

Arbeitsrecht für Praktiker

AM 16.05.2025

**RECHTSANWALT GUNNAR SCHLEY
VON KGS RECHTSANWÄLTE**

FÜR

BUNDESFORUM KINDER- UND JUGENDREISEN E.V.

Arbeitsrecht für Praktiker

1. Grundlagen und Begriffe
2. Anbahnung des Arbeitsverhältnisses
3. Exkurs Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)
4. Arbeitsvertrag
5. Laufendes Arbeitsverhältnis
6. Beendigung des Arbeitsverhältnisses
7. Fragen

Begriffe des Arbeitsrechts

Arbeitnehmer

Arbeitgeber

Individual-
Arbeitsrecht

Kollektives
Arbeitsrecht

Begriffe des Arbeitsrechts

Arbeitgeber:

- wer Arbeitnehmer beschäftigt

Arbeitnehmer:

- hinsichtlich Inhalt, Durchführung, Zeit, Dauer, Ort und sonstigen Modalitäten der zu erbringenden Arbeit weisungsgebunden
- Eingliederung in Organisation
- Abgrenzung zum Selbstständigen

Achtung: Tatsächliche Verhältnisse entscheiden!

Begriffe des Arbeitsrechts

Individuelles Arbeitsrecht:

betrifft

- den einzelnen Arbeitnehmer
- Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis

Begriffe des Arbeitsrechts

Kollektives Arbeitsrecht:

betrifft Verhältnisse, Rechte und Pflichten von

- Organisationen (Betriebsrat, Auszubildendenvertretung, Sprecherausschuss)
- Tarifvertragsparteien (Gewerkschaften, Arbeitgeberverbände)

Arbeitsrecht für Praktiker

1. Grundlagen und Begriffe
- 2. Anbahnung des Arbeitsverhältnisses**
3. Exkurs Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)
4. Arbeitsvertrag
5. Laufendes Arbeitsverhältnis
6. Beendigung des Arbeitsverhältnisses
7. Fragen

Anbahnung des Arbeitsverhältnisses

Bewerbungsgespräche: Fragerecht des Arbeitgebers

	Ja	Nein
Schwangerschaft		✗
Familienplanung, Absicht Eheschließung		✗
Schwerbehinderung ... im laufenden Arbeitsverhältnis	✓	✗
Behinderung		✗
Gesundheitszustand bei berechtigtem Interesse	(✓)	
Berufliche / fachliche Fähigkeiten	✓	
Bisherige Berufstätigkeit	✓	

Ausnahme: besondere körperliche Anforderungen

Anbahnung des Arbeitsverhältnisses

Bewerbungsgespräche: Fragerecht des Arbeitgebers

	Ja	Nein
Vermögensverhältnisse bei leitenden Angestellten / besonderem Vertrauensverhältnis	(✓)	✗
Vorstrafen wenn für das AV von Bedeutung	(✓)	
Aktuelle Lohn- und Gehaltspfändungen	✓	
Gewerkschaftszugehörigkeit		✗
Religion		✗
Wettbewerbsverbote	✓	
Alter		✗

Ausnahme: kirchliche Institution

Anbahnung des Arbeitsverhältnisses

Erstattung von Vorstellungskosten

- Anspruch besteht, wenn nicht vorher ausgeschlossen
- Umfang: Fahrt- und Übernachtungskosten, Verpflegungsaufwand
 - Nicht: Kosten für Bewerbungsunterlagen
- Höhe: Nach Position und Zumutbarkeit

Arbeitsrecht für Praktiker

1. Grundlagen und Begriffe
2. Anbahnung des Arbeitsverhältnisses
- 3. Exkurs Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)**
4. Arbeitsvertrag
5. Laufendes Arbeitsverhältnis
6. Beendigung des Arbeitsverhältnisses
7. Fragen

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

Zielsetzung:

§ 1 AGG

*„Ziel des Gesetzes ist, Benachteiligungen aus Gründen der **Rasse** oder wegen der **ethnischen Herkunft**, des **Geschlechts**, der **Religion oder Weltanschauung**, einer **Behinderung**, des **Alters** oder der **sexuellen Identität** zu verhindern oder zu beseitigen.“*

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

Begriffe:

unmittelbare
Benachteiligung

mittelbare
Benachteiligung

Belästigung

Sexuelle
Belästigung

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

Unmittelbare Benachteiligung:

weniger günstige Behandlung als andere Person in vergleichbarer Situation

Mittelbare Benachteiligung:

dem Anschein nach neutrale Vorschriften benachteiligen in besonderer Weise

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

Belästigung:

Verhaltensweisen, die bezwecken oder bewirken, dass die Würde einer Person verletzt wird und feindliches Umfeld geschaffen wird

Sexuelle Belästigung:

Sexuelles Verhalten bezweckt oder bewirkt, dass die Würde einer Person verletzt wird, insbesondere feindliches Umfeld

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

Sachlicher Anwendungsbereich

- Bedingungen Zugang Erwerbstätigkeit
- Beschäftigung- / Arbeitsbedingungen
- Maßnahmen bei der Durchführung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses
 - **Aber: Bereichsausnahme Kündigungsschutzgesetz**

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

Objektiver Anwendungsbereich (§ 6 AGG)

- Arbeitnehmer-/innen
- Azubis
- Bewerber
- gekündigte Arbeitnehmer
- ausgeschiedene Arbeitnehmer
- arbeitnehmerähnliche Personen
- Geschäftsführer / Vorstände
- freie Dienstnehmer / Auftragnehmer

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

Maßnahmen und Pflichten (§ 12 AGG)

- Präventivmaßnahmen
- Repressivmaßnahmen

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

Zulässige Ungleichbehandlung:

§ 8 AGG

*„Eine unterschiedliche Behandlung [...] ist zulässig, wenn dieser Grund wegen der **Art der auszuübenden Tätigkeit** oder der **Bedingungen ihrer Ausübung** eine **wesentliche und entscheidende** berufliche Anforderung darstellt, sofern der **Zweck rechtmäßig** und die **Anforderung angemessen** ist.“*

§ 10 AGG:

*Eine unterschiedliche Behandlung wegen des **Alters** ist zulässig, „wenn sie **objektiv** und **angemessen** und durch ein **legitimes Ziel** gerechtfertigt ist.“*

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

Zulässige Ungleichbehandlung:

§ 9 AGG

*„eine unterschiedliche Behandlung wegen der Religion oder der Weltanschauung [ist] bei der Beschäftigung durch **Religionsgemeinschaften** [...] oder durch **Vereinigungen, die sich die gemeinschaftliche Pflege einer Religion oder Weltanschauung zur Aufgabe machen**, auch zulässig, wenn eine bestimmte Religion oder Weltanschauung unter Beachtung des **Selbstverständnisses der jeweiligen Religionsgemeinschaft** oder Vereinigung im Hinblick auf ihr **Selbstbestimmungsrecht** oder nach der **Art der Tätigkeit** eine **gerechtfertigte** berufliche Anforderung darstellt.“*

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

Wann rechtfertigt die **Art der Tätigkeit** oder die **Umstände ihrer Ausübung** eine Religionszugehörigkeit als berufliche Anforderung?

EuGH, Urteil vom 17.04.2018, Az. C-414/16:

wesentliche, rechtmäßige und **gerechtfertigte** berufliche Anforderung, wenn Religionszugehörigkeit für die Art der Tätigkeit

- notwendig
- objektiv geboten
- verhältnismäßig
- keine sachfremden Erwägungen

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

Beispielsfall:

Ein Mitglied des EC-BuB sucht eine neue Reinigungskraft. Es bewirbt sich eine Frau muslimischen Glaubens, die auch bei der Arbeit ein Kopftuch tragen möchte. Kann die Bewerberin aufgrund der Religion abgelehnt werden?

Nein, die Tätigkeit als Reinigungskraft erfordert keine Religionszugehörigkeit

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

Beispielsfall:

Ein Mitglied des EC-BuB sucht eine neue Pressesprecherin. Es bewirbt sich eine Frau muslimischen Glaubens, die auch bei der Arbeit ein Kopftuch tragen möchte. Kann die Bewerberin aufgrund der Religion abgelehnt werden?

***Ja**, hier ist die Konfession notwendig für eine glaubwürdige Vertretung nach außen.*

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

Beispielsfall:

Der EC sucht eine Person für die Organisation von Erlebnispädagogik-Schulungswochenenden. Es bewirbt sich ein Mann, der offen eine atheistische Weltanschauung hat. Kann der Bewerber aufgrund seiner Weltanschauung abgelehnt werden?

Nein, die Religion ist für organisatorische Tätigkeiten keine Voraussetzung.

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

Beispielsfall:

Der EC sucht eine Person, die Seminare zur Glaubensvermittlung für Jugendliche durchführt. Es bewirbt sich ein Mann, der offen eine atheistische Weltanschauung hat. Kann der Bewerber aufgrund seiner Weltanschauung abgelehnt werden?

Ja, die Glaubensvermittlung rechtfertigt die Anforderung der Religionszugehörigkeit („Beitrag zum Verkündigungsauftrag“)

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

Einrichtung einer Beschwerdestelle

§ 13 AGG

„Die Beschäftigten haben das Recht, sich bei den zuständigen Stellen [...] zu beschweren, wenn sie sich [...] benachteiligt fühlen.“

- Die Beschwerde ist zu prüfen
- Das Ergebnis ist mitzuteilen

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

Leistungsverweigerung (§ 14 AGG):

Recht des Arbeitnehmers auf **Verweigerung der Leistung bei Lohnfortzahlung**, wenn **keine** oder nur **ungeeignete** Maßnahmen zur Verhinderung von Belästigung oder sexueller Belästigung getroffen werden

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

Beweislast

- Diskriminierungsmerkmal: Beweislast Arbeitnehmer
- Benachteiligung: Beweislast Arbeitnehmer
- Kausalität: Benachteiligung aufgrund des Diskriminierungsmerkmals: Darlegung von Indizien durch Arbeitnehmer, Entlastung durch Arbeitgeber

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

Handlungsempfehlungen

- Stellenausschreibungen neutral
- Bewerbungsgespräche mit Zeugen
- Präventivmaßnahmen
- Repressivmaßnahmen
- Einrichtung Beschwerdestelle
- Bekanntgabe des AGG
- BR-Schulungen
- Betriebsvereinbarungen
- „Diversity Management“
- Bei Bewerbungsgesprächen Fragen / Antworten protokollieren
- bei Ablehnung: Grund festhalten und mitteilen
- **Dokumentation sämtlicher Maßnahmen**

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

Grund bei Ablehnungen:

- bei Initiativbewerbungen:
 - „kein Einstellungsbedarf“
- bei Anzeigenbewerbungen:
 - „für anderen Bewerber/andere Bewerberin entschieden“

Arbeitsrecht für Praktiker

1. Grundlagen und Begriffe
2. Anbahnung des Arbeitsverhältnisses
3. Exkurs Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)
- 4. Arbeitsvertrag**
5. Laufendes Arbeitsverhältnis
6. Beendigung des Arbeitsverhältnisses
7. Fragen

Arbeitsvertrag

- kein Formzwang: Vertragsschluss schriftlich, mündlich oder durch konkludentes, schlüssiges Handeln möglich
- Einigkeit über wesentliche Fragen: Zu erbringende Arbeitsleistung und Vergütung
- Aber: Nachweisgesetz beachten!
 - Zuletzt am 23.10.2024 angepasst
 - Pflicht von Arbeitgebern, die wesentlichen Bedingungen eines Arbeitsverhältnisses schriftlich festzuhalten – nun auch digital möglich

Arbeitsvertrag

Inhalt des Arbeitsvertrages

(§ 2 Abs. 1 Nachweisgesetz):

- Name / Adresse
- Zeitpunkt / Beginn AV
- Dauer bei Befristungen
- Arbeitsort
- Tätigkeit
- Entgelt
- Arbeitszeit
- Urlaub
- Kündigungsfristen
- Hinweis auf Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen
- Sofern vereinbart: Probezeit, Überstunden, Fortbildung , betriebliche Altersversorgung

Arbeitsvertrag

§ 2 Abs. 1 S. 9 Nachweisgesetz:

Spätester Zeitpunkt der Aushändigung	Inhalt, § 2 Abs. 1 S. 7 NachwG
Spätestens am 1. Arbeitstag	Name und Anschrift der Parteien, Arbeitsentgelt, Arbeitszeit, Pausen und Ruhezeiten
Spätestens am 7. Tag nach dem Arbeitsbeginn	Beginn des Arbeitsverhältnisses, Dauer Probezeit., Überstundenregelung (wenn vereinbart), zusätzliche Anforderungen bei Arbeit auf Abruf
Spätestens einen Monat nach Arbeitsbeginn	Alle weiteren Angaben, wie z.B. Fortbildungsansprüche, betriebliche Altersversorgung etc.

Arbeitsvertrag

Verstoß gegen das Nachweisgesetz:

- Beweislastumkehr im Falle eines arbeitsgerichtlichen Verfahrens
- Schadensersatz
- Geldbuße bis zu 2000 € möglich (§ 4 NachwG)

Arbeitsvertrag

Vertragsarten

- Unbefristeter Arbeitsvertrag (Regelfall)
- Befristeter Arbeitsvertrag
- Teilzeitarbeitsverhältnis
- Mini- und Midijobs
- Leiharbeitsvertrag/Werkvertrag/Dienstvertrag

Befristungen

- **ohne** Sachgrund § 14 Abs. 2 TzBfG
- **mit** Sachgrund § 14 Abs. 1 TzBfG
- Zweckbefristung § 15 Abs. 2 TzBfG

Befristungen

ohne Sachgrund § 14 Abs. 2 TzBfG

- Maximal bis zur Dauer von 2 Jahren
- höchstens 3 mal Verlängerung
- beachte: Anschlussverbot!
 - nicht zuvor AV mit demselben ArbG
- beachte: Kündigungsmöglichkeit
- beachte: Schriftform
- beachte: Regelung vor Arbeitsaufnahme
- beachte: Verlängerung vor Fristablauf

Befristungen

kalendermäßige Befristung mit Sachgrund

Gründe z.B. (§ 14 Abs. 1 TzBfG):

- vorübergehender Bedarf
- Anschluss Ausbildung
- Vertretung AN
- Eigenart AV
- Erprobung
- Person AN
- begr. Haushaltsmittel
- gerichtlicher Vergleich

nicht kalendermäßige Zweckbefristung

- Dauer aus Art, Zweck und Beschaffenheit der AL
- Eintritt Ereignis sicher, nicht jedoch Zeitpunkt
- Angabe des Grundes zwingend erforderlich
- endet frühestens 2 Wochen nach Mitteilung

Befristungen

Altersbefristung § 14 Abs. 3 TzBfG

- bis zur Dauer von 5 Jahren zulässig

Voraussetzungen:

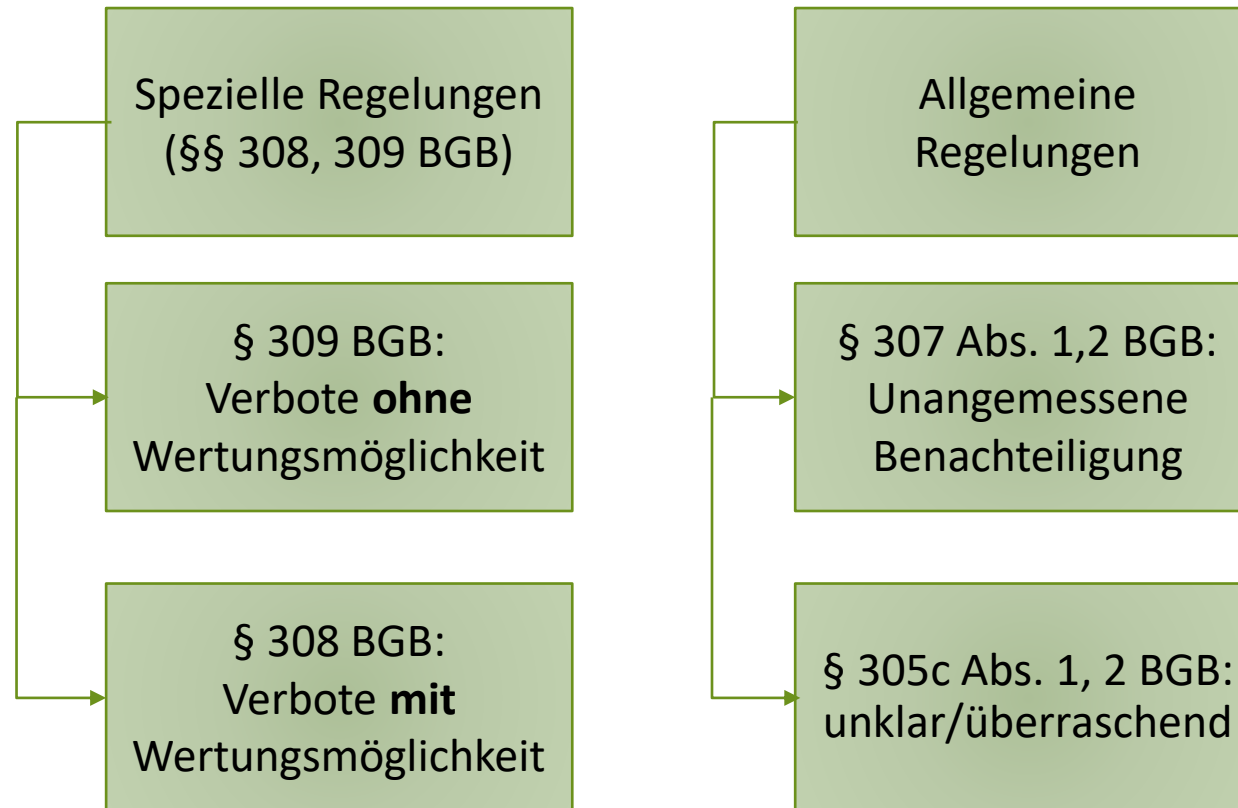
- 52. Lebensjahr vollendet
- mind. 4 Monate beschäftigungslos
- oder: Bezug Transferkurzarbeitergeld
- oder: geförderte Beschäftigungsmaßnahme
- innerhalb von 5 Jahren mehrfache Verlängerung

Arbeitsvertrag

Allgemeine Geschäftsbedingungen (AGB) in Arbeitsverträgen

- vorformulierte, für eine Vielzahl von Verträgen bestimmte Vertragsbedingungen, die eine Partei der anderen stellt
- Arbeitnehmer = Verbraucher

AGB-Kontrolle



AGB-Kontrolle

Bei Verstoß:

- Unwirksamkeit der Klausel
- die gesetzlichen Regelungen greifen
- Keine geltungserhaltende Reduktion!

Urlaub

- Gesetzlicher Urlaubsanspruch nach § 3 BUrlG: mindestens 24 Werktage bei sechs Tagewoche
- Übertragung des Urlaubs bis 31.03. des Folgejahres, § 7 BUrlG
 - nur bei Rechtfertigung durch dringende betriebliche/persönliche Gründe
 - Verfall von Urlaub nur bei vorherigem Hinweis durch AG
- bei (Langzeit)Erkrankung
 - Urlaubsanspruch verfällt nach 15 Monaten nicht mehr

Arbeitsrecht für Praktiker

1. Grundlagen und Begriffe
2. Anbahnung des Arbeitsverhältnisses
3. Exkurs Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)
4. Arbeitsvertrag
- 5. Laufendes Arbeitsverhältnis**
6. Beendigung des Arbeitsverhältnisses
7. Fragen

Laufendes Arbeitsverhältnis

Weisungsrecht des Arbeitgebers, § 106 GewO

- Arbeitgeber kann Inhalt, Ort, Zeit des Arbeitnehmers wählen
- Wahl nach billigem Ermessen
- Voraussetzung: keine anderweitige Regelung (z.B. Arbeitsvertrag)

Laufendes Arbeitsverhältnis

Grundsatz: „ohne Arbeit kein Lohn“

Ausnahmen:

- Annahmeverzug des Arbeitgebers
 - Entgeltfortzahlung bei Krankheit (§ 3 EFZG)
 - Entgeltfortzahlung bei Feiertagen (§ 2 EFZG)
 - Entgeltfortzahlung bei persönlicher Verhinderung
 - Entgeltfortzahlung bei Urlaub (§ 11 BUrlG)
-
- Vergütungspflicht des AG ergibt sich aus § 611a II BGB

Arbeitszeit

- Tägliche Arbeitszeit nicht > 8 Stunden, § 3 Arbeitszeitgesetz
- Verlängerung auf 10 Stunden möglich, wenn innerhalb von 6 Monaten / 24 Wochen durchschnittlich 8 Stunden
- Mindestruhezeit, § 5 Abs. 1 ArbZG: 11 Stunden
- Ruhepausen, § 4 ArbZG: 6-9 Stunden Arbeitszeit mind. 30 Minuten

Arbeitszeit – Anspruch auf Teilzeit

§ 8 TzBfG:

- Anspruch auf Verringerung der Arbeitszeit

Voraussetzungen:

- AV länger als sechs Monate
- AG beschäftigt mehr als 15 AN
- Antrag spätestens 3 Monate vor Beginn der Veränderung

Arbeitszeit – Anspruch auf Teilzeit

§ 8 Abs. 4 S. 2 TzBfG (zeitlich unbegrenzt):

- Ablehnung nur, wenn **betriebliche Gründe** entgegenstehen

Insbesondere:

- Beeinträchtigung von Organisation, Arbeitsablauf, Sicherheit im Betrieb
- verursacht unverhältnismäßige Kosten
- spätestens **einen Monat** vor gewünschtem Beginn
 - sonst wird Änderung fingiert!

Arbeitszeit – Anspruch auf Teilzeit

Seit 01.01.2019: Brückenteilzeit (§ 9a TzBfG)

- Teilzeit für einen begrenzten Zeitraum
 - 1-5 Jahre
 - Zeitraum im Voraus bestimmt
- Voraussetzungen:
 - wie bei zeitlich unbegrenzter Teilzeit
 - mind. 45 Arbeitnehmer
 - nicht mind. 1/15 Arbeitnehmern arbeiten bereits in zeitlich begrenzter Teilzeit oder insgesamt über 200 Arbeitnehmer

Werdende Mütter und Elternzeit

Beschäftigungsverbote:

- § 3 Abs. 1 MuSchG: 6 Wochen vor Entbindung
 - Ausnahme: Ausdrückliche Bereiterklärung
- § 3 Abs. 2 MuSchG: 8 Wochen nach Entbindung
 - 12 Wochen in besonderen Fällen
- Bestimmte Tätigkeiten / Umgang mit Gefahrstoffen / Gesundheitsgefährdung
- Neu ab 01.06.2025: Bei einer Fehlgeburt
 - 2 Wochen ab der 13. Schwangerschaftswoche
 - 6 Wochen ab der 17. Schwangerschaftswoche
 - 8 Wochen ab der 20. Schwangerschaftswoche
 - Ausnahme: Ausdrückliche Bereiterklärung

Werdende Mütter und Elternzeit

Entgeltfortzahlung

- Mutterschutzlohn (§ 18 MuSchG): Außerhalb der Schutzzeiten
- Mutterschaftsgeld (§ 20 MuSchG): während der Schutzzeiten
 - durch gesetzliche Krankenkasse, Zuschuss Arbeitgeber
- Erstattungsanspruch gegen die Krankenkassen (§ 1 Abs. 2 AAG)
- Bezahlte Freistellung für Untersuchungen und zum Stillen (§§ 7, 23 MuSchG)

Werdende Mütter und Elternzeit

Kündigungsschutz

§ 17 MuSchG:

- während der Schwangerschaft und bis vier Monate nach der Entbindung
- bis vier Monate nach einer Fehlgeburt nach der zwölften Schwangerschaftswoche
- Schwangerschaft bei Kdg. Bekannt oder innerhalb von zwei Wochen mitgeteilt
- in Ausnahmefällen Zustimmung durch Amt für Arbeitsschutz (§ 17 Abs. 2 MuSchG)
- Kündigung schriftlich und mit Begründung

Werdende Mütter und Elternzeit

Elternzeit (§ 15 und § 16 BEEG)

- bis zur Vollendung des 3. Lebensjahrs des Kindes
- bis sieben Wochen vor Beginn zu verlangen
 - Angabe, für welche Zeiten innerhalb von zwei Jahren Elternzeit genommen werden soll
- bis zu 24 Monate können übertragen werden auf Zeit zwischen 4. und 8. Lebensjahr des Kindes
- Verlängerung/Vorzeitige Beendigung nur mit Zustimmung des Arbeitgebers

Werdende Mütter und Elternzeit

Elternzeit - Rechtsfolgen

- Arbeitsverhältnis ruht
- eigener Teilzeitanspruch (§ 15 Abs. 5-7 BEEG)
- auch bei anderem Arbeitgeber oder selbständig; Arbeitgeber muss zustimmen
 - kann nur innerhalb von vier Wochen und in Textform verweigern, wenn dringende betriebliche Gründe entgegenstehen

Werdende Mütter und Elternzeit

Teilzeitananspruch in der Elternzeit (§ 15 Abs. 7 BEEG)

Voraussetzungen

- AG mehr als 15 AN (ohne Azubis)
- AV länger als 6 Monate
- für mindestens 2 Monate auf 15 bis 32 WoStd
- keine entgegenstehenden **dringenden** betriebliche Gründe
- Mitteilung 7 Wochen vorher (bis zum vollendeten 3. Lebensjahr)/ 13 Wochen vorher (zwischen dem 3. und dem vollendeten 8. Lebensjahr)
- Wenn keine Ablehnung in Textform durch AG innerhalb von 4 Wochen: Zustimmung wird fingiert

Arbeitszeiterfassung

Hintergrund zur Änderung der Arbeitszeiterfassung

- Arbeitszeitgesetz (ArbZG) regelt Höchstarbeitszeiten, Ruhezeiten und Ruhepausen bei Arbeitsverhältnissen in Deutschland
- Bisherige Dokumentationspflicht beschränkte sich auf Überstunden und Sonntagsarbeit
- Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs (14.5.2019 – Az.: C-55/18) verlangt verpflichtende Zeiterfassung als Arbeitsschutzmaßnahme gemäß EU-Arbeitszeitrichtlinie
- Bundesarbeitsgerichtsentscheidung (13.9.2022 – Az.: 1 ABR 22/21) verpflichtet Arbeitgeber zur Einführung eines Systems zur Erfassung von Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit – **gilt heute schon!** Auch wenn ArbZG noch nicht geändert wurde
- Pflicht zur Arbeitszeiterfassung leitet sich aus § 3 Abs. 2 Nr. 1 ArbSchG ab
- Referentenentwurf des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (18.4.2023) zur Neugestaltung des § 16 ArbZG veröffentlicht, aber noch nicht in Kraft getreten

Entwurf zur neuen Arbeitszeiterfassung

- Arbeitgeber werden verpflichtet, Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit der Arbeitnehmer jeweils am Tag der Arbeitsleistung elektronisch aufzuzeichnen
- Nichtelektronische Zeiterfassung bleibt für Kleinunternehmen (<10 Arbeitnehmer) und Arbeitgeber ohne Inlandsbetriebstätte möglich
- Elektronische Aufzeichnungen sind für die Beschäftigungsdauer, längstens jedoch für zwei Jahre aufzubewahren
- Die Aufzeichnung der Arbeitszeit kann durch den Arbeitnehmer oder einen Dritten – etwa einen Vorgesetzten – erfolgen
- Auf Verlangen hat der Arbeitgeber den Arbeitnehmer über die aufgezeichnete Arbeitszeit zu informieren und eine Kopie der Aufzeichnungen zur Verfügung zu stellen
- Diese Vorgaben gelten unabhängig vom Arbeitsort (z.B. auch im Homeoffice)

Ausnahmen durch Tarifvertragsparteien

Nur in einem Tarifvertrag oder auf Grund eines Tarifvertrags in einer Betriebsvereinbarung oder Dienstvereinbarung können teilweise Abweichungen getroffen werden, sodass:

- die Aufzeichnungen in nichtelektronischer Form erfolgen kann,
- die Aufzeichnung an einem anderen Tag erfolgen kann, spätestens aber bis zum Ablauf des siebten auf den Tag der Arbeitsleistung folgenden Kalendertages oder
- die Pflicht zur Aufzeichnung nicht bei Arbeitnehmern gilt, bei denen die gesamte Arbeitszeit wegen der besonderen Merkmale der ausgeübten Tätigkeit nicht gemessen oder nicht im Voraus festgelegt wird

Ausnahmen bei Vertrauensarbeitszeit

- Der Arbeitgeber kann bei der Vertrauensarbeitszeit auf die Kontrolle der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit verzichten
- Erforderlich ist jedoch, dass der Arbeitgeber durch geeignete Maßnahmen sicherstellt, etwaige Verstöße gegen das Arbeitszeitgesetz zu erkennen
- Mögliche Maßnahme: Automatische Meldung im elektronischen Arbeitszeiterfassungssystem
- Eine Vereinbarung der Vertrauensarbeitszeit mit der Arbeitszeiterfassung soll so nach dem Referentenentwurf ermöglicht werden

Übergangsfrist

- Übergangsfrist nur bzgl. der Möglichkeit, händisch bzw. in nichtelektronischer Form aufzuzeichnen. Die Pflicht zur vollständigen Arbeitszeiterfassung soll sofort gelten
- Generell können Arbeitgeber bis zu einem Jahr nach Inkrafttreten des Gesetzes die Arbeitszeit nicht elektronisch aufzeichnen
- Für Arbeitgeber mit weniger als 250 Arbeitnehmer gilt die Übergangsregelung zwei Jahre
- Für Arbeitgeber mit weniger als 50 Arbeitnehmer fünf Jahre.
- Arbeitgeber mit weniger als 10 Arbeitnehmern können dauerhaft von der Vorgabe der elektronischen Aufzeichnung der Arbeitszeiten abweichen

Folgen

- Bei Verstößen drohen Bußgelder bis zu 30.000 Euro, Gewinnabschöpfung und die Möglichkeit einer Strafbarkeit
- Aufdeckungsrisiko für Arbeitszeitverstöße würde mit dem Inkrafttreten des Gesetzes steigen
- Arbeitsschutzbehörden und Sozialversicherungsträger sollten aufgrund der umfassenden Aufzeichnungs- und Aufbewahrungspflichten Überstunden und Löhne leichter kontrollieren können
- Unzureichende Einhaltung der Arbeitszeitgesetze wird zukünftig riskanter
- Geschäftsführern und Vorständen droht ein akutes Haftungsrisiko
- Hierbei handelt es sich um einen Entwurf, das Gesetz kann letztlich anders in Kraft treten. Die Richtung, in die der Gesetzgeber in Zukunft gehen möchte, ist jedoch damit klar

Hinweisgeberschutzgesetz (HinSchG)

- Umsetzung der EU-Richtlinie zum Schutz von Hinweisgebern (EU-Direktive 2019/1937)
- Interne Meldestellen und Konzepte zum Schutz von Hinweisgebenden müssen eingerichtet und betrieben werden.
- Erfolgt dies nicht, drohen Bußgelder von bis zu 50.000 €.
- Beschäftigungsgeber mit mind. 250 Beschäftigten seit dem 2. Juli 2023 Juni verpflichtet
- Beschäftigungsgeber mit 50 bis 249 Beschäftigten seit 17. Dezember 2023 verpflichtet
- Beschäftigungsgeber mit weniger als 50 Beschäftigten trifft die gesetzliche Pflicht nicht

Was ist geschützt?

- Ziel des Gesetzes: Schutz von Personen, die auf Missstände in ihrem Unternehmen oder einer Behörde aufmerksam machen
- Schutz für natürliche Personen, die im Rahmen ihrer beruflichen Tätigkeit Informationen über Verstöße erlangt haben und diese an interne oder externe Meldestellen weitergeben
- Arbeitnehmer, Beamte, Selbstständige, Gesellschafter, Praktikanten, Freiwillige, Mitarbeitende von Lieferanten sowie Personen, deren Arbeitsverhältnis bereits beendet ist oder noch gar nicht begonnen hat
- Verstöße müssen im Rahmen einer beruflichen, unternehmerischen oder dienstlichen Tätigkeit getätigt worden sein. Fremde und private Bezüge sind ausgenommen

Meldekanäle

- Freie Wahl für Hinweisgeber: Entscheidung zwischen internen Meldungen und externen Meldestellen
- Unternehmen sollen Anreize schaffen, bevorzugt interne Meldestellen zu nutzen
- Externe Meldestellen beim Bundesamt für Justiz, Bundeskartellamt, Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin)
- Bundesländer können eigene Meldestellen einrichten
- Die externe Meldestelle soll für Bund und Länder zuständig sein aber auch Hinweise aus der Privatwirtschaft annehmen

Ablauf

- Meldungen mündlich, schriftlich und auf Wunsch auch persönlich möglich
- Bestätigung des Eingangs der Meldung innerhalb von 7 Tagen
- Rückmeldung innerhalb von 3 Monaten mit getroffenen Maßnahmen, z.B. interne Untersuchungen oder Weiterleitung an die zuständige Behörde
- Schutz der Identität des Hinweisgebenden und die DSGVO-Vorgaben müssen eingehalten werden
- Dokumentation von Meldungen und von Informationen zu dem Sachverhalt zur Überprüfung durch Dritte (z.B. Aufsichtsbehörde)
- Unternehmen sind nicht verpflichtet, anonyme Meldungen zu ermöglichen, anonyme Meldungen sollen jedoch von den Stellen bearbeitet werden

Folgen

- Offenlegung von betriebsinternen Informationen erlaubt bei ausbleibender Rückmeldung nach 3 Monaten, Gefahr für öffentliches Interesse oder Repressalien zu befürchten sind
- Beweislastumkehr: Repressalien gegen Hinweisgeber verboten; Benachteiligung nach Meldung gilt als vermutete Repressalie
- Verstöße als Ordnungswidrigkeiten nach § 30 OWiG mit Geldbußen bis zu 50.000 €, z.B. Behinderung von Meldungen oder das Ergreifen von Repressalien
- Personen, die falsche Informationen vorsätzlich oder grob fahrlässig weitergeben, haften für den entstandenen Schaden
- Schadensersatzanspruch für Vermögensschäden der Hinweisgeber, kein immaterieller Schadensersatz

Mitbestimmung & Betriebsrat

- Rechtsgrundlage: Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG)
- Ziel: Vertretung der Interessen der AN gegenüber dem AG und Recht auf Beteiligung der Arbeitnehmer am betrieblichen Geschehen
- Gilt in Betrieben mit mind. 5 ständig wahlberechtigten Arbeitnehmern
- Wahl eines Betriebsrats ab 5 wahlberechtigten AN, davon 3 wählbar (§ 1 BetrVG)
 - Wahlberechtigt: alle AN, die das 18. Lebensjahr vollendet haben
 - Wählbar: AN, die seit mind. 6 Monaten dem Betrieb angehören und keine leitende Position innehaben

Rechte des Betriebsrats

Form der Beteiligung	Beispiele	Rechtswirkung
Informationsrecht	Personelle Angelegenheiten (§ 99 BetrVG), wirtschaftliche Lage	AG muss den BR informieren
Zustimmungsrecht	Kündigungen (§ 102 BetrVG), Versetzungen	AG braucht die Zustimmung des BR
Mitbestimmungsrecht	Arbeitszeit, Urlaubsplan, Ordnung im Betrieb, § 87 BetrVG	AG darf Maßnahme nur mit Zustimmung des BR umsetzen
Anhörungsrecht	Bei Kündigungen § 102 BetrVG	AG muss BR anhören und sich mit dessen Vorbringen auseinander setzen

Mitbestimmung nach § 87 BetrVG

Zwingende Mitbestimmung des Betriebsrats u.a. bei:

- Beginn & Ende der täglichen Arbeitszeit, Pausen
- Überstundenregelung
- Urlaubsgrundsätze und -pläne
- Einführung & Nutzung von techn. Überwachungseinrichtungen
- Verhaltensregeln im Betrieb (z. B. Kleiderordnung)
- Betriebliche Lohngestaltung (wenn nicht tariflich geregelt)

Achtung: Ohne Einigung → Einigungsstelle (§ 76 BetrVG)

Rechte & Schutz des Betriebsrats

- Kündigungsschutz (§ 15 KSchG):
 - Ordentliche Kündigung während der Amtszeit unzulässig
- Freistellung (§ 38 BetrVG):
 - Ab 200 AN mindestens 1 Mitglied voll freizustellen
- Fortbildungsanspruch (§ 37 Abs. 6 BetrVG)
- Kosten des Betriebsrats trägt der Arbeitgeber (§ 40 BetrVG)

Pflichten des Betriebsrats

- Verschwiegenheitspflichten
- Fortbildungspflicht
- Vertrauensvolle Zusammenarbeit mit dem Arbeitgeber
- Ernster Wille zur Einigung mit dem Arbeitgeber und Vorschläge zur Beilegung von Meinungsverschiedenheiten
- Betriebsratssitzungen und Monatsgespräche mit dem AG
- Wahren des Betriebsfriedens
- Verbot von parteipolitischen Betätigungen im Betrieb

Aufgaben des Betriebsrats, § 80 I BetrVG

- Überwachungsfunktion
 - Achtet darauf, dass zugunsten der Arbeitnehmer geltende Gesetze, Verordnungen, Tarifverträge, Betriebsvereinbarungen und Unfallverhütungsvorschriften eingehalten werden
- Beantragt Maßnahmen zur Verbesserung des Betriebs und der Arbeitsbedingungen beim Arbeitgeber
- Förderung der Gleichstellung
 - Einsatz für Gleichstellung von Frauen und Männern, Vereinbarkeit von Familie und Beruf
- Anhörung und Interessenvertretung
 - Nimmt Anregungen von Arbeitnehmern sowie der Jugend- und Auszubildendenvertretung auf und wirkt auf Lösungen hin

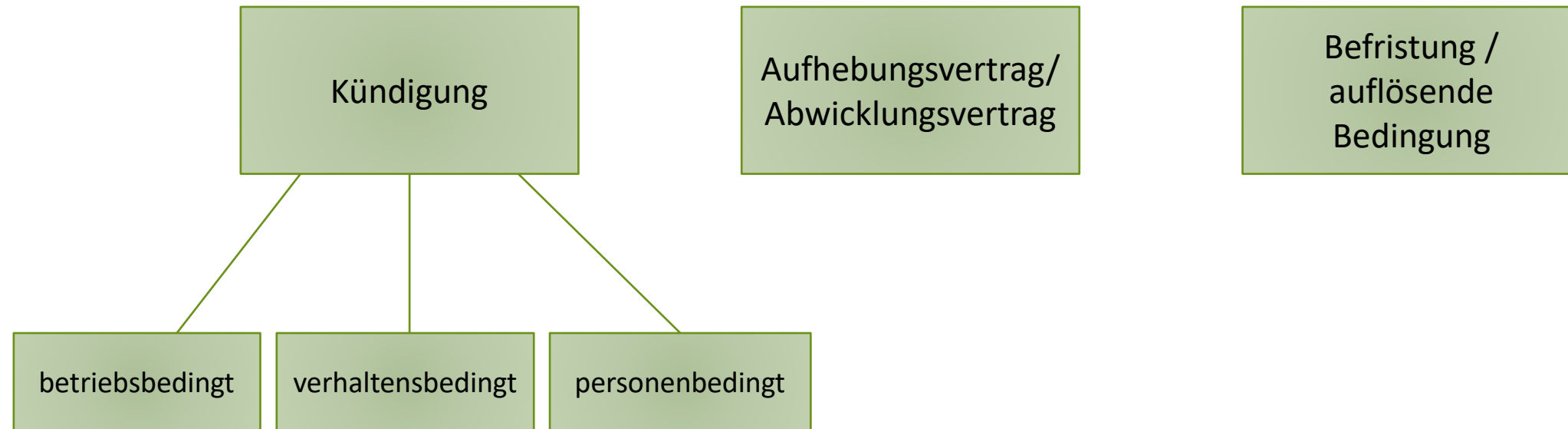
Aufgaben des Betriebsrats, § 80 I BetrVG

- Förderung von Inklusion
 - Eingliederung schwerbehinderter und schutzbedürftiger Personen
 - Förderung der Integration ausländischer Arbeitnehmer
 - Beantragung von Maßnahmen zur Bekämpfung von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit im Betrieb
- Förderung besonderer Beschäftigtengruppen
 - die Beschäftigung älterer Arbeitnehmer im Betrieb zu fördern
 - Förderung und Sicherung der Beschäftigung insgesamt
- Arbeitsschutz und Umweltschutz
 - Mitwirkung bei Maßnahmen des betrieblichen Arbeitsschutzes
 - Engagement für Umweltschutz im Betrieb

Arbeitsrecht für Praktiker

1. Grundlagen und Begriffe
2. Anbahnung des Arbeitsverhältnisses
3. Exkurs Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)
4. Arbeitsvertrag
5. Laufendes Arbeitsverhältnis
- 6. Beendigung des Arbeitsverhältnisses**
7. Fragen

Beendigung des Arbeitsverhältnisses



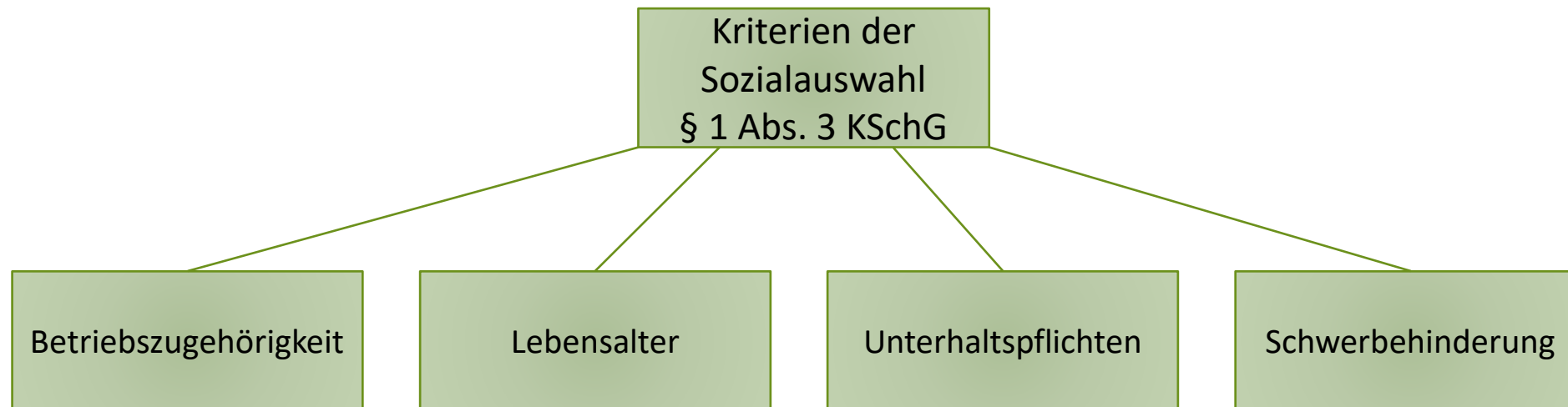
Kündigung

Betriebsbedingte Kündigung

- „dringende betriebliche Erfordernisse“
- außerbetriebliche Gründe / innerbetriebliche Gründe
 - Wegfall von Arbeitsbedarf
- innerbetrieblicher Grund = Unternehmerentscheidung
 - unterliegt nur eingeschränkter Kontrolle d. ArbG!
- kein freier Arbeitsplatz (ggf. Änderungskündigung)
- Sozialauswahl zwischen vergleichbaren AN

Kündigung

Betriebsbedingte Kündigung



Kündigung

Betriebsbedingte Kündigung

Nicht einzubeziehen in die Sozialauswahl:

- Leistungsträger *„deren Weiterbeschäftigung, insbesondere wegen ihrer Kenntnisse, Fähigkeiten und Leistungen oder zur Sicherung einer ausgewogenen Personalstruktur des Betriebes, im berechtigten betrieblichen Interesse liegt.“*
- Personen mit besonderem Kündigungsschutz
 - Betriebsratsmitglieder, Schwangere, Personen in der Elternzeit, Schwerbehinderte

Kündigung

Verhaltensbedingte Kündigung

Außerordentlich
fristlos

Ordentlich

Außerordentlich,
hilfsweise ordentlich

Kündigung

Verhaltensbedingte Kündigung

Außerordentlich fristlos, § 626 Abs. 1 BGB:

„wenn Tatsachen vorliegen, auf Grund derer dem Kündigenden [...] die Fortsetzung des Dienstverhältnisses [...] nicht zugemutet werden kann“

➤ Achtung: § 626 Abs. 2 BGB, **2-Wochen Frist** beachten!

Kündigung

Verhaltensbedingte Kündigung

Ordentlich, §§ 620 ff. BGB

- idR vorherige **Abmahnung** erforderlich
- nur im Ausnahmefall entbehrlich
 - Bei schwerwiegenden Vertragsverstößen im Vertrauensbereich (z.B. Straftaten)

Kündigung

Abmahnung – Inhalt und Form

- konkrete / präzise Bezeichnung d. Verstoßes
- Rüge des Verhaltens als nicht vertragsgemäß
- Drohung mit Kündigung für Wiederholungsfall
- keine Sammelabmahnungen!

Kündigung

Personenbezogene Kündigung

- Gründe in der Person des Arbeitnehmers, die der Weiterbeschäftigung entgegenstehen
- Beispiel: Kündigung wegen Krankheit
 - häufige Kurzerkrankungen
 - lang anhaltende Erkrankung
 - dauernde Leistungsverhinderung

Anhörung des Betriebsrates

Anhörung des Betriebsrates

- BR ist vor **jeder Kündigung** zu hören
- AG muss Gründe mitteilen, die nach seiner subjektiven Sicht die Kündigung rechtfertigen und für seinen Kündigungsentschluss maßgeblich sind
- Bei Fehlerhafter Anhörung:
 - Kündigung unwirksam (wenn keine oder fehlerhafte Anhörung)
 - Ausschluss im Prozess (wenn Anhörung unvollständig)

Anhörung des Betriebsrates

Reaktionsmöglichkeiten Betriebsrat

- Zustimmung
- Widerspruch
- Bedenken
- Frist verstreichen lassen

Anhörung des Betriebsrates

Reaktionsmöglichkeiten Betriebsrat

Voraussetzungen bei Bedenken / Widerspruch:

- Mitteilung schriftlich
- innerhalb einer Woche / drei Kalendertagen
- Benennung von Gründen

Folgen Bedenken / Widerspruch:

- Bedenken: allenfalls Auswirkung auf Beweiswürdigung
- Widerspruch: Weiterbeschäftigungsanspruch
- Kündigung **nicht** unwirksam

Einvernehmliche Beendigung

- Aufhebungsvertrag

„mit dem ... sein Ende findet.“

- Abwicklungsvertrag

„aufgrund Kündigung vom ... mit dem ... sein Ende findet.“

- Kündigungsfolgenvereinbarung

„hat aufgrund Kündigung vom ... geendet. Die Parteien vereinbaren im Hinblick auf die Kündigung: ...“

Einvernehmliche Beendigung

Folgen Aufhebungs- / Abwicklungsvereinbarungen

- Ruhen des ALG-Anspruches für Sperrzeit (§ 159 SGB III)
- Ruhen des ALG-Anspruches bis zum Ablauf der Kündigungsfrist bei Abfindung (§158 SGB III)

- Fragen? -

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!