

# Arbeitsrecht im Überblick

## Inhaltsverzeichnis

Inhaltsverzeichnis .....	1
I. Einführung .....	2
A. Was ist Arbeitsrecht? .....	2
B. (Rechts-)Quellen .....	2
II. Arbeitsverhältnisse .....	3
A. Begründung des Arbeitsverhältnisses .....	3
B. Pflichten des Arbeitnehmers .....	4
C. Pflichten des Arbeitgebers .....	5
D. Störungen im Arbeitsverhältnis .....	6
E. Haftung .....	6
1. Haftungsprivilegierung des Arbeitnehmers .....	6
2. Haftung des Arbeitgebers bei Personenschäden .....	7
3. Haftung unter Arbeitskollegen .....	7
4. Haftung des Arbeitgebers für Sachschäden .....	7
5. Haftung gegenüber Dritten .....	8
F. Beendigung des Arbeitsverhältnisses .....	8
1. Kündigung .....	8
2. Aufhebungsvertrag .....	10
3. Auslaufen bei befristetem Arbeitsverhältnis .....	11
G. Arbeitsprozessrecht .....	11
H. Besonderheiten bei schwer behinderten Arbeitnehmern .....	12
III. Kollektives Arbeitsrecht .....	13
A. Tarifverträge .....	13
B. Mitbestimmung .....	14
1. Betriebsverfassung .....	14
2. Betriebsrat .....	14
3. Schwerbehindertenvertretung .....	14

# I. Einführung

## A. Was ist Arbeitsrecht?

Das Arbeitsrecht regelt die rechtlichen Beziehungen zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern (Individualarbeitsrecht) sowie deren Organisationen wie Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden (kollektives Arbeitsrecht).

## B. (Rechts-)Quellen

Die (Rechts-)Quellen des Arbeitsrechts sind sehr verstreut. Bei dem folgenden Überblick gelten folgende Prinzipien: Die ranghöhere Regelung geht der rangniederen Regelung vor, es sei denn, die rangniedere Regelung ist günstiger für den Arbeitnehmer (Rangprinzip/ Günstigkeitsprinzip). Innerhalb der gleichen Rangstufe geht die jüngere Regelung der älteren vor (Ablösungsprinzip) und die speziellere Regelung geht der allgemeineren Regelung vor (Spezialitätsprinzip).

- Grundgesetz
- (formelle) Gesetze, die das Arbeitsrecht betreffen:
  - Teile des Bürgerlichen Gesetzbuches (BGB), §§ 611 bis 630 BGB
  - Kündigungsschutzgesetz (KSchG)
  - Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG)
  - Mutterschutzgesetz (MuSchG)
  - Entgeltfortzahlungsgesetz (EntgeltfortzahlungsgG)
  - Bundesurlaubsgesetz (BUrlG)
  - Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBefrG)
  - Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)
  - Neuntes Buch Sozialgesetzbuch (SGB IX, Zusammenfassung verschiedenster Regelungen zum Schutz von Schwerbehinderten)
  - Und viele mehr
- „Richterrecht“
- Tarifverträge
- Betriebsvereinbarungen
- Arbeitsvertrag
- Anordnungen/Zusagen des Arbeitgebers

Seit Jahrzehnten wird versucht, die vielen arbeitsrechtlichen Gesetze in einem großen, systematisch aufgebauten Gesetzbuch zusammenzufassen. Diese Versuche sind aus verschiedenen Gründen alle gescheitert.

## **II. Arbeitsverhältnisse**

Das Arbeitsverhältnis umfasst alle Regelungen, die das Verhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer betreffen. Kernbestandteil ist der Arbeitsvertrag.

### ***A. Begründung des Arbeitsverhältnisses***

Grundsätzlich sind Arbeitgeber und Arbeitnehmer frei in der Entscheidung, mit wem ein Arbeitsverhältnis zu Stande kommen soll. Arbeitgeber unterliegen in der Auswahl ihrer Arbeitnehmer jedoch gewissen Einschränkungen. Die Einstellungskriterien dürfen z.B. aufgrund des AGG Behinderte nicht benachteiligen.

Der Arbeitsvertrag kann formfrei geschlossen werden (also nicht nur schriftlich sondern auch mündlich). Der Arbeitnehmer hat jedoch einen Anspruch auf einen schriftlichen Nachweis aller wesentlichen Inhalte des Arbeitsverhältnisses (§ 2 NachweisG). Wichtige Ausnahmen vom Grundsatz der Formfreiheit: Schriftform bei befristeten Arbeitsverträgen, Kündigungen und Auflösungsverträgen (§ 623 BGB). Grundsatz: Vereinbarungen zu Lasten des Arbeitnehmers sind häufig nur schriftlich möglich.

Das Arbeitsverhältnis kann eigentlich frei ausgestaltet werden. Es gibt jedoch eine Vielzahl von Einschränkungen wie Urlaubsanspruch, Entgeltfortzahlung usw.

Bei der Einstellung von Arbeitnehmern ist das Fragerecht des Arbeitgebers eingeschränkt. Unzulässige Fragen sind (mit „Recht zur Lüge“) nach Gewerkschafts-, Religions-, Parteizugehörigkeit, nicht-chronischen Krankheiten. Zum Teil sind auch Fragen nach Vermögensverhältnissen und Schwangerschaft unzulässig (je nach Arbeitsgebiet).

**WICHTIG:** Im Allgemeinen ist die Zulässigkeit aller Fragen kritisch, die nichts mit der Arbeitsverhältnis zu tun haben.

Für den Bewerber ist es im Einstellungsgespräch jedoch unklug über die „Irrelevanz“ oder Unzulässigkeit einer Frage zu diskutieren.

Bei zulässigen Fragen besteht aber eine Pflicht zur wahrheitsgemäßen Beantwortung der Frage, ansonsten kann das Arbeitsverhältnis gekündigt oder angefochten werden. Ausnahme: Die Frage nach Vorstrafe ist zwar in der Regel zulässig aber ein Verurteilter darf sich als unbestraft bezeichnen, wenn ein (einfaches) Führungszeugnis keine Eintragungen aufweisen würde (§ 53 Bundeszentralregistergesetz).

### ***B. Pflichten des Arbeitnehmers***

Der Arbeitnehmer ist zur Erbringung der Arbeitsleistung verpflichtet. Er schuldet aber nur Bemühen, keinen Erfolg. Der zeitliche Umfang ergibt sich zumeist aus dem Arbeitsvertrag. ABER: Es gibt unter gewissen Voraussetzungen (§ 8 TzBfG) einen Anspruch auf Teilzeit, also Reduzierung der Arbeitszeit. Davon kann der Arbeitnehmer aber nicht ohne den Arbeitgeber wieder auf Vollzeit wechseln.

Der Arbeitnehmer ist nur zu der Arbeitsleistung verpflichtet, die er auf Dauer ohne Schädigung seiner Gesundheit erbringen kann.

Der Arbeitgeber besitzt ein Direktionsrecht (§ 30 GewO). Das heißt, er kann dem Arbeitnehmer Weisungen erteilen, was der Arbeitnehmer wie zu leisten hat. Das Direktionsrecht ist begrenzt durch:

- Gesetze
- den Arbeitsvertrag (dort geregelte Tätigkeitsgebiete können nicht einseitig durch den Arbeitgeber abgeändert werden),
- eventuell Tarifverträge
- die Pflicht, nach billigem Ermessen (§ 315 BGB) zu entscheiden, z.B. Verbot der Beschäftigung mit unterwertigen Tätigkeiten außer für kurze Zeit bei gleichem Gehalt

Der Arbeitnehmer ist auch zu einer gewissen Treue gegenüber seinem Arbeitgeber verpflichtet. Der genaue Inhalt der Treuepflicht ist streitig und einem gewissen Wandel unterworfen. Beispiele für Treuepflicht:

- Verschwiegenheit über Geschäftsgeheimnisse
- Unbestechlichkeit

- Wettbewerbsverbot während des Arbeitsverhältnisses, nach Beendigung nur durch ausdrückliche Vereinbarung gemäß § 74 f. HGB analog (nur selten wirksam vereinbart, da ein wirksames Wettbewerbsverbot sehr teuer ist)

### **C. Pflichten des Arbeitgebers**

Der Arbeitgeber ist vor allem dazu verpflichtet, den Lohn zu zahlen und den Arbeitnehmer zu beschäftigen. Kommt der Arbeitgeber der Beschäftigungspflicht zu Unrecht nicht nach, ist er trotzdem zur Lohnzahlung verpflichtet. (Den meisten Arbeitnehmern genügt das, in Ausnahmefällen kann der Arbeitgeber jedoch auch gerichtlich gezwungen werden, den Arbeitnehmer tatsächlich zu beschäftigen.)

Daneben bestehen weitere Pflichten:

- Eigentumsschutz (Der Arbeitgeber muss das Eigentum des Arbeitnehmers schützen und ist gegebenenfalls zu Schadenersatz verpflichtet.)
- Gesundheitsschutz
- Krankenversorgung, § 3 Entgeltfortzahlungsgesetz, Lohnfortzahlung für 6 Wochen, Voraussetzungen:
  - Krankheit
  - Arbeitsunfähigkeit in Folge der Krankheit
  - Krankheit darf nicht vom Arbeitnehmer grob fahrlässig oder vorsätzlich verschuldet sein
  - Arbeitsverhältnis muss mehr als 6 Wochen ununterbrochen bestanden haben
  - Nicht „dieselbe Krankheit“ die schon einmal zu Lohnfortzahlung geführt hat, sonst Anrechnung der damaligen Zeit auf die aktuelle 6-Wochen-Frist
- Urlaubsgewährung
  - Gemäß § 3 Abs. 1 Bundesurlaubsgesetz jährlich mindestens 24 Werktage (entspricht in der Regel 20 Arbeitstage),

- Häufig wird mehr Urlaub arbeitsvertraglich vereinbart,
  - Schwerbehinderte haben Anspruch auf eine Arbeitswoche extra Urlaub
  - Arbeitgeber gewährt den Urlaub und legt damit auch den Zeitpunkt fest; er muss dabei aber die Interessen des Arbeitnehmers berücksichtigen
- Zeugniserteilung, Anspruch sowohl auf ein einfaches als auch ein qualifiziertes Arbeitszeugnis
  - Diskriminierungsverbot – arbeitsrechtlicher Gleichbehandlungsgrundsatz
  - Abführung von Sozialabgaben
  - Erfüllung von Meldepflichten

### ***D. Störungen im Arbeitsverhältnis***

Das Leistungsstörungenrecht behandelt die Fälle in denen die vertraglich vereinbarten Leistungen nicht oder nicht richtig erbracht werden.

Im Arbeitsrecht gibt es folgende typischen Fallgruppen:

- Annahmeverzug des Arbeitgebers (Arbeitgeber will die Arbeitskraft des Arbeitnehmers nicht nutzen obwohl er es könnte und (rechtlich) müsste): Pflicht zur Lohnzahlung oder Nachzahlung (z.B. im Kündigungsschutzprozess)
- Fehlende Beschäftigungsmöglichkeit (Arbeitgeber kann die Arbeitskraft des Arbeitnehmers nicht nutzen): Im Normalfall Pflicht zur Lohnzahlung, selbst wenn der Arbeitgeber „nichts dafür kann“
- Arbeitnehmer will nicht Arbeiten: Kein Lohnanspruch des Arbeitnehmers, § 325 BGB.

### ***E. Haftung***

#### **1. Haftungsprivilegierung des Arbeitnehmers**

Der gesetzliche Normalfall ist eigentlich, dass der Arbeitnehmer gemäß §§ 280, 276 BGB für jede Fahrlässigkeit haften müsste. Das wurde schon vor langer Zeit

als ungerecht angesehen, weshalb die Rechtsprechung gestützt auf den Rechtsgedanken des § 254 BGB Einschränkungen entwickelt hat. Fallgruppen für Verschulden des Arbeitnehmers:

- Vorsatz oder grobe Fahrlässigkeit: grundsätzlich volle Haftung des Arbeitnehmer, Milderung bei grober Fahrlässigkeit oder extremer Schadenshöhe im Ausnahmefall denkbar
- Mittlere Fahrlässigkeit: Schadensteilung unter Abwägung von Verschulden und Betriebsrisiko (ggf. auch Versicherbarkeit des Risikos), in der Regel keine Haftung mit mehr als 3 Monatsverdiensten
- Leichte Fahrlässigkeit: Keine Haftung.

## **2. Haftung des Arbeitgebers bei Personenschäden**

Der Arbeitgeber haftet bei Personenschäden (Verletzungen) der Arbeitnehmer nur bei Vorsatz und in anderen Ausnahmefällen (z.B. wenn kein Arbeitsunfall vorliegt). Grund ist die Finanzierung der gesetzlichen Unfallversicherung, die die Opfer von Arbeitsunfällen versorgt (§ 104-105 SGB VII).

Die gesetzliche Unfallversicherung zahlt kein Schmerzensgeld. Dazu ist aufgrund der Haftungsfreistellung auch der Arbeitgeber nicht verpflichtet.

## **3. Haftung unter Arbeitskollegen**

Ein Arbeitnehmer, der einen Arbeitsunfall eines Kollegen verursacht, haftet ebenfalls nicht für die Personenschäden, § 105 SGB VII, weil die gesetzliche Unfallversicherung dafür aufkommt. Allerdings kann die Berufsgenossenschaft unter Umständen von dem Schädiger Regress verlangen.

## **4. Haftung des Arbeitgebers für Sachschäden**

Für Sachschäden des Arbeitnehmers, die bei der Arbeit entstanden sind, haftet der Arbeitgeber außer, wenn es sich um das normale Lebensrisiko des Arbeitnehmers handelt oder wenn der Arbeitnehmer eine (angemessene) Risikoprämie zu Abgeltung dieser Gefahr erhält.

Beispiel: Arbeitnehmer im Schlachthof beschädigt bei seiner Arbeit durch ein Versehen seine eigene Kleidung. Der Arbeitgeber ist zum Ersatz verpflichtet.

Falls der Arbeitnehmer jedoch eine angemessene Gefahrenzulage erhält, ist der Schaden an der Kleidung damit abgegolten.

## 5. Haftung gegenüber Dritten

Gegenüber Dritten haftet der Arbeitnehmer ganz normal gemäß § 823 BGB. Das heißt, wenn er andere widerrechtlich an Leben, Gesundheit, Eigentum usw. widerrechtlich und schuldhaft schädigt, ist er zu Schadenersatz verpflichtet.

Er hat allerdings einen Freistellungsanspruch gegen den Arbeitgeber für den die Grundsätze der Haftungsprivilegierung entsprechend gelten. Das heißt, wenn der Arbeitnehmer in Anspruch genommen wird, kann er vom Arbeitgeber verlangen, diese Schuld zu begleichen (bei leichter Fahrlässigkeit ganz, bei höheren Verschuldensgraden entsprechend geringer). Gegenüber dem Geschädigten kann er sich allerdings nicht mit dem Freistellungsanspruch „herausreden“ sondern muss notfalls in Vorkasse gehen.

## F. Beendigung des Arbeitsverhältnisses

### 1. Kündigung

Es gibt die ordentliche und die fristlose, außerordentliche Kündigung.

Die **ordentliche Kündigung** wird mit Ablauf der Kündigungsfrist wirksam, § 622 BGB. Im Grundsatz kann damit jedes Arbeitsverhältnis beendet werden. ABER: Auch die ordentliche Kündigung ist bei Geltung des Kündigungsschutzgesetzes (KSchG) nur wirksam, wenn ein Kündigungsgrund vorliegt. Die Regel wird damit faktisch in ihr Gegenteil verkehrt, denn das ist KSchG sehr oft anwendbar.

Voraussetzungen für eine ordentliche Kündigung nur nach KSchG:

- Arbeitsverhältnis besteht mindestens 6 Monate
- Betrieb hat mindestens 10 Arbeitnehmer (historisch bedingt existieren davon noch Ausnahmen, § 23 KSchG)
- Es handelt sich um einen Arbeitnehmerr, der nicht gesetzlicher Vertreter des Betriebs ist (z.B. Geschäftsführer)

Rechtsfolge: Die Kündigung ist nach dem KSchG nur wirksam, wenn ein Kündigungsgrund vorliegt. Das können sein:

- Verhaltensbedingte Kündigung, Voraussetzungen
  - Schuldhaftige Verletzung einer vertraglichen Pflicht, die zu einer Störung des Arbeitsverhältnisses führt,
  - Negative Prognose (des Arbeitgebers) über das weitere Verhalten des Arbeitnehmers
  - Keine milderes Mittel (z.B. Versetzung) möglich
  - Interessenabwägung
  - In der Regel vorherige Abmahnung: Der Arbeitgeber muss also in der Vergangenheit bei einer vergleichbaren Angelegenheit darauf hingewiesen haben, dass ein genau zu bezeichnendes Fehlverhalten vorliegt, dieses missbilligt wird und eine Wiederholung eine Entlassung zur Folge haben kann.
- Personenbedingte Kündigung
  - Aus Gründen, die in der Person des Arbeitnehmers liegen, kann das Beschäftigungsverhältnis nicht fortgesetzt werden,
  - Fallgruppen:
    - Häufige Kurzerkrankungen unter engen Voraussetzungen (normalerweise mindestens 20 % Fehlzeiten, negative Prognose, negative betriebliche Auswirkungen)
    - Langandauernde Erkrankungen unter engen Voraussetzungen (Krankheit von mindestens einem Jahr, Genesung nicht absehbar, unzumutbare Beeinträchtigung betrieblicher Interessen)
    - Krankheitsbedingte Minderung der Leistungsfähigkeit (ähnliche Voraussetzungen wie bei häufigen Kurzerkrankungen und Reduzierung der Leistungsfähigkeit um mindestens 30 %)
- Betriebsbedingte Kündigung: der Arbeitgeber trifft wirtschaftlichen Gründen, die Entscheidung Arbeitsplätze abzubauen, Voraussetzungen

- Dringliche außer- oder innerbetriebliche Gründe (z.B. Auftragsrückgang, Rationalisierungsmaßnahmen)
- Keine Weiterbeschäftigungsmöglichkeit im Unternehmen
- Sozialauswahl, die den Auswahlrichtlinien genügt, in der Praxis Verwendung von Punktetabellen, Kriterien: Dauer der Betriebszugehörigkeit, Lebensalter, Unterhaltspflichten, Schwerbehinderung, § 1 Abs. 3 KSchG

Neben dem KSchG gibt es noch weitere Regelungen, die für besondere Personengruppen die Kündigungsmöglichkeiten einschränken: Azubis, Schwangere, Schwerbehinderte (§ 85 SGB IX, siehe unten)

Die **fristlose, außerordentliche Kündigung** ist nur dann gerechtfertigt, wenn die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses bis zum Ende der Kündigungsfrist unzumutbar ist, § 626 BGB. Voraussetzungen für eine solche Kündigung sind ein wichtiger Grund und eine Interessenabwägung, die zu Lasten des Arbeitnehmers ausfällt (Im Ergebnis ähnlich wie bei der verhaltensbedingten Kündigung nach dem KSchG). Für die fristlose Kündigung gilt eine 2-Wochen-Frist.

**Form:** Die Kündigung bedarf zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform, § 623 BGB. Eine Kündigung per Fax ist nicht wirksam.

Die Kündigung wird erst mit **Zugang** wirksam, § 130 BGB. Eine fristgemäße Absendung genügt nicht.

**Kündigungsgründe** müssen in der Regel nicht in der Kündigung angegeben werden aber es muss mitgeteilt werden, ob es sich um eine ordentliche oder eine außerordentliche Kündigung handelt.

## 2. Aufhebungsvertrag

Durch den Aufhebungsvertrag wird ein Arbeitsverhältnis einvernehmlich beendet. Auch hierfür ist die Schriftform vorgeschrieben (§ 623 BGB). Bei Abschluss eines Aufhebungsvertrages ist große Vorsicht geboten. Einmal unterschrieben, ist der Aufhebungsvertrag in der Praxis nur noch schwer anfechtbar, jedenfalls

erheblich schwerer als eine Kündigung. Arbeitnehmer werden häufig unter Druck gesetzt. Das lässt sich jedoch nur schwer beweisen.

Ein fairer Arbeitgeber gibt dem Arbeitnehmer stets Bedenkzeit, einen vorgelegten Aufhebungsvertrag zu unterschreiben.

WICHTIG: Eine Abfindung führt nicht mehr automatisch zu Sperrzeiten beim Arbeitslosengeld. Kritisch sind noch vor allem solche Verträge mit denen die ordentliche Kündigungsfrist abgekürzt wird.

Aus Arbeitgebersicht ist zu beachten, dass ein Aufhebungsvertrag auch in klaren Kündigungsfällen häufig die sicherere Lösung ist, weil ein Kündigungsschutzprozess damit vermieden werden kann. Alternativ kann auch ein Angebot gemäß § 1a KSchG gemacht werden (Zahlung einer bestimmten Abfindung, wenn keine Kündigungsschutzklage erhoben wird).

### **3. Auslaufen bei befristetem Arbeitsverhältnis**

Bei einem befristeten Arbeitsverhältnis ist kein besonderer Beendigungsakt nötig. Es läuft gemäß § 15 TzBfG aus. Dagegen kann die so genannte Entfristungsklage erhoben werden. Dafür gelten die Regelungen der Kündigungsschutzklage entsprechend, § 15 Abs. 5, 16 TzBfG.

Zur Zulässigkeit der Befristung siehe § 14 TzBfG.

## ***G. Arbeitsprozessrecht***

Das Arbeitsprozessrecht regelt den gerichtlichen Prozess, der aus einem Streit über ein Arbeitsverhältnis entsteht.

Zur Arbeitsgerichtsbarkeit allgemein: § 1 Arbeitsgerichtsgesetz (ArbGG)

Zuständigkeit der Arbeitsgerichte: § 2, 2a ArbGG, praktische Relevanz hat vor allem § 2 Abs. 1 Nr. 3 ArbGG, insbesondere der Kündigungsschutzprozess

Wichtig bei Erhalt einer Kündigung:

- Innerhalb von 3 Wochen nach Zugang der Kündigung muss Klage erhoben werden, § 4 KSchG. Es ist also Eile geboten.
- Klagen gegen Kündigungen führen nur selten zum Erhalt des Arbeitsplatzes aber sehr häufig zu Abfindungen.

- Die Anwaltskosten trägt in erster Instanz jede Partei selbst. Damit begrenztes Prozesskostenrisiko aber zugleich muss der eigene Anwalt in jedem Fall bezahlt werden. Arbeitsrechtsschutzversicherung oder Gewerkschaftszugehörigkeit sind daher häufig sinnvoll.

Ablauf eines arbeitsgerichtlichen Prozesses:

- Klageerhebung beim Arbeitsgericht
- Gütetermin: Die Parteien und der Vorsitzende Richter versuchen eine gütliche Einigung zu erzielen. Der Gütetermin findet in der Praxis ca. 1 bis 2 Monate nach Klageerhebung statt. In vielen Fällen gibt es eine Einigung im Gütetermin. Für den Standardfall Kündigungsschutzprozess bedeutet eine gütliche Einigung in der Regel, dass eine Abfindung vereinbart wird.
- Kammertermin: Wenn es keine gütliche Einigung gibt, findet der Kammertermin statt, bei dem auch die ehrenamtlichen Richter mit anwesend sind. Der Kammertermin endet in der Regel mit einem Urteil durch das Gericht. Es ist aber auch denkbar, dass mehrere Termine stattfinden müssen, zum Beispiel weil Beweise erhoben werden müssen.
- Berufung: Gegen das Urteil des Arbeitsgerichts kann die unterlegene Seite in der Regel Berufung zum Landesarbeitsgericht einlegen.
- Revision: Unter bestimmten Voraussetzungen ist gegen das Berufungsurteil des Landesarbeitsgerichts Revision zum Bundesarbeitsgericht möglich.

### ***H. Besonderheiten bei schwer behinderten Arbeitnehmern***

- Schwerbehinderung: Ein Grad der Behinderung von wenigstens 50 Prozent (§ 2 Abs. 2, § 69 SGB IX, Gleichstellung bei mindestens 30 % gemäß § 2 Abs. 3 SGB IX)
- Pflicht für Arbeitgeber mit mindestens 20 Beschäftigten 5 Prozent der Arbeitsplätze mit schwerbehinderten Menschen zu besetzen (§§ 71 ff. SGB IX) oder Zahlung der Ausgleichsabgabe (§ 77 SGB IX)

- Bei öffentlichen Arbeitgebern: grundsätzlich Pflicht schwerbehinderte Bewerber zu Vorstellungsgesprächen einzuladen (§ 82 SGB IX)
- Bei bestehendem Arbeitsverhältnis Anspruch des schwerbehinderten Arbeitnehmer gegenüber dem Arbeitgeber (§§ 81 Abs. 4, 84 SGB IX) auf:
  - Beschäftigung, bei der sie ihre Fähigkeiten und Kenntnisse möglichst voll verwerten und weiterentwickeln können,
  - Bevorzugte Berücksichtigung bei innerbetrieblichen Maßnahmen der beruflichen Bildung zur Förderung ihres beruflichen Fortkommens,
  - Erleichterungen bei außerbetrieblicher Weiterbildung
  - Behindertengerechte Einrichtung, Ausstattung und Unterhaltung des Arbeitsplatzes
  - Besonderer Unterstützung durch Schwerbehindertenvertretung und Integrationsamt
  - Bei Erkrankungen betriebliches Eingliederungsmanagement (Erschwerung der personenbedingten Kündigung)
- Besonderer Kündigungsschutz gemäß §§ ff. 85 SGB IX: nur mit vorheriger Zustimmung des Integrationsamtes (Achtung zahlreiche Ausnahmen gemäß § 90 SGB IX)

### **III. Kollektives Arbeitsrecht**

Bisherige Ausführungen beziehen sich auf das Verhältnis zwischen dem einzelnen Arbeitnehmer und dem einzelnen Arbeitgeber. Daneben gibt es aber auch noch Recht, das die verschiedenen Zusammenschlüsse von Arbeitnehmern und Arbeitgebern regelt.

#### ***A. Tarifverträge***

Tarifverträge sind Verträge zwischen Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden, die die Arbeitsbedingungen in den Betrieben regeln, die Mitglied in den jeweiligen Arbeitgeberverbänden sind. Eigentlich betreffen die Tarifverträge nur die gewerkschaftlich organisierten Mitarbeiter. In der Regel werden die Tarifverträge aber auch zu Gunsten nicht gewerkschaftlich organisierter Arbeitnehmer angewendet.

## **B. Mitbestimmung**

### **1. Betriebsverfassung**

Das Betriebsverfassungsrecht regelt die innerbetriebliche Zusammenarbeit zwischen dem Arbeitgeber und den Arbeitnehmern (als Gesamtheit).

### **2. Betriebsrat**

Wesentliches Mittel der Mitbestimmung ist der Betriebsrat. Er kann gebildet werden in Betrieben mit mindestens 5 ständigen wahlberechtigten Arbeitnehmern (§ 1 BetrVG). Es gibt keine Pflicht zur Bildung eines Betriebsrates.

Die Betriebsratsmitglieder üben ein unentgeltliches Ehrenamt aus. Sie haben jedoch Anspruch auf (bezahlte) Freistellung zur Erfüllung seiner Aufgaben und zur Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen. Sie unterliegen einem besonderen Kündigungsschutz: Die ordentliche Kündigung ist in der Regel ausgeschlossen. Die außerordentliche Kündigung bedarf der Zustimmung des Betriebsrates.

### **3. Schwerbehindertenvertretung**

In Betrieben mit mindestens fünf schwerbehinderten Arbeitnehmern soll eine Schwerbehindertenvertretung gewählt werden (Zu Einzelheiten siehe § 94 SGB IX).

Aufgaben der Schwerbehindertenvertretung regelt § 95 SGB IX: „Die Schwerbehindertenvertretung fördert die Eingliederung schwerbehinderter Menschen in den Betrieb oder die Dienststelle, vertritt ihre Interessen in dem Betrieb oder der Dienststelle und steht ihnen beratend und helfend zur Seite.“

Wichtige Einzelaufgaben und –rechte (§ 95 SGB IX):

- Überwachung der Einhaltung von Regeln, die Schwerbehinderte schützen
- Arbeitgeber muss die Schwerbehindertenvertretung in allen Angelegenheiten anhören, die Schwerbehinderte betreffen, bei Verletzung Aussetzung der Maßnahme
- Teilnahme an Vorstellungsgesprächen
- Beteiligung an Gesprächen zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber gemäß § 74 Abs. 1 BetrVG

- Recht auf (beratende) Teilnahme an Sitzungen des Betriebsrates
- Durchführung einer Versammlung schwerbehinderter Menschen