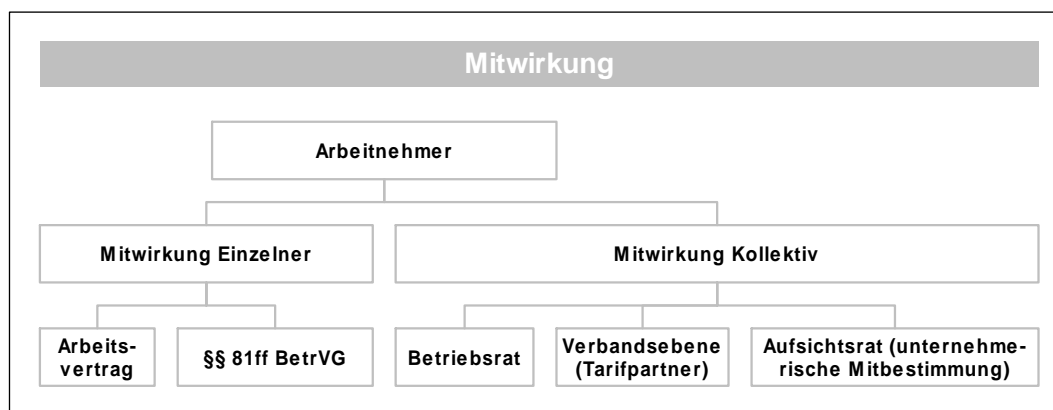


Tillmanns: Kollektiv-Arbeitsrecht

30.04.2007

- Es besteht eine **Kooperationsmaxime**¹ zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber.
- Während sonst bei unterschiedlichen Anspruchsgrundlagen diejenige Anwendung findet, die den Arbeitnehmer am besten stellt (Günstigkeitsprinzip) **schlagen** rechtliche **Vorschriften** von **Tarifverträgen** regelmäßig **Betriebsvereinbarungen**. Dadurch sollen die teilweise aufwändig unter Arbeitskämpfmaßnahmen erstrittenen tariflichen Vorschriften ihr ihnen zustehendes Gewicht behalten.
- **Mitwirkungsmöglichkeiten** von Arbeitnehmern



¹ § 2 Abs. 1 BetrVG normiert, daß Arbeitgeber und Betriebsrat im Zusammenwirken mit den im Betrieb vertretenen Gewerkschaften und Arbeitgebervereinigungen zum Wohl der Arbeitnehmer und des Betriebes vertrauensvoll zusammenzuarbeiten haben. Dieses Prinzip der vertrauensvollen Zusammenarbeit (Kooperationsmaxime) wird ergänzt durch die nach § 74 Abs. 1 Satz 2 BetrVG für Arbeitgeber und Betriebsrat bestehende Verpflichtung, über strittige Fragen mit dem ernststen Willen zur Einigung zu verhandeln und Vorschläge für die Beilegung von Meinungsverschiedenheiten zu machen. Das muß während eines Arbeitskamps zu kaum lösbaren Konflikten führen, so daß der Betriebsrat dann diejenigen seiner Beteiligungsrechte nicht ausüben kann, die sich auf Arbeitskämpfmaßnahmen beziehen. Darüber hinaus sind aber nach § 74 Abs. 2 BetrVG auch alle anderen Maßnahmen des Arbeitskamps zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat unzulässig. Bei Verstößen des Betriebsrats gegen die ihm obliegende betriebsverfassungsrechtliche Friedenspflicht kann der Arbeitgeber Unterlassung verlangen und diesen Anspruch im arbeitsgerichtlichen Beschlußverfahren durchsetzen. [unister.de]

• **Betriebsverfassungsrecht**

- Auf Konzernebene** kann freiwillig ein **Konzern-BR** installiert werden; davon abgesehen ist ab 100 AN ein **Wirtschaftsausschuß**² zu installieren
- Auf Unternehmensebene** ist ein **Gesamt-BR** einzurichten, wenn mindestens zwei BR auf der Ebene darunter existiert; er ist zuständig, wenn Dinge „einheitlich entschieden werden müssen“.
- Auf Betriebsebene** kann ab 5 regelmäßigen AN ein **BR** eingerichtet werden; dann bildet 1 MA den BR. Das BetrVG ist 2001 grundlegend angepaßt worden; es findet Anwendung ab 5 regelmäßigen MA, wovon drei wählbar sein müssen. Wahlberechtigt ist nur ein AN, der in den Betrieb eingegliedert ist, also keine Leiharbeitnehmer (es sei denn, sie sind länger als 3 Monate in dem Betrieb beschäftigt).
Vgl. **§§ 7, 8 BetrVG**.³
Weder wählbar noch wahlberechtigt sind jugendliche AN und/ oder Auszubildende. Für sie steht die JAV⁴ als Interessensvertretung zur Verfügung.

² In Unternehmen mit in der Regel mehr als einhundert ständig beschäftigten Arbeitnehmern ist ein Wirtschaftsausschuss zu bilden (§§ 106–110 BetrVG). Dieser ist vom Arbeitgeber insbesondere zu folgenden wirtschaftlichen Angelegenheiten rechtzeitig und umfassend zu unterrichten (§ 106 Absatz 3 BetrVG):

- zur wirtschaftlichen und finanziellen Lage des Unternehmens;
- zur Produktions- und Absatzlage;
- zum Produktions- und Investitionsprogramm;
- zu Rationalisierungsvorhaben;
- zu Fabrikations- und Arbeitsmethoden, insbesondere der Einführung neuer Arbeitsmethoden;
- zu Fragen des betrieblichen Umweltschutzes;
- zur Einschränkung oder Stilllegung von Betrieben oder von Betriebsteilen;
- zur Verlegung von Betrieben oder Betriebsteilen;
- zum Zusammenschluss oder zur Spaltung von Unternehmen oder Betrieben;
- zur Änderung der Betriebsorganisation oder des Betriebszwecks sowie
- zu sonstigen Vorgängen und Vorhaben, welche die Interessen der Arbeitnehmer des Unternehmens wesentlich berühren können.

Der Wirtschaftsausschuss besteht aus drei bis sieben Mitgliedern, darunter mindestens ein Betriebsratsmitglied. Er soll monatlich zusammentreten. An den Sitzungen hat auch der Unternehmer oder sein Vertreter teilzunehmen. Der Wirtschaftsausschuss hat dem Betriebsrat über jede Sitzung unverzüglich zu berichten.

Wird eine Auskunft über wirtschaftliche Angelegenheiten entgegen dem Verlangen des Wirtschaftsausschusses nicht, nicht rechtzeitig oder ungenügend erteilt und kommt hierüber eine Einigung zwischen Unternehmer und Betriebsrat eine Einigung nicht zustande, entscheidet die Einigungsstelle. Der Spruch der Einigungsstelle ersetzt dann die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat.

In Unternehmen mit in der Regel mehr als 1000 ständig beschäftigten Arbeitnehmern hat der Unternehmer mindestens einmal je Kalendervierteljahr nach vorheriger Abstimmung mit dem Wirtschaftsausschuss und dem Betriebsrat die Arbeitnehmer schriftlich über die wirtschaftliche Lage und Entwicklung des Unternehmens zu unterrichten. In kleineren Unternehmen, die jedoch mehr als zwanzig wahlberechtigte ständige Arbeitnehmer beschäftigen, kann die Unterrichtung mündlich erfolgen. Ist dort ein Wirtschaftsausschuss nicht zu errichten, erfolgt die Unterrichtung nach vorheriger Abstimmung mit dem Betriebsrat. [info-arbeitsrecht.de]

³ **§ 7 BetrVG [Wahlberechtigung]**

Wahlberechtigt sind alle Arbeitnehmer des Betriebs, die das 18. Lebensjahr vollendet haben. Werden Arbeitnehmer eines anderen Arbeitgebers zur Arbeitsleistung überlassen, so sind diese wahlberechtigt, wenn sie länger als drei Monate im Betrieb eingesetzt werden.

§ 8 BetrVG [Wählbarkeit]

(1) Wählbar sind alle Wahlberechtigten, die sechs Monate dem Betrieb angehören oder als in Heimarbeit Beschäftigte in der Hauptsache für den Betrieb gearbeitet haben. Auf diese sechsmonatige Betriebszugehörigkeit werden Zeiten angerechnet, in denen der Arbeitnehmer unmittelbar vorher einem anderen Betrieb desselben Unternehmens oder Konzerns (§ 18 Abs. 1 des Aktiengesetzes) angehört hat. Nicht wählbar ist, wer infolge strafgerichtlicher Verurteilung die Fähigkeit, Rechte aus öffentlichen Wahlen zu erlangen, nicht besitzt. (2) Besteht der Betrieb weniger als sechs Monate, so sind abweichend von der Vorschrift in Absatz 1 über die sechsmonatige Betriebszugehörigkeit diejenigen Arbeitnehmer wählbar, die bei der Einleitung der Betriebsratswahl im Betrieb beschäftigt sind und die übrigen Voraussetzungen für die Wählbarkeit erfüllen.

⁴ Die **Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV)** ist die Vertretung der Jugendlichen unter 18 Jahren und der zur Berufsausbildung Beschäftigten (Auszubildende, Praktikanten, Werkstudenten) unter 25 Jahren in einem Betrieb. Diese Personengruppe ist daher auch wahlberechtigt. Wählbar ist jeder Arbeitnehmer bis zur Vollendung des 25. Lebensjahres (auch, wenn er nicht mehr in Ausbildung ist). Er darf nicht Mitglied des Betriebsrates sein. Die Jugend- und Auszubildendenvertretung arbeitet eng mit dem Betriebsrat bzw. der Personalvertretung zusammen. Ihre Aufgaben sind wesentlich:

- Wahrnehmung der Belange der Auszubildenden
- Beantragung von Maßnahmen beim Betriebsrat oder der Personalvertretung (speziell zu Ausbildung, Übernahme, Gleichstellung von Männern und Frauen)
- Überwachung von Gesetzen, Vorschriften, Tarifverträgen usw.
- Anregungen der Auszubildenden an den Betriebs-/Personalrat herantragen
- Integration ausländischer Auszubildender

Die Vertreter der JAV haben Rechte wie

- Teilnahme an Betriebs- bzw. Personalratssitzungen
- Teilnahme an Besprechungen zwischen Betriebs-/Personalrat und Arbeitgeber
- Durchführung von Jugend- und Auszubildendenversammlungen
- Abhalten von Sprechstunden
- Aussetzen von Betriebs-/Personalratsbeschlüssen
- Teilnahme an erforderlichen Schulungen auf Kosten des Arbeitgebers

[wikipedia]

Ein **Nebenbetrieb** ist ein Betrieb, der quasi ohne die anderen Betriebe, denen zugearbeitet wird, gar nicht existieren würde. Diese Betriebsform gibt es heute kaum mehr.

Ein **Betriebsteil** hat keinen eigenen arbeitstechnischen Zweck, sondern arbeitet zu; er kann dem ursprünglichen Betrieb, dessen Teil er darstellt, im bezug auf den BR zugeschlagen werden, bei entsprechender organisatorischer Autarkie aber auch einen eigenen BR haben.

Ein **Kleinstbetrieb** ist ein Betrieb mit maximal 4 regelmäßigen MA; er wird dem Hauptbetrieb zugeordnet und seine MA wählen dort den BR.

Handelt es sich um einen **gemeinsamen Betrieb** (ist der Betrieb also Tochter zweier Unternehmen), so gab es früher öfter Diskussionen, ob den ein BR gegründet werden könne. Da der Betrieb zwei U diene scheitere das ja schon am gemeinsamen arbeitstechnischen Zwecke. Inzwischen gibt es einschlägige Entscheidungen, daß ein gemeinsamer Betrieb wie ein gewöhnlicher Betrieb zu behandeln sei und deshalb auch ab 5 MA ein BR gegründet werden könne.

- **Geltungsbereich des BetrVG**

Geographisch

⇒ gilt nie im öfftl. Dienst

⇒ geographisch gilt das **Territorialitätsprinzip**: grds. gilt das BetrVG nicht, wenn sich der Betrieb außerhalb deutschen Staatsgebiets befindet.

→ eine Ausnahme stellt dar, wenn ein MA nur *zeitweise* in dem ausländischen Betrieb beschäftigt ist – die Grenze wird i.d.R. dann bei 6 Monaten gezogen; neben diesem zeitlichen Aspekt wird zur Bewertung, ob das BetrVG in einem Betrieb auf ausländischem Boden anzuwenden sei, auch berücksichtigt:

- wer hat Weisungsbefugnis („Steuerung“ von zuhause aus?)
- besteht ein kurzfristige Rückrufberechtigung des (deutschen) AG?
- besteht eine kurzfristige Rückkehrerlaubnis des AN?

→ zu diesem Thema hat es seit den 50er Jahren nur etwa 10 höchstrichterliche Entscheidungen gegeben, sodaß die individuelle Bewertung erschwert ist

Sachlich

- ⇒ das BetrVG ist nicht anwendbar bei **Tendenzbetrieben**⁵ (vgl. § 118 BetrVG⁶)
- ⇒ beim sog. „**3. Weg**“⁷ dürfen Sonderrechte für Religionsgemeinschaften angewendet werden (das ergibt sich schon aus dem GG, das auf die Weimarer Verfassung verweist); das **BetrVG** z.B. **gilt für kirchliche Einrichtungen nicht**

Persönlich

- ⇒ **§ 5 BetrVG** definiert den AN, für den das Gesetz Anwendung findet; entscheidend für den AN-Begriff ist die Weisungsbefugnis nach Zeit, Ort und Art und Weise
 - ⇒ **freie Versicherungsvertreter** dürfen z.B. den BR nicht mit wählen
 - ⇒ **1-€-Jobber** dürfen den BR (wohl eher) nicht mit wählen
 - ⇒ in Betrieben, die **ausschließlich** der **Ausbildung** dienen, kann kein BR gewählt werden
- ein BR-Mitglied darf sich **in seiner Funktion** nicht parteilich/ politisch betätigen
 - die **Simultantheorie** beschreibt die Haftung des BR-Mitglieds als „gewöhnlicher AN“ sowie als BR-Mitglied: so könnte ein Haftungsanspruch des AG nach **§§ 280, 823** aus der Verletzung arbeitsvertraglicher Pflichten entstehen und zeitlich ein Haftungsanspruch nach **§ 23 BetrVG** (Amtsenthebung).
 - **Leitenden Angestellten** spricht man eine organisatorische Nähe zum Arbeitgeber zu, darum können sie nicht im BR mitarbeiten. Für diese AN gibt es die Möglichkeit, einen **Sprecherausschuß**⁸ zu gründen.

Früher wurde (auch im Gesetz) nach **Arbeitern und Angestellten** unterschieden. Das gibt es inzwischen (spätestens seit der Reform des BetrVG 2001) **nicht mehr**.

⁵ Tendenzbetriebe

Die Vorschrift des § 118 BetrVG nimmt solche Unternehmen und Betriebe von der Anwendung des Gesetzes teilweise aus, die nicht nur erwerbswirtschaftliche Zwecke, sondern auch durch die Grundrechte aus Artikel 4 (Glaubens- und Religionsfreiheit), Artikel 5 (Meinungs-, Presse-, Kunst- und Wissenschaftsfreiheit) und Artikel 9 Absatz 3 GG (Koalitionsfreiheit) besonders geschützte Ziele verfolgen. In den Tendenzbetrieben werden dem Betriebsrat Beteiligungsrechte nur insoweit eingeräumt, als diese Rechte der durch seine ideelle Tendenz bestimmten Eigenart des Betriebs oder Unternehmens nicht entgegenstehen. Gemäß § 118 Abs. 2 findet das Betriebsverfassungsgesetz auf Religionsgemeinschaften und ihre karitativen und erzieherischen Einrichtungen überhaupt keine Anwendung. Für die meisten Religionsgemeinschaften ergibt sich die Nichtanwendung bereits aus § 130 BetrVG, weil sie Körperschaften des öffentlichen Rechtes sind (vgl. Arbeitsrecht der Kirchen).

Der Tendenzschutz gemäß § 118 Abs. 1 BetrVG gilt für Unternehmen und Betriebe, die unmittelbar und überwiegend den im Gesetz aufgezählten Zwecken dienen. Nur wenn also der Betriebszweck selbst auf die Tendenz ausgerichtet ist, kann der Tendenzschutz greifen. Allein die Gewinnverwendung eines nur Erwerbszwecke verfolgenden Betriebs für einen anderen tendenzgeschützten Betrieb begründet nicht die Anwendbarkeit des § 118 Abs. 1 BetrVG (Beispiel: der Zestellbetrieb eines Zeitungsverlages). [wikipedia]

⁶ § 118 BetrVG [Geltung für Tendenzbetriebe und Religionsgemeinschaften]

(1) Auf Unternehmen und Betriebe, die unmittelbar und überwiegend

1. politischen, koalitionspolitischen, konfessionellen, karitativen, erzieherischen, wissenschaftlichen oder künstlerischen Bestimmungen oder
2. Zwecken der Berichterstattung oder Meinungsäußerung, auf die Artikel 5 Abs. 1 Satz 2 des Grundgesetzes Anwendung findet, dienen, finden die Vorschriften dieses Gesetzes keine Anwendung, soweit die Eigenart des Unternehmens oder des Betriebs dem entgegensteht. Die §§ 106 bis 110 sind nicht, die §§ 111 bis 113 nur insoweit anzuwenden, als sie den Ausgleich oder die Milderung wirtschaftlicher Nachteile für die Arbeitnehmer infolge von Betriebsänderungen regeln.

(2) Dieses Gesetz findet keine Anwendung auf Religionsgemeinschaften und ihre karitativen und erzieherischen Einrichtungen unbeschadet deren Rechtsform.

⁷ Der Dritte Weg: um bei der Gestaltung des kirchlichen Arbeitsrechts einen Interessensausgleich zwischen den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und den Dienstgebern sicherzustellen und gleichzeitig die religiöse Dimension des kirchlichen Dienstes zu berücksichtigen, hat sich die katholische Kirche für den sogenannten **Dritten Weg** entschieden.

Danach werden die Arbeitsbedingungen für die einzelnen Dienstverhältnisse durch paritätisch besetzte Kommissionen nach kircheneigenen Ordnungen festgelegt. Für den Caritasbereich ist dies die Arbeitsrechtliche Kommission des Deutschen Caritasverbandes. Sie ist paritätisch mit Vertreterinnen und Vertretern der Mitarbeiter- und der Dienstgeberseite besetzt und beschließt das Arbeitsvertragsrecht in den caritativen Einrichtungen.

Der **Dritte Weg** geht von den Grundsätzen eines partnerschaftlichen und kooperativen Miteinanders von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und von Dienstgebern, einer gleichberechtigten und gleichgewichtigen Vertretung jeder Seite im Sinne einer Parität, einer fairen und verantwortlichen Konfliktlösung ohne Arbeitskampf und des im kirchlichen Recht verankerten Prinzips der Lohngerechtigkeit aus. Er erfolgt in Abgrenzung zu einem denkbaren **ersten Weg**, in dem der Inhalt der Dienstverhältnisse einseitig durch Leitungsorgane festgelegt wird. Die Kirche schließt aber auch die Gestaltung der Dienstverhältnisse auf einem **zweiten Weg** durch den Abschluß von Tarifverträgen aus. Im kirchlichen Dienst bestehen keine widerstreitenden Interessen von Kapital und Arbeit. Arbeitskämpfe mit der Möglichkeit von Streiks und Aussperrungen als Funktionsvoraussetzungen des Tarifvertragssystems sind mit dem Wesen des kirchlichen Dienstes, der gemeinsamen Verantwortung für den Auftrag der Kirche, nicht zu vereinbaren.

[Mitarbeitervertretungen Diözese Rottenburg-Stuttgart]

⁸ § 1 SprAuG [Errichtung von Sprecherausschüssen]

(1) In Betrieben mit in der Regel mindestens zehn leitenden Angestellten (§ 5 Abs. 3 des Betriebsverfassungsgesetzes) werden Sprecherausschüsse der leitenden Angestellten gewählt.

(2) Leitende Angestellte eines Betriebs mit in der Regel weniger als zehn leitenden Angestellten gelten für die Anwendung dieses Gesetzes als leitende Angestellte des räumlich nächstgelegenen Betriebs desselben Unternehmens, der die Voraussetzungen des Absatzes 1 erfüllt.

(3) Dieses Gesetz findet keine Anwendung auf

1. Verwaltungen und Betriebe des Bundes, der Länder, der Gemeinden und sonstiger Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts sowie
2. Religionsgemeinschaften und ihre karitativen und erzieherischen Einrichtungen unbeschadet deren Rechtsform.