durch eine neue Regelung ersetzt werden



Nachwirkung



Der Umgang mit Betriebsvereinbarungen



Einige praktische Tipps:

- ▶ der BR veröffentlicht Inhalte der wichtigsten BV
- ▶ alle neuen Arbeitnehmer erhalten eine Information über abgeschlossene Betriebsvereinbarungen
- ▶ alle BR-Mitglieder verfügen über einen Handordner oder ein Handbuch, in dem die gültigen BV zusammengefasst sind
- ▶ der BR führt im Büro ein fortlaufendes Register aller bestehenden BV und aller im Betrieb gültigen GesamtBV



Zeitliche Aufschlüsselung:

- ▶ Abschluss
- ▶ Ablauf
- ▶ Kündigungstermine?

Thematische Aufschlüsselung:

- ▶ Was ist geregelt?

Personelle Aufschlüsselung:

- ▶ Was gilt für wen?

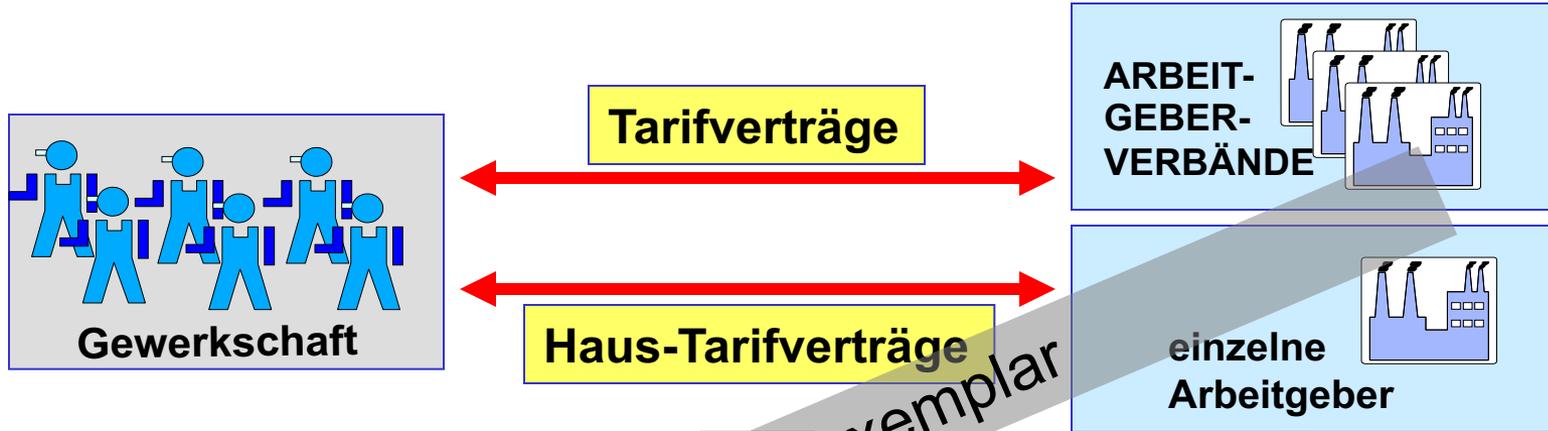
Kürzel	Thema	Für wen?	Abschluss	Gültig bis	Kündigungsfrist	Nachwirkung?
BV1	Urlaub	Alle	1. Jan. 2011	unbestimmt	6 Monate	keine
BV2	Gleitzeit	Angestellte	1. Juli 2015	unbestimmt	3 Monate	ja
BV3	Teilzeit	TeilzeitAN	1. Jan. 2016	unbestimmt	3 Monate	ja
.....						
GesBV1	Pensionskasse	Alle	1. Jan. 2007	unbestimmt	12 Monate	teilweise
GesBV2	Weiterbildung	Führungskräfte	1. Jan. 2011	unbestimmt	3 Monate	teilweise
.....						



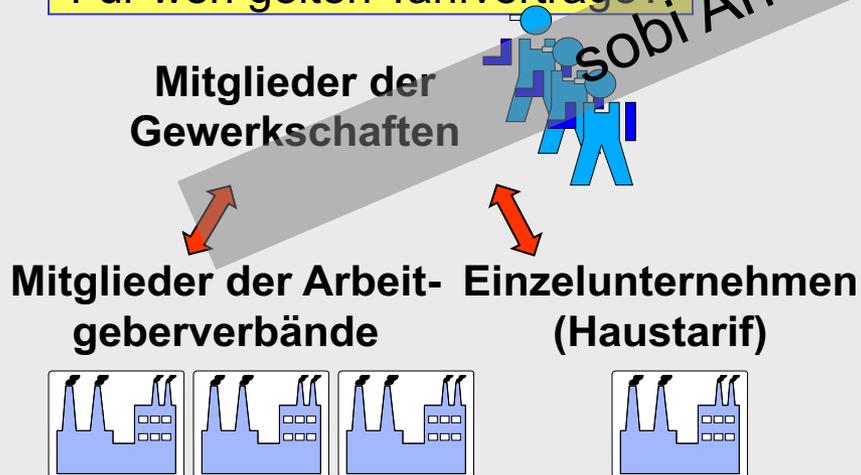
Tarifverträge in der Bundesrepublik

Rechtsgrundlage: Art. 9 Abs. 2 GG und Tarifvertragsgesetz

Wer kann Tarifverträge abschließen?



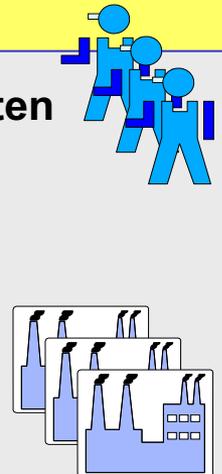
Für wen gelten Tarifverträge?



"allgemeinverbindlich Tarifverträge" § 5 TVG

für alle Beschäftigten einer Branche

alle Unternehmen einer Branche



Was kann in Tarifverträgen geregelt werden?



Inhaltsnormen z. B.
Lohn und Gehalt, 13. Monatseinkommen,
Urlaub, Arbeitszeit, Mehrarbeit etc.



Abschlussnormen
Zustandekommen von Arbeitsverhältnissen,
Formvorschriften bei Arbeitsverträgen,
Mindeststundenzahl bei TZ-Beschäftigten



Beendigungsnormen
Kündigungsfristen, Kündigungsverbot



Betriebsnormen
Arbeitsschutz, Sozialeinrichtungen,
Besetzungsregelungen



Betriebsverfassungsrechtliche Normen
Erweiterung der BR-Rechte in sozialen
und personellen Angelegenheiten

Tarif-
vertrag

Alle sozialen und
arbeitsrechtlichen
Aspekte des
Arbeitsverhältnisses



Was kann nicht
in Tarifverträgen
vereinbart werden?

Gewerkschaften dürfen
Nicht-Mitglieder nicht
gezielt benachteiligen



Wie wirken Tarifverträge?

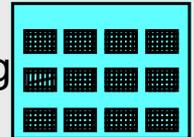
Tarifvertrag



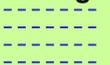
Laufzeit über viele Jahre mit Nachwirkung

- Tarifverträge können unterschiedliche Laufzeiten haben – 1, 2 oder 5 Jahre
- Ein TV bleibt auch über seine Laufzeit hinaus solange gültig bis ein neuer abgeschlossen wird (Nachwirkung)

Tarifverträge



Betriebsvereinbarung



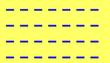
Verhältnis zur Betriebsvereinbarung

Betriebsrat kann keine Regelungen treffen, die im Tarifvertrag geregelt sind (§ 77 Abs. 3 BetrVG)
Ausnahme: bei Öffnungsklauseln im Tarifvertrag

Betriebsvereinbarungen



Arbeitsvertrag



Verhältnis zum Arbeitsvertrag

Gewerkschaftsmitglieder haben einen rechtlich durchsetzbaren Anspruch auf den Tarifvertrag

Wichtig: auf die Ausschlussfristen im Tarifvertrag achten

Nach dem Günstigkeitsprinzip sind bessere Regelungen zulässig

Arbeitsverträge



Tarifrechtliche Folgen beim Betriebsübergang

§ 613 a BGB

neuer Inhaber ist ...

1. tarifgebunden im selben Arbeitgeberverband



Tarifverträge gelten uneingeschränkt fort

Tarifvertrag

2. tarifgebunden über anderen AG-Verband oder Haustarifvertrag, jedoch dieselbe Gewerkschaft



die im Übernahmeunternehmen gültigen Tarifverträge werden mit dem Übernahmezeitpunkt wirksam

3. tarifgebunden über anderen AG-Verband oder Haustarifvertrag, jedoch andere Gewerkschaft



a) bei Verbleib in der bisherigen Gewerkschaft gelten die Tarifbestimmungen individualrechtlich für ein Jahr fort, danach kündbar
b) bei Gewerkschaftsübertritt werden die gültigen TV angewandt

Tarifvertrag

4. nicht tarifgebunden



a) bisherige Tarifbestimmungen gelten für ein Jahr individualrechtlich fort, danach kündbar wie bei 3a
b) Gewerkschaft kann Abschluss eines Haustarifvertrags anstreben

Tarifvertrag

