

mp

MARTIN PROTZE

Rechtsanwalt

Fachanwalt für Arbeitsrecht

Burggrafenstraße 3

10787 Berlin



Arbeitsrecht und Betriebsverfassungsrecht

Ein Seminar für
Schwerbehindertenvertrauenspersonen

Der Fall: Kündigung eines Mitglieds der SBV

▪ Rechte der Schwerbehindertenvertretung gestärkt.

- **Der Kündigung einer SVP muss die Schwerbehindertenvertretung zustimmen. Die Zustimmung des Betriebsrate nach § 102 BetrVG genügt nicht (I AG Hamm, 13 TaBV 72/10, Urteil vom 21.01. 2011)**



Grundlagen des Arbeitsrechts – Grundbegriffe

▪ Arbeitnehmer (AN)

- ist, wer aufgrund eines privatrechtlichen Dienstvertrages im Dienste eines anderen zur Leistung weisungsgebundener, fremdbestimmter Arbeit in persönlicher Abhängigkeit verpflichtet ist (Definition BAG)

▪ Selbständiger

- ist, wer seine Tätigkeit im Wesentlichen frei gestalten und seine Arbeitszeit frei bestimmen kann (vgl. HGB § 84 Abs. 1, S 2, Abs. 2)

Grundlagen des Arbeitsrechts – Grundbegriffe

▪ Arbeitgeber (AG)

- ist, wer zumindest einen Arbeitnehmer beschäftigt

▪ Betrieb

- ist die organisatorische Einheit, innerhalb derer ein Arbeitgeber allein oder in Gemeinschaft mit seinen Mitarbeitern mit Hilfe von sächlichen und immateriellen Mitteln bestimmte arbeitstechnische Zwecke fortgesetzt verfolgt

Grundlagen des Arbeitsrechts

▪ § 2 Behinderung SGB IX

▪ Behinderte

- (1) Menschen sind behindert, wenn ihre körperliche Funktion, geistige Fähigkeit oder seelische Gesundheit mit hoher Wahrscheinlichkeit länger als sechs Monate von dem für das Lebensalter typischen Zustand abweichen und daher ihre Teilhabe an dem Leben in der Gesellschaft beeinträchtigt ist. Sie sind von Behinderung bedroht, wenn die Beeinträchtigung zu erwarten ist.

▪ Schwerbehinderte

- (2) Menschen sind im Sinne des teils 2 schwerbehindert, wenn bei ihnen ein Grad der Behinderung von wenigstens 50 vorliegt und sie ihren Wohnsitz, ihren gewöhnlichen Aufenthalt oder ihre Beschäftigung auf einem Arbeitsplatz im Sinne des § 73 rechtmäßig im Geltungsbereich dieses Gesetzbuches haben.

Grundlagen des Arbeitsrechts

▪ Gleichgestellte

- (3) Schwerbehinderten Menschen gleichgestellt werden sollen behinderte Menschen mit einem Grad der Behinderung von weniger als 50, aber wenigstens 30, bei denen die übrigen Voraussetzungen des Absatzes 2 vorliegen, wenn sie in Folge ihrer Behinderung ohne die Gleichstellung einen geeigneten Arbeitsplatz im Sinne des § 73 nicht erlangen oder nicht behalten können (gleichgestellte behinderte Menschen)



Kollektivarbeitsrecht

- Betriebsverfassungsgesetz
- Drittelbeteiligungsgesetz
- Mitbestimmungsgesetz
- Montan – Mitbestimmungsgesetz
- Personalvertretungsgesetze
- Sprecherausschussgesetz
- Tarifvertragsgesetz
- Umwandlungsgesetz
- *Arbeitssicherheitsgesetz (§ 9)*

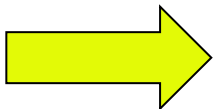
Individualarbeitsrecht

- Arbeitnehmerüberlassungsgesetz
- Arbeitszeitgesetz
- Arbeitsstättenverordnung
- Arbeitssicherheitsgesetz
- Bürgerliches Gesetzbuch
- Bundesurlaubsgesetz
- Beschäftigtenschutzgesetz
- Berufsbildungsgesetz
- Bundeserziehungsgeldgesetz
- Entgeltfortzahlungsgesetz
- Jugendarbeitsschutzgesetz
- Kündigungsschutzgesetz
- Mutterschutzgesetz
- Nachweisgesetz
- Schwerbehindertengesetz
- Teilzeit- und Befristungsgesetz
- u.v.m

Grundlagen des Arbeitsrechts

▪ Der Überwachungsauftrag

- Schwerbehindertenvertreter haben nicht nur die Einhaltung der speziellen, zugunsten von Schwerbehinderten bestehenden Gesetze, Verordnungen, Tarifverträge, zu überwachen, sondern ...



....**ALLER** arbeitsrechtlichen Schutzgesetze, die zugunsten von Arbeitnehmern, also auch der schwerbehinderten Beschäftigten, bestehen.

Individualarbeitsrecht – Anbahnung des Arbeitsverhältnisses

Diskriminierungsverbote

▪ Grundgesetz Artikel 3

- (1) Alle Menschen sind vor dem Gesetz gleich.
- (2) Männer und Frauen sind gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.
- (3) Niemand darf wegen seines Geschlechtes, seiner Abstammung, seiner Rasse, seiner Sprache, seiner Heimat und Herkunft, seines Glaubens, seiner religiösen oder politischen Anschauungen benachteiligt oder bevorzugt werden.

Niemand darf wegen seiner Behinderung benachteiligt werden.



Individualarbeitsrecht – Anbahnung des Arbeitsverhältnisses

Diskriminierungsverbote

▪ § 1 AGG

- Benachteiligungen aus Gründen
 - der Rasse
 - der ethnischen Herkunft
 - der Religion oder Weltanschauung
 - einer Behinderung
 - des Alters
 - der sexuellen Identitätsollen verhindert oder beseitigt werden.

Der Schwerpunkt des Gesetzes liegt in der Prävention, Ungleichbehandlungen sollen von vorneherein verhindert werden. Andere Gleichbehandlungsgebote, etwa aus dem BetrVG, bestehen weiter und werden ergänzt.

Individualarbeitsrecht – Anbahnung des Arbeitsverhältnisses

Diskriminierungsverbote

▪ §§ 7,11 AGG

- ein Arbeitsplatz darf nicht unter Verstoß gegen ein Diskriminierungsverbot aus § 1 AGG ausgeschrieben werden

§ 1: Benachteiligungen aus Gründen
der Rasse, der ethnischen Herkunft
der Religion oder Weltanschauung
einer Behinderung, des Alters
der sexuellen Identität.

Individualarbeitsrecht – Anbahnung des Arbeitsverhältnisses

Diskriminierungsverbote

- **Bei Verstoß: Klage gem. § 15 AGG (Entschädigung und Schadenersatz)**
- **Beispielfall: „Schulsekretär“**
- **BAG, Urteil v. 7. April 2011**
(Entschädigung eines
Schwerbehinderten)



Individualarbeitsrecht – Anbahnung des Arbeitsverhältnisses

Fragerecht des Arbeitgebers

Zulässig sind Fragen, an deren Beantwortung der Arbeitgeber ein berechtigtes, billigenwertes, und schützenswertes Interesse hat.



Fragerecht des Arbeitgebers

Unzulässige Fragen

- Schwangerschaft
(Ausnahme: Gesundheitsschutz der Schwangeren)
- Schwerbehinderteneigenschaft
(Ausnahme: Tätigkeit mit Behinderung nicht möglich)
- Vermögensverhältnisse
(Ausnahme: Ltd. Angestellter mit Vertrauensposition)
- Vorstrafen
(Ausnahme: nur wenn Tätigkeit dadurch beeinträchtigt)
- Gewerkschaftszugehörigkeit
(OHNE AUSNAHME !)
- Religions-/Parteizugehörigkeit

Teilweise zulässige Fragen

- Gesundheitszustand

Zulässige Fragen

- Bisherige Berufstätigkeit
- Ausbildung
- Zeugnisse

Individualarbeitsrecht – Anbahnung des Arbeitsverhältnisses

Aufgaben der SBV bzw. der SVP

- **Überwachung aller Arbeitgeberpflichten, insbesondere**
- **Einhaltung Beschäftigungspflicht aus § 71 SGB IX**
- **Pflicht aus § 72 SGB IX: Beschäftigung besonderer Gruppen schwerbehinderter Menschen....**



Individualarbeitsrecht – Anbahnung des Arbeitsverhältnisses

Aufgaben der SBV bzw. der SVP (Überwachung Einhaltung § 72 SGB IX)

In angemessenem Umfang zu beschäftigen sind schwerbehinderte Menschen, die nach Art oder Schwere ihrer Behinderung im Arbeitsleben besonders betroffen sind, insbesondere solche, die

- Hilfskräfte benötigen
- deren Beschäftigung mit außergewöhnlichen Aufwendungen verbunden ist
- mindere Arbeitsleistung erbringen können
- geistige Behinderte
- keine Ausbildung haben.

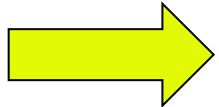
Bei Ausschreibung freier Arbeitsplätze ist darauf hinzuweisen, dass bei sonst gleicher Eignung behinderte Mitarbeiter bevorzugt berücksichtigt werden.

(§ 5 Abs. 5 KBV Behinderte integrieren)

Individualarbeitsrecht – Anbahnung des Arbeitsverhältnisses

Aufgaben der SBV bzw. der SVP

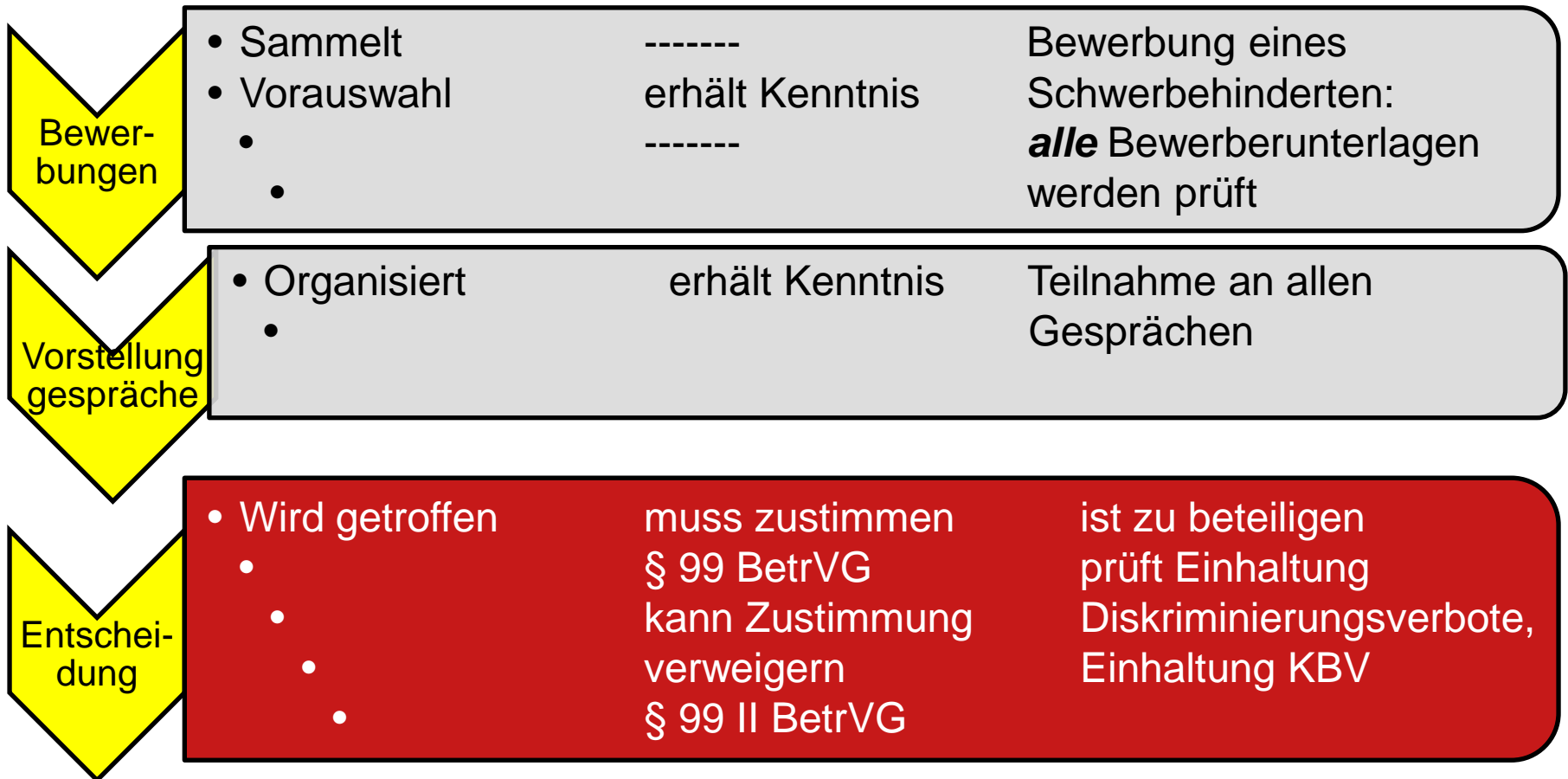
- **Unterstützung abgelehnter Bewerber bei Vermutung eines Verstoßes gegen die Vorschriften AGG (vgl. „Schulsekretär-Fall“)**



Falle: Loyalität zum Arbeitgeber

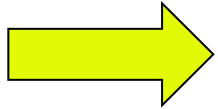
- **Einblick in sämtliche Bewerberunterlagen, sobald Behinderte und Nichtbehinderte um Arbeitsplatz konkurrieren**
- **Teilnahme an allen Vorstellungsgesprächen – auch nichtbehinderter Bewerber (sonst keine Vergleichsmöglichkeit)**

Was passiert?	<ul style="list-style-type: none">• Arbeitgeber• Pflichten	Betriebsrat Pflichten	SchwerbehindertenV Pflichten
Neuer Arbeitsplatz	<ul style="list-style-type: none">• Einbeziehung AA, IA• Prüfung• § 81 SGB IX<ul style="list-style-type: none">•	Zustimmung §99 BetrVG Besetzung betriebsintern § 93 BetrVG	Kontakt AA, IA Anhörung Besetzung mit eigenen SchwBeh? § 95 II SGB IX
Ausschreibung	<ul style="list-style-type: none">• Entwurf• Ausschreibung	Kenntnisnahme	genaue Beschreibung der Tätigkeit, § 81 SGB IX



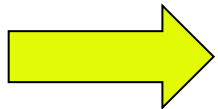
Individualarbeitsrecht – Begründung des Arbeitsverhältnisses

- **Arbeitsvertrag**



grundsätzlich formfrei

- **Tarifvertrag (fast immer!)**



Schriftformerfordernis

Individualarbeitsrecht – Begründung des Arbeitsverhältnisses

Das Nachweisgesetz !

§ 2 NachweisG:

- (1) Der Arbeitgeber hat spätestens einen Monat nach dem vereinbarten Beginn des Arbeitsverhältnisses die wesentlichen Vertragsbedingungen schriftlich niederzulegen, die Niederschrift zu unterzeichnen und dem Arbeitnehmer auszuhändigen. In die Niederschrift sind mindestens aufzunehmen:
1. der Name und die Anschrift der Vertragsparteien, Zeitpunkt des Beginns des Arbeitsverhältnisses,
 3. bei befristeten Arbeitsverhältnissen: die vorhersehbare Dauer des Arbeitsverhältnisses,
 4. der Arbeitsort oder, falls der Arbeitnehmer nicht nur an einem bestimmten Arbeitsort tätig sein soll, ein Hinweis darauf, dass der Arbeitnehmer an verschiedenen Orten beschäftigt werden kann,

Individualarbeitsrecht – Begründung des Arbeitsverhältnisses

Das Nachweisgesetz

§ 2 NachweisG:

- 5.eine kurze Charakterisierung oder Beschreibung der vom Arbeitnehmer zu leistenden Tätigkeit,
- 6.die Zusammensetzung und die Höhe des Arbeitsentgelts einschließlich der Zuschläge, der Zulagen, Prämien und Sonderzahlungen sowie anderer Bestandteile des Arbeitsentgelts und deren Fälligkeit,
- 7.die vereinbarte Arbeitszeit,
- 8.die Dauer des jährlichen Erholungsurlaubs,
- 9.die Fristen für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses,

Individualarbeitsrecht – Begründung des Arbeitsverhältnisses

Das Nachweisgesetz

§ 2 NachweisG:

10. ein in allgemeiner Form gehaltener Hinweis auf die Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen, die auf das Arbeitsverhältnis anzuwenden sind.

Diese Bedingungen müssen in Papierform aufgeschrieben sein.
(elektronische Aufzeichnung genügt nicht, § 2 Abs. 2 NachWG)

§ 5 NachweisG:

Von den Vorschriften dieses Gesetzes kann nicht zuungunsten des Arbeitnehmers abgewichen werden.

Keine Sanktionsmöglichkeiten, Verstöße bleiben ohne Rechtsfolge.

deshalb



Ein „nichtsnutziges“ Gesetz...

Individuelles Arbeitsrecht – Kollektives Arbeitsrecht

Der Tarifvertrag: Kollektive Grundlage – Individuelle Wirkung

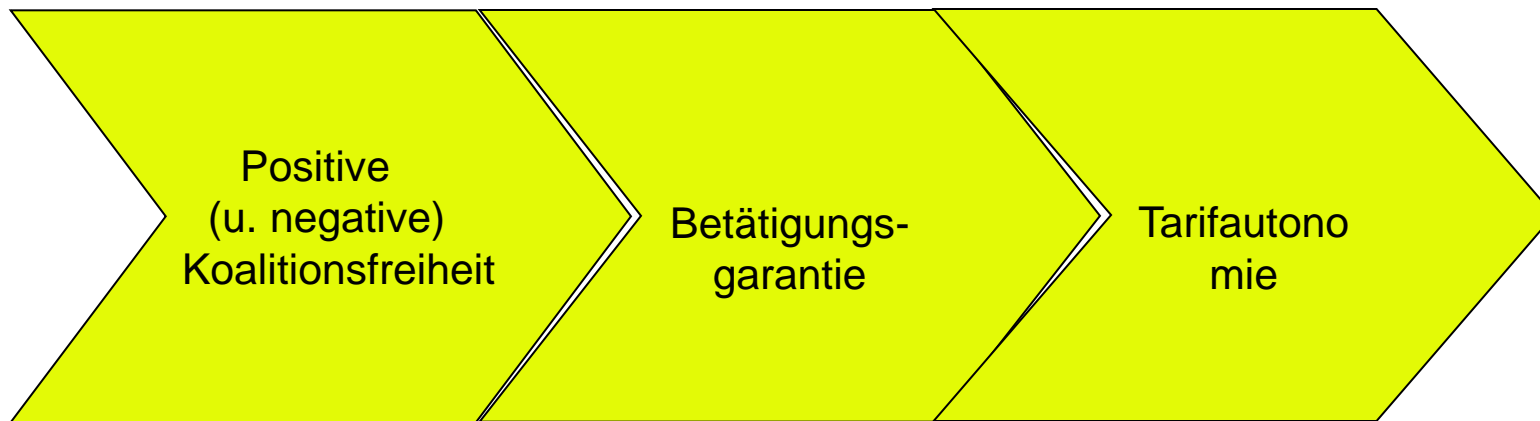
Grundlage Art. 9 Grundgesetz

- (1) Alle Deutschen haben das Recht, Vereine und Gesellschaften zu bilden.
- (2) Vereinigungen, deren Zwecke oder deren Tätigkeit den Strafgesetzen zuwiderlaufen oder die sich gegen die verfassungsmäßige Ordnung oder gegen den Gedanken der Völkerverständigung richten, sind verboten.
- (3) **Das Recht, zur Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen Vereinigungen zu bilden, ist für jedermann und für alle Berufe gewährleistet. Abreden, die dieses Recht einschränken oder zu behindern suchen, sind nichtig, hierauf gerichtete Maßnahmen sind rechtswidrig.**
Maßnahmen nach den Artikeln 12a, 35 Abs. 2 und 3, Artikel 87a Abs. 4 und Artikel 91 dürfen sich nicht gegen Arbeitskämpfe richten, die zur Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen von Vereinigungen im Sinne des Satzes 1 geführt werden.

Individuelles Arbeitsrecht – Kollektives Arbeitsrecht

Artikel 9 Absatz 3

Ordnung des Wirtschafts- und Arbeitslebens anstelle des Staates



Schutzfunktion
Verteilungsfunktion ← → Kartellfunktion
Friedensfunktion

Individuelles Arbeitsrecht – Kollektives Arbeitsrecht

Tarifvertragsgesetz – TV Parteien (§ 2 TVG)

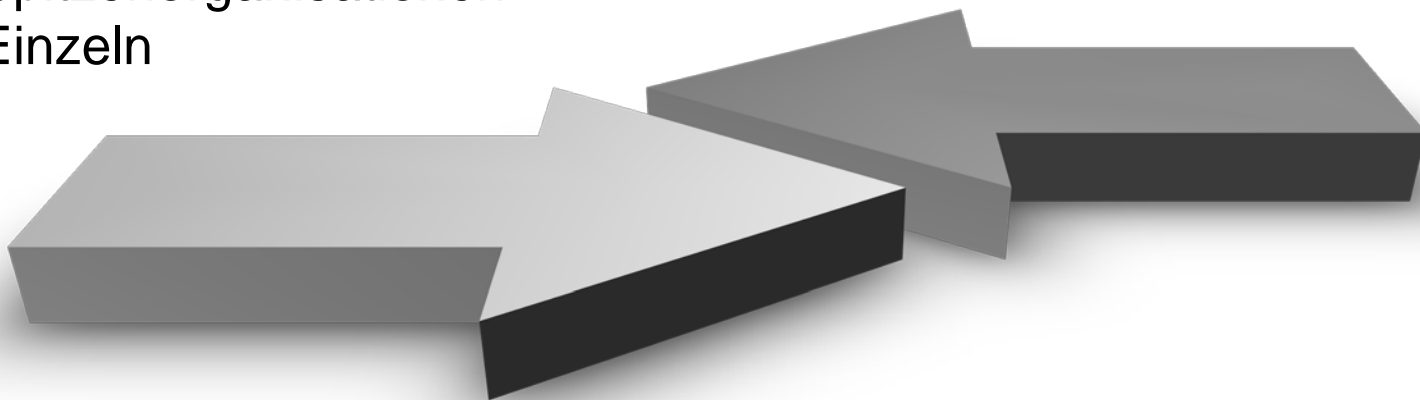
Arbeitgeber

Verbände

Spitzenorganisationen

Einzeln

Gewerkschaften



Individuelles Arbeitsrecht – Kollektives Arbeitsrecht

Tarifvertragsgesetz

Gewerkschaften sind tariffähig unter den Voraussetzungen

- Überbetrieblich tätig
- Soziale Mächtigkeit
- Tarifwilligkeit

Soziale Mächtigkeit:

Nur solche Arbeitnehmervereinigungen sind in der Lage Druck auszuüben, die in der Lage sind, sich mit Ihren Tarifforderungen beim sozialen Gegenspieler Gehör zu verschaffen
(ständige Rechtsprechung BAG).

Individuelles Arbeitsrecht – Kollektives Arbeitsrecht

Tarifvertragsgesetz

§ 3TVG

- Tarifgebunden sind die Mitglieder der Tarifparteien.
- in der Regel: Geltung für alle Arbeitnehmer eines Betriebs.

Warum?

- Regelungsfähig sind alle Rechtsbeziehungen zwischen AG und AN

Kennt jeder AN-Vertreter den Manteltarifvertrag „seines“ Unternehmens?

Individuelles Arbeitsrecht – Kollektives Arbeitsrecht

Tarifvertragsgesetz

Wichtige Punkte , die fast immer in Manteltarifverträgen geregelt sind:

Ausschreibung von Arbeitsplätzen

Gewerkschaftliche Betätigung

Arbeitsbedingungen

Haftungsmaßstäbe

Kündigungsfristen

Kündigungsbeschränkungen

Ausschlussfristen

Arbeitszeitbestimmungen



Individuelles Arbeitsrecht – Kollektives Arbeitsrecht

Tarifvertrag



Sieh nach: Fortsetzung bis zu einer neuen Regelung

Individuelles Arbeitsrecht – Kollektives Arbeitsrecht

Tarifvertrag

Beispielfall: Urlaubsgeld für die Ärztin



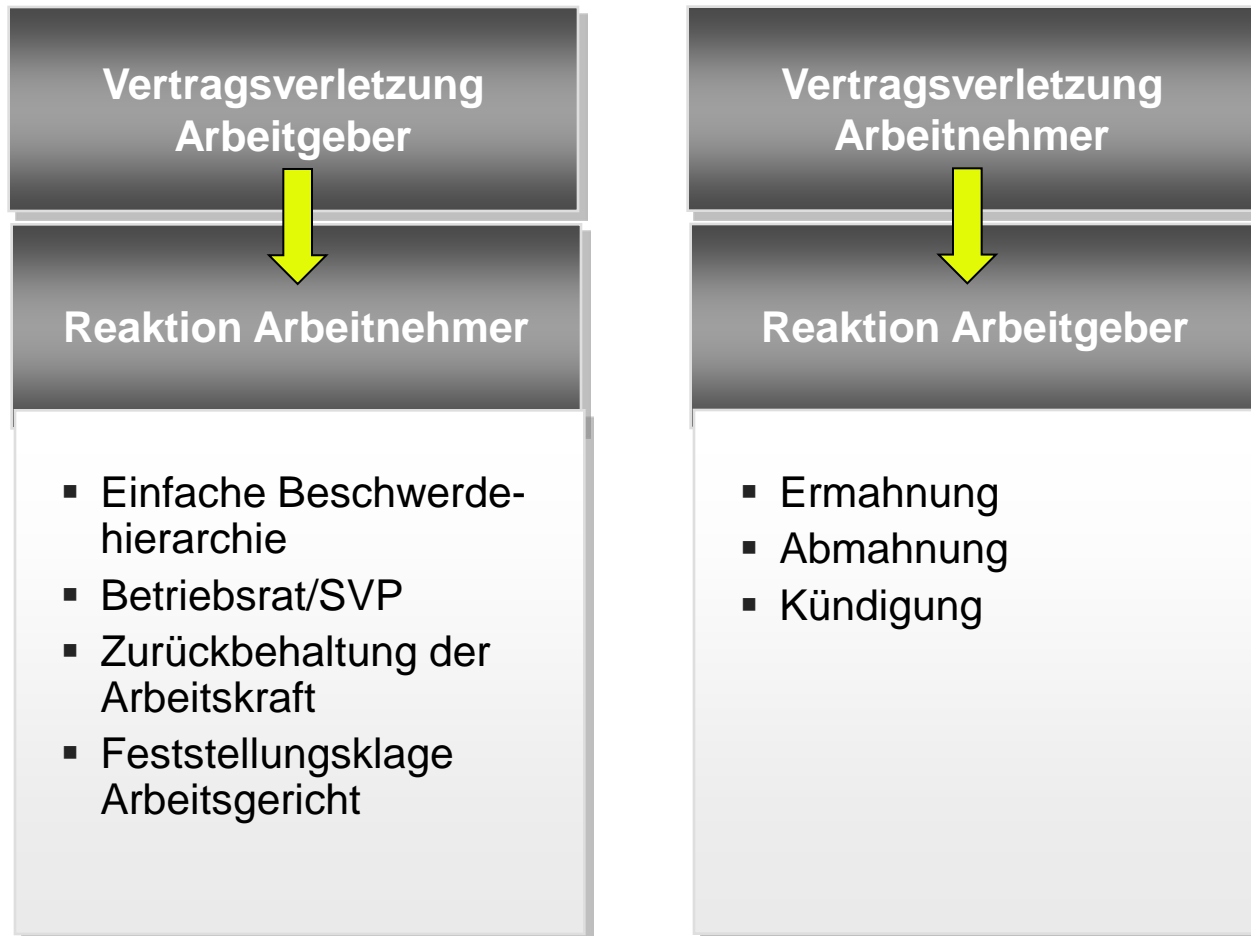
Individuelles Arbeitsrecht – Kollektives Arbeitsrecht

Ein Betrieb – eine Gewerkschaft – ein Tarifvertrag

Ein Betrieb – viele Gewerkschaften – viele Tarifverträge



Individuelles Arbeitsrecht – Arbeitsvertrag



Individuelles Arbeitsrecht – Arbeitsvertrag

Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Arbeitnehmer

durch

- Erreichung Rentenalter
- Frühverrentung
- Arbeits-/Berufsunfähigkeit

.....wird hier nicht behandelt.

Individuelles Arbeitsrecht – Arbeitsvertrag

Beendigung des Arbeitsvertrags durch Kündigung

Allgemein:

- Die Kündigung ist eine einseitige, empfangsbedürftige rechtsgestaltende Willenserklärung, durch die das Arbeitsverhältnis für die Zukunft aufgelöst werden soll.
- Die Kündigung ist bedingungsfeindlich.
- Die Kündigung ist schriftlich zu erklären.
(§ 622 BGB, § 21 Abs. 3 Satz 1 BasisTV)
- Kündigungsgründe sind dem Arbeitnehmer auf Verlangen mitzuteilen.
(§ 21 Abs. 3 Satz BasisTV)

Individuelles Arbeitsrecht – Arbeitsvertrag

Kündigung

Ordentliche Kündigung



Kündigungsfristen aus
Gesetz oder
Tarifvertrag sind
eingehalten

Außerordentliche Kündigung



fristlos
(Ausnahme: mit sozialer
Auslaufrist)

Individuelles Arbeitsrecht – Arbeitsvertrag Kündigung

Kündigung durch den Arbeitnehmer

Fristlos:

Vorgaben wie unten bei Arbeitgeber

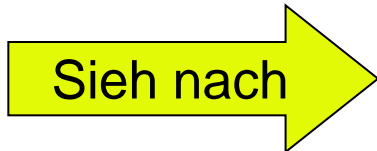
(Unterschied ist vor allem...Arbeitgeber klagt sehr selten)

Fristgerecht:

Jederzeit möglich unter Beachtung der Kündigungsfrist.

Individuelles Arbeitsrecht – Arbeitsvertrag Kündigung

Kündigungsfristen



§ 622 BGB

Individuelles Arbeitsrecht – Personenbedingte Kündigung

Arbeitnehmer

- ist aufgrund mangelnder Eignung oder seiner persönlichen Fähigkeiten nicht in der Lage seinen Pflichten aus dem Arbeitsvertrag nachzukommen

und

- dadurch tritt eine erhebliche Beeinträchtigung betrieblicher oder wirtschaftlicher Interessen ein

und

- keine Weiterbeschäftigungsmöglichkeit auf einen anderen Arbeitsplatz besteht

und

- die Interessenabwägung zu Lasten des Arbeitnehmers ausfällt.

Dann ist die personenbedingte Kündigung möglich.

Individuelles Arbeitsrecht – Personenbedingte Kündigung

Beachtung bei allen Kündigungen (ultima ratio):

Es ist vom Arbeitgeber immer zu prüfen ob statt Kündigung ein milderes Mittel zur Verfügung steht.



Betriebsrat → schlägt milderes Mittel vor

SBV/SVP → mildere Mittel: Aufbaukurs, Versetzung, medizinische Maßnahmen...

Individuelles Arbeitsrecht – Personenbedingte Kündigung

Mangelnde Eignung:

- Krankheit: z.B. AIDS, Alkoholsucht
- Alter (nach Geltung AGG kaum noch möglich)
- Arbeits-, Berufsausübungserlaubnis: z.B. Entzug Arbeitsgenehmigung bei ausländischen Arbeitnehmern, Entzug Fahrerlaubnis nach privater Trunkenheitsfahrt

Erhebliche, betriebliche Beeinträchtigung:

- Erforderlich ist eine konkrete Störung des Arbeitsverhältnisses, die auch zukünftig zu befürchten ist.

Individuelles Arbeitsrecht – Personenbedingte Kündigung

Fehlende Weiterbeschäftigungsmöglichkeit:

- Arbeitgeber hat zu prüfen, ob eine Versetzung auf einen anderen Arbeitsplatz möglich ist, wenn dort die Mängel nicht oder nur unbedeutend zu Tage treten.

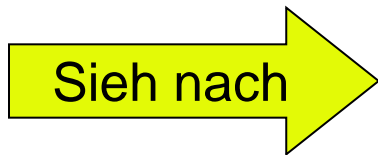
Beispielfall: Der Flachscheifer



Individuelles Arbeitsrecht – Personenbedingte Kündigung

Weiterbeschäftigung:

ARBEITGEBER hat Präventionsverfahren nach



§ 84 I SGB IX

durchzuführen.

Einschaltung der Schwerbehindertenvertretung.

Individuelles Arbeitsrecht – Personenbedingte Kündigung

Arbeitgeber hat Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) nach



Sieh nach

§ 84 II SGB

durchzuführen.

Verstoß gegen Pflichten aus § 84 SGB IX:

- h.M.: keine! (weil keine Sanktion benannt, Zuordnung unter Kapitel „sonstige Pflichten“)
- Bewertung nur im Rahmen der Interessenabwägung
- Mindermeinung: Pflichten sind Gesetzesrecht, Verstoß macht Kündigung unwirksam.

Individuelles Arbeitsrecht – Personenbedingte Kündigung

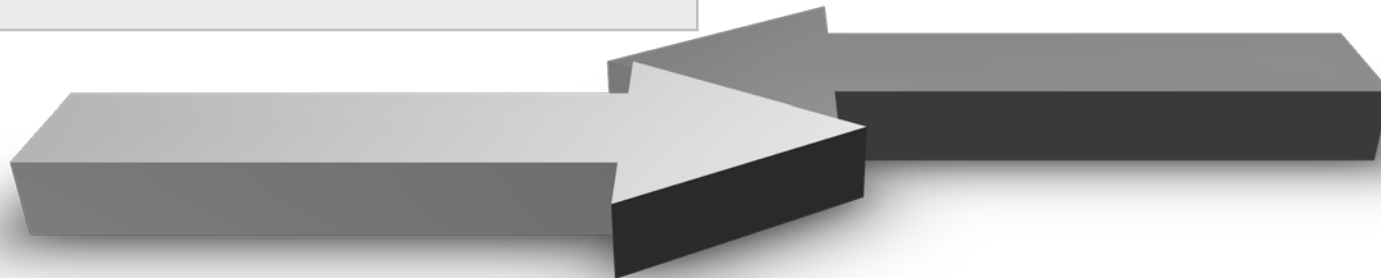
Grundsätzlich bei jeder Art von Kündigungen: Interessenabwägung

Interesse Arbeitgeber

- Ungestörter Betriebsablauf
- Betriebsfrieden
- Leistungserfüllung

Interesse Arbeitnehmer

- Dauer der Betriebszugehörigkeit
- Familiäre Situation
- Grund für die Krankheit, etc.



Hat Arbeitgeber § 84 SGB IX nicht beachtet, wiegt das zu Lasten seiner Interessen

Beispielfall:

Krankheitsbedingte Kündigung

....einer angestellten Frau.



Individuelles Arbeitsrecht – Verhaltensbedingte Kündigung

- Verletzung vertraglicher Pflichten
- Abmahnung, negative Prognose
- Interessenabwägung

Beachtung: Kündigung als Ultima Ratio



Individuelles Arbeitsrecht – Verhaltensbedingte Kündigung

Verletzung vertraglicher Pflichten

Verletzung der vertraglichen Hauptpflicht (Arbeitspflicht)

- Arbeitszeit
- Schlechtleistung
- Nichtleistung
- Arbeitsverweigerung

Verletzung der vertraglichen Nebenpflichten

- Alkoholverbot
- Straftat (Diebstahl)
- Sexuelle Belästigung
- Schmiergelder
- Tötlichkeiten
- Beleidigung
- Verspätete Vorlage AU-Bescheinigung, uvm.

Außerdienstliches Verhalten ist nicht zu berücksichtigen

Individuelles Arbeitsrecht – Verhaltensbedingte Kündigung

Abmahnung

- Die Abmahnung ist grundsätzliche Wirksamkeitsvoraussetzung bei verhaltensbedingten Kündigungen.
- Nur schwerste Verfehlungen berechtigen zur Kündigung ohne Abmahnung. (z.B. schwere Körperverletzung eines Vorgesetzten)
- Abmahnung ist der Ausdruck der Missbilligung eines Verhaltens unter Androhung der Kündigung des Arbeitsverhältnisses, sofern das Verhalten nicht geändert wird (st. Rechtsprechung BAG).
- Abmahnung kann mündlich, soll aber aus Beweisgründen schriftlich erfolgen.

Individuelles Arbeitsrecht – Verhaltensbedingte Kündigung

Abmahnung

Entscheidend:

- Verbindung von Rüge mit der Androhung von Konsequenzen. (Ermahnung: Rüge ohne Androhung von Konsequenzen)

Abmahnungsberechtigt:

- Dienstvorgesetzte, Fachvorgesetzte, Arbeitgeber

Inhalt:

- Eindeutige und bestimmte Formulierung des missbilligten Verhaltens
- Androhung
- Unzulässig bei nur geringen Verstoß (Verhältnismäßigkeitsgrundsatz!)

Individuelles Arbeitsrecht – Verhaltensbedingte Kündigung

Abmahnung

Die **Anhörung** des Arbeitnehmers ist nicht erforderlich

Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates:

- bestehen nicht.
- Informationsrecht besteht nicht, BR kann nicht etwa Abschrift der Abmahnung verlangen.

Individuelles Arbeitsrecht – Verhaltensbedingte Kündigung Abmahnung

Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung, sofern ein Schwerbehinderter betroffen ist?

Sieh nach

§ 95 Abs. 2 Satz 2 SGB IX

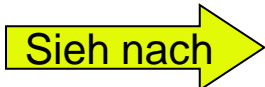
- SBV ist anzuhören vor Ausspruch der Abmahnung.
- Wird sie nicht angehört, ist die Maßnahme auszusetzen, die Beteiligung nachzuholen.
- SVP hört Betroffenen an, gibt Arbeitgeber vermittelnde Vorschläge
- SVP gibt BR Kenntnis von Abmahnung: keine Pflicht, aber im Interesse guter Zusammenarbeit.

Individuelles Arbeitsrecht – Verhaltensbedingte Kündigung Maßnahmen des Arbeitnehmers gegen Abmahnung

1. Allgemeines Beschwerderecht

 **Sieh nach** § 84 Abs. 1, 2, 3 BetrVG

2. Beschwerde beim Betriebsrat

 **Sieh nach** § 85 BetrVG

3. Gegendarstellung

 **Sieh nach** § 83 BetrVG

4. Klage auf Entfernung der Abmahnung aus der Personalakte

Klageverzicht bedeutet nicht Anerkennung. In einem späteren Kündigungsschutzverfahren unterliegt jede Abmahnung der vollständigen Prüfungspflicht des Arbeitsgerichts.

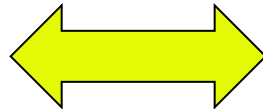
Individuelles Arbeitsrecht – Verhaltensbedingte Kündigung

Negative Prognose:

Es müssen Anhaltspunkte dafür bestehen, dass sich das Verhalten des Arbeitnehmers in Zukunft nicht ändern wird, trotz Abmahnung.

Interessenabwägung:

Beendigungsinteresse AG



Fortsetzungsinteresse AN

Es gilt: objektiver Maßstab.

Es gilt: Anforderungen niedriger als bei personenbedingter Kündigung, weil AN Verhalten selbst steuern kann.

Individuelles Arbeitsrecht – Verhaltensbedingte Kündigung

Interessenabwägung

Beendigungsinteresse AG

- Beharrlichkeit des Verstoßes
- Erheblichkeit
- Betriebsstörung
- Schäden

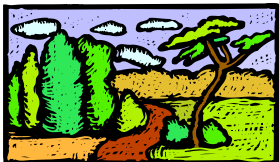
Fortsetzungsinteresse AN

- Dauer der ungestörten Betriebszugehörigkeit
- Familiäre Situation
- Mitverschulden Arbeitgeber
- Früheres Verhalten

Beispielfall:

Verhaltensbedingte Kündigung

....des Friedhofleiters



Individuelles Arbeitsrecht – Verhaltensbedingte Kündigung Spezialfall: Die Verdachtskündigung

Wenn sich

- starke Verdachtsmomente auf objektive Tatsachen gründen

und

- wenn die Verdachtsmomente geeignet sind, das für die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses erforderliche Vertrauen zu zerstören.

und

- wenn Arbeitgeber alle zumutbaren Anstrengungen zur Aufklärung des Sachverhaltes unternommen hat,

insbesondere

- den Betroffenen Arbeitnehmer angehört und Gelegenheit zur Richtigstellung gegeben hat.

Anhörung: Betriebsrat und SVP sind dabei, wenn AN es verlangt.

Individuelles Arbeitsrecht – Verhaltensbedingte Kündigung

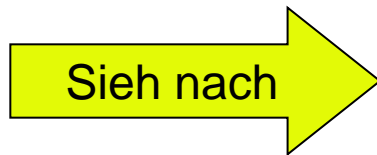
Spezialfall: Die Verdachtskündigung

Beispielfall: Der Reifenstecher



Individuelles Arbeitsrecht – Außerordentliche Kündigung

Verhaltensbedingte Kündigungen sind Hauptanwendungsfall für die Außerordentliche Kündigung



§ 626 Abs. 1 BGB

Kündigung aus wichtigem Grund - zwei Prüfungsstufen:

- Ist Kündigungsgrund an sich geeignet, wichtiger Grund zu sein?
- Ist die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses unter Berücksichtigung der konkreten Umstände des Einzelfalls und unter Abwägung der beiderseitigen Interessen unzumutbar?
- Wichtiger Kündigungsgrund muss vorwerfbar sein, Arbeitnehmer muss schuldhaft gehandelt haben.

Individuelles Arbeitsrecht – Außerordentliche Kündigung

Wichtige Kündigungsgründe

...beharrliche Arbeitsverweigerung + eigenmächtige Urlaubsnahme + Androhung einer Erkrankung bei Nichtgewährung von Urlaub + genesungswidriges Verhalten während Arbeitsunfähigkeit + grobe Beleidigungen + Tätlichkeiten + sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz + Annahme Schmiergeld + Diebstahl und Betrug zum Nachteil des Arbeitgebers + umfangreiche Privattelefonate auf Kosten Arbeitgeber + private Nutzung des Internets während der Arbeitszeit + etc., usw.,

Individuelles Arbeitsrecht – Außerordentliche Kündigung



Sieh nach

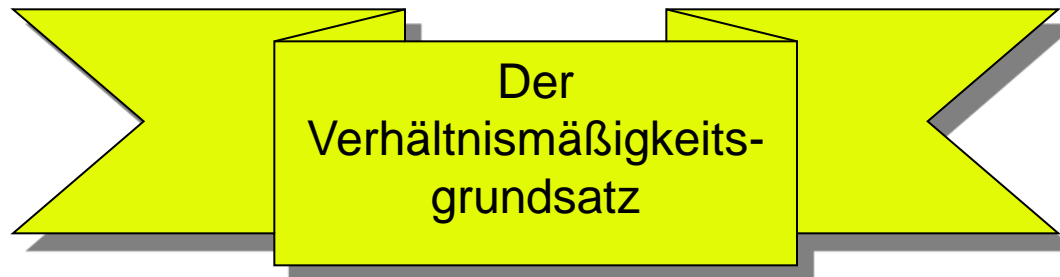
§ 626 Abs. 2 BGB

- Die außerordentliche Kündigung darf nur innerhalb von zwei Wochen nach Kenntnis des begründenden Ereignisses ausgesprochen werden.
- Kenntnis: durch kündigungsberechtigte Person
- Wenn 2 – Wochenfrist vorüber ist: **Kündigung ausgeschlossen.**

Individuelles Arbeitsrecht – Betriebsbedingte Kündigung

Beschäftigungsbedarf für einen oder mehrere Arbeitnehmer entfällt auf Dauer.

- Unternehmerische Entscheidung
- dadurch: Wegfall von Arbeitsplätzen.
- Dringlichkeit muss erkennbar sein.
- keine Weiterbeschäftigungsmöglichkeit
- Regelfall der arbeitgeberseitigen Kündigung.



Individuelles Arbeitsrecht – Betriebsbedingte Kündigung

Kommen mehrere Arbeitnehmer für eine Kündigung in Betracht:

➤ **Sozialauswahl**

Grundsätze der Sozialauswahl:

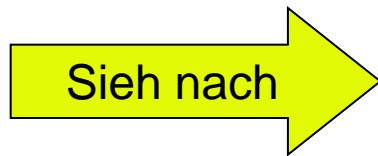
Sieh nach

§ 1 Abs. 3 Kündigungsschutzgesetz (KSchG)

- **Betriebszugehörigkeit**
- **Unterhaltungspflichten**
- **Lebensalter**
- **Schwerbehinderung**

Individuelles Arbeitsrecht – Betriebsbedingte Kündigung

Änderungskündigung

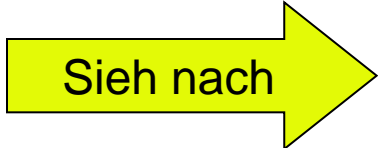


§ 2 KSchG

- Ist immer milderer Mittel als Beendigungskündigung.
- Immer notwendig, wenn wesentliche Bedingungen des Arbeitsvertrages auf Wunsch des Arbeitgebers geändert werden sollen.

Individuelles Arbeitsrecht – Kündigung und Beteiligung BR

Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats

Sieh nach  § 102 BetrVG

- Betriebsrat ist zu jeder Kündigung anzuhören.
- **Nichtanhörung macht die Kündigung unwirksam.**

Individuelles Arbeitsrecht – Kündigung und Beteiligung BR

Arbeitgeber teilt

- umfassend die Kündigungsgründe
- umfassend Sozialdaten des Betroffenen
- Art der Kündigung (personen-/ verhaltens-/ betriebsbedingt)
- Kündigungstermin

mit.

Die BR-Anhörung ist stete Fehlerquelle, zur Freude oft des Arbeitnehmeranwalts...

Kündigung eines schwerbehinderten Menschen

Ereignis	Arbeitgeber	Schwerbehindertenvertretung	Betriebsrat
(vermeintlicher) Grund tritt ein	Kenntnis		
	a. Ermahnung	Keine Informationspflicht	Keine Informationspflicht
	b. Abmahnung	Beteiligung, sonst Aussetzung	Keine Informationspflicht
(weiterer, wichtiger) Grund tritt ein	Kündigungsentschluss SBV : Unverzügliche Unterrichtung §95 Abs. 2 SGB IX BR : Anhörung § 102 BetrVG	Anhörung des Betroffenen, § 95 II SGB IX	Anhörung des Betroffenen, § 102 II S4 BetrVG
		Mitteilung aller Bedenken Entwicklung von Alternativen zur Kündigung	Ordentliche Kündigung: Binnen 1 Woche Zustimmung oder Keine Erklärung = Zustimmung oder

Ereignis	Arbeitgeber	Schwerbehindertenvertretung	Betriebsrat
			<p>Mitteilung von Bedenken, Vorschlägen.</p> <p>Außerordentliche Kündigung: Binnen 3 Tagen Zustimmung oder Keine Erklärung, keine Zustimmungsfiktion oder Bedenken mitteilen.</p>

Arbeitsrecht und Betriebsverfassungsrecht für SVP

Ereignis	Arbeitgeber	Schwerbehindertenvertretung	Betriebsrat
Verfahren Integrationsamt:	Verfahren Integrationsamt	Verfahren Integrationsamt	Verfahren Integrationsamt
<p>§ 87 II SGB IX: - holt Stellungnahme von BR und SBV ein -Hört den Betroffenen an</p> <p>§ 88 SGB IX: -Entscheidungsfrist 1 Monat (aoKü.:2W) -Ggf. mündliche Verhandlung -Entscheidung an Arbeitgeber und Betroffenen. AA Kenntnis</p>	<p>Antrag auf Zustimmung Zur Kündigung an das Integrationsamt §§ 85, 87 SGB IX</p> <p>a) Zustimmung liegt vor: § 88 III SGB IX: Kündigung binnen eines Monat § 91 SGB IX: aoKü, Binnen 2 Wochen b) Zustimmung verweigert: Klage VG</p>	<p>Stellungnahme ggf. Begleitung zur Anhörung</p> <p>Arbeitgeber: bei außerordentl. Kündigung: 2 Wochenfrist aus § 626 II BGB: Gehemmt durch Antrag bei Integrationsamt, Antrag ist innerhalb der 2 Wochen zustellen</p>	(wie SBV)

Ereignis	Arbeitgeber	Schwerbehindertenvertretung	Betriebsrat
Zustimmung Integrationsamt Liegt vor	Kündigung wird ausgefertigt und zugestellt Fristen: 1 Monat nach Zugang Zustimmung Ordentliche Künd. 2 Wochen nach Zugang Zustimmung Außerordentliche Kü.	Ggf. Beratung des Betroffenen. Alle Formalien eingehalten? § 4 KSchG, Klagefrist: 3 Wochen nach Zugang Kündigung	Wie SBV BR-Anhörung korrekt?

Rechte des Betroffenen:

1. Klage vor dem Arbeitsgericht
2. Beschwerde gg. Zustimmung des Integrationsamts, 1 Mon. nach Zustellung Zustimmung
3. Klage vor dem Verwaltungsgericht gg. Widerspruchsbescheid, 1 Monat nach Zustellung des Widerspruchsbescheids
4. Weiterbeschäftigung während des Verfahrens (§ 102 V BetrVG)

Beispielfall:

1. **Betriebsdingte Kündigung: Der Maschinenschlosser**
2. **Verhaltensbedingte Kündigung: Betriebsrätin + Briefgeheimnis**
3. **Zum Prüfungsmaßstab des Integrationsamtes**



Individuelles Arbeitsrecht – Kollektives Arbeitsrecht

Der Lenkdrachenpilot. Ein Fall zur Bearbeitung

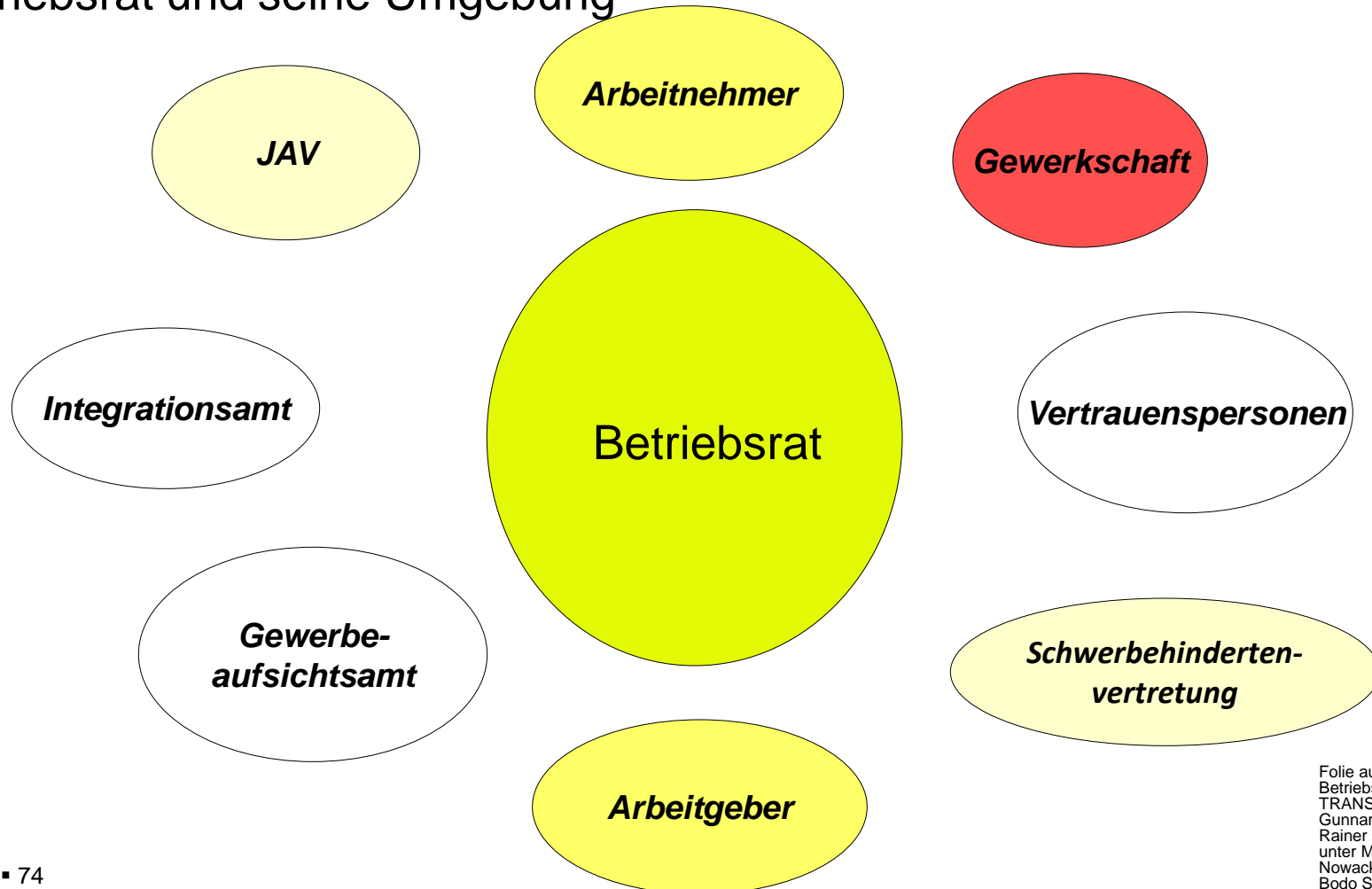


(Rechts-)Verhältnis Betriebsrat ↔ Arbeitgeber

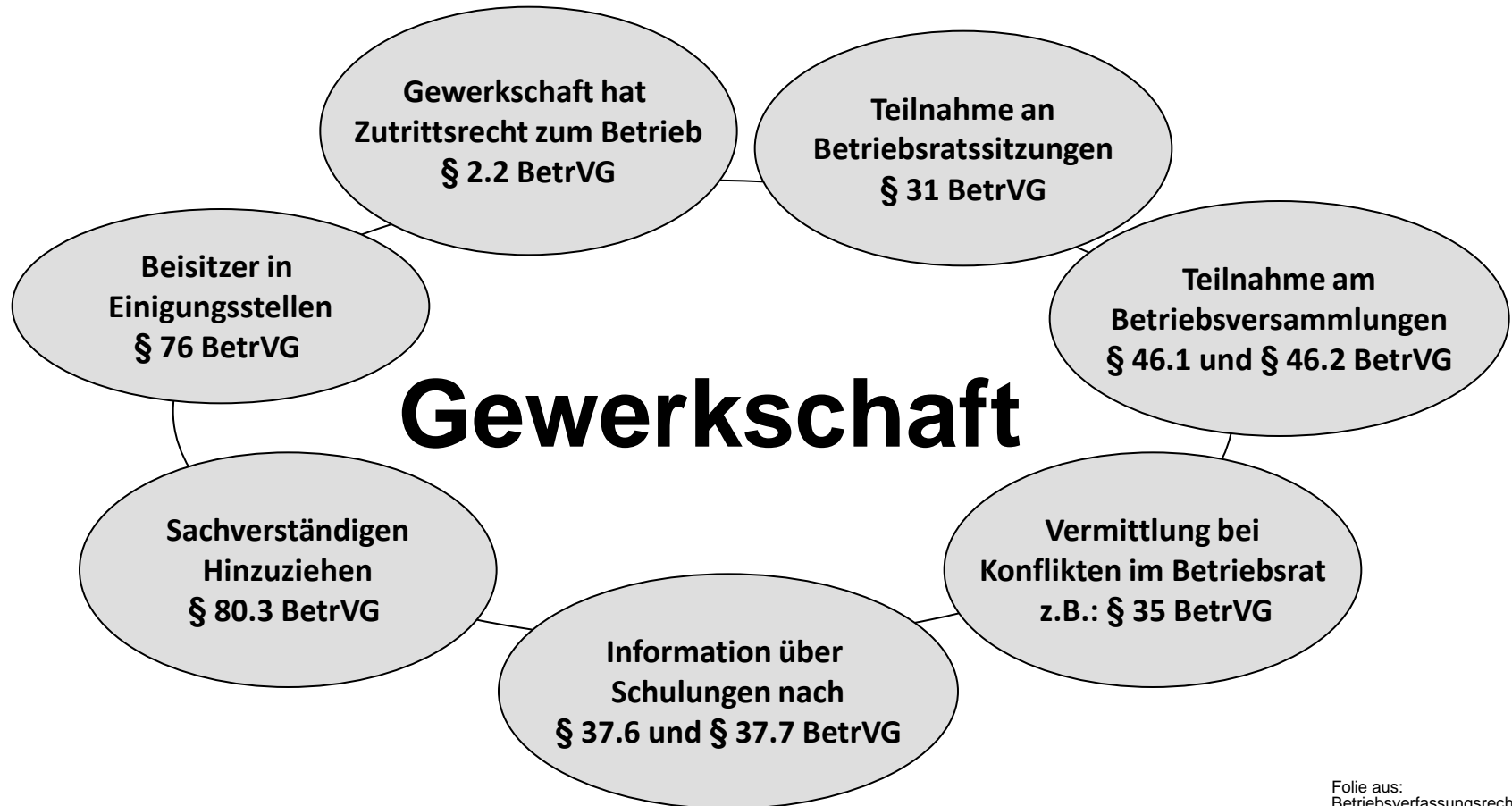
Auf Dauer angelegtes, gesetzlich geregeltes, unkündbares, kollektivrechtlich geprägtes, mit Schutz- und Verhaltenspflichten versehenes und dem Ziel einer vertrauensvollen Zusammenarbeit geschaffenes Betriebsverhältnis!

§ 2 BetrVG

Betriebsrat und seine Umgebung



Gewerkschaft im Betrieb



Organisation der Betriebsverfassung

§ 1 *Errichtung von Betriebsräten*

*(1) In Betrieben mit in der Regel mindestens **fünf ständigen wahlberechtigten Arbeitnehmern**, von denen drei wählbar sind, werden Betriebsräte gewählt. Dies gilt auch für gemeinsame Betriebe mehrerer Unternehmen.*

*(2) Ein **gemeinsamer Betrieb** mehrerer Unternehmen wird vermutet, wenn*

- 1. zur Verfolgung arbeitstechnischer Zwecke die Betriebsmittel sowie die Arbeitnehmer von den Unternehmen gemeinsam eingesetzt werden oder*
- 2. die Spaltung eines Unternehmens zur Folge hat, dass von einem Betrieb ein oder mehrere Betriebsteile einem an der Spaltung beteiligten anderen Unternehmen zugeordnet werden, ohne dass sich dabei die Organisation des betroffenen Betriebs wesentlich ändert.*

Organisation des Betriebsrats

§§ 26 – 41 BetrVG

Wer ?

- Vorsitzender / Stellvertreter - § 26 BetrVG
- Betriebsausschuss - § 27 BetrVG
- Ausschüsse / Arbeitsgruppen - §§ 28, 28a BetrVG

Was ?

Wie ?

Organisation des Betriebsrats

§ 26 Vorsitzender / Stellvertreter

Grundsätze :

***Sind Vorsitzender und Stellvertreter nicht gewählt ,
ist der Betriebsrat nicht konstituiert und nicht funktionsfähig !
(BAG 23.08.1984, AP 36 zu § 102 BetrVG)***

***Nimmt der Betriebsrat diese Wahlen nicht vor, handelt er pflichtwidrig und
kann wegen grober Pflichtverletzung aufgelöst werden ! (DKK § 26 Rn 3)***

***Eine ersatzweise Bestellung durch das zuständige Arbeitsgericht ist nicht
zulässig ! (ErfK § 26 Rn 2)***

Organisation des Betriebsrats

§ 26 Vorsitzender

Aufgaben :

- Einberufung und Ladung zur Sitzung (§ 29 II, III BetrVG)
- Festlegung der Tagesordnung (§ 29 II BetrVG)
- Leitung der Sitzung (§ 29 II BetrVG)
- Unterzeichnung der Sitzungsprotokolle (§ 34 I BetrVG)
- Leitung der Betriebsversammlung (§ 42 I BetrVG)
- Vertretung des Betriebsrates im Rahmen seiner Beschlüsse (§ 26 II 1 BetrVG)

Organisation des Betriebsrats

§ 26 Vorsitzender

Vertretung des Betriebsrats - **aber wie ???**

- Abgabe von Willenserklärungen des Betriebsrates und Entgegennahme von Erklärungen sowohl **mündlich** als auch **schriftlich** („Sprach- und Hörrohr“)
- Erklärungsabgabe des Arbeitgebers an anderes Mitglied ist bis zur Kenntnis des Vorsitzenden **unwirksam** (anders: *Beauftragung anderes Mitglied*)
- Überschreitung der Vertretungsbefugnis durch den Vorsitzenden führt zur **Unwirksamkeit** der Erklärung (aber: *bleibt Gremium trotz Kenntnis der Überschreitung untätig, tritt u.U. „Rechtsscheinhaftung“ ein !!!*)
- **keine** Verpflichtung zur Entgegennahme außerhalb der Arbeitszeit/Betriebes (aber: *Annahme = Zugang = ggf. Fristbeginn*)
- **kein** Weisungsrecht gegenüber anderen Betriebsratsmitgliedern

Organisation des Betriebsrats

§ 27 Betriebsausschuss

- In BR'n mit 9 oder mehr Mitgliedern muss ein Betriebsausschuss gebildet werden.
- Dieser Ausschuss führt die laufenden Geschäfte.
- Ersetzt jedoch nicht die Beschlussfassung im Plenum
- Mitbestimmung- und Mitwirkungsrechte können auf den Betriebsausschuss übertragen werden.

Organisation des Betriebsrats

§§ 26 – 41 BetrVG

Wer ?

- Vorsitzender / Stellvertreter - § 26 BetrVG
- Betriebsausschuss - § 27 BetrVG
- Ausschüsse / Arbeitsgruppen - §§ 28, 28a BetrVG

Was ?

- Sitzung - §§ 29, 30 BetrVG
- Beschlüsse - § 33 BetrVG
- Sprechstunden - § 39 BetrVG

Wie ?

Organisation des Betriebsrats

§ 29 Sitzungen des Betriebsrats

- 1. Sitzung nach der Wahl
- Weitere regelmäßige Sitzungen
- Tagesordnung
 - Vorsitzender legt fest
 - TO- Punkte können beantragt werden
- Fristen
- Teilnehmer

Organisation des Betriebsrats

§ 33 Beschlüsse des Betriebsrats

- Entscheidung des BR werden durch Beschluss gefasst

- Voraussetzungen
 - Ordnungsgemäße (Ein-) Ladung
 - Rechtzeitige Mitteilung der Tagesordnung
 - Beschlussfähigkeit

- Ersetzt jedoch nicht die Beschlussfassung im Plenum

Organisation des Betriebsrats

§ 35 Aussetzen von Beschlüssen

durch die

- **Schwerbehindertenvertretung**
- Jugend- und Auszubildendenvertretung

Organisation des Betriebsrats

§§ 26 – 41 BetrVG

Wer ?

- Vorsitzender / Stellvertreter - § 26 BetrVG
- Betriebsausschuss - § 27 BetrVG
- Ausschüsse / Arbeitsgruppen - §§ 28, 28a BetrVG

Was ?

- Sitzung - §§ 29, 30 BetrVG
- Beschlüsse - § 33 BetrVG
- Sprechstunden - § 39 BetrVG

Wie ?

- Geschäftsordnung - § 36 BetrVG
- Arbeitszeit / Freistellung - § 37 BetrVG
- Kosten - § 40 BetrVG

Organisation des Betriebsrats

§ 36 Geschäftsordnung

Weitere Festlegungen über die Geschäftsführung sollten in
einer

Geschäftsordnung

getroffen werden.

Arbeitskampfrecht

Verfassungsrechtliche Grundlagen

- **Problem:** Keine gesetzliche Regelung des Arbeitskampfrechts
- Eigentlich: Verstoß gegen Rechtsstaatsprinzip (Art. 20 Abs. 3 GG):
Vorbehalt des Gesetzes verlangt förmliche Legitimation bei „*wesentlichen*“
grund-rechtsrelevanten Entscheidungen



Arbeitskampfrecht

Verfassungsrechtliche Grundlagen

Koalitionsgrundrecht aus Art. 9 Abs. 3 GG bedarf der Ausgestaltung



nicht nur im Bereich des Tarifvertragsrechts (TVG),



auch im Bereich des Arbeitskampfrechts!

Unbefriedigende Konsequenz:

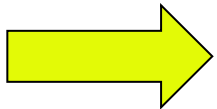
Intransparentes und inkonsistentes Richterrecht

Arbeitskampfrecht

Juristisch-ökonomische Grundlagen des Arbeitskampfrechts

Ausgangspunkt **Art. 9 III GG**:

Streik ist letzte Konsequenz autonomer Konfliktlösung zwischen den Koalitionen



Bezug auf tarifliche Regelungen



Sicherung der Verhandlungsparität

Ökonomisch soll es sich handeln um einen effizienzfördernden Kampf korporativer Akteure um optimale Arbeitsbedingungen

Arbeitskampfrecht

Richterrechtliche Anforderungen an einen zulässigen Streik

Nur **tariffähige** Parteien sind auch streikfähig



einzelner Arbeitgeber kann bestreikt werden (§ 2 I TVG)

kleine Koalitionen werden künftig eher als durchsetzungsstarke „Gewerkschaft“ anerkannt werden.

Streikziele müssen überhaupt tariflich **regelbar** sein
(politischen Streiks z.B. gegen „Hartz IV“-Gesetze sind untersagt)

Arbeitskampfrecht

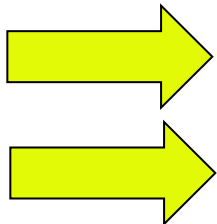
Richterrechtliche Anforderungen an einen zulässigen Streik

Beachtung der **Friedenspflicht**

Kein Streik in Bezug auf gültige (**ungekündigte**) Tarifregelungen

Problem: Streiks um betriebliche „Sozialtarife“ bei Standortschließung

Beachtung des „**Ultima-ratio**“-Prinzips



Erforderlich? Mildere Mittel müssen ausgeschöpft sein
Verhältnismäßig? Kein evidentes Missverhältnis zwischen Kampfmaßnahmen und Kampfziel

Arbeitskampfrecht

Korrekturen im Arbeitskampfrecht?

Streiks zur Durchsetzung von Fachtarifen z.B. für GDL-Lokführer sind zulässig geworden.

kein Verstoß gegen „Friedenspflicht“ (arg.: EVG/Transnet-Tarif gilt nicht)



kein Verstoß gegen Gedanken der Tarifgemeinschaft (GdL ausgetreten)
kein Verstoß gegen Übermaßverbot (Paritätsstörung), zumindest fraglich)

Kommen wird:

obligatorisches Schlichtungsverfahren bzw. Abstimmungsverfahren mit anderen Gewerkschaften denkbar, damit Arbeitgeber nicht einem ständigen Streikdruck unterliegt.

Betriebsrat	Schwerbehindertenvertretung
§ 80 II Nr. 4 BetrVG: BR hat die Eingliederung der Schwerbehinderten zu fördern	§ 95 I SGB IX: SBV hat die Eingliederung der Schwerbehinderten zu fördern
Überwachungspflicht	
...der zugunsten aller Arbeitnehmer bestehenden Gesetze, Verordnungen, Unfallverhütungsvorschriften, Tarifverträge, Betriebsvereinbarungen (also auch d. Schwerbehinderten)	...der zugunsten der schwerbehinderten Menschen bestehenden Gesetze, Verordnungen, Unfallverhütungsvorschriften, Tarifverträge, Betriebsvereinbarungen ...
Beginn der Überwachungspflicht	
Arbeitnehmer : Arbeitsvertrag ist abgeschlossen	Vor Beschäftigungsbeginn
Wer wird vertreten?	
Alle im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer , nicht: leitende Angestellte, sonstige Beschäftigte, freie Mitarbeiter	Alle im Betrieb beschäftigten, schwerbehinderten Menschen, also auch „freie“ Mitarbeiter, leitende Angestellte.

Betriebsrat	Schwerbehindertenvertretung
Status der Organe	
Organ der Betriebsverfassung	Eigenständige Vertretung, besteht selbstständig und unabhängig vom Betriebsrat
Eigenständig klagebefugt zur Wahrnehmung seiner Rechte (Beschlussverfahren, § 2 a Nr.1 ArbGG)	Eigenständig klagebefugt zur Wahrnehmung ihrer Rechte (Beschlussverfahren, § 2 a Nr. 3a ArbGG)
Gewählt von allen Arbeitnehmern	Gewählt von allen Schwerbehinderten
Kündigungsschutz Wahlbewerber, -vorstand § 15 III, IIIa KSchG	Kündigungsschutz Wahlbewerber, - vorstand § 96 III SGB IX
Kündigungsschutz für amtierende BR-Mitglieder, bis ein Jahr nach Ende der Amtszeit, § 15 I KSchG	Kündigungsschutz für amtierende SVP, bis ein Jahr nach Ende der Amtszeit, § 96 III SGBIX
Pflicht zur Zusammenarbeit	
§ 99 I SGB IX	
Betriebsrat, Schwerbehindertenvertretung und Arbeitgeber arbeiten zur Teilhabe schwerbehinderter Menschen in dem Betrieb eng zusammen.	
Das Gebot darf nicht Leerformel sein. Grundlage ist stete, wechselseitige Information und gegenseitiges Einvernehmen	

Betriebsrat	Schwerbehindertenvertretung
Wechselseitige Rechte	
Betriebsrat hat gegenüber SBV keine besonderen Rechte	Teilnahmerecht an allen Sitzungen des Betriebsrats
	Ist zu allen Sitzungen unter Nennung der Tagesordnung einzuladen
	Antragsrecht zur Tagesordnung
	Kein Recht zur Einberufung des BR
Ausschüsse	
Betriebsrat richtet Ausschüsse ein, insbesondere den Betriebsausschuss	SBV nimmt an allen Sitzungen teil, ist einzuladen, kann Tagesordnungsanträge stellen
Monatsgespräch	
Betriebsrat und Arbeitgeber führen einmal monatlich eine Besprechung durch (§ 74 I BetrVG)	SBV wird hinzugezogen § 95 V SGB IX

Betriebsrat	Schwerbehindertenvertretung
Unternehmensebene	
Alle Rechte / Pflichten gelten auch für die Gesamtbetriebs- Konzernbetriebsräte und Gesamt-, Konzernschwerbehindertenvertretung	
Störung der Zusammenarbeit	
BR ignoriert wiederholt die Rechte und Interessen der SBV	= grobe Pflichtverletzung gem. § 23 Abs. 1 BetrVG. Abwahl mit ¼ der wahlberechtigten möglich, Initiator (SBV oder SVP)
Beschlussfassung mit Folgen, die SBV nicht teilt	SBV beantragt Aussetzung des Beschlusses gem. §95 IV Satz 2 SGB IX, § 35 I BetrVG. Beschluss wird für eine Woche ausgesetzt. Während der Woche wird versucht, eine Einigung zu erzielen, unter Beteiligung der Gewerkschaft, ggf. des Integrationsamts
Nach Aussetzung: Beschluss muss bestätigt werden gem. § 35 II BetrVG	Nach Bestätigung keine weitere Aussetzung mehr möglich

Betriebsrat	Schwerbehindertenvertretung
Zusammenarbeit bei Einstellungen	
<p>Enge Zusammenarbeit erforderlich: SBV kann Unterlagen aller Bewerber einsehen, sobald sich ein schwerbehinderter Mensch bewirbt, BR nicht. SBV kann unter gleicher Voraussetzung an Vorstellungsgesprächen teilnehmen, BR nicht. Vorteile einer engen Zusammenarbeit offensichtlich.</p>	
Kündigungen	
<p>Zustimmungsvorbehalte des BR</p> <p style="text-align: center;">Enge Zusammenarbeit ist</p>	<p>SBV ist zu beteiligen, insbesondere in Zusammenarbeit mit dem Integrationsamt</p> <p style="text-align: center;">ist dringend erforderlich</p>
Strukturmaßnahmen des Arbeitgebers	
<p>Enge Zusammenarbeit ist dringend erforderlich</p>	

**Zusammenarbeit von Betriebsrat und Schwerbehindertenvertretung:
Ein sehr wichtige Aufgabe, die Früchte tragen wird!
Für alle Arbeitnehmer und schwerbehinderte Menschen**

**Vielen Dank für Ihre
Aufmerksamkeit !**



MARTIN PROTZE

Rechtsanwalt

Fachanwalt für Arbeitsrecht

Tel +49 (0)30 212486 – 0

Fax +49 (0)30 218543 – 2

mp@kanzlei-protze.de

Burggrafenstraße 3

10787 Berlin

Alle Rechte der Nutzung, teilweisen Nutzung liegen ausschließlich bei dem Verfasser. Nutzungen, Vervielfältigung, kopieren, auch auszugsweise bedürfen grundsätzlich der Genehmigung des Verfasser.