KANZLEI MICHAELIS®

RECHTSANWÄLTE

Alles rund um die betriebliche Krankenversicherung

In den Räumen der

Bucerius Law School

Arbeitsrecht und bKV
Wie integriere ich die bKV in den Arbeitsvertrag?

von Herrn Rechtsanwalt Dr. Jan Freitag

Fachanwalt für Arbeitsrecht

KANZLEI MICHAELIS®
RECHTSANWÄLTE

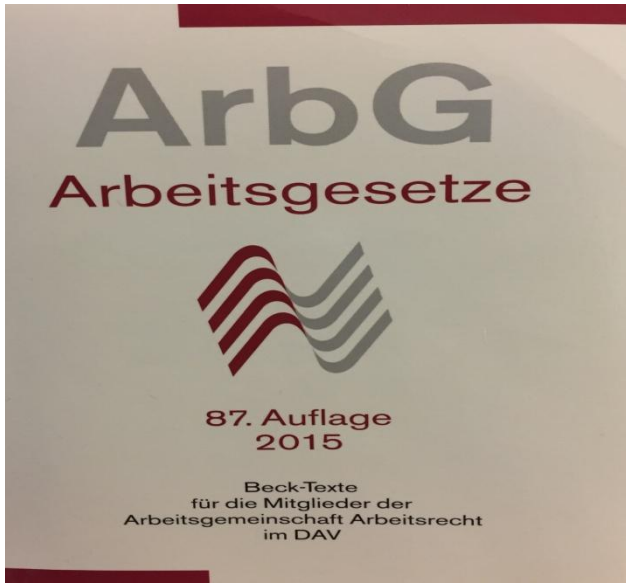
§ 1 Eherner Rechtsgrundsatz „Pacta sunt servanda“

KANZLEI MICHAELIS®
RECHTSANWÄLTE

© Kanzlei Michaelis Rechtsanwälte

§ 2 Weisungsrechte im Arbeitsvertrag

§ 106 GewO



KANZLEI MICHAELIS®
RECHTSANWÄLTE

© Kanzlei Michaelis Rechtsanwälte

zu § 2:
Beispiel Arbeitszeit

„Die regelmäßige Arbeitszeit des Arbeitnehmers beträgt 40 Stunden die Woche (Montag bis Freitag). Die reguläre Arbeitszeit ist von 09:00 Uhr bis 17:30 Uhr.“

KANZLEI MICHAELIS®
RECHTSANWÄLTE

© Kanzlei Michaelis Rechtsanwälte

zu § 2:
Beispiel Arbeitszeit

„Der Arbeitgeber behält sich vor, die Lage der Arbeitszeit nach betriebsorganisatorischen Anforderungen in Abstimmung mit dem Arbeitnehmer zu verändern.“

KANZLEI MICHAELIS®
RECHTSANWÄLTE

© Kanzlei Michaelis Rechtsanwälte

zu § 2:
Beispiel Überstunden

„Der Arbeitgeber behält sich vor, Überstunden über den Rahmen der Normalarbeitszeit hinaus anzuordnen, auch am Wochenende. Bei entsprechendem betrieblichem Bedarf ist der Arbeitnehmer verpflichtet, in zumutbarem Maß zusätzliche Stunden über die vereinbarte Arbeitszeit hinaus zu leisten.“

KANZLEI MICHAELIS®
RECHTSANWÄLTE

zu § 2:
Beispiel Arbeitsort

„Arbeitsort ist der Sitz der Firma.“

KANZLEI MICHAELIS®
RECHTSANWÄLTE

© Kanzlei Michaelis Rechtsanwälte

§ 3 „Einseitige“ Veränderung des Arbeitsvertrages

KANZLEI MICHAELIS®
RECHTSANWÄLTE

© Kanzlei Michaelis Rechtsanwälte

zu § 3:
Veränderung der Vertragsbedingungen zu Lasten des Vertragspartners

„Vergütung: Der Arbeitnehmer erhält als Vergütung für seine Tätigkeit ein festes Monatsgehalt in Höhe von ~~€ 5.000,00~~ € 4.000,00 brutto, zahlbar jeweils am Kalendermonatsende nach vorherigem Abzug von Steuern und Sozialabgaben.“

KANZLEI MICHAELIS®
RECHTSANWÄLTE

© Kanzlei Michaelis Rechtsanwälte

zu § 3:
Veränderung der Vertragsbedingungen zu Gunsten des Vertragspartners

Gratifikationen, Gehaltserhöhungen, BKV

KANZLEI MICHAELIS®
RECHTSANWÄLTE

© Kanzlei Michaelis Rechtsanwälte

zu § 3: „Anpassung“ der Vertragsbedingungen ?

Beispiel: „Betriebsübergang“ (§ 613a BGB)

KANZLEI MICHAELIS®
RECHTSANWÄLTE

© Kanzlei Michaelis Rechtsanwälte

zu § 3: „Anpassung“ der Vertragsbedingungen ?

Beispiel:

„Absicherung durch Fünferkette”
(1. Datenschutz, inklusive Verbot privater IT-Nutzung im Betrieb, 2. Geheimhaltung,
3. Schutz Geschäftsunterlagen,
4. Wettbewerbsschutz,
5. Fortbildungsverpflichtung)

© Kanzlei Michaelis Rechtsanwälte

zu § 3:
(Änderungs-)Kündigung

KANZLEI MICHAELIS®
RECHTSANWÄLTE

© Kanzlei Michaelis Rechtsanwälte

zu § 3:
Kündigungsschutzgesetz

§ 1 KSchG

(1) Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses gegenüber einem Arbeitnehmer, dessen Arbeitsverhältnis in demselben Betrieb oder Unternehmen ohne Unterbrechung länger als sechs Monate bestanden hat, ist rechtsunwirksam, wenn sie sozial ungerechtfertigt ist.

(2) Sozial ungerechtfertigt ist die Kündigung, wenn sie nicht durch Gründe, die in der Person oder in dem Verhalten des Arbeitnehmers liegen, oder durch dringende betriebliche Erfordernisse, die einer Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers in diesem Betrieb entgegenstehen, bedingt ist.

KANZLEI MICHAELIS®
RECHTSANWÄLTE

zu § 3:
Kündigungsschutzgesetz

- § 23 KSchG:

  „Kleinbetriebsklausel“

KANZLEI MICHAELIS®
RECHTSANWÄLTE

© Kanzlei Michaelis Rechtsanwälte

zu § 3:
Änderungskündigung

„§ 2 KSchG: Kündigt der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis und bietet er dem Arbeitnehmer im Zusammenhang mit der Kündigung die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses zu geänderten Arbeitsbedingungen an, so kann der Arbeitnehmer dieses Angebot unter dem Vorbehalt annehmen, dass die Änderung der Arbeitsbedingungen nicht sozial ungerechtfertigt ist (§ 1 Absatz 2 Satz 1 bis 3, Absatz 3 Satz 1 und 2). Diesen Vorbehalt muss der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber innerhalb der Kündigungsfrist, spätestens jedoch innerhalb von drei Wochen nach Zugang der Kündigung erklären.“

KANZLEI MICHAELIS®
RECHTSANWÄLTE

© Kanzlei Michaelis Rechtsanwälte

§ 4 Integration einer BKV in den Arbeitsvertrag

KANZLEI MICHAELIS®
RECHTSANWÄLTE

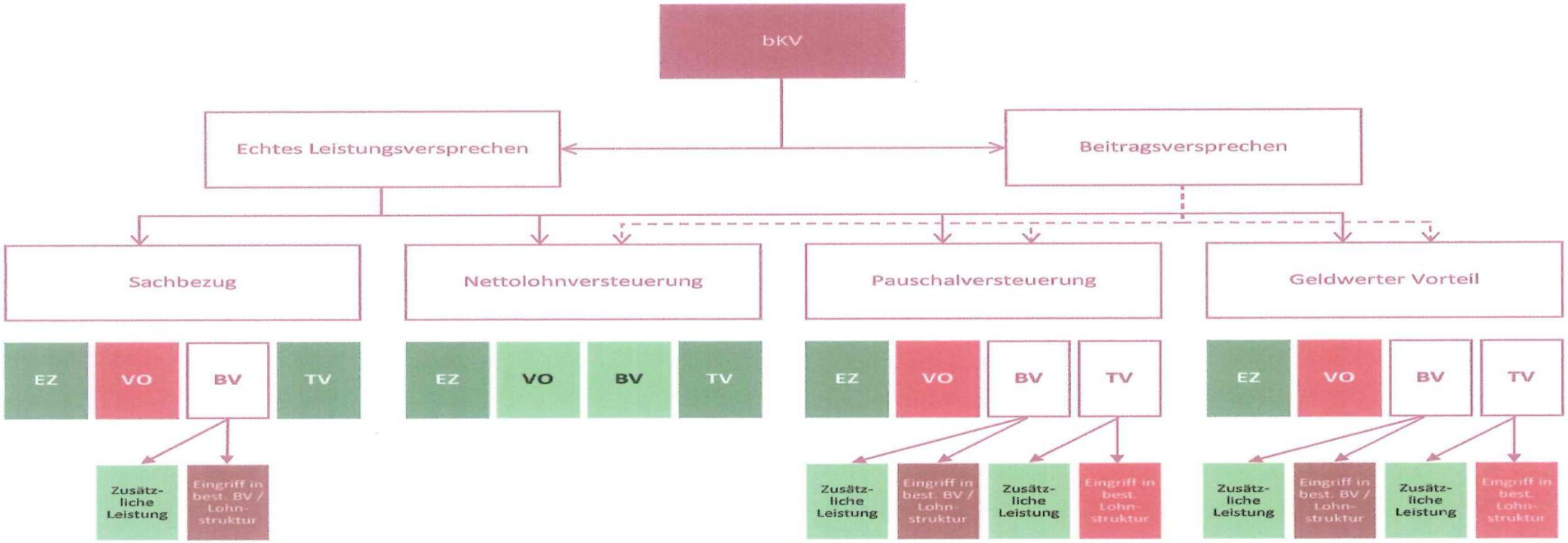
© Kanzlei Michaelis Rechtsanwälte

zu § 4:
Einseitige Änderung des Arbeitsvertrages

KANZLEI MICHAELIS®
RECHTSANWÄLTE

© Kanzlei Michaelis Rechtsanwälte

zu § 4:
Arbeitgeberseitige Gestaltung für den Betrieb durch Regelungsabrede, Betriebsvereinbarung, Tarifvertrag, Versorgungsordnung, Gesamtzusage, arbeitsvertragliche Einheitsregelung



zu § 4 Grundlagen: Regelungsabrede

Regelungsabreden (teils auch „Betriebsabsprachen“ genannt) sind Vereinbarungen zwischen *Arbeitgeber* und *Betriebsrat* die häufig zur Regelung von Einzelfällen, Eilfällen und Angelegenheiten abgeschlossen werden, die keine Dauerwirkung haben. Sie wirken nicht unmittelbar und zwingend für die einzelne Arbeitsverhältnisse und können auch formlos (also mündlich) getroffen werden.

KANZLEI MICHAELIS®
RECHTSANWÄLTE

© Kanzlei Michaelis Rechtsanwälte

zu § 4 Grundlagen:
Mittbestimmung Betriebsrat bei Einführung BKV ?

Wenn Betriebsrat vorhanden:

Keine Mitbestimmung über das „ob“,

aber über „Form und Ausgestaltung“ der BKV

(§ 87 BetrVG).

KANZLEI MICHAELIS®
RECHTSANWÄLTE

© Kanzlei Michaelis Rechtsanwälte

zu § 4 Grundlagen: Betriebsvereinbarung

Betriebsvereinbarungen sind Verträge zwischen *Arbeitgeber* und *Betriebsrat*. Sie werden in der Praxis vielfach im Bereich der sozialen Angelegenheiten (auch: BKV !) geschlossen. Sie sind schriftlich niederzulegen und von beiden Seiten zu unterschreiben (§ 77 Absatz 2 BetrVG). Eine Betriebsvereinbarung gilt unmittelbar und zwingend und gestaltet dadurch auch einzelne Arbeitsverhältnis, unabhängig vom Willen des jeweiligen Arbeitnehmers (siehe § 77 Absatz 4 Satz 1 BetrVG).

aber: keine Kollision mit Tarifvertrag (§77 Absatz 3 BetrVG) und
„Günstigkeitsprinzip“
(Ausfluss aus § 4 Absatz 3 Fall 2 TVG)

KANZLEI MICHAELIS®
RECHTSANWÄLTE

© Kanzlei Michaelis Rechtsanwälte

zu § 4 Grundlagen: Tarifvertrag

Tarifverträge sind Verträge zwischen *Arbeitgeber* und einer *Gewerkschaft* (Tarifvertragsparteien). Bezüglich der Wirksamkeit für das einzelne Arbeitsverhältnis stellt sich die Frage der tarifvertraglichen Bindung.

*aber: **„Günstigkeitsprinzip“** (§ 4 Absatz 3 Fall 2 TVG)*

KANZLEI MICHAELIS®
RECHTSANWÄLTE

© Kanzlei Michaelis Rechtsanwälte

zu § 4 Grundlagen: Versorgungsordnung

In einer Versorgungsordnung werden die Grundsätze festgelegt und zusammengefasst, nach denen den Arbeitnehmern eines Betriebes oder Unternehmens oder Gruppen von ihnen eine Zusage zum Beispiel zur BAV oder zur BKV erteilt wird. Sie schafft einheitliche Versorgungsbedingungen. *Arbeitsrechtlich können Versorgungsordnungen als Tarifvertrag, Betriebsvereinbarung, Regelungsabrede (Grenzen siehe oben), aber auch als Gesamtzusage oder vertragliche Einheitsregelungen geregelt werden.*

KANZLEI MICHAELIS®
RECHTSANWÄLTE

© Kanzlei Michaelis Rechtsanwälte

zu § 4 Grundlagen: Gesamtzusage, arbeitsvertragliche Einheitsregelung

Die Gesamtzusage (oder vertragliche Einheitsregelung) ist eine Zusicherung von zusätzlichen Leistungen des Arbeitgebers an die Belegschaft. Die Arbeitnehmer erwerben einen einzelvertraglichen Anspruch auf die versprochenen Leistung, den sie annehmen oder ablehnen können. Eine ausdrückliche Annahme jedes Arbeitnehmers ist gemäß § 151 BGB entbehrlich.

beachte: Spielen naturgemäß in Betrieben mit Betriebsrat nur eine geringe Rolle.

KANZLEI MICHAELIS®
RECHTSANWÄLTE

© Kanzlei Michaelis Rechtsanwälte

zu § 4:
Arbeitsvertragliche Gestaltung im Einzelfall

Regelung im ursprünglichen Arbeitsvertrag:

„Der Arbeitgeber behält sich vor, für den Arbeitnehmer freiwillig zum Beispiel über eine Gesamtzusage (Versorgungsordnung) eine BAV oder BKV einzurichten. Der Arbeitnehmer ist mit einem solchen Vorgehen des Arbeitgebers einverstanden, darf aber der konkreten Regelung widersprechen.“

KANZLEI MICHAELIS®
RECHTSANWÄLTE

© Kanzlei Michaelis Rechtsanwälte

zu § 4:
Arbeitsvertragliche Gestaltung im Einzelfall

Einvernehmliche Änderung des bestehenden Arbeitsvertrages:

- Ausdrücklich („*Vertragsnachtrag: Der Arbeitgeber richtet zu den in der Anlage beigefügten Konditionen eine BKV ein …*“)

- Konkludent

KANZLEI MICHAELIS®
RECHTSANWÄLTE

© Kanzlei Michaelis Rechtsanwälte

§ 5 MERKPOSTEN

Eine Veränderung der Arbeitsbedingungen im laufenden Arbeitsverhältnis ist eine Führungsherausforderung !

KANZLEI MICHAELIS®
RECHTSANWÄLTE

© Kanzlei Michaelis Rechtsanwälte

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Ihr,

Jan Freitag

KANZLEI MICHAELIS®
RECHTSANWÄLTE

KANZLEI MICHAELIS®

RECHTSANWÄLTE

Vielen Dank für ihren Besuch!

In den Räumen der

Bucerius Law School