



Übersicht 7

Kollektives Arbeitsrecht

1.) Koalitionsrecht

2.) Tarifvertragsrecht

- Inhalt des TV
- Formelle Wirksamkeitsvoraussetzungen
- Tarifautonomie
- Tarifgebundenheit
- Günstigkeitsprinzip
- Ablauf des TV

3.) Arbeitskampf

- Streik
- Aussperrung

4.) Betriebsverfassungsrecht

- Anwendungsbereich des BetrVG
- Der Betriebsrat
- Aufgaben des BR

Allgemeines:

Eine stringente Aufteilung des Arbeitsrechts in individuelles und kollektives Arbeitsrecht ist nicht möglich. Daher war schon im bisher behandelten individuellen Arbeitsrecht häufig von Betriebsvereinbarungen oder Tarifverträgen die Rede.

Grundlage des Arbeitsverhältnisses im individuellen Arbeitsrecht ist regelmäßig der (individuelle) Arbeitsvertrag. Der Schwerpunkt liegt im Bürgerlichen Recht (Schuldrecht). Auch im kollektiven Arbeitsrecht ist der Einzelarbeitsvertrag Grundlage des Verhältnisses zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Im kollektiven Arbeitsrecht werden die Bedingungen des Arbeitsvertrages jedoch in Teilbereichen nicht zwischen jedem einzelnen Arbeitnehmer und jedem einzelnen Arbeitgeber vereinbart. Die Rahmenbedingungen der Arbeitsverhältnisse werden von Berufsvereinigungen bzw. -verbänden ausgehandelt. Das kollektive Arbeitsrecht weist häufig Bezüge zum öffentlichen Recht auf.

Historische Grundlage: Um die teilweise sehr schlechten Arbeitsbedingungen in der Zeit der Industrialisierung zu verbessern, gründeten Arbeitnehmer Gewerkschaften. Als Gegengewicht zu den Gewerkschaften und als Verhandlungspartner für diese haben Arbeitgeber eigene Verbände gegründet (vgl. im Übrigen die ausführliche Besprechung in der 1. Vorlesung).

Zum kollektiven Arbeitsrecht gehört das Koalitionsrecht, das Tarifvertragsrecht, das Arbeitskampfrecht, das Betriebsverfassungs- und Personalvertretungsrecht sowie das Mitbestimmungsrecht.

Nachfolgend ein kurzer Überblick über das Koalitions-, Tarif-, Arbeitskampf- und Betriebsverfassungsrecht.

1. Koalitionsrecht

Unter **Koalition** versteht man einen freiwilligen Zusammenschluss von AN oder AG, der auf eine gewisse Dauer angelegt, auf privatrechtlicher Grundlage beruht, eine körperschaftliche Verfassung hat, überbetrieblich organisiert ist und eine demokratische Willensbildung vorsieht.

Ziel der Koalition muss gem. Art 9 Abs. 3 GG die Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen sein.

Nicht jede Koalition i.S.d. Art. 9 Abs. 3 GG ist zugleich auch eine tariffähige Vereinigung iSd § 2 TVG. Arbeitnehmervereinigungen (Gewerkschaften) sind nur dann iSv § 2 TVG tariffähig, wenn zu den o.g. Koalitionsmerkmalen zusätzlich die Tarifwilligkeit und auch eine gewisse Durchsetzungskraft vorliegt.

Gewerkschaften sind sozialpolitische Organisationen der Arbeitnehmer. Im Gegensatz zu den Arbeitgeberverbänden sind Gewerkschaften nichtrechtsfähige Vereine.

Arbeitgeberverbände sind sozialpolitische Organisationen der Arbeitgeber. Sie sind vor allem als Industrieverbände in Form von rechtsfähigen Vereinen organisiert.

2. Tarifvertragsrecht

Wie bei jedem Vertrag kommt auch ein TV nur zustande, wenn zwei gleichlautende Willenserklärungen (Angebot und Annahme) abgegeben wurden. Zur Abgabe einer wirksamen Willenserklärung, die auf den Abschluss eines TV gerichtet ist, ist es erforderlich, dass die Vertragsparteien tariffähig iSv § 2 TVG sind.

2.1. Inhalt des Tarifvertrages:

Nach § 1 Abs. 1 TVG regelt der TV zunächst die

- 1.) Rechte und Pflichten der Vertragsparteien (schuldrechtlicher Teil) und des weiteren
- 2.) Rechtsnormen, die
 - den Inhalt, den Abschluss oder die Beendigung von Arbeitsverhältnissen sowie
 - betriebliche und betriebsverfassungsrechtliche Fragen ordnen können. (Normativer Teil)

• Die Verletzung von schuldrechtlichen Pflichten führt zu schuldrechtlichen Ansprüchen (zB Anspruch auf Erfüllung oder auf Schadensersatz etc.). Die beiden wichtigsten schuldrechtlichen Ansprüche sind die „Friedenspflicht“ und die „Einwirkungspflicht“ (bzw. „Durchführungspflicht“).

Friedenspflicht: Sie trifft beide Parteien zur Wahrung des Arbeitsfriedens. Während der Laufzeit eines TV dürfen keine erneuten Verhandlungen über den selben Gegenstand mit Hilfe eines Arbeitskampfes erzwungen werden (relative Friedenspflicht).

Es kann auch eine Vereinbarung darüber getroffen werden, dass während der Laufzeit eines TV keine Arbeitskampfmaßnahme durchgeführt werden darf (absolute Friedenspflicht).

Durchführungspflicht: Die Tarifvertragsparteien haben dafür zu sorgen, dass sich ihre Mitglieder tarifvertragsgemäß verhalten.

• Die Wirkung des normativen Teils regelt § 4 TVG. Danach regeln die „Rechtsnormen“ des Tarifvertrages unmittelbar und zwingend die einzelnen Arbeitsverhältnisse zwischen den Mitgliedern der Tarifvertragsparteien.

Es wird Unterschieden in Manteltarifverträge (bzw. RahmenTV) und besondere TV.

Der MantelTV regelt allgemeine Fragen (zB Eingruppierungen, Arbeitszeit, Urlaub, Kündigungsfristen, Bezüge im Krankheitsfall etc.) und hat idR eine längere Laufzeit (häufig 3 Jahre).

Besondere TV (zB der GehaltsTV) regeln die Gehälter in den jeweiligen Gruppen in ihrer genauen Höhe, Mindesteinkommen, Sonderzuwendungen, vermögenswirksame Leistungen etc. Besondere TV haben idR eine Laufzeit von einem Jahr.

2.2. Formelle Wirksamkeitsvoraussetzungen:

- 1.) Schriftform, § 1 (2) TVG
- 2.) Tarifzuständigkeit, d.h. die tariffähigen Parteien müssen auch räumlich und sachlich zuständig sein. (Bsp.: die IG Metall ist lt. ihrer Satzung für die metallverarbeitende Industrie zuständig).

2.4. Tarifautonomie

Die in Art. 9 (3) GG garantierte Tarifautonomie wird durch höherrangiges Recht begrenzt, sofern es nicht dispositiv ist (vgl. Übersicht zur U1, Rangfolge der Rechtsquellen). Höherrangiges Recht sind zB zwingende Vorschriften des BGB.

2.5. Tarifgebundenheit

Tarifverträge wirken nur gegenüber „Tarifgebundenen“. Wer tarifgebunden ist, ist in § 3 Abs. 1 TVG geregelt. Danach sind die Mitglieder der Tarifvertragsparteien bzw. einzelne Arbeitgeber die (ohne zu einem Arbeitgeberverband zu gehören) mit einer Gewerkschaft einen TV geschlossen haben, tarifgebunden.

Ein Arbeitnehmer ist also grundsätzlich nur dann tarifgebunden, wenn er gewerkschaftlich organisiert ist. Zu beachten ist aber § 5 TVG: Unter den Voraussetzungen des § 5 TVG kann der BM für Arbeit einen Tarifvertrag für allgemeinverbindlich erklären, so dass er auch für nicht tarifgebundene AN und AG verbindlich wird.

2.5. Günstigkeitsprinzip

Nach dem Günstigkeitsprinzip sind vom TV abweichende Vereinbarungen in den Einzelarbeitsverträgen (nur) dann wirksam, wenn sie für den AN günstiger sind als der TV selbst, vgl. § 4 Abs. 3 TVG (und meine hervorragenden Erläuterungen in der ersten Vorlesung).

2.6. Ablauf des TV

Nach Ende eines TV durch Zeitablauf wirken gem. § 4 Abs. 5 TVG die tariflichen Normen noch weiter. Sie sind jedoch nicht mehr zwingend, sondern dispositiv. D.h. solange keine besondere einzelvertragliche Regelung vereinbart wurde, gelten die Regelungen des alten TV weiter. Von ihnen kann aber unter Durchbrechung des Günstigkeitsprinzips abgewichen werden.

3. Arbeitskampfrecht

Die in Art. 9 Abs. 3 GG verfassungsrechtlich garantierte Koalitionsfreiheit bzw. Tarifautonomie führt dazu, dass Koalitionen Tarifverträge schließen können. Es gibt jedoch keinen durchsetzbaren Anspruch auf die Führung von Tarifverhandlungen oder den Abschluss eines Tarifvertrages. Daher müssen die Tarifvertragsparteien Mittel haben, um notfalls den Abschluss eines TV erzwingen zu können. Dies ist insbesondere auf AN-Seite erforderlich, da Tarifverträge idR die Arbeitsbedingungen verbessern sollen. Ohne ein Druckmittel würde dieses Ziel allein vom Willen der AG abhängen.

Auch wenn aus Art. 9 (3) GG folgt, dass der Arbeitskampf als solcher verfassungsrechtlich garantiert ist, gibt es keine gesetzliche Regelung darüber, wann und unter welchen Voraussetzungen ein Arbeitskampf geführt werden darf. Daher findet sich nirgendwo eine Legaldefinition des Begriffes „Arbeitskampf“. Es gelten die vom BAG entwickelten Grundsätze zum Arbeitskampfrecht.

Das Druckmittel der AN ist der Streik, das der Arbeitgeber die Aussperrung.

3.1. Streik

Unter Streik versteht man die gemeinsame, bewusste und planmäßige Verweigerung der vertraglich geschuldeten Arbeit einer größeren Zahl von AN zur Durchsetzung bestimmter Forderungen bzw. zur Erreichung eines bestimmten Kampfzieles.

Rechtmäßigkeit des Streiks:

- 1.) Tarifvertrag ist abgelaufen (ansonsten Friedenspflicht, s.o.)
- 2.) Streik muss der Durchsetzung wirtschaftlicher Ziele dienen (nicht: zB politische Ziele)
- 3.) Streik muss gewerkschaftlich organisiert sein. Sogenanntes „wildes streiken“ einzelner AN ist rechtswidrig.
- 4.) Verhältnismäßigkeit. Auch hier gilt das ultima-ratio-Prinzip, d.h. der Streik muss das letztmögliche Mittel zur Erreichung des angestrebten Zieles sein.

Rechtsfolgen eines rechtmäßigen Streiks:

Während der Dauer des Streiks ruhen die Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis, obwohl das AV rechtlich fortbesteht. Die Teilnahme an einem rechtmäßigen Streik ist daher keine Arbeitsvertragsverletzung, aus dem der AG Ansprüche herleiten könnte. Umgekehrt ist der Arbeitgeber von seiner Lohnzahlungspflicht befreit [nach welcher Vorschrift?]¹.

Ein arbeitswilliger AN, der von seinem AG allein aufgrund eines Streikes der anderen AN nicht beschäftigt werden kann, verliert ebenfalls seinen Lohnanspruch. Der Arbeitskampf anderer AN fällt grds. in die Sphäre der anderen (nicht streikenden) AN (Lehre vom Betriebsrisiko, die mittlerweile in § 615 BGB gesetzlich normiert wurde).

Rechtsfolgen eines rechtswidrigen Streiks:

Wenn Gewerkschaften einen rechtswidrigen Streik führen (zB trotz Friedenspflicht), kann dies zu schuldrechtlichen und deliktischen Ersatzansprüchen der Arbeitgeber gegen die Gewerkschaft und die AN führen (zB aus §§ 280, 823, 826, 831, 1004 BGB). Darüber hinaus können teilnehmende AN gekündigt werden.

¹

§ 326 Abs. 1 BGB, da die Unmöglichkeit von keinem zu vertreten ist. Gewerkschaftlich gebundene AN erhalten jedoch von den jeweiligen Gewerkschaften Unterstützung aus der Streikkasse.

3.2. Aussperrung

Die Aussperrung ist eine planmäßige Ausschließung mehrere AN durch einen oder mehrere AG von der Arbeit unter Verweigerung der Lohnzahlung.

In der Regel erfolgt die Aussperrung in Form einer Abwehraussperrung als Reaktion auf einen rechtmäßigen oder rechtswidrigen Streik der Arbeitnehmer. Die Angriffsaussperrung (mit dem Ziel, die Arbeitsbedingungen zu verschlechtern) kommt in der Praxis so gut wie nicht vor.

Rechtmäßigkeit der (Abwehr)aussperrung (Grundsätze nach BAG):

- 1.) (ggf.) Vorliegen eines Streiks
- 2.) Aussperrung wird durch einen Arbeitgeberverband organisiert
- 3.) Es müssen alle AN ausgesperrt werden, d.h. keine Bevorzugung von zB nicht gewerkschaftlich organisierten AN.
- 4.) Verhältnismäßigkeit

Rechtsfolgen der Aussperrung

Wie beim Streik werden die Rechte und Pflichten aus dem AV suspendiert.

[Der AG hat auch die Möglichkeit der auflösenden Aussperrung (aber str.), die die Wirkung einer Kündigung hat. Allerdings muss der AG den AN idR nach Beendigung des Arbeitskampfes nach billigem Ermessen wieder einstellen.]

Bei einer rechtswidrigen Aussperrung hat der AN u.a. gem. § 615 BGB Anspruch auf Lohn.

4. Betriebsverfassungsrecht

Der Betriebsinhaber leitet den Betrieb, d.h. ihm steht grds. auch das Recht zu, Entscheidungen zu treffen, die zT auch die beschäftigten AN betreffen. Hauptziel des Betriebsverfassungsrechts (teilweise auch als „Mitbestimmungsrecht“ bezeichnet) ist es daher, diese umfassende Entscheidungskompetenz des AG im Interesse der AN einzuschränken. Das Betriebsverfassungsrecht (gesetzliche Grundlage ist das BetrVG) regelt somit die innerbetriebliche Zusammenarbeit zwischen AG und AN, wobei sich AG und AN nicht als „gegnerische Parteien“ gegenüberstehen sollen. Vielmehr sollen AG und Betriebsrat unter Beachtung der geltenden TV vertrauensvoll zusammenarbeiten, siehe § 2 Abs. 1 BetrVG.

Die Mitbestimmung von AN ist unter anderem auch im Mitbestimmungsgesetz geregelt, das für Großunternehmen gilt, des weiteren gibt es speziell für Bergbau-, Eisen- und Stahlunternehmen das Montan-MitbestG. Bei Unternehmen mit mindestens 10 leitenden Angestellten sieht das SprAuG die Einsetzung von sog. Sprecherausschüssen vor.

4.1. Anwendungsbereich des BetrVG

1.) betrieblicher Anwendungsbereich

- ⇒ Betriebsräte können gem. § 1 BetrVG nur in Betrieben mit idR mindestens fünf ständigen wahlberechtigten AN (Def. in § 7 BetrVG), von denen drei wählbar sein müssen, gewählt.
- ⇒ **Was ein Betrieb ist**, ist gesetzlich nicht geregelt. Nach h.M. handelt es sich dabei um eine organisatorische Einheit, mit der der AG allein oder in Gemeinschaft mit seinen Mitarbeitern einen bestimmten arbeitstechnischen Zweck verfolgt.
Die Begriffe Unternehmen und Betrieb sind nicht identisch. Daher kann ein Unternehmen mehrere Betriebe haben (zB die A-GmbH aus Köln hat eine organisatorisch selbständige Filiale in München), mehrere Unternehmen können allerdings auch zusammen einen einheitlichen Betrieb bilden. Beim Vorliegen der Voraussetzungen des § 1 Abs. 2 BetrVG wird dies vermutet.
- ⇒ Das BetrVG gilt nicht für den öffentlichen Dienst (dann Personalvertretung nach den PersVG des Bundes und der Länder). Auch Religionsgemeinschaften und karitative Einrichtungen fallen grds. nicht unter das BetrVG, vgl. § 118 BetrVG.

2.) Persönlicher Anwendungsbereich

- ⇒ Das BetrVG ist gem. § 5 Abs. 1 BetrVG auf Arbeitnehmer und auf Heimarbeiter anwendbar. Zu beachten ist jedoch der Negativkatalog des § 5 Abs. 2 BetrVG, der den Begriff des AN einschränkt.
- ⇒ Auf leitende Angestellte findet das BetrVG grds. keine Anwendung, auch wenn sie AN im Sinne des Arbeitsrechts sind. Für sie gilt das SprecherausschussG (SprAuG). Ausnahmen: §§ 105, 107, 108 BetrVG.

4.2. Der Betriebsrat

§ 1 BetrVG regelt lediglich, unter welchen Voraussetzungen ein BR gewählt werden darf. Es besteht jedoch keine Verpflichtung für die AN, einen BR zu errichten.

Wenn ein BR gewählt werden soll, so richtet sich dies nach §§ 7 ff BetrVG:

- ⇒ wahlberechtigt sind alle AN ab 18 Jahren (§ 7 BetrVG)
- ⇒ wählbar sind alle AN mit mindestens sechsmonatiger Betriebszugehörigkeit (§ 8 Abs. 1 BetrVG)
- ⇒ Die Zahl der BR-Mitglieder richtet sich nach der Anzahl der AN, Katalog in § 9 BetrVG
- ⇒ Die Wahlen finden alle vier Jahre statt (§ 13 Abs. 1 BetrVG)
- ⇒ Das Wahlverfahren ist in den §§ 14 ff BetrVG geregelt. Die Behinderung der Wahl ist übrigens eine Straftat, die mit Freiheitsstrafe bis zu einem Jahr bestraft werden kann, § 119 BetrVG. Bei Verstoß gegen die Wahlvorschriften kann die Wahl gem. § 19 beim Arbeitsgericht angefochten werden; die Kosten der Wahl trägt gem. § 20 (3) der AG.

- ⇒ Der auf 4 Jahr gewählte BR (Amtszeit § 21 Abs. 1 BetrVG) hat einen Vorsitzenden und Stellvertreter, vgl. zu den organisatorischen Einzelheiten §§ 21 – 41 BetrVG.
- ⇒ Der BR ist kein Organ der Gewerkschaften, sondern Interessenvertreter (Repräsentant) der AN des Betriebes. Er handelt jedoch nicht als Vertreter der AN (entsprechend § 164 BGB), sondern im eigenen Namen. Daher ist er auch nicht an Weisungen der AN oder der Gewerkschaften gebunden, soll aber mit ihnen zusammenarbeiten (vgl. § 2 BetrVG). Zwischen AG und BR herrscht ständige, absolute Friedenspflicht (§ 74 Abs. 2 BetrVG), aus § 74 Abs. 1 BetrVG folgt die Kooperationsmaxime („Kooperation statt Konfrontation“).
- ⇒ Die einzelnen BR-Mitglieder führen ihr Amt unentgeltlich als Ehrenamt (§ 37 Abs. 1 BetrVG), haben gem. Abs. 2 ein Recht auf Freistellung mit Lohnfortzahlung zur Wahrnehmung ihrer Aufgaben und genießen besonderen Kündigungsschutz nach § 15 KSchG.

4.3. Aufgaben des BR:

Dem BR stehen **Mitwirkungsrechte** (zB Informationsrechte § 80 II, Anhörungsrechte § 102 bei Kündigungen, Vorschlagsrechte, zB §§ 90, 92 II, 92a, 96 I etc) zu. Diese Mitwirkungsrechte müssen zwar vom AG beachtet werden, lassen aber die Entscheidungskompetenz des AG unberührt.

Bsp: nach § 102 BetrVG ist der BR vor dem Ausspruch einer Kündigung innerhalb bestimmter Fristen anzuhören. Unterbleibt die Anhörung, ist die Kündigung unwirksam. Wenn der BR jedoch ordnungsgemäß angehört wurde, kommt es auf seine Zustimmung – jedenfalls bezüglich der Wirksamkeit der Kündigung – nicht mehr an.

Desweiteren gibt es echte Beteiligungsrechte (sog. **Mitbestimmungsrechte**), die dem BR eine (unterschiedliche) Mitentscheidungskompetenz einräumen. Mitbestimmungsrechte gibt es in Form von Zustimmungsverweigerungsrechten (wichtigster Fall: § 99 Abs. 2, 3 BetrVG = personelle Einzelmaßnahmen wie Einstellung, Umgruppierung und § 103 = a.o. Kündigung eines BR-Mitgliedes) und Mitbestimmungsrechten im engeren Sinn, wo dem BR sogar ein Vetorecht zusteht. Bsp. hierfür: § 87 (soziale Angelegenheiten), § 94 (Personalfragebogen), § 95 (Auswahlrichtlinien) und § 111 (Sozialplan).

In diesen Fällen kann die Zustimmung des BR zwar nicht vom Arbeitsgericht, aber durch Spruch der Einigungsstelle (§ 76) ersetzt werden.

4.4. Allg. Übersicht über die Aufgaben des BR:

- ⇒ die allgemeinen Aufgaben des BR sind in § 75 und im Katalog des § 80 Abs. 1 Nr. 1-7 BetrVG geregelt.
- ⇒ Mitbestimmungsrechte in sozialen Angelegenheiten (§§ 87 ff BetrVG) sind im Katalog des § 87 Abs. 1 Nr. 1-12 BetrVG ausführlich geregelt.
- ⇒ Mitbestimmungsrechte in personellen Angelegenheiten sind in den §§ 92 – 105 BetrVG geregelt. Insbesondere bei Einstellungen, Ein- und Umgruppierungen und Versetzungen (§ 99 BetrVG) ist die Zustimmung des BR erforderlich.
- ⇒ Beteiligungsrechte in wirtschaftlichen Angelegenheiten vgl. §§ 106-113 BetrVG
Wenn AG und BR zu keiner Einigung gelangen, ist eine Einigungsstelle zu bilden, die gem. § 76 BetrVG zu entscheiden hat.
- ⇒ Gem. §§ 42 – 46 BetrVG hat der BR regelmäßig eine Betriebsversammlung einzuberufen. Sie besteht aus AN des Betriebes (§ 42), wobei der AG (§ 43 II) und Beauftragte von Berufsverbänden (§ 46 I) teilnahmeberechtigt sind.
Die Betriebsversammlung dient der Information der AN. Mindestens einmal im Jahr muss der BR über Personal- und Sozialwesen sowie über die wirtschaftliche Lage und Entwicklung des Betriebes Bericht erstatten. Die Betriebsversammlung kann dem BR Anregungen (keine Anweisungen) geben.

Bei Unternehmen, die aus mehreren Betrieben mit mehreren Betriebsräten bestehen, ist gem. § 47 BetrVG ein Gesamtbetriebsrat einzurichten.