



Übersicht über das

# **Arbeitsrecht/ Arbeitsschutzrecht**

Dieses Buch ist auf der Grundlage von Einzelbeiträgen  
verschiedener Autoren zusammengestellt worden.

# Vorwort



Liebe Leserin, lieber Leser!

Unsere Arbeitswelt verändert sich rasant. Für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter heißt das ganz konkret, dass neue Anforderungen auf sie zukommen, dass sie neue Fertigkeiten entwickeln und möglichst in Bewegung bleiben müssen. Und auch die Unternehmen müssen sich den Herausforderungen des globalen Wettbewerbs im demographischen Wandel stellen und flexibel sein. Der Druck auf Beschäftigte und auf Arbeitgeber ist hoch. Um so mehr brauchen wir in der Arbeitswelt klare und verlässliche Regeln. Denn wir wollen, dass gerade mit den hohen Anforderungen einer modernen Arbeitswelt faire Bedingungen gelten und klare Leitplanken Sicherheit geben.

Diese klaren Regeln sind im Arbeitsrecht definiert. Es beschreibt Rechte und Pflichten beider Seiten wie das Arbeitsvertragsrecht, Mitbestimmungsrechte, Elternzeit oder den Kündigungsschutz. Damit stellt das Arbeitsrecht eine Balance zwischen den Interessen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern einerseits und Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern andererseits her.

Der Wandel der Arbeitswelt stellt auch den Arbeitsschutz vor ganz neue Herausforderungen. Arbeitsverdichtung, Informationsverarbeitung in einer digitalisierten Welt, schneller Wissensaustausch sowie längere Lebensarbeitszeiten sind nur einige Stichworte, die deutlich machen: Moderner Arbeitsschutz ist heute mehr als reine Unfallverhütung. Wir brauchen einen ganzheitlichen Ansatz, damit alle Menschen gerne und motiviert zur Arbeit gehen und die Gewissheit haben, dass auf ihre Lebens- und Gesundheitssituation Rücksicht genommen wird. Das ist auch Voraussetzung für ein gutes Betriebsklima und damit nicht zuletzt für den wirtschaftlichen Erfolg eines Unternehmens.

Der beste Gesundheitsschutz ist die Prävention. Mit der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie von Bund, Ländern und Unfallversicherungsträgern wollen wir die Sicherheit und den Gesundheitsschutz in allen Bereichen fördern, besonders in den kleinen und mittleren Unternehmen. Wer etwa am Arbeitsplatz Maschinenlärm oder künstlicher optischer Strahlung ausgesetzt ist, muss genauso vor gesundheitlichen Folgen geschützt werden wie jemand, der mit Gefahrstoffen in Berührung kommt. Und wir müssen bei der gesundheitsgerechten Gestaltung der Arbeitswelt im Blick haben, dass Stress, die vielfachen Anforderungen in Beruf und Familie sowie zu hoher Leistungs- und Zeitdruck Menschen krank machen können. Deshalb stellen wir beim Arbeitsrecht wie beim Gesundheitsschutz den Menschen und seine Bedürfnisse in den Mittelpunkt; hieran orientieren wir die Gestaltung der Arbeitswelt.

Arbeitsrecht und Arbeitsschutzrecht sind kein Luxus. Sie sind Markenzeichen unserer Arbeitswelt und bilden die Grundlage für Sicherheit und sozialen Frieden in unserer Gesellschaft. Mit der Übersicht über das Arbeitsrecht/Arbeitsschutzrecht möchten wir Sie über Ihre Rechte und Pflichten im Arbeitsleben informieren und so dabei helfen, unnötige Auseinandersetzungen zu vermeiden.

A handwritten signature in black ink, which reads "Ursula v. der Leyen". The signature is fluid and cursive.

Ursula von der Leyen  
Bundesministerin für Arbeit und Soziales

# Inhaltsverzeichnis

	Seite		
<b>ABKÜRZUNGEN</b>	XVII	Telearbeit	15
		Betrieb/Unternehmen	15
		Betriebsrat/Sprecherausschuss/Personalrat	15
<b>1 GRUNDLAGEN DES ARBEITSRECHTS</b>	1	Betriebsvereinbarungen	16
<b>Aufgaben des Arbeitsrechts</b>	1	Dienstvereinbarungen	16
<b>Die Arbeitsrechtsordnung</b>	2	Gewerkschaft	16
<b>Grundbegriffe des Arbeitsrechts</b>	4	Tarifverträge	16
Arbeitnehmer	4	Betriebliche Übung	17
Arbeiter und Angestellte	5	Arbeitsleistung	17
Leitende Angestellte	6	Arbeitsentgelt/Lohn und Gehalt	18
Beschäftigte	6	Mindestlohn/Mindestarbeitsentgelt	18
Arbeitgeber	7	Tariflohn	18
Arbeitsverhältnis/Arbeitsvertrag	7	Urlaub	18
<i>Weisungsrecht des Arbeitgebers</i>	7	Weisungsrecht	18
<i>Eingliederung in den Betrieb</i>	8	Kündigung/Beendigung des Arbeitsverhältnisses	18
Dienstvertrag/Werkvertrag	8		
Handels- und Versicherungsvertreter	9	<b>2 ARBEITSVERTRAGSRECHT</b>	19
Franchisenehmer	9	<b>Überblick</b>	19
Arbeitnehmerähnliche Personen	9	<b>Anbahnung des Arbeitsvertrags</b>	20
In Heimarbeit Beschäftigte	9	Einführung	20
Freier Mitarbeiter	10	Stellenausschreibung	20
Zur Berufsbildung Beschäftigte	10	Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz	21
Mithelfende Familienangehörige	11	<i>Rechtsfolgen eines Verstoßes des Arbeitgebers gegen das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz</i>	23
Au-pair-Kräfte	11	Betriebsverfassungsgesetz	23
Ein-Euro-Jobber	12	Teilzeit- und Befristungsgesetz	23
Scheinselbständige	12	Bundesgleichstellungsgesetz	24
Probearbeit/Probezeit	12	Sonstige Beschränkungen	24
Befristete Arbeit	13	Pflichten im Einstellungsverfahren	24
Leiharbeit/Zeitarbeit/Arbeitnehmerüberlassung	13	<i>Pflichten des Arbeitgebers</i>	25
Kurzfristige Beschäftigung	13	<i>Pflichten des Arbeitnehmers</i>	27
Eintagsarbeitsverhältnisse	13	Fragerecht des Arbeitgebers	28
Ferienarbeit	13	<i>Fragerecht vor der Einstellung</i>	29
Saisonarbeit	13	<i>Personalfragebogen</i>	34
Teilzeitarbeit	14	<i>Fragerecht nach der Einstellung</i>	34
Geringfügige Beschäftigung/Mini-Job	14	Gesundheitliche Untersuchungen und Eignungstest	35
Arbeitsplatzteilung/Jobsharing	14	<b>Abschluss des Arbeitsvertrags</b>	38
Arbeit auf Abruf/KAPOVAZ	14	Einführung	38
Jahresarbeitsvertrag	14		
Gruppenarbeit	14		
Profisportler	14		
Hafenarbeiter	14		

# Inhaltsverzeichnis

Abschlussfreiheit und ihre Grenzen	38	Vergütungspflicht des Arbeitgebers	68
Abschluss eines Arbeitsvertrags mit einem minderjährigen Arbeitnehmer	40	<i>Entgelthöhe</i>	68
Abschluss eines Arbeitsvertrags mit ausländischen Arbeitnehmern	40	<i>Formen der Vergütung</i>	69
<i>Arbeitnehmer aus der Europäischen Union</i>	40	<i>Zeitlohn</i>	69
<i>Arbeitnehmer aus Nicht-EU-Staaten</i>	41	<i>Leistungslohn (Akkord- und Prämienlohn)</i>	69
<i>Besonderheiten bei der Beschäftigung ausländischer Arbeitnehmer</i>	43	<i>Naturallohn</i>	70
Form des Arbeitsvertrags	44	<i>Zuschläge und Zulagen</i>	71
<i>Schriftlicher Arbeitsvertrag</i>	44	<i>Provisionen</i>	71
<i>Schriftliche Mitteilung der wesentlichen Arbeitsbedingungen</i>	45	<i>Gewinnbeteiligung (Tantiemen)</i>	72
Sozialversicherungsausweis	47	<i>Gratifikationen (Sonderzuwendungen)</i>	72
Vereinbarung des Inhalts des Arbeitsvertrags	47	<i>Sonderfall: Aufwendungsersatz</i>	74
<i>Gestaltungsfreiheit und ihre Grenzen</i>	47	<i>Berechnung und Auszahlung des Arbeitsentgelts</i>	74
<i>Verwendung von Formulararbeitsverträgen</i>	48	<i>Quittung und Ausgleichsquittung</i>	75
Probezeit	53	Schutz des Arbeitseinkommens	75
Mängel des Arbeitsvertrags	54	<i>Pfändungsschutz</i>	75
<i>Nichtigkeit des Arbeitsvertrags</i>	54	<i>Abtretungs- und Aufrechnungsverbote</i>	76
<i>Anfechtung des Arbeitsvertrags</i>	55	<i>Insolvenzschutz</i>	76
<b>Pflichten des Arbeitnehmers aus dem Arbeitsvertrag</b>	56	<b>Lohnzahlung ohne Arbeit</b>	77
Arbeitspflicht als Hauptleistungspflicht	56	Entgeltfortzahlung am Feiertag	77
<i>Pflicht zur persönlichen Arbeitsleistung</i>	56	<i>Arbeitsausfall infolge eines Feiertags</i>	77
<i>Grundsätzliche Unübertragbarkeit des Leistungsanspruchs</i>	56	<i>Berechnung der Feiertagsvergütung</i>	79
<i>Art der Arbeitsleistung</i>	57	<i>Vergütung bei Arbeit am Feiertag</i>	79
<i>Arbeitszeit</i>	57	Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall	80
<i>Ort der Arbeitsleistung</i>	59	<i>Grundsatz</i>	80
<i>Umfang und Intensität der Arbeitspflicht</i>	59	<i>Wartezeit</i>	80
<i>Weisungsrecht des Arbeitgebers</i>	59	<i>Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit</i>	81
Zeitweilige Befreiung von der Arbeitspflicht	60	<i>Arbeitsunfähigkeit als Ursache der Arbeitsverhinderung</i>	81
Nebenpflichten des Arbeitnehmers	61	<i>Ausschluss von der Entgeltfortzahlung</i>	82
Handlungspflichten des Arbeitnehmers	61	<i>Mehrfacherkrankungen</i>	82
Unterlassungspflichten des Arbeitnehmers	62	<i>Beendigung des Arbeitsverhältnisses</i>	83
<i>Verbot der Schmiergeldannahme</i>	62	<i>Berechnung der Entgeltfortzahlung</i>	83
<i>Verschwiegenheitspflicht</i>	62	<i>Anzeige- und Nachweispflicht</i>	85
<i>Wettbewerbsverbot</i>	63	<i>Zweifel an der Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers</i>	86
<i>Nebentätigkeit</i>	65	<i>Pflichten des Arbeitnehmers bei Arbeitsunfähigkeit im Ausland</i>	87
Verletzung der Arbeitnehmerpflichten	65	<i>Forderungsübergang bei Dritthaftung</i>	88
<i>Entgeltminderung</i>	65	<i>Entgeltfortzahlung bei Arbeitsunfähigkeit wegen einer Sterilisation oder eines Schwangerschaftsabbruchs</i>	88
<i>Kündigung</i>	65	<i>Entgeltfortzahlung bei Kuren</i>	88
<i>Schadensersatz</i>	66	<i>Unabdingbarkeit</i>	89
<i>Mankohaftung</i>	67	<i>Erstattung der gezahlten Entgeltfortzahlung</i>	89
<i>Haftung des Arbeitnehmers gegenüber Dritten</i>	67	Entgeltfortzahlung bei persönlicher Arbeitsverhinderung	89
<i>Haftung des Arbeitnehmers gegenüber Arbeitskollegen</i>	67	<i>Persönliche Leistungshindernisse</i>	89
<b>Pflichten des Arbeitgebers aus dem Arbeitsvertrag</b>	68	<i>Objektive Leistungshindernisse</i>	90
		<i>Bezahlte Freistellung zur Betreuung eines erkrankten Kindes</i>	90

<i>Bezahlte Freistellung zum Arztbesuch</i>	91	<i>Verlängerung der Elternzeit</i>	130
<i>Bezahlte Freistellung zur Stellensuche</i>	91	<i>Vorzeitige Beendigung der angetretenen Elternzeit</i>	130
<i>Lohnzahlung bei Annahmeverzug</i>	91	<i>Teilzeitarbeit während der Elternzeit</i>	131
Lohnzahlung bei Unmöglichkeit der Arbeitsleistung, Betriebs- und Arbeitskampsrisiko	93	<i>Erholungsurlaub</i>	132
<b>Erholungsurlaub</b>	94	<i>Kündigungsschutz</i>	133
Geltungsbereich des Bundesurlaubsgesetzes	94	<i>Befreiung vom Kündigungsverbot</i>	134
Bedeutung des Erholungsurlaubs	94	<i>Arbeitnehmerkündigung zum Ende der Elternzeit</i>	134
Erfüllung des Urlaubsanspruchs	95	<i>Befristete Einstellung einer Ersatzkraft</i>	134
Urlaubsdauer	95	<b>Pflegezeit</b>	135
Urlaubsjahr	97	<i>Einführung</i>	135
Wartezeit	97	<i>Kurzzeitige Arbeitsverhinderung</i>	136
Anspruch auf Teilurlaub	98	<i>Anspruch auf Pflegezeit</i>	137
Urlaubskürzung in besonderen Fällen	98	<i>Inanspruchnahme der Pflegezeit</i>	138
Ausschluss von Doppelansprüchen	99	<i>Nachweis der Pflegebedürftigkeit</i>	138
Zeitliche Festlegung des Urlaubs	99	<i>Teilweise Freistellung</i>	138
Teilung des Urlaubs	101	<i>Dauer der Pflegezeit</i>	139
Übertragung des Urlaubs	101	<i>Verlängerung der Pflegezeit</i>	139
Arbeit während des Urlaubs	102	<i>Vorzeitige Beendigung der angetretenen Pflegezeit</i>	140
Erkrankung und Urlaub	103	<i>Kündigungsschutz</i>	140
Kuren und Urlaub	103	<i>Befristete Einstellung einer Ersatzkraft</i>	140
Urlaubsentgelt	103	<i>Soziale Sicherung</i>	141
Zusätzliches Urlaubsgeld	104	<b>Nebenpflichten des Arbeitgebers</b>	141
Urlaubsabgeltung	105	<i>Einführung</i>	141
Vererblichkeit des Urlaubsanspruchs	106	<i>Beschäftigungspflicht</i>	142
Abdingbarkeit, Tarifverträge	107	<i>Pflicht zum Schutz von Leben und Gesundheit der Arbeitnehmer</i>	144
<b>Bildungsurlaub</b>	107	<i>Fälle aus der Praxis zum Schutz von Leben und Gesundheit der Arbeitnehmer</i>	145
<b>Arbeitsrechtlicher Gleichbehandlungsgrundsatz</b>	110	<i>Folgen der Verletzung der Pflicht zum Schutz von Leben und Gesundheit der Arbeitnehmer</i>	147
Gleicher Lohn für gleiche Arbeit	112	<i>Pflicht zum Schutz des Persönlichkeitsrechts</i>	147
<b>Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz</b>	115	<i>Personaldatenschutz</i>	148
Geltungsbereich	115	<i>Personalakten</i>	148
Benachteiligungsverbote	115	<i>Grundsätze der Personaldatenverarbeitung</i>	149
Zulässige unterschiedliche Behandlung	119	<i>Verschwiegenheitspflicht des Arbeitgebers</i>	152
Pflichten der Arbeitgeber	122	<i>Fälle aus der Praxis zum Persönlichkeitsschutz im Arbeitsverhältnis</i>	153
Rechte der Beschäftigten	123	<i>Schutz der Arbeitnehmer gegen Mobbing</i>	157
Beweiserleichterung	126	<b>Zusammenfassung: Haftung des Arbeitgebers bei Verletzung der Pflicht zum Persönlichkeitsschutz der Arbeitnehmer</b>	159
Aufgaben der Arbeitnehmervertretungen	126	<b>Pflicht zum Schutz des Arbeitnehmereigentums</b>	159
Pflichten der Tarifvertragsparteien	127	<i>Haftung des Arbeitgebers für Sachschäden seiner Arbeitnehmer</i>	160
<b>Vereinbarkeit von Familie und Beruf</b>	128	<b>Rechte und Pflichten des Arbeitgebers im Hinblick auf das Arbeitsergebnis</b>	161
<i>Einführung</i>	128		
<i>Anspruchsberechtigte</i>	129		
<i>Dauer der Elternzeit</i>	129		
<i>Gleichzeitige Betreuung durch beide Elternteile</i>	130		
<i>Inanspruchnahme der Elternzeit</i>	130		

# Inhaltsverzeichnis

<i>Recht der Arbeitnehmererfindung</i>	161	<b>Pflichten des Arbeitgebers bei Beendigung</b>	
<i>Urheberrechte der Arbeitnehmer</i>	164	<b>des Arbeitsverhältnisses</b>	247
<b>Betriebsübergang</b>	164	Einführung	247
Übergang einer wirtschaftlichen Einheit	165	Freistellung zur Stellensuche	247
Rechtsgeschäft	167	Zeugnis	247
Übergang der Arbeitsverhältnisse	167	Arbeitspapiere	251
Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen	170	Auskünfte über Arbeitnehmer	252
Haftung von Veräußerer und Erwerber	171	<b>Sonderformen des Arbeitsvertrags</b>	253
Kündigungsverbot	172	Befristete Arbeitsverträge	253
Unterrichtungspflicht der Arbeitgeber	173	<i>Einführung</i>	253
Widerspruchsrecht des Arbeitnehmers	176	<i>Arten der befristeten Arbeitsverträge</i>	254
Betriebsübergang in der Insolvenz	179	<i>Schutz vor Diskriminierung</i>	255
<b>Beendigung des Arbeitsverhältnisses</b>	180	<i>Verbesserung der Chancen des Arbeitnehmers</i>	
Arten der Beendigung des Arbeitsverhältnisses	180	<i>auf einen Dauerarbeitsplatz</i>	256
Aufhebungsvertrag	181	<i>Information der Arbeitnehmervertretung</i>	256
Kündigung	183	Zulässigkeit der Befristung von Arbeits-	
<i>Arten der Kündigung</i>	186	verträgen	257
<i>Kündigungsfristen</i>	187	<i>Befristung mit sachlichem Grund</i>	
<i>Freistellung von der Arbeit (Suspendierung)</i>	191	<i>(§ 14 Abs. 1 TzBfG)</i>	257
<i>Anhörung des Betriebsrats vor der Kündigung</i>	192	<i>Vorübergehender betrieblicher Bedarf an</i>	
Kündigungsschutzgesetz und Kündigungsschutz nach anderen Bestimmungen	194	<i>der Arbeitsleistung (Nummer 1)</i>	259
Allgemeiner Kündigungsschutz nach dem Kündigungsschutzgesetz	196	<i>Befristung im Anschluss an eine Ausbildung</i>	
<i>Bestandsschutzprinzip</i>	196	<i>oder ein Studium (Nummer 2)</i>	261
<i>Betrieblicher Geltungsbereich</i>	197	<i>Befristung zur Vertretung (Nummer 3)</i>	262
<i>Wartezeit</i>	199	<i>Eigenart der Arbeitsleistung (Nummer 4)</i>	264
<i>Personenbedingte Kündigung</i>	201	<i>Befristung zur Erprobung (Nummer 5)</i>	265
<i>Verhaltensbedingte Kündigung</i>	204	<i>In der Person des Arbeitnehmers liegender</i>	
<i>Betriebsbedingte Kündigung</i>	207	<i>Befristungsgrund (Nummer 6)</i>	266
<i>Wiedereinstellungsanspruch</i>	219	<i>Zeitlich begrenzte Haushaltsmittel</i>	
<i>Änderungskündigung</i>	220	<i>(Nummer 7)</i>	270
<i>Massenentlassungen</i>	224	<i>Befristung auf Grund eines gerichtlichen</i>	
<i>Kündigung und Kündigungsschutz im</i>		<i>Vergleichs (Nummer 8)</i>	272
<i>Insolvenzfall</i>	226	<i>Befristung ohne sachlichen Grund bis zur</i>	
<i>Gerichtliche Geltendmachung der Unwirksamkeit der Kündigung – Kündigungsschutzklage</i>	228	<i>Dauer von zwei Jahren (§ 14 Abs. 2 TzBfG)</i>	272
<i>Auflösung des Arbeitsverhältnisses gegen</i>		<i>Sachgrundlose Befristung in neu gegründeten</i>	
<i>Abfindungszahlung</i>	232	<i>Unternehmen (§ 14 Abs. 2a TzBfG)</i>	275
<i>Abfindung bei gerichtlicher Auflösung des</i>		<i>Befristete Arbeitsverträge mit Arbeitnehmern</i>	
<i>Arbeitsverhältnisses</i>	232	<i>ab dem 52. Lebensjahr (§ 14 Abs. 3 TzBfG)</i>	276
<i>Abfindung nach § 1a Kündigungsschutzgesetz</i>	235	Schriftform der Befristungsabrede	
<i>Vereinbarte Abfindungszahlung</i>	236	<i>(§ 14 Abs. 4 TzBfG)</i>	277
Außerordentliche Kündigung	236	Ende des befristeten Arbeitsvertrags	
<i>Außerordentliche Kündigung durch den</i>		<i>(§ 15 TzBfG)</i>	279
<i>Arbeitnehmer</i>	243	Kündigung des befristeten Arbeitsvertrags	
<i>Schadensersatz nach außerordentlicher</i>		<i>(§ 15 Abs. 3 TzBfG)</i>	279
<i>Kündigung</i>	244	Fortsetzung des befristeten Arbeitsvertrags nach	
Kündigungsschutz in Kleinbetrieben	245	dem vereinbarten Ende (§ 15 Abs. 5 TzBfG)	280
		Rechtsfolgen der unwirksamen Befristung	
		<i>(§ 16 TzBfG)</i>	281
		Gerichtliche Geltendmachung der Unwirksam-	
		keit der Befristung – Befristungskontrollklage	
		<i>(§ 17 TzBfG)</i>	282

Anspruch auf Weiterbeschäftigung nach wirksamer Befristung	283	Historischer Hintergrund	305
Teilzeitarbeit	284	Koalitionsfreiheit als Grundrecht	306
Einführung	284	Bestands- und Betätigungsschutz der Koalitionen	308
Daten zur Teilzeitarbeit	285	Erhalt und Sicherung einer Koalition, insbesondere Mitgliederwerbung	308
Begriff der Teilzeitbeschäftigung	285	Garantie staatsfreier Koalitionsbetätigung, vor allem verfassungsrechtliche Gewährleistung des Tarifvertragssystems	308
Schutz vor Diskriminierung	287		
Grundsatz der Gleichbehandlung	287		
<i>Rechtsfolgen bei Verstößen gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz</i>	288	<b>Kollektives Arbeitsrecht als Gegenstand internationaler Abkommen und des Europäischen Gemeinschaftsrechts</b>	309
Förderung von Teilzeitarbeit	289	<b>Koalitionsrecht</b>	310
Pflichten des Arbeitgebers	289	Begriffsbestimmung der Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände	310
<i>Ausschreibungspflicht</i>	289	Geschichtliche Entwicklung und Organisationsstruktur der Gewerkschaften	310
<i>Information der Arbeitnehmer</i>	289	Geschichtliche Entwicklung und Organisationsstruktur der Arbeitgeberverbände	313
<i>Information der Arbeitnehmervertretung</i>	289	Koalitionsverbandsrecht	314
<i>Benachteiligungsverbot</i>	289	<b>Tarifvertragsrecht</b>	316
<i>Kündigungsverbot</i>	290	Bedeutung des Tarifvertragssystems für die Ordnung des Arbeitslebens	316
<i>Aus- und Weiterbildung</i>	290	Geschichtliche Entwicklung	316
<i>Verringerung der Arbeitszeit</i>	291	Begriff des Tarifvertrags	317
<i>Voraussetzungen und Geltendmachung des Teilzeitanpruchs</i>	291	Tariffähigkeit	317
<i>Entscheidung des Arbeitgebers</i>	293	Tarifzuständigkeit	318
<i>Betriebliche Gründe</i>	293	Tariffähigkeit des einzelnen Arbeitgebers	318
<i>Betriebliche Gründe in der Praxis</i>	294	<b>Rechtsgrundlage für die Anwendbarkeit eines Tarifvertrags auf das Arbeitsverhältnis</b>	318
Folgen bei fehlender Entscheidung des Arbeitgebers	295	Tarifgebundenheit als Voraussetzung der unmittelbaren und zwingenden Geltung	318
Sperrfrist	296	Die Ohne-Tariffbindung-Mitgliedschaft (OT-Mitgliedschaft)	319
Durchsetzung des Teilzeitanpruchs	296	Beginn und Ende der Tarifgebundenheit	319
Verlängerung der Arbeitszeit	297	Bezugnahme auf einen Tarifvertrag im Arbeitsvertrag	320
Arbeit auf Abruf	298	<b>Verhältnis des Tarifvertrags zu höher-rangigem Recht</b>	320
Jobsharing	300	Grundrechtsbindung der Tarifvertragsparteien	320
Gruppenarbeitsverhältnis	300	Verhältnis zum Gesetz	321
Arbeitnehmerüberlassung	301	Bereichsausnahme aus der Gesetzesregelung über die Allgemeinen Geschäftsbedingungen	321
<i>Nicht gewerbsmäßige Arbeitnehmerüberlassung</i>	301	<b>Rechtsnormen des Tarifvertrages (Tarifvertrag als Normenvertrag)</b>	321
<i>Gewerbsmäßige Arbeitnehmerüberlassung</i>	302	Inhaltsnormen	322
<i>Rechtsverhältnis zwischen Verleiher und Entleiher (Überlassungsvertrag)</i>	303	Abschlussnormen	322
<i>Rechtsverhältnis zwischen Verleiher und Leiharbeitnehmer (Leiharbeitsverhältnis)</i>	303		
<i>Rechtsverhältnis zwischen Entleiher und Leiharbeitnehmer (Beschäftigungsverhältnis)</i>	303		
<b>3 KOALITIONS-, TARIFVERTRAGS- SOWIE ARBEITSKAMPF- UND SCHLICHTUNGSRECHT</b>	305		
<b>Überblick</b>	305		
<b>Zweigleisigkeit des kollektiven Arbeitsrechts</b>	305		
<b>Koalitionsfreiheit als Grundrecht der Arbeitsverfassung</b>	305		

# Inhaltsverzeichnis

Rechtsnormen über betriebliche Fragen (Betriebsnormen)	322	Streik und tarifvertragliche Friedenspflicht	336
Rechtsnormen über betriebsverfassungsrecht- liche Fragen (Betriebsverfassungsnormen)	323	Streik als Ultima Ratio	336
Rechtsnormen über gemeinsame Einrichtungen der Tarifvertragsparteien	323	Freiheit in der Wahl der Kampfstrategie	336
Unabdingbarkeit der Tarifnormen	323	Streikbeteiligung und Arbeitsverhältnis	337
Günstigkeitsprinzip als Kollisionsregelung	324	<i>Haftung auf Schadensersatz</i>	337
Günstigkeitsprinzip und übertarifliche Arbeitsbedingungen	325	<i>Streik als Pflichtverletzung</i>	337
Unverzichtbarkeit auf entstandene tarifliche Rechte als Ergänzung der Unabdingbarkeit	325	<i>Streik als unerlaubte Handlung</i>	337
Verwirkung von tariflichen Rechten	326	<b>Rechte des Arbeitgebers im Arbeitskampf</b>	338
Ausschluss- und Verjährungsfristen	326	Recht zur Aussperrung	338
Nachwirkung der Tarifnormen bei Beendigung der Unabdingbarkeit	326	Stilllegungsbefugnis des Arbeitgebers und Arbeitskampfrisiko	338
<b>Tarifkonkurrenz und Tarifpluralität</b>	327	Beteiligung des Betriebsrats	339
<b>Allgemeinverbindlicherklärung</b>	328	Notstands- und Erhaltungsarbeiten während eines Arbeitskampfes	340
Bedeutung und Rechtswirkung	328	Sozialrechtliche Auswirkungen eines Arbeits- kampfes	341
Verfahren	328	<b>4 BETRIEBSVERFASSUNG</b>	343
Bekanntmachung der Allgemeinverbindlich- erklärung	331	<b>Überblick</b>	343
Publikation der Tarifverträge	331	<b>Einführung</b>	343
<b>Festsetzung von Mindestarbeitsbedingungen</b>	331	Grundprinzipien des Betriebsverfassungsrechts	343
Regelungsvorrang der Tarifvertragsparteien	331	Entwicklung des Betriebsverfassungsrechts	344
Gesetz über die Festsetzung von Mindest- arbeitsbedingungen	331	<b>Geltungsbereich des Betriebsverfassungs- gesetzes</b>	353
Allgemeinverbindliche Mindestlöhne nach dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz	332	Erfasste Betriebe	353
<b>Schlichtungsrecht</b>	332	Grundsatz	353
Gestaltungsformen	332	<i>Bezugspunkt „Betrieb“</i>	354
Staatliche Schlichtung	332	<i>Selbständige Betriebe</i>	354
Vereinbarte Schlichtung	333	<i>Gemeinsamer Betrieb</i>	354
<b>Arbeitskampfrecht</b>	333	<i>Zuordnung von nicht betriebsratsfähigen Kleinbetrieben und Betriebsteilen</i>	355
Streik und Aussperrung als Erscheinungsformen des Arbeitskampfes	333	Nicht erfasste Betriebe	356
Begriff des Streiks	333	<i>Betriebe und Verwaltungen der öffentlichen Hand</i>	356
Aussperrung und Boykott	334	<i>Kleinstbetriebe</i>	357
Verfassungsrechtliche Grundlagen des Arbeitskampfes	334	<i>Religionsgemeinschaften</i>	357
<b>Rechtsgrundlagen des Arbeitskampfes im Europäischen Gemeinschaftsrecht</b>	335	Tendenzbetriebe	358
<b>Rechtsgrundsätze für die Zulässigkeit eines Streiks</b>	335	<i>Sinn und Reichweite des Tendenzschutzes</i>	358
Keine Regelung durch den Gesetzgeber	335	<i>Zusätzliche Anwendungsvoraussetzungen</i>	359
Tarifvertrag als Regelungsziel	335	<i>Eingeschränkte Geltung des Betriebs- verfassungsgesetzes</i>	359
		<i>Besonderheiten in Unternehmen mit geringerer Belegschaftsstärke</i>	362
		Besonderheiten für Seeschiffahrts- und Luft- fahrtunternehmen	362
		<i>Seeschiffahrtsunternehmen</i>	362
		<i>Luftfahrtunternehmen</i>	362

Besonderheiten für Deutsche Bahn AG, Postnachfolgeunternehmen, Kooperationsbetriebe nach dem Kooperationsgesetz der Bundeswehr und andere Unternehmen, für die spezielle gesetzliche Regelungen gelten	363	Betriebsratsitzungen	385
<i>Deutsche Bahn AG</i>	363	Sprechstunden des Betriebsrats	386
<i>Postnachfolgeunternehmen</i>	363	Kosten und Sachaufwand des Betriebsrats	386
<i>Kooperationsbetriebe der Bundeswehr</i>	365	Stellung, Rechte und Pflichten der Betriebsratsmitglieder	388
<i>Andere Unternehmen, für die spezielle gesetzliche Regelungen gelten</i>	365	<i>Ehrenamtliche Tätigkeit</i>	388
<b>Arbeitnehmer nach dem Betriebsverfassungsgesetz</b>	365	<i>Arbeitsbefreiung</i>	388
Arbeitnehmer (außer leitende Angestellte)	365	Arbeitsentgeltsicherung und Tätigkeitsschutz	389
Leitende Angestellte	367	<i>Arbeitsentgeltsicherung</i>	389
Zuordnungsverfahren (§ 18a BetrVG)	370	<i>Tätigkeitsschutz</i>	389
Sprecherausschüsse	370	<i>Freistellung von der Arbeit</i>	390
Wahl, Zusammensetzung, Geschäftsführung, Versammlung	371	Schulungs- und Bildungsmöglichkeiten	392
Zusammensetzung	371	Benachteiligungs- und Begünstigungsverbot	396
Rechtsstellung der Mitglieder des Sprecherausschusses	371	Geheimhaltungspflicht	396
Aufgaben und Mitwirkungsrechte des Sprecherausschusses	371	<i>Datengeheimnis</i>	397
Verhältnis von Betriebsrat und Sprecherausschuss	372	<b>Besonderer Schutz für Funktionsträger der Betriebsverfassung</b>	397
<b>Nicht-Arbeitnehmer</b>	373	Besonderer Kündigungsschutz	397
<b>Institutionen der Betriebsverfassung</b>	373	Schutz Auszubildender in besonderen Fällen	400
Arbeitgeber	373	Gesamtbetriebsrat	401
Betriebsrat	374	<i>Errichtung, Beschlussfassung</i>	401
Grundsätzliche Stellung	374	<i>Zuständigkeit, Aufgaben</i>	401
Wahl des Betriebsrats	374	Konzernbetriebsrat	402
<i>Wahlberechtigung</i>	374	Jugend- und Auszubildendenvertretung	404
<i>Wählbarkeit</i>	375	<i>Wahl</i>	404
<i>Wahltermin</i>	375	<i>Aufgaben</i>	405
<i>Wahlvorstand</i>	375	Gesamt-Jugend- und Auszubildendenvertretung	406
<i>Wahlverfahren</i>	376	Konzern-Jugend- und Auszubildendenvertretung	406
<i>Schutz der Betriebsratswahl</i>	378	Betriebsversammlung	406
<i>Mängel der Betriebsratswahl</i>	379	Jugend- und Auszubildendenversammlung	408
<i>Ergebnisse der Betriebsratswahlen</i>	380	Betriebsräteversammlung	409
Zusammensetzung des Betriebsrats	380	<b>Grundsätze für die Zusammenarbeit im Betrieb</b>	409
Amtszeit des Betriebsrats	381	Zusammenarbeit zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber	409
Übergangs- und Restmandat des Betriebsrats	382	<i>Vertrauensvolle Zusammenarbeit</i>	409
<i>Übergangsmandat</i>	382	<i>Gesetzliche Konkretisierungen</i>	410
<i>Restmandat</i>	383	<i>Vorrang der Tarifautonomie</i>	411
Geschäftsführung des Betriebsrats	383	Stellung der Gewerkschaften im Betrieb	412
<i>Vorsitzender</i>	383	<i>Grundsatz</i>	412
<i>Betriebsausschuss</i>	384	<i>Folgerungen</i>	412
<i>Weitere Ausschüsse</i>	384	Stellung der Arbeitgeberverbände im Betrieb	414
<i>Arbeitsgruppen</i>	384	Grundsätze für die Behandlung der Betriebsangehörigen	414
		<i>Neutralitäts- und Gleichbehandlungspflicht</i>	414
		<i>Freie Entfaltung der Persönlichkeit</i>	416
		<b>Übersicht über die Beteiligungsrechte des Betriebsrats</b>	417
		Formen der Beteiligung des Betriebsrats	417

# Inhaltsverzeichnis

Mitwirkungsrechte	417	Mitwirkung und Mitbestimmung bei personellen	
<i>Informationsrechte</i>	417	Einzelmaßnahmen	452
<i>Vorschlags-, Anhörungs- und Beratungsrechte</i>	417	<i>Gegenstände der Beteiligung</i>	452
Mitbestimmungsrechte	418	<i>Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch</i>	
Erweiterung der Mitbestimmungsrechte des		<i>den Arbeitgeber</i>	455
Betriebsrats durch Betriebsvereinbarung		<i>Unterrichtungspflicht des Arbeitgebers</i>	455
und Tarifvertrag	419	<i>Zustimmung und Zustimmungsverweigerung</i>	
Beteiligungsrechte des Betriebsrats außerhalb		<i>durch den Betriebsrat</i>	456
des Betriebsverfassungsgesetzes	419	<i>Vorläufige personelle Einzelmaßnahmen</i>	459
Form der Mitbestimmung	419	<b>Mitwirkung und Mitbestimmung in</b>	
<i>Betriebsvereinbarung</i>	420	<b>wirtschaftlichen Angelegenheiten</b>	459
<i>Regelungsabrede</i>	423	Beteiligungsrechte	459
Durchsetzung der Beteiligungsrechte	424	Wirtschaftsausschuss	460
Unwirksamkeit von Arbeitgebermaßnahmen	425	<i>Errichtung und Organisation</i>	460
<b>Lösung innerbetrieblicher Konflikte</b>	425	<i>Aufgaben</i>	460
Gerichte für Arbeitssachen	425	<i>Unterrichtung der Belegschaft durch den</i>	
Einigungsstelle	425	<i>Unternehmer</i>	462
<b>Allgemeine Aufgaben des Betriebsrats</b>	427	Mitwirkung und Mitbestimmung bei Betriebs-	
Überwachungsaufgaben	427	änderungen	462
Förderpflichten	428	<i>System</i>	462
Unterrichtungspflicht des Arbeitgebers	429	<i>Voraussetzungen für die Beteiligungsrechte</i>	
Informationsbeschaffung durch den Betriebsrat	430	<i>des Betriebsrats</i>	462
Mitwirkung und Mitbestimmung in sozialen		<i>Unterrichtung, Beratung und Interessen-</i>	
Angelegenheiten	430	<i>ausgleich</i>	465
<b>Erzwingbare Mitbestimmung in sozialen</b>		<i>Interessenausgleich im Insolvenzverfahren</i>	466
<b>Angelegenheiten</b>	430	<i>Nachteilsausgleich</i>	466
Grundsätzliches	430	Sozialplan	467
Persönlicher Geltungsbereich	431	<i>Bedeutung, Inhalt und Wirkungen</i>	467
Durchsetzung der Mitbestimmungsrechte	431	<i>Verfahren zur Aufstellung eines Sozialplans</i>	469
Unternehmerische Entscheidungsfreiheit	431	<i>Erzwingbarkeit von Sozialplänen</i>	469
Kollektive Regelungen	432	<i>Gerichtliche Kontrolle</i>	470
Initiativrecht	432	<i>Beendigung und Abänderung von Sozial-</i>	
Gesetzes- und Tarifvorbehalt	432	<i>plänen</i>	471
Gegenstände der Mitbestimmung	434	Sozialplan in der Insolvenz	471
<b>Freiwillige Betriebsvereinbarungen</b>	445	<i>Sozialplanumfang (§ 123 InsO)</i>	471
<b>Mitwirkung im Bereich des Arbeitsschutzes</b>	446	<i>Sozialplan vor Verfahrenseröffnung</i>	
<b>Mitwirkung und Mitbestimmung in</b>		<i>(§ 124 InsO)</i>	472
<b>personellen Angelegenheiten</b>	447	<i>Transferleistungen durch die Bundesagentur</i>	
Allgemeine personelle Angelegenheiten	447	<i>für Arbeit</i>	472
<i>Personalplanung</i>	447	Mitwirkung und Mitbestimmung bei der	
<i>Beschäftigungssicherung</i>	447	Gestaltung von Arbeitsplatz, Arbeitsablauf	
<i>Ausschreibung von Arbeitsplätzen</i>	448	und Arbeitsumgebung	473
<i>Personalfragebogen</i>	448	<i>Allgemeines</i>	473
<i>Formulararbeitsverträge</i>	449	<i>Unterrichtungsrecht des Betriebsrats</i>	473
<i>Beurteilungsgrundsätze</i>	449	<i>Beratungsrecht des Betriebsrats</i>	474
<i>Auswahlrichtlinien</i>	449	<i>Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats</i>	
Mitwirkung und Mitbestimmung bei der		<i>(§ 91 BetrVG)</i>	474
Berufsbildung	451	<b>Mitwirkungs- und Beschwerderecht des</b>	
		<b>einzelnen Arbeitnehmers</b>	475
		Grundsatz	475

<i>Unterrichtung über den Gesamtzusammenhang der Tätigkeit</i>	475	Einflussnahme des mitbestimmten Aufsichtsrats der AG und der GmbH	498
<i>Unterrichtung und Anhörung über Unfall- und Gesundheitsgefahren</i>	475	Aktiengesellschaft (AG)	499
<i>Unterrichtung und Erörterung bei technischen Veränderungen</i>	476	<i>Personalangelegenheiten</i>	499
Weitere Anhörungs- und Erörterungsrechte	476	<i>Zustimmungsbedürftige Geschäfte</i>	499
<i>Recht auf Einsicht in die Personalakten</i>	476	<i>Berichtspflichten und Jahresabschluss</i>	499
Beschwerderecht des Arbeitnehmers	477	Gesellschaft mit beschränkter Haftung (GmbH)	499
		<i>Personalangelegenheiten</i>	499
		<i>Jahresabschluss</i>	499
		<i>Kontrollpflichten</i>	499
<b>Betriebsverfassungsrechtliche Regelungen bei der Umwandlung von Unternehmen</b>	478	<b>Mitbestimmungsgesetze</b>	500
Unterrichtung des Betriebsrats bzw. Gesamtbetriebsrats über jede geplante Umwandlung	478	Montan-Mitbestimmungsgesetz	500
Europäischer Betriebsrat (EBR)	479	<i>Anwendbarkeit des Gesetzes</i>	500
<i>Geltungsbereich des Europäischen Betriebsrätegesetzes</i>	480	<i>Zusammensetzung des Aufsichtsrats</i>	500
Vereinbarungslösung	480	<i>Arbeitsdirektor</i>	501
Europäischer Betriebsrat kraft Gesetzes	481	Montan-Mitbestimmungs-Ergänzungsgesetz	501
Grundsätze der Zusammenarbeit, Schutzbestimmungen	481	<i>Anwendbarkeit des Gesetzes</i>	501
		<i>Zusammensetzung des Aufsichtsrats</i>	503
		<i>Arbeitsdirektor</i>	503
		Drittelbeteiligungsgesetz	503
		<i>Anwendbarkeit des Gesetzes</i>	504
		<i>Drittelbeteiligung der Arbeitnehmer im Konzern</i>	504
	483	<i>Größe und Zusammensetzung des Aufsichtsrats</i>	505
	483	<i>Wahl der Arbeitnehmervertreter in den Aufsichtsrat</i>	505
	484	<i>Arbeitsdirektor</i>	506
	484	Mitbestimmungsgesetz	506
	484	<i>Anwendbarkeit des Gesetzes</i>	506
	487	<i>Keine echte Parität im Aufsichtsrat</i>	507
	491	<i>Mitbestimmung im Konzern</i>	507
	494	<i>Größe und Zusammensetzung des Aufsichtsrats</i>	507
	496	<i>Wahl der Arbeitnehmervertreter in den Aufsichtsrat</i>	507
	496	<i>Arbeitsdirektor</i>	509
	497	SE-Beteiligungsgesetz (SEBG)	510
	497	<i>Gründungsformen einer SE</i>	510
	497	<i>Vorrang für Verhandlungslösungen</i>	511
	497	<i>Bildung des Wahlgremiums</i>	511
	498	<i>Wahlverfahren</i>	511
	498	<i>Abstimmung innerhalb des Wahlgremiums</i>	512
	498	<i>Dauer der Verhandlungen</i>	512
	498	<i>Inhalt der Vereinbarung</i>	512
	498	<i>Auffangregelung</i>	513
	498	<i>Gründungen von Europäischen Gesellschaften in Deutschland</i>	515
	498	<i>7. Revision der SE-Richtlinie</i>	517
	498	SCE-Beteiligungsgesetz (SCEBG)	517

# Inhaltsverzeichnis

<i>Gründungsformen einer SCE</i>	517	Übergangsregelung für Tarifverträge	542
<i>Natürliche Personen als Gründungsmitglieder einer SCE</i>	518	Sonn- und Feiertagsruhe	542
Gesetz zur Umsetzung der Regelung über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer bei einer grenzüberschreitenden Verschmelzung von Kapitalgesellschaften aus verschiedenen Mitgliedstaaten (MgVG)	518	<i>Grundsätzliches Arbeitsverbot</i>	542
<i>Regelungsgegenstand Unternehmensmitbestimmung</i>	518	<i>Ausnahmen vom Beschäftigungsverbot</i>	543
<i>Sitzstaatsrecht oder Verhandlungslösung</i>	518	<i>Befugnisse des Staates</i>	544
<i>Modifizierte Auffangregelung</i>	519	<i>Schutz der Arbeitnehmer</i>	546
<i>Anwendung der Auffangregelung ohne vorherige Verhandlung</i>	519	<i>Abweichende Regelungen</i>	547
<i>Sicherung der Mitbestimmung bei nachfolgenden innerstaatlichen Verschmelzungen</i>	519	Ausnahmen von den Arbeitszeitregelungen	547
<b>Aktuelle und künftige Projekte zur Unternehmensmitbestimmung auf europäischer Ebene</b>	520	<i>Außergewöhnliche Fälle</i>	547
<b>Europäische Privatgesellschaft</b>	520	<i>Ausnahmen durch den Staat</i>	548
Wesentlicher Inhalt der Regelungen zur Unternehmensmitbestimmung	520	Durchführung des Gesetzes	548
<i>Mitbestimmung bei Gründung einer SPE</i>	521	Arbeitszeitregelungen im Straßenverkehr	549
<i>Grenzüberschreitende Sitzverlegung einer SPE</i>	522	<i>Besondere Bestimmungen im Arbeitszeitgesetz</i>	549
<i>Auffangregelung</i>	522	<i>Lenk- und Ruhezeiten</i>	551
<i>Information und Konsultation der Arbeitnehmer</i>	522	<i>Kontrollgerät</i>	552
<b>Vorschlag für eine Richtlinie über die Verlegung des Sitzungssitzes von Kapitalgesellschaften in einen anderen Mitgliedstaat (14. Richtlinie - Sitzverlegungsrichtlinie)</b>	522	<b>Arbeitszeitregelungen im Einzelhandel</b>	552
<b>Europäischer Verein/Europäische Gegenseitigkeitsgesellschaft/Europäische Stiftung</b>	523	Einführung	552
<b>6 SOZIALER ARBEITSSCHUTZ SCHUTZ BESONDERER PERSONENGRUPPEN</b>	525	Geltungsbereich	553
<b>Überblick</b>	525	Allgemeine Ladenschlusszeiten	553
<b>Arbeitszeitschutz</b>	526	Abweichende Ladenschlusszeiten	554
Einführung	526	Besonderer Schutz der Arbeitnehmer	555
Geltungsbereich	529	Durchführung des Gesetzes	556
<b>Begriff der Arbeitszeit</b>	531	Ladenschlussrecht nach der Föderalismusreform	556
Grundnormen des Arbeitszeitgesetzes	533	Ländergesetze zum Ladenschluss	557
<i>Höchstarbeitszeit</i>	533	<b>Kinder- und Jugendarbeitsschutz</b>	566
<i>Ruhepausen</i>	534	Einführung	566
<i>Ruhezeit</i>	535	Geltungsbereich	567
<i>Nacht- und Schichtarbeit</i>	536	Die Beschäftigung von Kindern	568
Abweichungen von den Grundnormen	539	<i>Verbot der Kinderarbeit</i>	568
		<i>Zulässige Beschäftigung von Kindern</i>	568
		<i>Ausnahmen für Veranstaltungen</i>	569
		Die Beschäftigung Jugendlicher	570
		<i>Arbeitszeit der Jugendlichen</i>	570
		<i>Ruhepausen und Schichtzeit</i>	571
		<i>Tägliche Freizeit und Nachtruhe</i>	572
		<i>Beschäftigungsverbot an Wochenenden und an Feiertagen</i>	573
		<i>Fünftagewoche</i>	574
		Ausnahmen von den Grundnormen	574
		<i>Berufsschule und Ausbildungsmaßnahmen</i>	575
		<i>Erholungsurlaub</i>	576
		Beschäftigungsverbote	577
		<i>Gefährliche Arbeiten</i>	577
		<i>Tempoabhängige Arbeiten</i>	578
		<i>Arbeiten unter Tage</i>	578
		<i>Verbot der Beschäftigung durch bestimmte Personen</i>	578
		Sonstige Pflichten des Arbeitgebers	579
		<i>Gestaltung und Beurteilung der Arbeitsbedingungen</i>	579

<i>Gefährdungsbeurteilung</i>	579	<i>Schutz von Auszubildenden und befristet Beschäftigten</i>	596
<i>Unterweisung über Gefahren</i>	579	Weitere Schutzregelungen für Wehrpflichtige	597
<i>Aufnahme in die häusliche Gemeinschaft</i>	579	<i>Sonderzuwendungen</i>	597
<i>Verbot der Züchtigung und der Abgabe von Alkohol und Tabak</i>	580	<i>Erholungsurlaub</i>	597
Gesundheitliche Betreuung	580	<i>Wohnraum und Sachbezüge</i>	597
<i>Ärztliche Untersuchungen</i>	580	<i>Zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung</i>	598
<i>Nachuntersuchungen</i>	580	<i>Betriebsverfassung</i>	598
<i>Durchführung der Untersuchungen</i>	581	<i>Benachteiligungsverbot</i>	598
<i>Freistellung und Aufbewahrungspflicht</i>	581	<i>Anrechnung des Wehrdienstes</i>	598
<i>Kosten der Untersuchung</i>	581	<i>Bevorzugte Einstellung in den öffentlichen Dienst</i>	599
Durchführung des Gesetzes	581	<i>Besondere Regelungen für Heimarbeiter und Handelsvertreter</i>	599
<b>Das Berufsausbildungsverhältnis</b>	582	<b>Mutterschutz</b>	599
Einführung	582	Einführung	599
Geltungsbereich	582	Geltungsbereich des Mutterschutzgesetzes	600
Ziele der Berufsbildung	584	Mitteilungspflicht der werdenden Mutter	601
Lernorte	584	Gestaltung des Arbeitsplatzes	601
Ordnung der Ausbildungsberufe	585	Beschäftigungsverbote	602
Ausbildungsberufe	585	<i>Schutzfristen vor und nach der Entbindung</i>	602
Eignung von Ausbildungsstätte und Ausbildungspersonal	585	<i>Individuelle Beschäftigungsverbote</i>	603
Verzeichnis der Berufsausbildungsverhältnisse	586	<i>Generelle Beschäftigungsverbote</i>	603
Beginn und Ende des Ausbildungsverhältnisses	586	Fortzahlung des Arbeitsentgelts bei Beschäftigungsverboten/Mutterschutzlohn	604
<i>Ausbildungsvertrag</i>	586	<i>Mutterschaftsgeld für die Zeit der Schutzfristen</i>	605
<i>Vertragsniederschrift</i>	587	Zuschuss zum Mutterschaftsgeld vom Arbeitgeber	605
<i>Probezeit und Ausbildungsdauer</i>	587	Kündigung	606
<i>Beendigung des Ausbildungsverhältnisses</i>	588	Sonstige Leistungen bei Schwangerschaft und Mutterschaft	607
Pflichten im Ausbildungsverhältnis	589	<i>Freistellung für Untersuchungen</i>	608
Pflichten des Auszubildenden	589	<i>Erholungsurlaub</i>	608
Pflichten des Ausbildenden	589	Aushang- und Auskunftspflichten, Straftaten und Ordnungswidrigkeiten	608
<i>Freistellung für die Berufsschule</i>	590	<b>Schutz schwerbehinderter Menschen</b>	608
<i>Vergütung</i>	590	Einführung	608
<i>Zeugnis</i>	591	Geltungsbereich	609
Prüfungswesen	591	Feststellung der Behinderung	609
<i>Abschlussprüfung</i>	591	Fortfall des Schwerbehindertenschutzes	610
<i>Zulassung zur Abschlussprüfung</i>	591	Umfang der Beschäftigungspflicht	610
<i>Prüfungszugnis</i>	592	Berechnung der Pflichtplätze	613
<i>Zwischenprüfung</i>	592	Zahlung einer Ausgleichsabgabe	614
Überwachung der Berufsausbildung	592	Verwendung der Ausgleichsabgabe	614
<b>Arbeitsplatzschutz bei Wehrdienst und Zivildienst</b>	593	Weitere Pflichten des Arbeitgebers	616
Einführung	593	<i>Aufzeichnungs- und Anzeigepflichten</i>	616
Geltungsbereich	594	<i>Beauftragter des Arbeitgebers</i>	616
Schutz des Arbeitsplatzes	594		
<i>Musterung</i>	594		
<i>Ruhen des Beschäftigungsverhältnisses</i>	594		
<i>Wiederaufnahme der Beschäftigung</i>	595		
<i>Besondere Arten des Wehrdienstes</i>	595		
<i>Kündigungsschutz</i>	596		

# Inhaltsverzeichnis

<i>Integrationsvereinbarung</i>	616	<b>7 TECHNISCHER UND MEDIZINISCHER ARBEITSSCHUTZ</b>	633			
<i>Berufliche Förderung</i>	616		<b>Überblick</b>	633		
<i>Ausstattung des Betriebs</i>	617			<b>Grundlagen des deutschen Arbeitsschutzsystems</b>	634	
<i>Teilzeitarbeit und Mehrarbeit</i>	617				Zielsetzung und rechtliche Grundlage des Arbeitsschutzes	634
<i>Zusatzurlaub</i>	617				Auftrag und Funktion des Arbeitsschutzes	634
Besonderer Kündigungsschutz	618				Einordnung des Arbeitsschutzes in das deutsche Rechtsgefüge	636
<i>Prävention</i>	618				Grundeinteilung des Arbeitsschutzrechts	636
<i>Ordentliche Kündigung</i>	619				Überwachung der Arbeitsschutzbestimmungen	637
<i>Ausnahmen vom Zustimmungserfordernis</i>	620				<b>Europäische und internationale Grundlagen</b>	638
<i>Außerordentliche Kündigung</i>	620					Europäische Grundlagen
Die Schwerbehindertenvertretung	620	Internationaler Arbeitsschutz				641
<i>Aufgaben</i>	620	<b>Neue Qualität der Arbeit</b>	642			
<i>Wahl der Schwerbehindertenvertretung</i>	621		Einführung	642		
<i>Rechtsstellung der Vertrauensperson</i>	622		Initiative Neue Qualität der Arbeit – INQA	644		
<i>Stufenschwerbehindertenvertretungen</i>	623		Organisation von INQA	645		
Durchführung des Schwerbehindertenrechts	623		Grundsätzliche INQA-Strategie	646		
<i>Integrationsamt</i>	623		Wichtige INQA-Querschnittsthemen	646		
<i>Bundesagentur für Arbeit</i>	623		Die Herausforderung: Beschäftigung im demografischen Wandel	646		
<i>Integrationsfachdienste</i>	624		<i>Auswirkungen auf die Unternehmen</i>	647		
<i>Zusammenwirken des Arbeitgebers mit Arbeitsagentur und Integrationsamt</i>	624		<i>Konsequenzen für Unternehmen und Arbeitswelt</i>	647		
Widerspruchsverfahren	624		Kriterien der „guten Arbeit“	649		
Ordnungswidrigkeiten und Strafvorschriften	624	Förderung einer „mitarbeiterorientierten Unternehmenskultur“	652			
Verbandsklagerecht	625	Produkte und Erfolge von INQA	653			
<b>Schutz der in Heimarbeit Beschäftigten</b>	625	Wissensgenerierung	654			
Einführung	625	Projekte	655			
Geltungsbereich	626	Zusammenarbeit und Vernetzung von INQA mit anderen Akteuren	659			
Heimarbeitssausschüsse	627	<b>Modellprogramm</b>	659			
Schutzvorschriften für die Heimarbeit	627		<b>Grundzüge des Arbeitsschutzgesetzes und der Prävention nach dem Siebten Buch Sozialgesetzbuch</b>	660		
<i>Allgemeine Pflichten des Auftraggebers</i>	627			Geltungsbereich	661	
<i>Arbeitszeitschutz</i>	628			Regelungsansatz	661	
<i>Gefahrenschutz</i>	628			Grundpflichten des Arbeitgebers	661	
Festsetzung und Schutz der Entgelte	628			<i>Funktion und Inhalt der Gefährdungsbeurteilung</i>	662	
<i>Entgeltregeln</i>	628			<i>Praxishilfen für die Durchführung der Gefährdungsbeurteilung</i>	663	
<i>Art der Entgelte</i>	629			<i>Dokumentation der Gefährdungsbeurteilung</i>	663	
<i>Entgeltenschutz</i>	629			<i>Sonstige Arbeitgeberpflichten</i>	664	
Kündigungsschutz	629					
<i>Kündigungsfristen</i>	629					
<i>Arbeitsentgelt während der Kündigung</i>	630					
<i>Minderung der Arbeitsmenge</i>	630					
<i>Besonderer Kündigungsschutz</i>	631					
Überwachung der Heimarbeit	631					
Schutzregelungen außerhalb des Heimarbeitsgesetzes	631					
<i>Urlaubsgeld</i>	631					
<i>Feiertagsgeld</i>	631					
<i>Krankengeldausgleich</i>	632					
<i>Mutterschutz</i>	632					
<i>Elterngeld und Elternzeit</i>	632					

Aufgabenübertragung	664	Arbeitsmedizinische Vorsorge	685
Rechte und Pflichten der Beschäftigten	666	Dreistufiges System arbeitsmedizinischer Vorsorgeuntersuchungen	686
Beteiligungsrechte der Arbeitnehmer- vertretungen	667	Arbeitgeberpflichten	686
Sanktionsrecht im Arbeitsschutz	668	Arztpflichten	687
Unfallverhütung (Prävention) nach dem SGB VII	668	Anforderungen an Ärzte	687
Rechtsquellen der Unfallversicherungsträger	670	Ausschuss für Arbeitsmedizin	687
BGV A1 „Grundsätze der Prävention“	671	<b>Verordnung über Arbeitsstätten</b> <b>(Arbeitsstättenverordnung)</b>	688
Sicherheitsbeauftragte	672	Grundlagen	688
Rückführung des Rechtsetzungsauftrags der Unfallversicherungsträger	672	Geltungsbereich	688
Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie (GDA)	673	Novellierung	688
<b>Gesetz über Betriebsärzte, Sicherheits- ingenieure und andere Fachkräfte für Arbeitssicherheit (Arbeitssicherheits- gesetz - ASiG) und konkretisierende Unfallverhütungsvorschriften</b>	675	Konzept der Deregulierung	689
Innerbetriebliche Arbeitsschutzorganisation	675	Änderungen	689
Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeits- sicherheit	675	Inhalt und Struktur der Verordnung	690
<i>Aufgaben der Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit</i>	676	<i>Gefährdungsbeurteilung</i>	690
Unfallverhütungsvorschrift „Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit“	677	<i>Allgemeingültige Regelungen</i>	690
Betreuungsmodelle nach der DGUV Vorschrift 2	678	<i>Barrierefreiheit</i>	691
<i>Unternehmermodell</i>	678	<i>Nichtraucherschutz</i>	691
<i>Sonderfall Kompetenzzentren</i>	679	<i>Spezielle Anforderungen an Arbeitsstätten</i>	692
<i>Regelbetreuung für größere Betriebe</i>	679	<i>Ausführung der Verordnung</i>	698
Unfallverhütungsvorschriften der Unfallkassen und der landwirtschaftlichen Berufs- genossenschaften	680	Neue Regeln für Arbeitsstätten	699
Anschlusszwang an einen überbetrieblichen Dienst	681	<i>Ausschuss für Arbeitsstätten</i>	699
Arbeitsschutzausschuss	681	Zweck der neuen Arbeitsstättenregeln	699
Durchführung	681	Stand der Arbeiten am Regelwerk	699
<b>Arbeitsschutzmanagementsysteme</b>	682	Weitergelten der Arbeitsstätten-Richtlinien	700
Betriebliche Arbeitsschutzpolitik (plan)	682	Übersicht bestehender Arbeitsstätten-Richtlinien	701
Umsetzung (do)	682	Praktische Hinweise zur Anwendung der Arbeitsstättenverordnung	701
Messung und Bewertung (check)	682	<i>Informationsquellen zur Ausfüllung der allgemeinen Schutzziele</i>	702
Verbesserungsmaßnahmen (act)	683	<b>Betriebssicherheitsverordnung, Über- wachungsbedürftige Anlagen</b>	702
Gesetzliche Regelungen, Normung und Zertifizie- rung von Arbeitsschutzmanagementsystemen	683	Einführung	702
Ökonomische Aspekte von Arbeitsschutz- managementsystemen	684	Grundlagen und Ziele der Betriebssicherheits- verordnung	703
Weiterführende Hinweise und Literatur	684	Anwendungsbereich und Begriffsbestimmungen	705
<b>Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge (ArbMedVV)</b>	685	<i>Allgemeine Anforderungen an Arbeitsmittel</i>	705
Reform der arbeitsmedizinischen Vorsorge	685	Betrieb überwachungsbedürftiger Anlagen	708
		Ausschuss für Betriebssicherheit	711
		Anhänge zur Betriebssicherheitsverordnung	711
		<b>Verordnung über Sicherheit und Gesundheits- schutz bei der Arbeit an Bildschirmgeräten</b> <b>(Bildschirmarbeitsverordnung)</b>	712
		Bedeutung der Bildschirmarbeit	712
		Die Bildschirmarbeitsverordnung	712
		<i>Anwendungsbereich und Anforderungen</i>	713
		<i>Ergonomische Anforderungen</i>	713
		<i>Organisation des täglichen Arbeitsablaufs</i>	713

# Inhaltsverzeichnis

<i>Untersuchung der Augen und des Sehvermögens</i>	714	Einführung	726
Weiterführende Informationen	714	Verordnung im Überblick	727
<b>Verordnung über Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Benutzung persönlicher Schutzausrüstungen bei der Arbeit (PSA-Benutzungsverordnung)</b>	715	Anwendungsbereich	728
Allgemeines	715	Begriffsbestimmungen	728
Arbeitgeberpflichten	715	Gefährdungsbeurteilung	729
<b>Schutz vor gesundheitsgefährdenden physikalischen Einwirkungen am Arbeitsplatz</b>	715	Messungen und Berechnungen	730
<b>Verordnung zum Schutz der Beschäftigten vor Lärm und Vibrationen (Lärm- und Vibrations-Arbeitsschutzverordnung)</b>	716	Fachkunde	730
Einführung	716	Laserschutzbeauftragte	731
Verordnung zur Umsetzung der EG-Einzelrichtlinien zu Lärm und Vibrationen	717	Expositionsgrenzwerte für künstliche optische Strahlung	731
<i>Umgesetzte Rechtsakte</i>	717	Maßnahmen zur Vermeidung und Verringerung der Gefährdungen von Beschäftigten durch künstliche optische Strahlung	731
<i>Inhalte der Verordnung im Überblick</i>	717	Unterweisung der Beschäftigten	732
<i>Anwendungsbereich und Ausnahmen der Verordnung</i>	717	Beratung durch den Ausschuss für Betriebssicherheit	733
Begriffsbestimmungen	718	Arbeitsmedizinische Vorsorge - Gesundheitsüberwachung	733
<i>Lärm</i>	718	Ausnahmen von der Verordnung	733
<i>Vibrationen</i>	718	Fazit	733
<i>Stand der Technik</i>	719	<b>Verordnung über Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der manuellen Handhabung von Lasten bei der Arbeit (Lastenhandhabungsverordnung)</b>	734
Gefährdungsbeurteilung	719	Allgemeines	734
<i>Allgemeines</i>	719	Geltungsbereich	734
Grenzwerte der Lärm- und Vibrations-Arbeitsschutzverordnung	720	Arbeitgeberpflichten	734
<i>Lärm</i>	720	Arbeitsmedizinische Vorsorge	735
<i>Vibrationen</i>	720	<b>Verordnung über Sicherheit und Gesundheitsschutz auf Baustellen (Baustellenverordnung)</b>	736
Messungen	721	Allgemeines	736
<i>Lärm</i>	721	Bauherrenpflichten	736
<i>Vibrationen</i>	722	Arbeitgeberpflichten	737
Maßnahmen zur Verringerung der Gefährdung	722	<b>Verordnung über Sicherheit und Gesundheitsschutz bei Tätigkeiten mit biologischen Arbeitsstoffen (Biostoffverordnung)</b>	737
<i>Lärmschutzmaßnahmen</i>	722	Begriff „biologische Arbeitsstoffe“	737
<i>Vibrationsschutzmaßnahmen</i>	722	Europäischer Hintergrund und Historie	738
<i>Fachkunde</i>	723	Mensch und biologische Arbeitsstoffe	738
<i>Unterweisung der Beschäftigten</i>	724	Biologische Arbeitsstoffe im Arbeitsleben	738
<i>Arbeitsmedizinische Vorsorge – Gesundheitsüberwachung</i>	724	Systematik der Biostoffverordnung	739
<i>Gewähren von Ausnahmen durch die zuständigen Aufsichtsbehörden</i>	725	Anwendungsbereich	739
<i>Beratung durch den Ausschuss für Betriebssicherheit</i>	725	Gezielte und nicht gezielte Tätigkeiten	739
<i>Fazit</i>	726	Risikogruppen	740
<b>Verordnung zum Schutz der Beschäftigten vor Gefährdungen durch künstliche optische Strahlung</b>	726	Schutzstufenkonzept	741
		Gefährdungsbeurteilung	741
		<i>Informationsbeschaffung</i>	741
		<i>Beurteilung der Gefährdung</i>	741
		<i>Festlegung der Schutzmaßnahmen</i>	742
		<i>Dokumentation</i>	742

Ausschuss für biologische Arbeitsstoffe und Technisches Regelwerk	742	Abschnitt 6 der Gefahrstoffverordnung (Vollzugsregelungen und Ausschuss für Gefahrstoffe)	758
Arbeitsmedizinische Vorsorge	743	<i>Vollzugsregelungen</i>	758
<b>Verordnung über Arbeiten in Druckluft (Druckluftverordnung)</b>	743	Ausschuss für Gefahrstoffe	759
Allgemeines	743	<b>Störfallvorsorge</b>	759
Arbeitgeberpflichten	743	Allgemeines zur Störfallverordnung	760
<b>Das Chemikaliengesetz</b>	744	Neufassung der Störfallverordnung 2005	760
Schutzzweck	744	<i>Struktur der Störfallverordnung</i>	760
Verordnungsermächtigungen	744	Allgemeine Vorschriften	760
<i>Anpassung des Chemikaliengesetzes an die EG-REACH-Verordnung und andere EG-Verordnungen (vgl. Rdnr. 445)</i>	745	Vorschriften für Betriebsbereiche	762
Entwicklungen im europäischen Chemikalien- recht	745	<i>Grundpflichten</i>	762
<b>Die Gefahrstoffverordnung</b>	746	<i>Erweiterte Pflichten</i>	762
Einführung	746	Behördenpflichten	763
Abschnitt 1 der Gefahrstoffverordnung (Zielsetzung, Anwendungsbereich, Begriffsbestimmungen)	747	<i>Anhänge zur Störfallverordnung</i>	763
<i>Anwendungsbereich</i>	747	Beratung zur Störfallvorsorge	764
<i>Begriffsbestimmungen</i>	748	<b>Das Gentechnikgesetz</b>	765
Abschnitt 2 der Gefahrstoffverordnung (Gefahrstoffinformation)	749	Einführung	765
Abschnitt 3 der Gefahrstoffverordnung (Gefährdungsbeurteilung und Grundpflichten)	750	Regelungen des Gentechnikgesetzes zum Arbeitsschutz	766
<i>Gefährdungsbeurteilung</i>	750	<b>Verordnung über die Sicherheitsstufen und Sicherheitsmaßnahmen bei gentechnischen Arbeiten in gentechnischen Anlagen (Gentechnik-Sicherheitsverordnung)</b>	768
Grundpflichten	752	<b>Geräte- und Produktsicherheit</b>	770
Abschnitt 4 der Gefahrstoffverordnung (Schutzmaßnahmen)	753	Einführung	770
<i>Allgemeine Schutzmaßnahmen</i>	753	Anwendungsbereich des Geräte- und Produkt- sicherheitsgesetzes	770
<i>Zusätzliche Schutzmaßnahmen</i>	754	Verordnungen zum Geräte- und Produkt- sicherheitsgesetz	772
<i>Besondere Schutzmaßnahmen bei Tätigkeiten mit krebserzeugenden, erbgutverändernden und fruchtbarkeitsgefährdenden Gefahrstoffen</i>	754	Inverkehrbringen und Kennzeichnen von Produkten	773
Weitere Bestimmungen des Abschnitts 4 der Gefahrstoffverordnung	755	Durchführung des Gesetzes	775
Besondere Schutzmaßnahmen gegen physika- lisch-chemische Einwirkungen, insbesondere Brand- und Explosionsgefährdungen	755	<b>Schutz vor ionisierenden Strahlen</b>	777
<i>Tätigkeiten mit explosionsgefährlichen Stoffen und organischen Peroxiden</i>	755	Allgemeines	777
Betriebsstörungen, Unfälle und Notfälle	756	Zuständige Behörde	778
Unterrichtung und Unterweisung der Beschäftigten	756	Arbeitsmedizinische Vorsorge	778
Zusammenarbeit verschiedener Firmen	757	<b>Verordnung über den Schutz vor Schäden durch ionisierende Strahlen (Strahlen- schutzverordnung – StrlSchV)</b>	778
Abschnitt 5 der Gefahrstoffverordnung (Verbote und Beschränkungen)	758	Allgemeines	778
		Betreiberpflichten	779
		Arbeitsmedizinische Vorsorge	779
		Untergesetzliches Regelwerk	779
		<b>Verordnung über den Schutz vor Schäden durch Röntgenstrahlen (Röntgen- verordnung – RöV)</b>	779

# Inhaltsverzeichnis

Allgemeines	779	ILO-Empfehlung Nr. 121 betreffend Leistungen bei Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten vom 8. Juli 1964	797
Geltungsbereich	780		
Aufbau der Röntgenverordnung	780		
Anwendung in der Medizin	780		
Arbeitsmedizinische Vorsorge	780		
Untergesetzliches Regelwerk	780		
<b>Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten</b>	780	<b>8 ARBEITSGERICHTSBARKEIT</b>	807
Unfallstatistik	780	<b>Überblick</b>	807
Arbeitsunfälle	782	<b>Allgemeine Hinweise</b>	808
<i>Allgemeines</i>	782	<b>Zuständigkeit der Arbeitsgerichtsbarkeit</b>	808
<i>„D-Arzt“-Verfahren</i>	782	<b>Entwicklung der Arbeitsgerichtsbarkeit</b>	809
<i>Meldepflicht des Arbeitgebers</i>	782	<b>Die Organisation der Arbeitsgerichtsbarkeit</b>	810
<i>Wegeunfälle</i>	782	<b>Das Richteramt</b>	814
Berufskrankheiten	783	<b>Verfahren vor den Arbeitsgerichten</b>	814
<i>Allgemeines</i>	783	Allgemeine Grundsätze des arbeitsgerichtlichen Urteilsverfahrens	815
<i>Die sozioökonomischen Folgekosten von     Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten</i>	784	<i>Der Gang des arbeitsgerichtlichen Urteils-     verfahrens</i>	816
<i>Historische Entwicklung der Berufskrank-     heiten</i>	785	<i>Zwangsvollstreckung</i>	818
<i>Rechtliche Voraussetzungen für die Aufnahme     einer Krankheit in die Liste der Berufs-     krankheiten (Anlage zur BKV)</i>	785	<i>Mahnverfahren</i>	818
<i>Ärztlicher Sachverständigenbeirat „Berufs-     krankheiten“ beim Bundesministerium für     Arbeit und Soziales</i>	789	<i>Einstweiliger Rechtsschutz</i>	819
<i>Wissenschaftliche Begründungen</i>	789	<i>Berufung</i>	819
<i>Schema zur Erarbeitung einer Wissenschaft-     lichen Begründung</i>	790	<i>Revision</i>	820
<i>Gliederung einer Wissenschaftlichen     Begründung</i>	790	Die Besonderheiten des arbeitsgerichtlichen Beschlussverfahrens	821
<i>Melde- und Anzeigepflichten von Berufs-     krankheiten</i>	792	<i>Beschwerde, Rechtsbeschwerde, Sprungrechts-     beschwerde</i>	822
<i>Liste der Berufskrankheiten</i>	794	<i>Beschlussverfahren in besonderen Fällen</i>	823
<i>Europäische Liste der Berufskrankheiten</i>	796	Streitwert und Kosten	823
ILO-Übereinkommen Nr. 121 über Leistungen bei Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten vom 8. Juli 1964	796	<i>Beratungs- und Prozesskostenhilfe,     Beiordnung nach § 11a ArbGG</i>	824
		<b>SUMMARIES</b>	825
		<b>STICHWORTVERZEICHNIS</b>	833

---

## Inhalt der CD-ROM

Übersicht über das Arbeitsrecht/Arbeitsschutzrecht 2011/2012  
Statistisches Taschenbuch 2010 – Arbeits- und Sozialstatistik

# 1

# Grundlagen des Arbeitsrechts

## Aufgaben des Arbeitsrechts

1 Zentrale Aufgabe des Arbeitsrechts ist der Schutz für Arbeitnehmer. Das Arbeitsverhältnis unterscheidet sich von anderen Rechtsverhältnissen durch die persönliche und regelmäßig wirtschaftliche Abhängigkeit des Arbeitnehmers vom Arbeitgeber. Zum Ausgleich der strukturellen Unterlegenheit des Arbeitnehmers als Vertragspartei gegenüber dem Arbeitgeber bedürfen Arbeitnehmer eines besonderen Schutzes. Die zentrale Aufgabe des Arbeitsrechts besteht darin, die Arbeitnehmer vor Beeinträchtigungen ihrer Persönlichkeit, vor wirtschaftlichen Nachteilen und vor gesundheitlichen Gefahren zu schützen, die die Leistung von abhängiger Arbeit mit sich bringt. Das Arbeitsrecht ist darauf ausgelegt, Arbeitnehmern ein annähernd gleichgewichtiges Aushandeln der Löhne und Arbeitsbedingungen zu ermöglichen. Hinzu tritt die Aufgabe, zum Schutz der wirtschaftlich Schwächeren und in ihrer Existenzgrundlage weitgehend vom Lohn abhängigen unselbständig Beschäftigten, durch Mindestnormen Sicherheit zu schaffen. Die Vergangenheit hat gezeigt, dass die Vertragsfreiheit von Arbeitgeber und Arbeitnehmer sowie die Verantwortlichkeit des Arbeitgebers für Leben und Gesundheit der von ihm beschäftigten Arbeitnehmer den notwendigen sozialen und gesundheitlichen Arbeitnehmerschutz nicht gewährleisten konnte. Der Grundgedanke des Arbeitsrechts ist, insoweit einen fairen Interessenausgleich zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern herbeizuführen. Für Arbeitnehmer bestimmt sich der Grad der Freiheit im Arbeitsverhältnis in hohem Maße an dem Grad der Sicherheit im Arbeitsverhältnis, insbesondere am Schutz vor dem Verlust des Arbeitsverhältnisses. Verlässliche und faire Arbeitsbedingungen sind auch eine wesentliche Voraussetzung für die Lebens- und Familienplanung der Arbeitnehmer.

2 Weiterhin haben die meisten Vorschriften des Arbeitsrechts auch die Aufgabe, das Arbeitsleben zu

ordnen. Das Arbeitsrecht ist eng mit der Wirtschafts- und Arbeitsmarktordnung verbunden. Arbeitsbedingungen sind immer auch Wirtschaftsbedingungen für die Unternehmen. Das Arbeitsrecht hat deshalb auch die Wettbewerbsfähigkeit und die Anpassungsfähigkeit der Unternehmen zu berücksichtigen. Es muss so ausgestaltet sein, dass es neben seinem Hauptanliegen, der Sicherung des Arbeitnehmerschutzes genügend Flexibilität aufweist, um den erforderlichen Spielraum für Anpassungen an betriebliche und wirtschaftliche Notwendigkeiten zu gewährleisten. Dies gilt besonders auch für die das Arbeitsrecht weitgehend gestaltenden Bestimmungen der überbetrieblichen Tarifverträge und der auf den Betrieb beschränkten Betriebsvereinbarungen. Entscheidend ist, dass die Interessen von Arbeitgebern und Arbeitnehmern durch das Arbeitsrecht zu einem angemessenen Ausgleich gebracht werden können. Zum Ausgleich gehören auch Teilhaberechte über kollektive Interessenvertretungen, Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit, Erhaltung der Beschäftigungsfähigkeit der Arbeitnehmer durch lebenslanges Lernen, vor allem durch berufliche Weiterbildung, familienfreundliche Gestaltung der Arbeit sowie die Gleichstellung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt. Angesichts der neuen Informations- und Kommunikationstechniken ist insbesondere der Persönlichkeits- und Datenschutz des Arbeitnehmers hinzugekommen. Diese Zielsetzungen des Arbeitsrechts bestehen unabhängig von der arbeitsvertraglichen Gestaltung und der gewählten Form des Arbeitsverhältnisses (Vollzeit/Teilzeit oder befristet/unbefristet).

3 Besondere Herausforderungen stellt die demografische Entwicklung an das künftige Arbeitsrecht und das Arbeitsschutzrecht. Aufgrund des demografischen Wandels wird der Bedarf an älteren Beschäftigten steigen. Dies erfordert insbesondere ein Überdenken der bestehenden Rahmenbedingungen zugunsten einer alters- und altersgerechten Arbeit.

# 1 Grundlagen des Arbeitsrechts

Als *altersgerecht* ist dabei eine Arbeit anzusehen, die sich an den spezifischen Fähigkeiten und Bedürfnissen der jeweiligen Altersgruppen orientiert. Hierunter fallen z.B. der besondere Schutz von Jugendlichen bei Schicht- und Nacharbeit oder besondere Arbeitszeitgestaltungen für ältere Beschäftigte, z.B. bei Schichtarbeitsmodellen. *Altersgerecht* ist demgegenüber eine Arbeitsorganisation, der ein umfassendes und auf den gesamten Alterungsprozess aller Beschäftigten bezogenes Konzept zugrunde liegt. Eine altersgerechte Arbeitsorganisation verbindet die Leistungspotentiale, die Stärken und Schwächen aller Beschäftigtengruppen, berücksichtigt den voraussichtlichen Alterungsprozess der Beschäftigten und ist auf die Altersstruktur der gesamten Belegschaft abgestimmt. Deshalb müssen die Arbeitsplätze künftig stärker als bisher an die Möglichkeiten und Bedürfnisse aller Altersgruppen ausgerichtet werden. Dazu gehören u.a. Maßnahmen zur Verbesserung des Gesundheitsschutzes und gesundheitsgerechte Verhaltensweisen, Berücksichtigung von Weiterbildungsbedürfnissen und -notwendigkeiten im Sinne einer lebenslangen Qualifizierung sowie eine Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Hier steht das Arbeitsrecht und das Arbeitsschutzrecht gleichermaßen vor einer Bewährung in der Zukunft.

## Die Arbeitsrechtsordnung

4 Die deutsche Arbeitsrechtsordnung unterscheidet die Bereiche Individualarbeitsrecht, kollektives Arbeitsrecht und Arbeitsschutzrecht. Das Individualarbeitsrecht regelt das Verhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Zum kollektiven Arbeitsrecht gehören die Unternehmermitbestimmung und die betriebliche Mitbestimmung sowie das Koalitions-, Tarifvertrags- und Arbeitskampfrecht. Das Arbeitsschutzrecht regelt den Gefahren- und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz. Kennzeichnend für die deutsche Arbeitsrechtsordnung ist, dass sie keine einheitliche staatliche Ordnung ist. An ihrer inhaltlichen Gestaltung sind neben dem Staat wesentlich die Tarifvertragsparteien und die Betriebspartner (Betriebsrat/Personalrat und Arbeitgeber) sowie Arbeitgeber und Arbeitnehmer als Parteien des Arbeitsvertrags beteiligt. Diesen einzelnen Trägern der Arbeitsrechtsordnung kommen trotz vieler Überschneidungen und Verzahnungen sehr unterschiedliche sozialpolitische Aufgaben zu:

5 Der Staat sichert durch Gesetze und Rechtsverordnungen einen Mindeststandard von Arbeitsbedingun-

gen, z. B. die Einhaltung von Höchstarbeitszeiten, den bezahlten Erholungsurlaub, die Entgeltfortzahlung an Feiertagen und im Krankheitsfall, die Einhaltung von Kündigungsfristen und den gesetzlichen Schutz des Arbeitsplatzes vor ungerechtfertigter Kündigung. Er garantiert die Gleichbehandlung z.B. von Männern und Frauen am Arbeitsplatz sowie von Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten und von befristet und unbefristet Beschäftigten. Die staatlichen Regelungen sollen darüber hinaus auch eine Diskriminierung im Arbeitsleben verhindern, insbesondere aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität. Die gesetzlichen Vorschriften orientieren sich ihrerseits häufig an europäischen Rechtsnormen. Im Hinblick auf ein wachsendes und stärker werdendes Europa und damit verbundener grenzüberschreitender Aktivitäten von Unternehmen und Arbeitnehmern kommt der Umsetzung europäischer Rechtsakte in nationales Recht im Bereich der Mindestarbeitsbedingungen eine immer größere Bedeutung zu. Dazu gehören insbesondere die EU-Gleichbehandlungsrichtlinien, die Richtlinien über die Teilzeitarbeit, über befristete Arbeit und über Leiharbeit. Auf der Grundlage dieser europäischen Richtlinien wurden das bedeutsame Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) und spezialgesetzliche Vorschriften für Teilzeitbeschäftigte und befristet Beschäftigte im Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geschaffen. Spezialgesetzliche Regelungen gelten auch für Leiharbeiternehmer im Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG), das an die EU-Leiharbeitsrichtlinie anzupassen war. Die gesetzlich garantierten Mindestarbeitsbedingungen gelten grundsätzlich für alle Arbeitnehmer unabhängig davon, ob sie befristet, in Teilzeit oder als Leiharbeiternehmer beschäftigt werden. Darüber hinaus gelten einige arbeitsrechtliche Vorschriften kraft ausdrücklicher gesetzlicher Regelung auch für arbeitnehmerähnliche Personen wie z.B. in Heimarbeit Beschäftigte. Diese sind zwar in wesentlich geringerem Umfang persönlich abhängig als Arbeitnehmer, jedoch wirtschaftlich abhängig und einem Arbeitnehmer vergleichbar sozial schutzbedürftig.

6 Das Arbeitsrecht ermöglicht es Arbeitgebern und Arbeitnehmern, oberhalb dieser Mindeststandards durch einzelvertragliche Vereinbarungen oder Tarifverträge für Arbeitnehmer günstigere Arbeitsbedingungen zu schaffen. Arbeitgeber und Arbeitnehmer und auf der kollektiven Ebene die Tarifvertragspar-

teien haben damit einen erheblichen Gestaltungsspielraum, um Regelungen zu vereinbaren, die im konkreten Fall den Interessen von Arbeitnehmern und Unternehmen gerecht werden. Auf diese Weise stellen arbeits- und tarifvertragliche Normen einen Ausgleich zwischen der Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen und dem Schutz der Arbeitnehmer her. Das Arbeitsrecht setzt damit den Rahmen für eine flexible und moderne Arbeitsorganisation. Das geltende Arbeitsrecht ermöglicht es, den erforderlichen Ausgleich zwischen Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen und dem Arbeitnehmerschutz zu schaffen und ihn entsprechend den Veränderungen der Arbeitswelt ständig neu zu justieren.

7 Auf dem Gebiet des Arbeitsschutzes (Gefahren- und Gesundheitsschutz) erlässt der Staat Gesetze und Verordnungen, die die Arbeitnehmer und vor allem auch bestimmte Arbeitnehmergruppen, wie Jugendliche oder Frauen vor und nach der Geburt eines Kindes, vor gesundheitlichen Gefahren, vor Überforderungen und vor zu großen Belastungen schützen sollen. Diese staatlichen Regelungen werden durch die Unfallverhütungsvorschriften der Berufsgenossenschaften ergänzt. Der öffentlich-rechtliche Arbeitsschutz begründet mit seinen an den Arbeitgeber gerichteten Geboten und Verboten zwar auch Vertragspflichten des Arbeitgebers gegenüber dem Arbeitnehmer und wirkt damit in das einzelne Arbeitsverhältnis hinein. Adressaten dieser Gebote und Verbote sind in erster Linie die Arbeitgeber; im Zuge eines vorgreifenden Gefahrenschutzes aber auch die Hersteller und Einführer technischer Geräte oder gefährlicher Stoffe und Zubereitungen, die von Arbeitnehmern bei der Arbeit verwendet werden. Ferner richten sich die öffentlich-rechtlichen Gebote und Verbote auch an die Arbeitnehmer, vor allem, soweit es um deren sicherheitsgerechtes Verhalten bei der Arbeit geht. Es bedarf keiner Initiative des Arbeitnehmers, um die Einhaltung der ihn betreffenden Schutzvorschriften ggf. gerichtlich durchzusetzen. Während das privatrechtliche Arbeitsrecht es dem Arbeitnehmer überlässt, die ihm durch Gesetz, Tarifvertrag, Betriebsvereinbarung oder Arbeitsvertrag zustehenden Rechte gerichtlich gegenüber dem Arbeitgeber geltend zu machen, geht der deutsche Arbeitsschutz einen anderen Weg. Die Einhaltung der öffentlich-rechtlichen Gebote und Verbote zur Gefahrenverhütung unterliegt behördlicher Überwachung, verwaltungsrechtlichem Zwang und strafrechtlichen und bußgeldrechtlichen Sanktionen. Neben diesen Instrumenten des klassischen Arbeitsschutzes zur Verhütung von Unfällen,

Berufskrankheiten sowie arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren treten zunehmend auch Maßnahmen der menschengerechten Gestaltung der Arbeit. Diese sind ganzheitlich auf den Gesundheitsschutz des Individuums im Arbeitsleben gerichtet. Sie nehmen sowohl die physischen als auch die psychischen Belastungen und Beanspruchungen der Beschäftigten umfassend in den Blick. Die Maßnahmen befassen sich u.a. mit der Reduzierung der gesundheitsschädlichen Auswirkungen von eintöniger Arbeit oder von maschinenbestimmten Arbeitsintervallen. Dabei gehört zur menschengerechten Gestaltung der Arbeit auch eine Rücksichtnahme auf individuelle Belastungsgrenzen.

8 Die staatliche Arbeitsgerichtsbarkeit als ein im Verhältnis zu den übrigen Gerichtsbarkeiten eigenständiger Rechtszweig sorgt dafür, dass Rechtsstreitigkeiten aus Arbeitsverhältnissen und aus Tarifverträgen sowie aus der Betriebsverfassung gütlich beigelegt oder entschieden werden können. Wichtige Teile des Rechts des Arbeitsvertrags sowie fast das gesamte Arbeitskämpfrecht sind gesetzlich nicht geregelt. Gerade hier kommt den Grundsätzen des Richterrechts eine besondere Funktion zu.

9 Ferner schafft der Staat den gesetzlichen Rahmen für die Tarifautonomie und für die Beteiligung der Arbeitnehmervertreter an betrieblichen und unternehmerischen Entscheidungen. Tarifautonomie, Mitbestimmung und Betriebsverfassung sind Eckpfeiler des deutschen Arbeitsrechtssystems, die sich bewährt und wesentlich zur sozialen Stabilität und damit zu einer erfolgreichen Wirtschaftsentwicklung beigetragen haben.

10 Stärker noch als durch staatliche Regelungen wird der Inhalt der Arbeitsverhältnisse durch die Tarifverträge der Gewerkschaften und der Arbeitgeberverbände gestaltet. Den Verbänden obliegt die in Art. 9 Grundgesetz garantierte Aufgabe, in Tarifverträgen die Arbeitsbedingungen, insbesondere auch die Arbeitsentgelte, umfassend festzulegen und sie laufend den jeweiligen wirtschaftlichen und sozialen Entwicklungen anzupassen. Die Tarifvertragsparteien handeln dabei autonom, also eigenverantwortlich ohne staatliche Einflussnahme, jedoch im Rahmen der Verfassung und der Gesetze. Die tarifvertraglichen Arbeitsbedingungen gelten grundsätzlich nur für die Arbeitgeber und Arbeitnehmer, die Mitglied der den Tarifvertrag abschließenden Organisationen sind. In der Praxis werden sie aber weitgehend auch auf die übrigen Arbeitsverhältnisse angewandt.