

Kollektives Arbeitsrecht

- Tarifvertragsrecht
- Arbeitskampfrecht
- Betriebsverfassungsrecht

Tarifvertragsrecht

- ist schriftlich zu vereinbaren
- Vertragspartner:
 - Gewerkschaft und Arbeitgeberverband
 - Gewerkschaft und Arbeitgeber (Haustarifvertrag)
- Legt fest (§ 1 Tarifvertragsgesetz):
 - Verpflichtungen zwischen Gewerkschaft und Arbeitgeber, – Verband
 - Durchführungspflicht
 - Friedenspflicht

Tarifvertragsrecht

- Normen für tarifgebundene Arbeitnehmer und Arbeitgeber, § 4 Abs. 1 Tarifvertragsgesetz
 - Inhaltsregelungen, z. B. Arbeitsentgelthöhe
 - Abschlussregelungen, z. B. Formvorschriften für Arbeitsverträge und Kündigung
 - Betriebsnormen, z. B. Rauchverbot
 - Erweiterung betriebsverfassungsrechtlicher Rechte des Betriebsrates
- Ausschlussfristen

Tarifvertragsrecht

- Eingriffe in zwingendes gesetzliches Recht unzulässig,
 - Aber Günstigkeitsprinzip, § 4 Abs. 3 Tarifvertragsgesetz
- Tarifverträge enden
 - Durch Fristablauf
 - Durch Kündigung
 - Gelten aber bis zum Abschluss eines neuen Tarifvertrages fort, § 4 Abs. 5 Tarifvertragsgesetz

Tarifvertragsrecht

- Allgemeinverbindliche Tarifverträge, § 5 Tarifvertragsgesetz
 - Gelten für alle Arbeitsverhältnisse einer Branche
 - Durch Erklärung des Bundesministeriums für Arbeit und soziales
 - Auf Antrag einer der Tarifvertragsparteien
 - unter Mitwirkung von jeweils drei Mitgliedern der Tarifvertragsparteien
 - Link:

<https://www.bmas.de/DE/Themen/Arbeitsrecht/Tarifvertraege/allgemeinverbindliche-tarifvertraege.html>

Tarifvertragsrecht

- Grenzen:
 - Arbeitnehmerentsendegesetz
(Mindestarbeitsbedingungen)
 - Mindestlohngesetz
 - Festlegung in Mindestlohnanpassungsverordnung
 - Zur Zeit 8,84 €
 - Ab 1.1.2019 9,19 €
 - Ab 1.1.2020 9,35 €
 - Abweichend zugunsten des Arbeitnehmers nicht zulässig

Tarifvertragsrecht

- Einbindung in Individualarbeitsverträge
 - Nur, wenn Tarif einschlägig ist
- Ist Tarifvertrag anwendbar,
 - Gilt dieser auch bei Verbandsaustritt weiter
 - Auch bei Tarifänderungen
 - Auch bei Gleichstellungsabrede, Gleichbehandlung organisierter und nicht organisierter Arbeitnehmer

Tarifvertragsrecht

- Tarifeinheit
 - Mehrere Tarifverträge finden in einem Betrieb Anwendung
 - Regelungen konkurrieren
 - der Tarifvertrag gilt, dessen Gewerkschaft die meisten Mitglieder im Betrieb hat
 - Beispiel: Lokführer (GDL)
 - Möglicherweise verfassungswidrig

Tarifvertragsrecht

- Effektivklauseln
 - Beispiel: übertarifliche Bezahlung, Tariflohn steigt
 - Bis zur Erreichung des Effektivlohns keine Auswirkung
 - Übertarifliche Leistungen werden also angerechnet
 - Aufsaugen übertarifliche Leistungen durch Tariferhöhungen rechtlich zulässig

Arbeitskampfrecht

- Kollektive Störung der Arbeitsbeziehungen
 - Streik
 - Aussperrung
 - Boykott
 - Abkehr
 - Kollektiv geübtes Zurückbehaltungsrecht
- Umstritten:
 - Betriebsbesetzungen
 - Betriebsblockaden
- Aber Flashmob zulässig

Arbeitskampfrecht

- Gesetzlich nicht geregelt
- Keine Zwangsschlichtung
- Arbeitskampfmaßnahmen trotzdem zulässig
- Galt früher als Erpressung und Nötigung
- Arbeitskampf kann sein:
 - Arbeitsvertraglich Verletzung des Arbeitsvertrages
 - Kollektiv: Verletzung der Friedenspflicht
 - Gesetzlich: unerlaubte Handlung
 - Rechtsfolge: Schadenersatz

Arbeitskampfrecht

- Arbeitskampfmittel der Arbeitgeberseite:
 - Aussperrung
 - Um Waffengleichheit zu erhalten
- Bei Streik und rechtmäßiger Aussperrung:
 - Kein Lohnanspruch
 - Kein Grund zur Kündigung
 - Auch kein Lohnanspruch bei Teilstreik und gesamte Einstellung der Arbeit
 - Bei Streik außerhalb nur, wenn Verbände organisatorisch miteinander verbunden

Arbeitskampfrecht

- Wilde Streiks
 - Rechtswidrig
 - Verpflichten zum Schadenersatz
- Gleiches gilt
 - Bei Betriebsblockaden
 - Und Streiks
 - Die nicht geführt werden, um Tarifvertrag abzuschließen
- Tarifvertraglich vorgesehene Schlichtung, nur Empfehlung, möglich

Arbeitskampfrecht

- In kirchlichen Einrichtungen:
 - Art. 140 Grundgesetz in Verbindung mit § 137 Abs. 3 WRV
 - Einschränkung des Arbeitskampfrecht für Arbeitnehmer
 - weil nach dem Selbstverständnis der Kirchen Arbeitskampf als Kampfmittel ausgeschlossen

Arbeitskampfrecht

- Streik ist rechtmäßig, wenn
 - Er nicht gegen Friedenspflicht verstößt
 - Von Gewerkschaft getragen
 - Keine politische Motivation
 - Innerhalb der Grenzen der Verhältnismäßigkeit
 - Keine Verletzung der fairen Regeln eines Kampfes, z. B. Mit Ziel der Vernichtung des Gegners
 - Notwendige Erhaltungsarbeiten und Notdienste gesichert sind

Arbeitskampfrecht

- Zahlung von Arbeitslosen- und Kurzarbeitergeld bei Streik
 - Nicht an Streikende, ausgesperrte
 - Bei Arbeitsausfall an andere Branchen ja
 - Gleiche Branche, aber anderer Tarifbezirk:
 - Nicht, wenn gleiche Hauptforderung
 - Oder Tarifergebnis voraussichtlich übernommen wird

Betriebsverfassungsrecht

- Betriebsrat ist zu errichten
 - Auf Initiative der Belegschaft
 - Oder einer im Betrieb vertretenen Gewerkschaft
 - Und mindestens fünf Arbeitnehmer im Betrieb
- Grundsatz der vertrauensvollen Zusammenarbeit im Interesse von Betrieb und Belegschaft
- Gewerkschaft hat Zutritt, Betriebsrat entscheidet

Betriebsverfassungsrecht

- Beteiligungsrechte des Betriebsrates
 - Mitbestimmung in sozialen Angelegenheiten, § 87 Betriebsverfassungsgesetz
 - Vetorecht bei personellen Einzelmaßnahmen, § 99 Betriebsverfassungsgesetz
 - Anhörung bei Kündigung, § 102 Betriebsverfassungsgesetz
 - Information-und Beratungsrechte, § 121 Betriebsverfassungsgesetz

Betriebsverfassungsrecht

- Betriebsverfassungsgesetz gilt
 - Für alle inländischen Betriebe der Privatwirtschaft
 - Nicht für den öffentlichen Dienst
 - Religionsgemeinschaften
 - Eingeschränkt für Tendenzbetriebe
 - Sonderregelungen für Schifffahrt und Luftfahrt

Betriebsverfassungsrecht

- Bildung von Betriebsräten
 - Mindestens fünf ständig wahlberechtigte Arbeitnehmer
 - Auf Initiative von mindestens drei wahlberechtigten Arbeitnehmern
 - Oder im Betrieb vertretene Gewerkschaft
 - Betrieb ist organisatorische Einheit
- Betriebsrat vertritt nur die Arbeitnehmer mit Ausnahme der leitenden Angestellten
 - Diese haben eigenen Sprecher Ausschuss

Betriebsverfassungsrecht

- Betriebsratswahlen alle vier Jahre
- Mehrheitswahl
- Betriebsrat wählt
 - Vorsitzenden
 - Dessen Stellvertreter
- Größe des Betriebsrates richtet sich nach der Zahl der wahlberechtigten Arbeitnehmer

Betriebsverfassungsrecht

- Bereiche der Beteiligung des Betriebsrats:
 - Soziale Angelegenheiten
 - Gestaltung des Arbeitsplatzes, Arbeitsumgebung, Arbeitsablauf
 - Personelle Angelegenheiten
 - Berufsbildung
 - Wirtschaftliche Angelegenheiten

Betriebsverfassungsrecht

- Rangfolge der Beteiligungsrechte:
 - Mitbestimmung
 - Vetorecht
 - Anhörung-, Information-und Beratungsrechte
 - Reine Unterrichtsrechte
- Kann Einigung nicht erzielt werden, Einigungsstelle
- Bei Vetorecht erst arbeitsgerichtliche Entscheidung, dann Durchführung der Maßnahme

Betriebsverfassungsrecht

- Mitbestimmungsrechte:
 - Führen zu Betriebsvereinbarung
 - Gelten zwingend und unmittelbar
 - Für sämtliche Arbeitsverhältnisse
 - Dürfen nicht gegen Tarifvertrag verstoßen
 - Oder Regelungsabrede
 - Abmahnungen sind nicht mitbestimmungspflichtig

Betriebsverfassungsrecht

- Mitbestimmungsrechte
 - Maßnahmen nur im Einvernehmen Betriebsrat
 - Regelungen, aber auch Rechtsfragen
 - Betriebsrat hat Initiativrecht
- Bei Verstoß des Arbeitgebers gegen Mitbestimmungsrecht: Arbeitsgericht, Zwangsgeld

Betriebsverfassungsrecht

- Mitbestimmungsrecht bei Einstellungen
 - Vetorecht, wenn mehr als 20 wahlberechtigte Arbeitnehmer
 - Auch für Beschäftigung von Leiharbeitnehmern, wenn nicht nur vorübergehend eingesetzt
 - Änderungskündigung
- Bei Eingruppierung nur Kontrollfunktion
- Unterrichtungspflicht
 - Bei Verletzung läuft Wortfrist nicht

Betriebsverfassungsrecht

- Anhörungsrecht nach § 102 Betriebsverfassungsgesetz
 - Vor jeder Kündigung
 - Ordentliche
 - Außerordentliche
 - Änderungskündigung
 - Nicht bei Aufhebungsvertrag oder Ablauf der Befristung
 - Anhörungsfrist:
 - Bei ordentlicher Kündigung eine Woche
 - Bei außerordentlicher Kündigung drei Tage

Betriebsverfassungsrecht

- Unverzichtbare Information:
 - Personalien des Arbeitnehmers
 - Soziale Verhältnisse
 - Alter
 - Unterhaltsverpflichtungen
 - Dauer der Betriebszugehörigkeit
 - Besonderer Kündigungsschutz
 - Kündigungstermin
 - Art der Kündigung
 - Kündigungsgründe

Betriebsverfassungsrecht

- Betriebsrat muss sich nicht äußern
- Dann gilt Zustimmung als erteilt
- Kann Bedenken äußern
- Kann nach § 102 Abs. 3 Betriebsverfassungsgesetz widersprechen
- Dann Weiterbeschäftigungsanspruch