Grundlagen des Arbeitsrechts – Teil I

Überblick über arbeitsrechtliche Normen und Begriffe

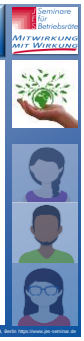
Seminare für Betriebsräte
MITWIRKUNG MIT WIRKUNG

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jgs-seminar.de

1

Rechtsvorschrift

- Eine Rechtsvorschrift ist eine Regel, die darauf abzielt, eine bestimmte Rechtsfolge herbeizuführen.
- Rechtsvorschriften wirken normativ, d. h. sie legen für bestimmte, abstrakt formulierte Tatbestände die unbedingte Folge fest.
- Daher werden sie auch Rechtsnormen genannt



© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jgs-seminar.de

2

Rechtsvorschrift

- Rechtsvorschriften können sein:
  - Gesetze,
  - Verordnungen,
  - EU-Richtlinien,
  - EU-Verordnungen
- Auch Verträge wirken normativ, enthalten also Rechtsvorschriften.

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jgs-seminar.de

3

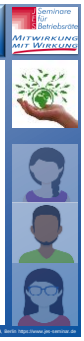
Rechtsvorschrift

- Betriebsvereinbarungen wirken ebenfalls normativ.
- Das gleiche gilt für Tarifverträge.

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jet-seminar.de

4

Individuelles, kollektives und öffentlich-rechtliches Arbeitsrecht

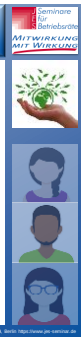


- Man kann die Rechtsnormen (Gesetze, Verordnungen etc.) in drei Kategorien unterteilen:
  - individuelles Arbeitsrecht,
  - kollektives Arbeitsrecht,
  - öffentlich-rechtliches Arbeitsrecht

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jet-seminar.de

5

Individuelles Arbeitsrecht



- Individuelles Arbeitsrecht bestimmt die Regeln über das Verhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer.
- Es bestimmt Ansprüche, die Arbeitgeber und Arbeitnehmer gegeneinander haben.

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jet-seminar.de

6

Individuelles Arbeitsrecht

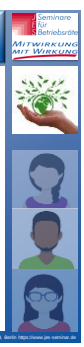
- Beispiele aus dem individuellen Arbeitsrecht sind:
  - Bürgerliches Gesetzbuch (BGB)
  - Handelsgesetzbuch (HGB – besonders der Teil „Handlungsgehilfen“ in §§ 59 ff)
  - Nachweisgesetz (NachwG)
  - Kündigungsschutzgesetz (KSchG)

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jan-seminar.de

7

Individuelles Arbeitsrecht

- Beispiele aus dem individuellen Arbeitsrecht sind:
  - Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG)
  - Gesetz über die Zahlung des Arbeitsentgelts an Feiertagen und im Krankheitsfall (EntgFG)
  - Bundesurlaubsgesetz (BurlG)
  - Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

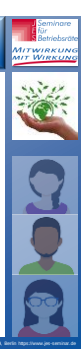


© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jan-seminar.de

8

Individuelles Arbeitsrecht

- Die Arbeitnehmervertretung ist bei diesen Bestimmungen (von wenigen Ausnahmen abgesehen) keine Partei.
- Die Ansprüche, die Arbeitnehmern aus dem individuellen Arbeitsrecht entstehen, müssen sie ggf. selbst durchsetzen.



© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jan-seminar.de

9

Individuelles Arbeitsrecht

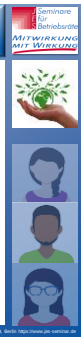
- Eine Arbeitnehmervertretung hat nicht die Aufgabe (und auch nicht das Recht), als Vertreter der Arbeitnehmer deren individuellen Ansprüche gegenüber dem Arbeitgeber durchzusetzen.

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jan-seminar.de

10

Individuelles Arbeitsrecht

- Sie hat aber z. B. darüber zu wachen, dass Vorschriften, die zum Schutz der Arbeitnehmer gelten, eingehalten werden (#§ 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG und entsprechende Bestimmungen im Personalvertretungsrecht).

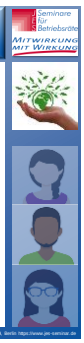


© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jan-seminar.de

11

Individuelles Arbeitsrecht

- Dass der Betriebsrat keine Mitbestimmungsaufgaben beim individuellen Arbeitsrecht haben soll, wird z. B. auch aus § 85 Abs. 2 BetrVG deutlich.
- Wenn ein Arbeitnehmer sich beim Betriebsrat beschwert, und zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat keine Einigung über die Berechtigung der Beschwerde gelingt, kann die Einigungsstelle entscheiden.



© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jan-seminar.de

12

Individuelles Arbeitsrecht

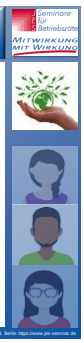
- Dies soll aber ausdrücklich nicht für den Fall gelten, dass Gegenstand der Beschwerde ein Rechtsanspruch des Arbeitnehmers ist.
- Hier ist ausschließlich das Arbeitsgericht zuständig – der Betriebsrat soll im Wege der Einigungsstelle keine Mitbestimmung über das Bestehen von Rechtsansprüchen haben.

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jgs-seminar.de

13

Kollektives Arbeitsrecht

- Das kollektive Arbeitsrecht bestimmt Regeln, die für die kollektiven Interessensvertretungen der Arbeitnehmer gegenüber dem Arbeitgeber gelten.
- Es begründet Ansprüche und Pflichten der Arbeitnehmer, insbesondere aber deren Vertretungen (z. B. Betriebsrat und Personalrat) und auch der Arbeitgeber.

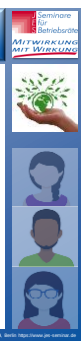


© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jgs-seminar.de

14

Kollektives Arbeitsrecht

- Beispiele für kollektives Arbeitsrecht sind
  - Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG)
  - Bundespersonalvertretungsgesetz (BPersVG)
  - Tarifvertragsgesetz (TVG)
  - Gesetz über Europäische Betriebsräte (EBRG)
  - Sprecherausschussgesetz (SprAuG)
  - Gesetz über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer (MitbestG)
  - Gesetz über die Drittelbeteiligung der Arbeitnehmer im Aufsichtsrat (DrittelbG)



© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jgs-seminar.de

15

Kollektives Arbeitsrecht

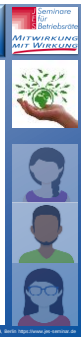
- Ansprüche aus kollektiv-arbeitsrechtlichen Normen können, wie schon erwähnt, Arbeitnehmern, dem Betriebsrat und auch dem Arbeitgeber entstehen.
- Das bedeutet, dass ggf. auch ein Arbeitnehmer einen Anspruch gegen den Arbeitgeber arbeitsgerichtlich durchsetzen kann, der ihm aus kollektivem Recht entstanden ist.

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jgs-seminar.de

16

Kollektives Arbeitsrecht

- Z. B. sagt § 77 Abs. 4 BetrVG, dass Betriebsvereinbarungen „unmittelbar und zwingend“ gelten.
- Wenn also in einer Betriebsvereinbarung ein Anspruch eines Arbeitnehmers begründet ist, kann er diesen Anspruch selbst arbeitsgerichtlich durchsetzen.

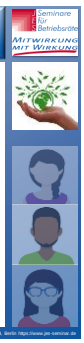


© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jgs-seminar.de

17

Kollektives Arbeitsrecht

- Vor allem aber begründet das BetrVG oder das BPersVG Ansprüche und Pflichten der Arbeitnehmervertretung und des Arbeitgebers gegeneinander.



© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jgs-seminar.de

18

Öffentlich-rechtliche Vorschriften zum Arbeitsrecht

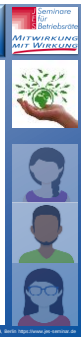
- Neben den individuell- und kollektiv-arbeitsrechtlichen Vorschriften gibt es auch Normen, die dem öffentlichen Recht zuzuordnen sind.
- Öffentliches Recht bedeutet, dass eine öffentliche Stelle, also z. B. eine Behörde, an der Durchführung der Vorschrift beteiligt ist.
- Das ist z. B. beim Arbeitsschutz der Fall.

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jan-seminar.de

19

Öffentlich-rechtliche Vorschriften zum Arbeitsrecht

- Beispiele für öffentlich-rechtliche Vorschriften zum Arbeitsrecht sind
  - Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG)
  - Arbeitszeitgesetz (ArbZG)
  - 7. Sozialgesetzbuch über die gesetzliche Unfallversicherung (SGB 7)
  - Datenschutzgrundverordnung (DSGVO) und Bundesdatenschutzgesetz (BDSG)

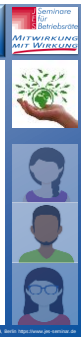


© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jan-seminar.de

20

Öffentlich-rechtliche Vorschriften zum Arbeitsrecht

- Der Unterschied zwischen individuell- und öffentlich-rechtlichen Vorschriften hat vor allem die Wirkung, dass den Arbeitnehmern aus ihnen nicht unmittelbare Ansprüche entstehen, sondern dass sie Pflichten begründen, die Arbeitgeber schlechthin (also nicht „nur“ gegenüber den Arbeitnehmern) zu erfüllen haben.



© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jan-seminar.de

21

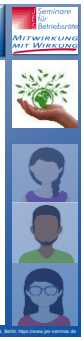
Öffentlich-rechtliche Vorschriften zum Arbeitsrecht

- Eine Aufsichtsbehörde kontrolliert (mehr oder minder engagiert), ob die Bestimmungen des jeweiligen Gesetzes vom Arbeitgeber eingehalten werden.
- Hält der Arbeitgeber die Vorschriften nicht ein, kann die Aufsichtsbehörde Buß- oder Ordnungsgelder verhängen.

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jan-seminar.de

22

Öffentlich-rechtliche Vorschriften zum Arbeitsrecht

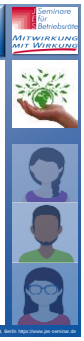


- Die Arbeitnehmervertretung ist daran allerdings nicht beteiligt.
- Sie kann sich aber z. B. mit einer Beschwerde an die zuständige Aufsichtsbehörde wenden (z. B. beim Arbeitsschutz aufgrund des § 89 Abs. 1 BetrVG).

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jan-seminar.de

23

Öffentlich-rechtliche Vorschriften zum Arbeitsrecht



- Wenn eine öffentlich-rechtliche Norm Ermessens- und Gestaltungsspielräume öffnet und ein Mitbestimmungsrecht berührt ist, bestimmt die Arbeitnehmervertretung über die Ausfüllung der Gestaltungsspielräume mit.

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jan-seminar.de

24

Öffentlich-rechtliche Vorschriften zum Arbeitsrecht

- Beispiel Arbeits- und Gesundheitsschutz:
  - § 618 Abs. 1 BGB begründet den Anspruch eines Arbeitnehmers, dass der Arbeitgeber die notwendigen Maßnahmen durchführt, um seine Gesundheit zu schützen.
  - Der Betriebsrat hat (nur) die Aufgabe, zu prüfen, ob der Arbeitgeber dies auch tut (§ 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG)

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jan-seminar.de

25

Öffentlich-rechtliche Vorschriften zum Arbeitsrecht

- Beispiel Arbeits- und Gesundheitsschutz:
  - Ist der Arbeitnehmer der Auffassung, dass der Arbeitgeber seine Pflicht aus § 618 Abs. 1 BGB nicht erfüllt, müsste er seinen Anspruch ggf. arbeitsgerichtlich durchsetzen.

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jan-seminar.de

26

Öffentlich-rechtliche Vorschriften zum Arbeitsrecht

- Beispiel Arbeits- und Gesundheitsschutz:
  - § 3 Abs. 1 ArbSchG begründet die grundsätzliche Pflicht des Arbeitgebers, die erforderlichen Maßnahmen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz durchzuführen.
  - Diese Pflicht hat der nicht gegenüber einem einzelnen Arbeitnehmer, sondern schlechthin.

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jan-seminar.de

27

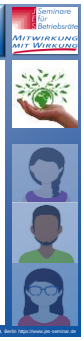
Öffentlich-rechtliche Vorschriften zum Arbeitsrecht

- Beispiel Arbeits- und Gesundheitsschutz:
  - Dabei ist gem. der ergänzenden Verordnungen (z. B. ArbStättV, BetrSichV etc.) zu verfahren.
  - Weil in § 3 ArbSchG und den meisten Verordnungen nicht abschließend bestimmt ist, welche Maßnahmen im Einzelnen erforderlich sind, hat der Betriebsrat darüber mitzubestimmen (§ 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG).

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jgs-seminar.de

28

Öffentlich-rechtliche Vorschriften zum Arbeitsrecht

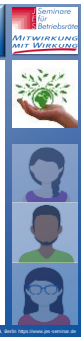


- Beispiel Arbeits- und Gesundheitsschutz:
  - Führt der Arbeitgeber gem. § 3 Abs. 1 ArbSchG erforderliche Maßnahmen nicht durch bzw. hält er dabei die Bestimmungen der ergänzenden Verordnungen nicht ein, kann die Aufsichtsbehörde ein Bußgeld verhängen (§ 25 ArbSchG).

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jgs-seminar.de

29

Öffentlich-rechtliche Vorschriften zum Arbeitsrecht



- Beispiel Arbeits- und Gesundheitsschutz:
  - Ein einzelner Arbeitnehmer kann aber Ansprüche aus dem ArbSchG und den ergänzenden Verordnungen nicht individuell-arbeitsrechtlich vor dem Arbeitsgericht durchsetzen.

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jgs-seminar.de

30

Normen mit individuell-, kollektiv- und/oder öffentlich-rechtlichem Bezug

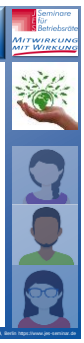
- Es gibt auch Normen, die sowohl individuell-, als auch kollektiv- und/oder öffentlich-rechtliche Bestimmungen enthalten.

31 © 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jan-seminar.de

31

Normen mit individuell-, kollektiv- und/oder öffentlich-rechtlichem Bezug

- Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG):
  - Im AGG sind individuelle Ansprüche der Arbeitnehmer geregelt.
  - Der Betriebsrat kann aber lt. § 17 Abs. 2 AGG Ansprüche arbeitsgerichtlich geltend machen – solange es keine individuellen Ansprüche von Arbeitnehmern sind.

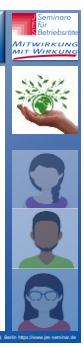


32 © 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jan-seminar.de

32

Normen mit individuell-, kollektiv- und/oder öffentlich-rechtlichem Bezug

- Das Bundesurlaubsgesetz (BUrlG):
  - Im BUrlG sind ebenfalls überwiegend individuell-arbeitsrechtliche Ansprüche der Arbeitnehmer geregelt.
  - Wenn einem Arbeitnehmer aber wegen vom Arbeitgeber behaupteter dringender betrieblichen Belange der Urlaub verweigert wird (§ 7 Abs. 1 BUrlG), greift ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats (§ 87 Abs. 2 Nr. 5 BetrVG).



33 © 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jan-seminar.de

33

Normen mit individuell-, kollektiv- und/oder öffentlich-rechtlichem Bezug

- Das Gesetz über Betriebsärzte, Sicherheitsingenieure und andere Fachkräfte für Arbeitssicherheit (ASiG):
  - Im ASiG sind öffentlich-rechtliche Pflichten des Arbeitgebers bestimmt.
  - Die zuständige Aufsichtsbehörde führt Aufsicht, kann Anordnungen erteilen und ggf. Bußgelder verhängen (§§ 12, 13 und 20 ASiG).

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jan-seminar.de

34

Normen mit individuell-, kollektiv- und/oder öffentlich-rechtlichem Bezug

- Das Gesetz über Betriebsärzte, Sicherheitsingenieure und andere Fachkräfte für Arbeitssicherheit (ASiG):
  - Der Betriebsrat hat aber über die Bestellung von Fachkräften für den Arbeitsschutz und Betriebsärzte mitzubestimmen (§ 9 Abs. 3 ASiG).

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jan-seminar.de

35

Normen mit individuell-, kollektiv- und/oder öffentlich-rechtlichem Bezug

- Das Mutterschutzgesetz (MuSchG)
  - Das MuSchG begründet Ansprüche und Rechte werdender und stillender Mütter.
  - Die Aufsicht führen die jeweils zuständigen Landesbehörden.
  - Der Betriebsrat ist nicht Partei hinsichtlich der Ansprüche und Rechte der Arbeitnehmerinnen.

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jan-seminar.de

36

Normen mit individuell-, kollektiv- und/oder öffentlich-rechtlichem Bezug

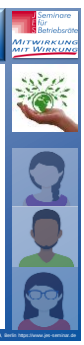
- Das Mutterschutzgesetz (MuSchG)
  - Bei Regelungen über die lt. §§ 9 und 10 MuSchG durchzuführenden Gefährdungsbeurteilungen und Fragen der Gestaltung der Arbeitsbedingungen, Tätigkeiten und Arbeitsplätze hat der Betriebsrat aber mitzubestimmen (§ 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG).

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jgs-seminar.de

37

Rangfolge der Rechtsnormen

- Gelten verschiedene Rechtsnormen gleichzeitig (z. B. im Arbeitsverhältnis Arbeitsvertrag, Betriebsvereinbarungen, Tarifvertrag und Gesetze), muss entschieden werden, welche Norm ggf. den Vorrang verdient.
- Dabei gilt eine Rangfolge der Normen.



© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jgs-seminar.de

38

Rangfolge der Rechtsnormen

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jgs-seminar.de

39

Rangfolge der Rechtsnormen

40

Betriebliche Übung

- Der Begriff „Betriebliche Übung“ findet sich nicht im Gesetz.
- Die Konstruktion beruht auf der ständigen Rechtsprechung der Arbeitsgerichte.
- Durch betriebliche Übung werden freiwillige Leistungen des Arbeitgebers zu verpflichtenden, denen sich der Arbeitgeber nicht mehr einseitig entziehen kann.

41

41

Betriebliche Übung

- Durch „konkludentes“ Handeln (ein schlüssiges Verhalten, das auf einen bestimmten Willen schließen lässt und damit eine ausdrückliche Willenserklärung ersetzt), gibt der Arbeitgeber eine Willenserklärung ab.
- Durch die (stillschweigende) Annahme (§ 151 BGB) des Arbeitnehmers kommt ein Vertrag zustande.

42

42

Betriebliche Übung

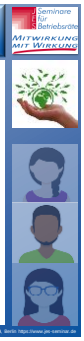
- Betriebliche Übung entsteht dadurch, dass ein Arbeitnehmer aus der regelmäßigen (i. d. R. mindestens dreimaligen) Wiederholung bestimmter Verhaltensweisen des Arbeitgebers zu Recht ableiten darf, dass der Arbeitgeber sich auch in Zukunft bzw. auf Dauer so verhalten wird.
- Dadurch werden Rechtsansprüche auf solche Leistungen begründet.

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jgs-seminar.de

43

Betriebliche Übung

- Beispiele für betriebliche Übung (wenn nicht in Tarifverträgen, Betriebsvereinbarungen oder Arbeitsverträgen geregelt):
  - Fahrtkostenzuschüsse,
  - Weihnachts-, Urlaubsgeld,
  - Übernahme von Kosten für Weiterbildung,
  - Sonderkonditionen, Rabatte etc. für die Angestellten,
  - Arbeitsbefreiung an Geburtstagen.



© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jgs-seminar.de

44

Betriebliche Übung

- Weitere Beispiele für betriebliche Übung:
  - Gratifikationen für Jubiläen,
  - Regeln, wie der Urlaub verteilt wird und wie er angemeldet werden muss,
  - Regeln, wann die Krankmeldung schriftlich zu erfolgen hat und wer und bis wann zu informieren ist,
  - die Duldung der privaten Nutzung des Internetzugangs.

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jgs-seminar.de

45

Theorien

- Das BAG begründet die betriebliche Übung mit der „Vertragstheorie“: Demnach kommt durch konkludentes Verhalten des Arbeitgebers und stillschweigende Annahme des Arbeitnehmers ein Vertrag zustande.

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jan-seminar.de

46

Betriebliche Übung

- Ab wann, also ab welcher Dauer bzw. Wiederholung eine betriebliche Übung entsteht, hängt vom jeweiligen Einzelfall ab.
- Eine betriebliche Übung kann vom Arbeitgeber vermieden werden, indem er bei jeder Gewährung der Leistung den Vorbehalt geltend macht, dass die Leistung freiwillig erbracht wird und nicht beabsichtigt ist, einen Anspruch für die Zukunft entstehen zu lassen.

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jan-seminar.de

47

Beendigung der betrieblichen Übung

- Ein durch betriebliche Übung entstandenes Recht kann nicht durch einseitigen Widerruf oder Direktionsrecht des Arbeitgebers beseitigt werden.
- Er muss eine Änderungskündigung aussprechen.

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jan-seminar.de

48

Vermeiden betrieblicher Übung

- Wenn eine Angelegenheit durch eine Betriebsvereinbarung geregelt ist, entsteht in dieser Angelegenheit keine betriebliche Übung.
- Grundlage von Ansprüchen wäre in diesem Fall die Betriebsvereinbarung.
- Wird sie wirkungslos, geht auch der daraus entstehende Anspruch verloren.

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jan-seminar.de

49

Vermeiden betrieblicher Übung

- Daher ist es durchaus im Interesse eines Arbeitgebers, Regelungen in Form von Betriebsvereinbarungen vorzunehmen, um eine betriebliche Übung zu vermeiden.

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jan-seminar.de

50

Beendigung der betrieblichen Übung

- Allerdings kann eine einmal entstandene betriebliche Übung in der Regel nicht durch eine Betriebsvereinbarung beendet werden.
- Wir werden später sehen, dass das sog. „Günstigkeitsprinzip“ dem entgegen steht.

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jan-seminar.de

51

Gleichbehandlungsgrundsatz

- Der Grundsatz der Gleichbehandlung beruht auf § 242 BGB („Treu und Glauben“).
- Er verbietet eine willkürliche Schlechterstellung einzelner Arbeitnehmer aus sachfremden Gründen gegenüber anderen Arbeitnehmern, die sich in vergleichbarer Lage befinden.

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jan-seminar.de

52

Gleichbehandlungsgrundsatz

- Der Gleichbehandlungsgrundsatz verbietet die willkürliche Herausnahme einzelner Arbeitnehmer aus einer bestimmten Ordnung.
- Eine sachlich begründete Ungleichbehandlung ist zulässig.
- Der Grundsatz der Gleichbehandlung gilt nur innerhalb eines Betriebs.

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jan-seminar.de

53

Gleichbehandlungsgrundsatz

- Der Gleichbehandlungsgrundsatz ist auch auf eine betriebliche Übung anzuwenden.
- Das bedeutet aber nicht automatisch, dass, wenn ein Arbeitnehmer eine Vergünstigung aus betrieblicher Übung erwirbt, alle anderen Arbeitnehmer den gleichen Anspruch erwerben.

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jan-seminar.de

54

Betriebliche Übung und Arbeitsvertrag

- Ein durch betriebliche Übung oder den Gleichbehandlungsgrundsatz entstandener Anspruch wird Bestandteil des Arbeitsverhältnisses und damit des Arbeitsvertrags.
- Dies ist auch dann nicht ausgeschlossen, wenn im Arbeitsvertrag mit einer (einfachen) Schriftformklausel jede Änderung des Vertrags der Schriftform bedarf.

55

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

55

Rangfolge der Rechtsnormen

56

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

56

Rangfolge der Rechtsnormen

57

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

57

Arbeitsvertrag und Betriebsvereinbarung

- Der Arbeitsvertrag begründet ein Arbeitsverhältnis.
- Regelungen in einer Betriebsvereinbarung werden zum Bestandteil des Arbeitsverhältnisses.

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jan-seminar.de

58

Arbeitsvertrag und Betriebsvereinbarung

- Die Vorschriften einer BV gelten unmittelbar und zwingend (§ 77 Abs. 4 BetrVG), wirken sich also auch ohne Zutun (oder Einverständnis) der betroffenen Arbeitnehmer auf die einzelnen Arbeitsverhältnisse aus.

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jan-seminar.de

59

Normative Wirkung einer Betriebsvereinbarung

- Ein Vertrag zu Lasten Dritter ist im Zivilrecht nicht vorgesehen.
- Daher darf eine Betriebsvereinbarung im Prinzip nicht verschlechternd auf das Arbeitsverhältnis wirken.
- Der Betriebsrat kann nicht stellvertretend für die Arbeitnehmer auf deren Rechte verzichten.

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jan-seminar.de

60

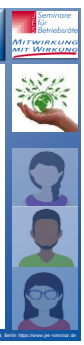
Normative Wirkung einer Betriebsvereinbarung

- Dennoch darf der Betriebsrat innerhalb gewisser Grenzen kollektive Regelungen mit dem Arbeitgeber vereinbaren, die nicht ausschließlich zum (objektiven oder subjektiv empfundenen) Vorteil jedes einzelnen Arbeitnehmers sind (z. B. bei Arbeitszeiten, Ordnung im Betrieb etc.).
- Dazu ist er berechtigt, weil Betriebsvereinbarungen gem. § 77 Abs. 4 BetrVG „unmittelbar“ gelten.

61 © 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jgs-seminar.de

61

Normative Wirkung

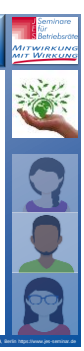


- Er ist dazu auch legitimiert, weil er sich spätestens alle vier Jahre einer Neuwahl stellen muss.
- Wenn der Betriebsrat häufig Regelungen vereinbart, die nicht auf Zustimmung durch die Arbeitnehmer stoßen, können sie sich ja einen neuen Betriebsrat wählen, der die Vereinbarungen ändert.

62 © 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jgs-seminar.de

62

Normative Wirkung



- Die Grenzen dessen, was der Betriebsrat in diesem Rahmen u. U. auch zu Lasten von Arbeitnehmern vereinbaren kann, sind vor allem in § 75 BetrVG bestimmt.
- Er darf also nicht mittragen, dass
  - gegen Gesetze verstoßen wird,
  - Arbeitnehmer „unbillig“ behandelt werden,
  - gegen den Gleichheitsgrundsatz verstoßen wird oder
  - Arbeitnehmer diskriminiert werden.

63 © 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jgs-seminar.de

63

Arbeitsvertrag und Betriebsvereinbarung

- Wenn in einer Betriebsvereinbarung und einem Arbeitsvertrag widersprüchliche Regelungen enthalten sind, wird es etwas kompliziert.
- Grundsätzlich gilt (allerdings mit Einschränkungen) das sog. „Günstigkeitsprinzip“.
- Demnach ist die Regelung anzuwenden, die für den betroffenen Arbeitnehmer jeweils vorteilhafter ist.

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jet-seminar.de

64

Günstigkeitsprinzip

- Das Günstigkeitsprinzip ist zwar als verbindliche Rechtsnorm nur in § 4 Abs. 3 TVG bestimmt und gilt deshalb zunächst nur für das Verhältnis zwischen Tarifvertrag und Arbeitsvertrag.
- Kollektive Regelungen können aber im Verhältnis zu rangniedrigeren Regelungen Verbesserungen nicht grundsätzlich ausschließen.

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jet-seminar.de

65

Günstigkeitsprinzip

- Andererseits ist nicht zulässig, dass auf individueller Ebene günstigere Regelungen getroffen werden, die zu Lasten Dritter, nämlich anderer Arbeitnehmer gehen.
- Es wäre ein Verstoß gegen das Wesen der Mitbestimmung, wenn ein Teil der Arbeitnehmer gegenüber den anderen privilegiert würde.

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jet-seminar.de

66

Günstigkeitsprinzip

- Das bedeutet, dass der Arbeitgeber mit einzelnen Arbeitnehmern keine individuellen günstigeren Vereinbarungen zu z. B. folgenden Sachverhalten treffen kann:
  - Vergabe von Urlaub,
  - Ausschüttung von Prämien aus einem „begrenzten Topf“,
  - Besserstellung bei der Arbeitszeit zu Lasten der übrigen Belegschaft etc.

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jgs-seminar.de

67

Arbeitsvertrag und Betriebsvereinbarung

- Bei konkurrierenden Regelungen wird die Entscheidung, welche Regelung vorteilhafter ist, nicht vom Arbeitnehmer oder Arbeitgeber getroffen.
- § 77 Abs. 4 Satz 2 BetrVG: Ein Verzicht auf Rechte, die aus einer Betriebsvereinbarung entstehen, ist – auch im Tausch mit vermeintlich vorteilhafteren Rechten – nur mit Zustimmung des Betriebsrats zulässig.

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jgs-seminar.de

68

Arbeitsvertrag und Betriebsvereinbarung

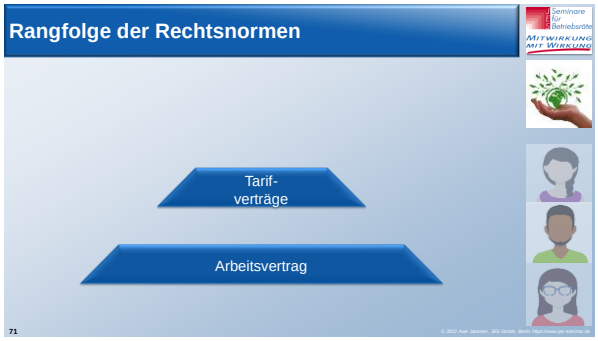
- Dies dient dem Schutz der Arbeitnehmer davor, vom Arbeitgeber „über den Tisch gezogen zu werden“.
  - Beispiel: Im Tausch dafür, dass der Arbeitnehmer auf eine in einer BV enthaltene vorteilhafte Regelung hinsichtlich der Arbeitszeiten verzichtet, sagt der Arbeitgeber ihm zu, den Arbeitsvertrag in den nächsten fünf Jahren nicht betriebsbedingt zu kündigen.

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jgs-seminar.de

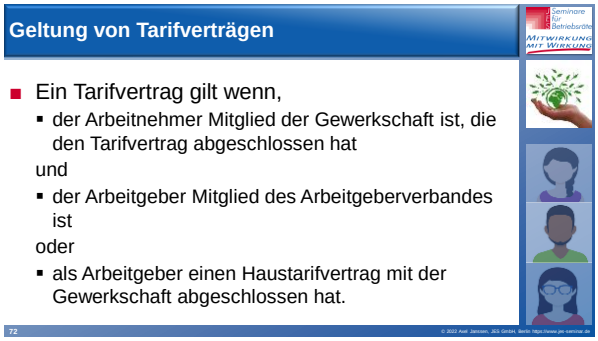
69

Rangfolge der Rechtsnormen
Betriebs-
vereinbarungen
Günstigkeits-
prinzip,
wenn nicht
mitbestimmungs-
widrig
Verzicht des
Arbeit-
nehmers
nur mit
Zustimmung
des BR
Arbeitsvertrag
70

70


Rangfolge der Rechtsnormen
Tarif-
verträge
Arbeitsvertrag
71

71


Geltung von Tarifverträgen
Ein Tarifvertrag gilt wenn,
der Arbeitnehmer Mitglied der Gewerkschaft ist, die den Tarifvertrag abgeschlossen hat
und
der Arbeitgeber Mitglied des Arbeitgeberverbandes ist
oder
als Arbeitgeber einen Haustarifvertrag mit der Gewerkschaft abgeschlossen hat.
72

72

Geltung von Tarifverträgen

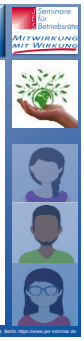
- Ein TV gilt auch dann, wenn er als allgemeinverbindlich erklärt wurde (§ 5 Tarifvertragsgesetz – TVG).
- Ein TV kann auf Arbeitnehmerseite nur von einer Gewerkschaft abgeschlossen werden, Betriebsräte sind keine tariffähigen Parteien (§ 2 Abs. 1 TVG)

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jan-seminar.de

73

Arbeitsvertrag und Tarifvertrag

- Ein TV gilt unmittelbar und zwingend (§ 4 Abs. 1 TVG) – auch im Hinblick auf Regelungen in einem Arbeitsvertrag.
- Wenn in einem Arbeitsvertrag günstigere Reglungen enthalten sind als im TV (z. B. übertarifliche Bezahlung), gilt die günstigere Regelung (§ 4 Abs. 3 TVG).



© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jan-seminar.de

74

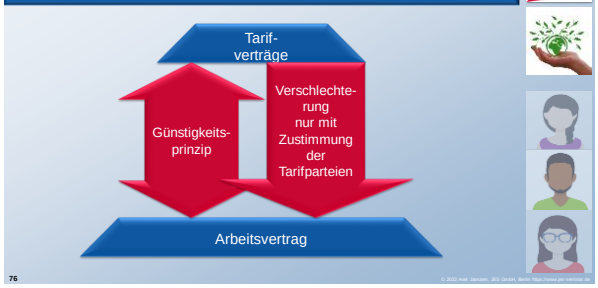
Arbeitsvertrag und Tarifvertrag

- Ein Verzicht auf tarifliche Leistungen ist nur möglich, wenn ein Vergleich geschlossen wird, der von den Tarifparteien (nicht zwingend unter Beteiligung des Betriebsrats) gebilligt wird (§ 4 Abs. 4 Satz 1 TVG).
- Eine Schlechterstellung von Arbeitnehmern, für die der TV gilt, gegenüber dem TV, ist also nur mit Billigung der Gewerkschaft und ggf. des Arbeitgeberverbandes zulässig.

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jan-seminar.de

75

Rangfolge der Rechtsnormen



76

76

Geltung eines Tarifvertrags bei Nicht-Gewerkschaftsmitgliedern

- Wenn ein Arbeitnehmer nicht Mitglied der abschließenden Gewerkschaft ist, gilt der TV für ihn nicht.
- Im Arbeitsvertrag kann vereinbart werden, dass die Regelungen des TV angewandt werden („Tarifverweis“).
- Dabei gibt es verschiedene Arten von Bezugnahme auf einen Tarifvertrag.

77

77

Verschiedene Arten von Verweis

- Bei einem „statischen Verweis“ wird auf einen bestimmten Tarifvertrag in einer bestimmten Fassung verwiesen:
  - „Es gelten die Bedingungen des Tarifvertrags für die Lamettaversilberungsindustrie in der Fassung vom 24.12.2020.“
- Damit sind z. B. zukünftige Tariferhöhungen vertraglich nicht vereinbart.

78

78

Verschiedene Arten von Verweis

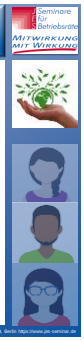
- Ein „kleiner dynamischer Verweis“ bezieht sich auf einen bestimmten Tarifvertrag in seiner jeweiligen Fassung.
  - „Es gelten die Bedingungen des Tarifvertrags für die Lamettaversilberungsindustrie in der jeweils aktuellen Fassung.“
- Damit sind z. B. zukünftige Tariferhöhungen auch auf das Arbeitsverhältnis anzuwenden.

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jan-seminar.de

79

Verschiedene Arten von Verweis

- Ein „großer dynamischer Verweis“ verweist nicht auf einen bestimmten Tarifvertrag, sondern stellt eine Gleichstellung mit den tarifgebundenen Arbeitnehmern des Betriebs her.
  - „Es gelten die Bedingungen des jeweils für den Betrieb anzuwendenden Tarifvertrags.“

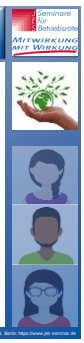


© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jan-seminar.de

80

Verschiedene Arten von Verweis

- Mit einem „großen dynamischen Verweis“ wird auch auf ggf. ablösende oder später nur für den Betrieb oder das Unternehmen abgeschlossene Tarifverträge verwiesen.



© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jan-seminar.de

81

Geltung eines Tarifvertrags bei Nicht-Gewerkschaftsmitgliedern

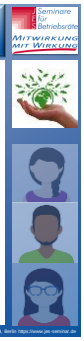
- Eine Bezugnahme auf einen Tarifvertrag gilt für ca. 75% der Arbeitsverhältnisse in Deutschland (mit fallender Tendenz).
- Grundlage für die Anwendung eines Tarifvertrags auf Nicht-Gewerkschaftsmitglieder können auch betriebliche Übung oder der Grundsatz der Gleichbehandlung sein.

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jan-seminar.de

82

Geltung eines Tarifvertrags bei Nicht-Gewerkschaftsmitgliedern

- Wenn im Arbeitsvertrag vereinbart wird, dass der TV anzuwenden ist, hat der TV keine normative Wirkung (§ 4 Abs. 1 TVG), sondern ist nur schuldrechtlicher Inhalt des Arbeitsvertrags.

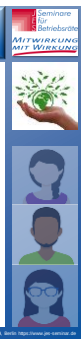


© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jan-seminar.de

83

Geltung eines Tarifvertrags bei Nicht-Gewerkschaftsmitgliedern

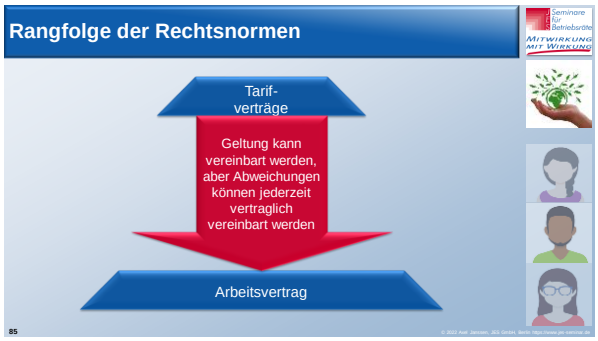
- Das bedeutet z. B., dass ein Verzicht auf Leistungen durch den Arbeitnehmer auch ohne Zustimmung der Tarifparteien möglich ist.
- Arbeitnehmer und Arbeitgeber können in diesem Fall bestimmen, welche Teile des TV übernommen werden und welche nicht.



© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jan-seminar.de

84

Rangfolge der Rechtsnormen



85

85

Nachwirkung eines Tarifvertrags

- Ein TV hat Nachwirkung: Nach seinem Ablauf (etwa durch Befristung oder Kündigung) gilt er weiter, bis eine neue Regelung getroffen wird (§ 4 Abs. 5 TVG).
- Diese neue Regelung muss aber nicht unbedingt ein TV sein – selbst Betriebsvereinbarungen oder einzelvertragliche Regelungen sind denkbar.

86

86

Fortgeltung eines Tarifvertrags

- Beim Ausscheiden eines Arbeitgebers aus dem Arbeitgeberverband bleibt die Tarifgebundenheit dennoch bestehen, bis der TV endet (§ 3 Abs. 3 TVG).

87

87

Fortgeltung eines Tarifvertrags

- Bei einem Eigentümerwechsel eines Betriebs, der dazu führt, dass kein TV mehr gilt, werden die Regelungen des bisherigen TV Bestandteil der Arbeitsverhältnisse und können frühestens nach einem Jahr zum Nachteil der Arbeitnehmer geändert werden (§ 613a BGB).

88

88

Rangfolge der Rechtsnormen

89

89

Betriebsvereinbarung und Tarifvertrag

- Tarifvorbehalt: „Arbeitsentgelte und sonstige Arbeitsbedingungen, die durch Tarifvertrag geregelt sind oder üblicherweise geregelt werden, können nicht Gegenstand einer Betriebsvereinbarung sein.“ (§ 77 Abs. 3 Satz 1 BetrVG)

90

90

Tarifvorbehalt

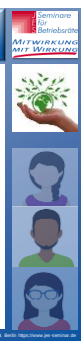
- Eine Betriebsvereinbarung darf also keine zu einem TV konkurrierende Regelungen hinsichtlich der Arbeitsentgelte und anderer Arbeitsbedingungen enthalten, wie
  - Urlaub,
  - wöchentliche Arbeitszeit,
  - Zuschläge für Mehrarbeit, Nacht- und Wochenendarbeit etc.

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jet-seminar.de

91

Tarifvorbehalt

- Die Sperrwirkung des Tarifvorbehalts greift, wenn es einen geltenden TV gibt oder damit zu rechnen ist, dass es in absehbarer Zeit einen TV geben wird.
- In einem nicht tarifgebundenen Betrieb bzw. Unternehmen gilt der Tarifvorbehalt daher nicht.

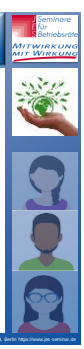


© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jet-seminar.de

92

Tarifvorbehalt

- Selbst BVen, die gegenüber einem TV günstigere Regelungen enthalten, sind nicht zulässig.
- Zulässig wären aber andere Formen, etwa Regelungsabreden.



© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jet-seminar.de

93

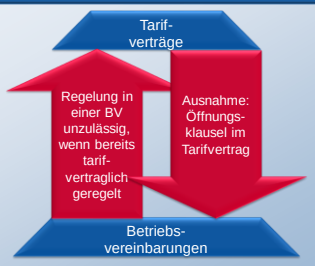
Tarifvorbehalt

- Öffnungsklausel: „Dies gilt nicht, wenn ein Tarifvertrag den Abschluss ergänzender Betriebsvereinbarungen ausdrücklich zulässt.“ (§ 77 Abs. 3 Satz 2 BetrVG)
- Ergänzende BVen sind also erlaubt, wenn ein TV eine entsprechende Öffnungsklausel enthält.

94

94

Rangfolge der Rechtsnormen



95

95

Zwingende Mitbestimmung und tarifliche oder gesetzliche Regelung

- Kein Tarifvorbehalt: „Der Betriebsrat hat, soweit eine gesetzliche oder tarifliche Regelung nicht besteht, in folgenden Angelegenheiten mitzubestimmen“ (§ 87 Abs. 1 BetrVG)
- Diese Vorschrift verbietet nicht den Abschluss einer BV, sondern schränkt nur das Mitbestimmungsrecht ein.

96

96

Zwingende Mitbestimmung und tarifliche oder gesetzliche Regelung

- Der BR kann den Abschluss einer BV nicht erzwingen, wenn es bereits eine (abschließende) tarifliche (oder gesetzliche) Regelung zu den jeweiligen Tatbeständen des § 87 BetrVG gibt.
  - Beispiel: Der BR möchte eine BV über die betriebliche Altersversorgung abschließen (§ 87 Abs. 1 Nr. 8 oder 10 BetrVG), dazu gibt es aber bereits eine umfassende und abschließende tarifvertragliche Regelung.

97

Rangfolge der Rechtsnormen

98

Zwingende Mitbestimmung und tarifliche oder gesetzliche Regelung

- Ein Mitbestimmungsrecht aus § 87 BetrVG entsteht immer dann, wenn in einem Gesetz oder TV eine Regelung hinsichtlich der in § 87 Abs. 1 genannten Mitbestimmungstatbestände nicht abschließend ist, wenn also Auslegungs- oder Ermessensspielräume bestehen.
- Erzwingbar sind Regelungen nur innerhalb dieser Spielräume.

99

Gesetz und Arbeitsvertrag, Betriebsvereinbarung und Tarifvertrag

- Grundsätzlich sind für Arbeitnehmer gegenüber dem Gesetz ungünstigere Regelungen in TVen oder BVen unzulässig.
- Ein Gesetz kann aber verschlechternd abweichende Regelungen in TVen erlauben. Beispiele:
  - §§ 7, 12 Arbeitszeitgesetz (ArbZG)
  - § 17 Betriebsrentengesetz (BetrAVG)

100

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

100

Rangfolge der Rechtsnormen

101

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

101

Rangfolge der Rechtsnormen

102

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

102

Rangfolge der Rechtsnormen

Das Arbeitszeitgesetz z. B. erlaubt, in Tarifverträgen Regelungen abzuschließen, die vom Gesetz abweichen, also ggf. auch verschlechternd wirken.

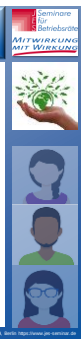
Ein Tarifvertrag kann einer Betriebsvereinbarung erlauben, im Rahmen der tarifvertraglichen Regelung Details zu bestimmen, die die Arbeitnehmer dann ggf. schlechter stellen als das Gesetz.

103

103

Gesetz und Arbeitsvertrag, Betriebsvereinbarung und Tarifvertrag

- Beispiel: § 7 Arbeitszeitgesetz (ArbZG):
  - die tägliche Höchstarbeitszeit beträgt 10 Stunden (§ 3 ArbZG);
  - in Tarifverträgen darf davon aber unter bestimmten Voraussetzungen abgewichen werden (§ 7 Abs. 1 Nr. 1 ArbZG);



104

104

Gesetz und Arbeitsvertrag, Betriebsvereinbarung und Tarifvertrag

- Beispiel: § 7 Arbeitszeitgesetz (ArbZG):
  - Aufgrund eines Tarifvertrags kann die abweichende Regelung auch in einer Betriebsvereinbarung übernommen werden (§ 7 Abs. 1);
  - das gilt auch für nicht tarifgebundene Betriebe im Geltungsbereich eines Tarifvertrags (§ 7 Abs. 3);

105

105

Gesetz und Arbeitsvertrag, Betriebsvereinbarung und Tarifvertrag

- Beispiel: § 7 Arbeitszeitgesetz (ArbZG):
  - entsprechendes gilt für
    - Ruhepausen (§ 7 Abs. 1 Nr. 2),
    - Ruhezeiten (Nr. 3) oder
    - den Umfang der Nachtarbeit (Nr. 4).

106

106

Rangfolge der Rechtsnormen

107

107

EU-Recht

- EU-Vorschriften in der Form von EU-Richtlinien brechen nationales Recht und müssen innerhalb gewisser Fristen in nationales Recht umgewandelt werden.
- EU-Verordnungen gelten unmittelbar, auch wenn sie nicht in nationales Recht umgesetzt werden.

108

108

EU-Recht

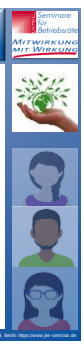
- EU-Richtlinien sind besonders im Zusammenhang mit dem Arbeitsschutz (Arbeitszeiten, Normen hinsichtlich bestimmter Schutzvorschriften, z. B. bei Bildschirmarbeitsplätzen etc.) und mit sozialen Standards (z. B. Gleichbehandlung) von Bedeutung.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

109

EU-Recht

- Eine EU-Verordnung, die für viele Diskussionen gesorgt hat, ist die EU-Datenschutzgrundverordnung („DSGVO“), die unmittelbar gilt.
- Das neue Bundesdatenschutzgesetz („BDSG“) ergänzt und konkretisiert die Bestimmungen der DSGVO nur an einigen Stellen.



© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

110

Grundlagen des Arbeitsrechts

Wichtige Begriffe aus dem Arbeitsrecht

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

111

Unterschiedliche Definitionen

- Es gibt unterschiedliche Arbeitnehmerbegriffe:
  - (individuell-)arbeitsrechtlich;
  - betriebsverfassungsrechtlich;
  - sozialversicherungsrechtlich.
- Eine Person, die betriebsverfassungsrechtlich Arbeitnehmer ist, ist deshalb noch nicht automatisch individuell-arbeitsrechtlich oder sozialversicherungsrechtlich Arbeitnehmer.

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jgs-seminar.de

112

Individuell-arbeitsrechtlicher Arbeitnehmerbegriff

- Ein Arbeitnehmer im individuell-arbeitsrechtlichen Sinne ist eine Person, die in einem abhängigen Beschäftigungsverhältnis mit einem Arbeitgeber steht und mit ihm einen Dienstvertrag abgeschlossen hat.

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jgs-seminar.de

113

Individuell-arbeitsrechtlicher Arbeitnehmerbegriff

- Entscheidend für die Eigenschaft, Arbeitnehmer zu sein, sind vor allem folgende Merkmale:
  - (wirtschaftlich) abhängige Beschäftigung;
  - Einordnung in fremde Arbeitsorganisation;
  - Weisungsgebundenheit: keine freie Entscheidung über Art und Umfang der Leistungserbringung;
  - Verbot, einzelne Aufträge abzulehnen;
  - Nutzung fremder Betriebsmittel;
  - Pflicht zur persönlichen Leistungserbringung.

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jgs-seminar.de

114

Betriebsverfassungsrechtlicher Arbeitnehmerbegriff (§ 5 Abs. 1 BetrVG)

- Betriebsverfassungsrechtlich sind alle im Betrieb **Beschäftigten**, die in die Betriebsorganisation eingegliedert sind, Arbeitnehmer.
- Betriebszugehörige Arbeitnehmer sind nach herrschender Meinung solche Arbeitnehmer, die zusätzlich in einem Arbeitsverhältnis mit dem Arbeitgeber stehen („Zweikomponententheorie“).

115 © 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jgs-seminar.de

115

Betriebsverfassungsrechtlicher Arbeitnehmerbegriff (§ 5 Abs. 1 BetrVG)

- Merkmale eines Arbeitnehmers:
  - weisungsgebundene Tätigkeit;
  - Verfolgung des Betriebszwecks;
  - Eingliederung in die betriebliche Arbeitsorganisation;
  - Benutzung von Betriebsmitteln;
  - Pflicht zur persönlichen Leistungserbringung;
  - wirtschaftliche Abhängigkeit;
  - keine freie Entscheidung über Art und Umfang der Leistungserbringung.

116 © 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jgs-seminar.de

116

Betriebsverfassungsrechtlicher Arbeitnehmerbegriff (§ 5 Abs. 1 BetrVG)

- Es müssen nicht alle Merkmale gleichzeitig erfüllt sein, damit eine Person als Arbeitnehmer gilt.
- Es gibt keine eindeutige Richtschnur nach dem Schema „Wenn drei/vier/fünf Merkmale erfüllt sind, dann ist es ein Arbeitnehmer“.
- Vielmehr kommt es auf die Betrachtung im Einzelfall an.

117 © 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jgs-seminar.de

117

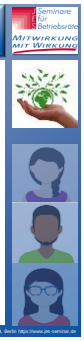
Leiharbeitnehmer

- Zu den Arbeitnehmern i. S. d. § 5 Abs. 1 BetrVG gehören auch Leiharbeitnehmer, da sie entscheidende Kriterien erfüllen.
- Dies gilt insbesondere dann, wenn Leiharbeitnehmer Tätigkeiten verrichten, die auch von betriebsangehörigen Arbeitnehmern geleistet werden.

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jgs-seminar.de

118

Leiharbeitnehmer

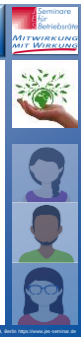


- Leiharbeitnehmer werden daher vom Betriebsrat mit vertreten.
- Die Beteiligungsrechte des Betriebsrats sind auch im Hinblick auf Leiharbeitnehmer anzuwenden.
- Betriebsvereinbarungen gelten auch für Leiharbeitnehmer.

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jgs-seminar.de

119

Outsourcing im Betrieb



- Schwierig wird es, wenn bestimmte Arbeiten ausschließlich durch externe Arbeitnehmer geleistet werden.
- Möglicherweise gelingt es dem Arbeitgeber damit, die betrieblichen Arbeitsplätze vollständig durch externe Arbeitsplätze zu ersetzen.

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jgs-seminar.de

120

Outsourcing im Betrieb

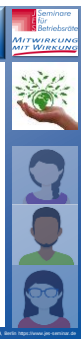
- In diesem Fall muss man genau prüfen, ob Merkmale vorliegen, die auf eine Arbeitnehmereigenschaft im Entleihbetrieb schließen lassen, vor allem
  - Einbindung in die betriebliche Organisation und die betrieblichen Abläufe,
  - Erteilung von Weisungen durch Arbeitnehmer des Betriebs,
  - Verfolgung des Betriebszwecks,
  - Benutzung von Betriebsmitteln.

121 © 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jet-seminar.de

121

AT-Angestellte und ÜT-Angestellte

- Im allgemeinen Sprachgebrauch werden solche Personen, die eigentlich „ÜT-Angestellte“ sind, meistens „AT-Angestellte“ genannt.
- Das ist aber genau betrachtet falsch.

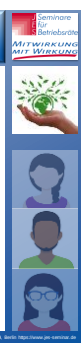


122 © 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jet-seminar.de

122

AT-Angestellte

- AT-Angestellte sind nach dem Verständnis des BAG solche Angestellten, die nicht vom Geltungsbereich eines Tarifvertrags erfasst werden („Außertarifliche Angestellte“).
- Das muss aber nicht bedeuten, dass sie mehr verdienen, als im Tarifvertrag bestimmt ist.



123 © 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jet-seminar.de

123

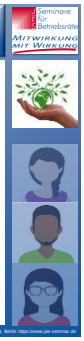
AT-Angestellte

- Tarifgebundene Arbeitgeber zahlen AT-Angestellten aber normalerweise zumindest das tarifliche Entgelt.
- Würden sie weniger zahlen, würden sie die Arbeitnehmer damit ja geradezu drängen, in die Gewerkschaft einzutreten, was nicht im Interesse des Arbeitgebers liegt.

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jet-seminar.de

124

ÜT-Angestellte

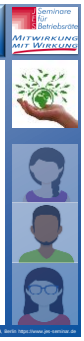


- Arbeitnehmer, die vom Geltungsbereich eines Tarifvertrags zwar erfasst sind, deren Vergütung aber oberhalb der höchsten Tarifgruppe liegt, werden korrekt „ÜT-Angestellte“ („übertarifliche Angestellte“) genannt.
- Sie sind deshalb aber noch keine leitenden Angestellten i .S. d. § 5 Abs. 3 BetrVG.

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jet-seminar.de

125

Entgeltbestimmung bei AT- und ÜT-Angestellten



- Grundsätze der Entgeltgestaltung der AT- und ÜT-Angestellten sind gem. § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG Gegenstand der (zwingenden) Mitbestimmung.
- Dabei hat der Betriebsrat aber nicht über die konkrete Entgelthöhe mitzubestimmen, sondern lediglich über Entgeltgrundsätze.

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jet-seminar.de

126

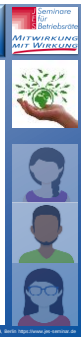
Entgeltbestimmung bei AT- und ÜT-Angestellten

- Da der Betriebsrat keine Tarifpartei ist, kann er keine Betriebsvereinbarung als „betrieblichen Tarifvertrag light“ über das Entgelt der AT- und ÜT-Angestellten erzwingen.

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jgs-seminar.de

127

Leitende Angestellte (§ 5 Abs. 3 BetrVG)

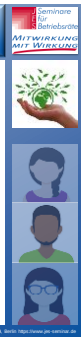


- Leitende Angestellte sind keine Arbeitnehmer i. S. d. § 5 Abs. 1.
- Dazu gehören Personen,
  - die selbständig und auf Grund eigener Entscheidung Arbeitnehmer einstellen und entlassen dürfen;
  - die Prokura oder Generalvollmacht haben und diese auch ausüben dürfen;

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jgs-seminar.de

128

Leitende Angestellte (§ 5 Abs. 3 BetrVG)



- Dazu gehören Personen,
  - die selbständig und eigenmächtig weit gehende Entscheidungen treffen dürfen, die für den Bestand des Unternehmens oder Betriebs von Bedeutung sind;
  - die bei der letzten Wahl den leitenden Angestellten zugeordnet wurden;
  - die auf einer Ebene eingeordnet sind, auf der überwiegend leitende Angestellte beschäftigt sind.

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jgs-seminar.de

129

Freie Mitarbeiter

- Freie Mitarbeiter sind solche Personen, die nicht im Rahmen eines festen, dauerhaften Beschäftigungsverhältnisses tätig sind, sondern aufgrund einzelner, meistens nicht unmittelbar aufeinander folgender Aufträge tätig werden.
- Es kann sich dabei auch um einzelne Werkverträge handeln, die z. B. projektbezogen abgeschlossen werden.

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jan-seminar.de

130

Freie Mitarbeiter

- Es muss jeweils geprüft werden, ob freie Mitarbeiter Arbeitnehmer i. S. d. § 5 Abs. 1 BetrVG sind. Ist dies der Fall, werden sie vom Betriebsrat mit vertreten. Typische Merkmale:
  - Weisungsgebundene Tätigkeit;
  - Benutzung von Betriebsmitteln;
  - keine freie Entscheidung über Art und Umfang der Leistungserbringung;
  - Eingliederung in die betriebliche Organisation.

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jan-seminar.de

131

Scheinselbständigkeit

- Scheinselbständigkeit ist ein sozialversicherungsrechtlich relevanter Begriff und vom Begriff des Arbeitnehmer i. S. d. § 5 Abs. 1 BetrVG zu unterscheiden.

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jan-seminar.de

132

Scheinselbständigkeit

- Eine Scheinselbstständigkeit liegt vor, wenn eine erwerbstätige Person als selbstständiger Unternehmer auftritt, obwohl sie von der Art ihrer Tätigkeit her zu den abhängig Beschäftigten (Arbeitnehmern) zählt.
- Scheinselbstständigkeit löst Versicherungspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung aus (§ 2 Nr. 10 SGB VI).

133 © 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jet-seminar.de

133

Scheinselbständigkeit

- Die Scheinselbstständigkeit kann zum Beispiel unter folgenden Umständen vorliegen:
  - die Person ist auf Dauer und im Wesentlichen nur für einen Auftraggeber tätig;
  - die Person tritt nicht unternehmerisch am Markt auf (keine Buchführung, kein Marketing usw.);
  - die Person hat einen festen zugewiesenen Arbeitsplatz und feste Arbeitszeiten;
  - andere im Unternehmen des Auftraggebers beschäftigte Arbeitnehmer verrichten eine ähnliche Arbeit.

134 © 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jet-seminar.de

134

Scheinselbständigkeit

- Sozialversicherungsrechtlich gesehen gelten diese Personen als Arbeitnehmer, so dass für sie Beiträge zur Sozialversicherung (Kranken-, Renten-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung) zu entrichten sind.
- Dabei kann der Arbeitgeber rückwirkend für bis zu 4 Jahre zur Zahlung des Arbeitgeber- und Arbeitnehmeranteils verpflichtet werden.

135 © 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jet-seminar.de

135

136

136

137

137

138

138

Grundlagen des Arbeitsrechts – Teil I

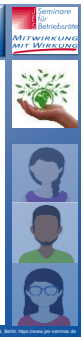
Seminare für Betriebsräte
MITWIRKUNG MIT WIRKUNG

Der Arbeitsvertrag

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jgs-seminar.de

139

Wesen des Arbeitsvertrags



- Ein Arbeitsvertrag ist ein zivilrechtlicher, schuldrechtlicher gegenseitiger Austauschvertrag.
- Er begründet das Arbeitsverhältnis.
- Ein Arbeitsvertrag ist eine Untermenge des Dienstvertrags gem. § 611 BGB.

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jgs-seminar.de

140

Wesen des Arbeitsvertrags

- Details zum Arbeitsvertrag werden im 2017 neu eingefügten § 611a BGB geregelt.
- Der Gesetzgeber wollte damit erreichen, dass Arbeitsverträge deutlicher von anderen Vertragsformen, insbesondere von Werkverträgen abgegrenzt werden.

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jgs-seminar.de

141

Wesen des Arbeitsvertrags

- Insbesondere hat der Gesetzgeber in § 611a BGB die Merkmale verankert, die einen Arbeitsvertrag von einem Werkvertrag abgrenzen:
  - Weisungsgebundenheit,
  - Fremdbestimmtheit,
  - persönliche Abhängigkeit.

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jet-seminar.de

142

Wesen des Arbeitsvertrags

- Der Gesetzgeber hat in § 611a Abs. 2 BGB auch verankert, dass die Bezeichnung eines Vertrags nicht maßgeblich dafür ist, ob es sich um einen Arbeits- oder einen Werksvertrag handelt.
- Sind die Merkmale des § 611a Abs. 1 erfüllt, ist es ein Arbeitsvertrag – egal, wie sein Titel lautet.

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jet-seminar.de

143

Wesen des Arbeitsvertrags

- Der Arbeitnehmer verpflichtet sich im Arbeitsvertrag zur Leistung weisungsgebundener, fremdbestimmter Arbeit.
- Der Arbeitgeber verpflichtet sich zur Zahlung einer Arbeitsvergütung und Gewährung anderer Leistungen, z. B. Urlaub.

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jet-seminar.de

144

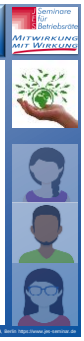
Formvorschriften

- Analog zu den meisten anderen schuldrechtlichen Verträgen und gemäß dem Prinzip der Privatautonomie gibt es für einen Arbeitsvertrag keine Formvorschrift, z. B. nicht das Gebot der Schriftlichkeit.

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jgs-seminar.de

145

Formvorschriften

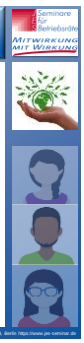


- Allerdings schreibt das Nachweisgesetz (NachwG) vor, dass der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer einige Vertragsmerkmale schriftlich bescheinigen muss.
- Ob das in Form eines schriftlichen Vertrags geschieht oder in anderer schriftlicher Weise, spielt keine Rolle.
- Das NachwG wurde mit Wirkung zum 01.08.2022 geändert.

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jgs-seminar.de

146

Nachweisgesetz (§ 2 NachwG)

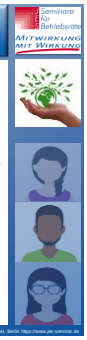


- Lt. NachwG muss der Arbeitgeber folgende Angaben schriftlich bescheinigen:
  - Name und Anschrift der Vertragsparteien;
  - Zeitpunkt des Beginns des Arbeitsverhältnisses;
  - bei befristeten Arbeitsverhältnissen: die vorhersehbare Dauer;
  - der Arbeitsort oder, falls der Arbeitnehmer an verschiedenen Orten beschäftigt werden kann, eine entsprechende Bestimmung;

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jgs-seminar.de

147

Nachweisgesetz (§ 2 NachwG)

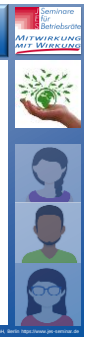


- Weitere Pflichtangaben lt. NachwG:
  - eine Charakterisierung oder Beschreibung der zu leistenden Tätigkeit;
  - die Höhe und Zusammensetzung des Arbeitsentgelts sowie der Zuschläge, Zulagen, Sonderzahlungen und anderen Entgeltbestandteile sowie deren Fälligkeit und Art der Auszahlung;
  - die vereinbarte Arbeitszeit, Ruhepausen, Ruhezeiten, Schicht- oder Dienstsystem und Voraussetzung für deren Änderungen;

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jet-seminar.de

148

Nachweisgesetz (§ 2 NachwG)

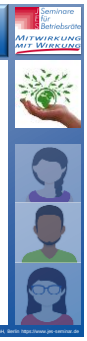


- Weitere Pflichtangaben lt. NachwG:
  - die Dauer des jährlichen Erholungsurlaubs;
  - die Fristen für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses;
  - Regelungen für die Kündigungen, z. B. ein Hinweis auf die Erfordernis der Schriftform und ein Hinweis auf das Recht, eine Kündigungsschutzklage zu erheben (bei Fehlen der Pflichtangabe wird die Kündigung allerdings nicht unwirksam);

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jet-seminar.de

149

Nachweisgesetz (§ 2 NachwG)



- Weitere Pflichtangaben lt. NachwG:
  - Hinweis auf die Möglichkeit zur Teilnahme an vom Arbeitgeber angebotenen Fortbildungen;
  - ggf. ein Hinweis auf Tarifverträge, Betriebsvereinbarungen etc., die anzuwenden sind und nicht automatisch gelten;
  - hat der Arbeitnehmer länger als einen Monat im Ausland zu arbeiten, sind weitere Angaben zu machen (§ 2 Abs. 2 NachwG).

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jet-seminar.de

150

Nachweisgesetz (§ 2 NachwG)

- Spätestens einen Tag nach dem vereinbarten Beginn des Arbeitsverhältnisses muss der Arbeitgeber bestimmte Nachweise erbringen – andere spätestens nach einer Woche bzw. spätestens nach einem Monat.
- Die Pflicht entfällt, wenn ein schriftlicher Arbeitsvertrag abgeschlossen wurde, der die im NachwG vorgeschriebenen Angaben enthält.

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jet-seminar.de

151

Nachweisgesetz

- Wenn der Arbeitgeber entgegen der Vorschriften des NachwG die Vertragsbestandteile nicht schriftlich bestätigt, ist der Vertrag dennoch gültig.
- Im Streitfall hat der Arbeitnehmer u. U. einen Vorteil, weil die Beweislast über strittige Fragen dem Arbeitgeber zufällt.
- Außerdem kann bei Verstößen gegen das NachwG ein Bußgeld verhängt werden.

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jet-seminar.de

152

Formvorschriften

- Eine Befristung muss in jedem Fall schriftlich vereinbart werden (§ 14 Abs. 4 TzBfG), bevor das Arbeitsverhältnis beginnt.
- Erfolgt die schriftliche Vereinbarung nicht, ist das Arbeitsverhältnis unbefristet.

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jet-seminar.de

153

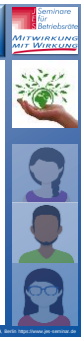
Formvorschriften

- Die Vorschrift der Schriftlichkeit gilt auch für ein evt. vereinbartes Wettbewerbsverbot – hier sind die Vorschriften der §§ 74 ff Handelsgesetzbuch (HGB) anzuwenden.

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jan-seminar.de

154

Beteiligung des Betriebsrats bei Einstellungen

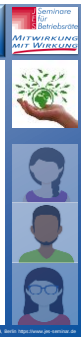


- Der Betriebsrat ist bei folgenden Sachverhalten zu beteiligen:
  - Ausschreibung von Arbeitsplätzen (§ 93 BetrVG);
  - Personalfragebogen (§ 94 Abs. 1 BetrVG);
  - persönliche Angaben in standardisierten Arbeitsverträgen (§ 94 Abs. 2 BetrVG);
  - Auswahlrichtlinien (§ 95 BetrVG);
  - Einstellung und Eingruppierung (§ 99 BetrVG).

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jan-seminar.de

155

Ausschreibung von Arbeitsplätzen



- Der Betriebsrat kann verlangen, dass Stellen innerbetrieblich ausgeschrieben werden müssen (§ 93 BetrVG).
- Daher muss der Arbeitgeber ihn rechtzeitig im Voraus informieren, wenn er beabsichtigt, Stellen auszuschreiben (§ 80 Abs. 2 BetrVG).
- Diese Unterrichtungspflicht ergibt sich auch aus § 92 BetrVG.

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jan-seminar.de

156

Ausschreibung von Arbeitsplätzen

- Allerdings ergibt sich aus der Pflicht des Arbeitgebers, auf Wunsch des Betriebsrats eine Stelle innerbetrieblich auszuschreiben, keine Pflicht des Arbeitgebers, betriebliche Bewerber zu bevorzugen.
- Der Betriebsrat kann versuchen, eine Auswahlrichtlinie gem. § 95 BetrVG zu vereinbaren, der zufolge innerbetriebliche Bewerber zu bevorzugen sind.

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jet-seminar.de

157

Bewerbung

- Schon die Beziehung, die der Anbahnung eines Arbeitsvertrags dient, begründet bestimmte Pflichten der beiden Seiten:
  - § 311 Abs. 2 BGB: Ein Schuldverhältnis entsteht auch durch die Aufnahme von Vertragsverhandlungen bzw. die Anbahnung eines Vertrags;
  - § 241 Abs. 1 BGB: Ein Schuldverhältnis verpflichtet den/die Gläubiger zu bestimmten Leistungen, begründet also Pflichten.

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jet-seminar.de

158

Pflichten bei der Anbahnung des Vertragsverhältnisses

- Der Arbeitnehmer hat vor allem Offenbarungspflichten.
- Der Arbeitgeber hat neben Offenbarungspflichten auch Obhutspflichten, z. B. für die Bewerbungsunterlagen – nicht zuletzt auch aus Gründen des Datenschutzes.

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jet-seminar.de

159

Offenbarungspflichten des Bewerbers

- Der Bewerber hat die Pflicht, dem Arbeitgeber die Sachverhalte zu offenbaren, die für den in Aussicht gestellten Arbeitsplatz von wesentlicher Bedeutung sind.
- Der Arbeitgeber darf nach den Sachverhalten fragen, an denen er ein berechtigtes Interesse hat.

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jan-seminar.de

160

Fragen beim Bewerbungsgespräch

- Zulässige Fragen:
  - Qualifikation, Ausbildung;
  - Erfahrungen;
  - frühere Arbeitgeber;
  - mögliche Arbeitszeiten;
  - Fremdsprachenkenntnisse, wenn die für die Arbeit erforderlich sind;
  - Auslandsaufenthalte;

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jan-seminar.de

161

Fragen beim Bewerbungsgespräch

- Zulässige Fragen:
  - Führerschein oder andere Lizenzen oder Erlaubnisse, wenn die für die Arbeit benötigt werden;
  - lt. BAG: Schwerbehinderung, weil dadurch Pflichten für den Arbeitgeber entstehen – aber nach herrschender Meinung lt. AGG unzulässig.

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jan-seminar.de

162

Fragen beim Bewerbungsgespräch

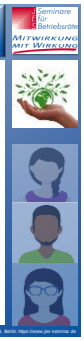
- Unter Umständen zulässige Fragen:
  - Körperbehinderung oder chronische Krankheiten, wenn diese körperliche Einschränkung die Eignung für die Tätigkeit beeinträchtigt;
  - Vorstrafen, wenn die für die in Aussicht gestellte Tätigkeit von Bedeutung sind;
  - evt. Schwangerschaft.

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jan-seminar.de

163

Fragen beim Bewerbungsgespräch

- Sonderfall Frage nach der Schwangerschaft:
  - Gemäß BAG bedeutet die Frage nach einer Schwangerschaft eine verbotene geschlechtsspezifische Benachteiligung.
  - Damit verstößt die Frage gegen das Diskriminierungsverbot gem. AGG.
  - Eine Ausnahme liegt aber dann vor, wenn bei einem befristeten Arbeitsverhältnis ein wesentlicher Teil der Arbeitsleistung wegen der Schwangerschaft nicht erbracht werden kann.

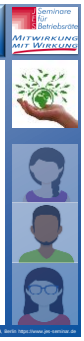


© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jan-seminar.de

164

Fragen beim Bewerbungsgespräch

- Keinesfalls zulässige Fragen:
  - Religionszugehörigkeit (außer…);
  - Parteimitgliedschaft (außer…);
  - Gewerkschaftsmitgliedschaft (außer…);
  - private Interessen und Engagements;
  - Hobbys, bevorzugte Sportarten;
  - Gesundheitszustand, frühere Krankheiten (außer…);
  - Suchterkrankungen, Zigarettenkonsum;



© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jan-seminar.de

165

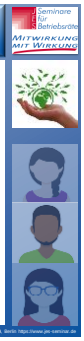
Fragen beim Bewerbungsgespräch

- Keinesfalls zulässige Fragen:
  - familiäre Verhältnisse;
  - Anzahl der Kinder;
  - Unterhaltspflichten;
  - Pfändungen;
  - Immobilienbesitz;
  - Sexuelle Präferenzen etc.

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jan-seminar.de

166

Offenbarungspflichten des Bewerbers

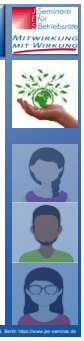


- Der Bewerber muss von sich aus Tatsachen offenbaren, die für die in Aussicht gestellte Tätigkeit von Bedeutung sind.
- Dies gilt auch dann, wenn er danach gar nicht gefragt wird.
- Tut er dies nicht, ist eine Anfechtung durch den Arbeitgeber möglich.

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jan-seminar.de

167

Beteiligung des Betriebsrats



- Ein (mehr oder minder) standardisierter Bewerberfragebogen ist ein Arbeitnehmerfragebogen gem. § 94 Abs. 1 BetrVG.
- Sein Inhalt ist Gegenstand der zwingenden Mitbestimmung.

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jan-seminar.de

168

Beteiligung des Betriebsrats

- Kommt eine Einigung über den Inhalt eines Bewerberfragebogens nicht zustande, entscheidet die Einigungsstelle.
- Bis zu Entscheidung der Einigungsstelle darf der Fragebogen nicht verwendet werden.

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jgs-seminar.de

169

Beteiligung des Betriebsrats

- Ein Fragebogen liegt auch dann vor, wenn der Bewerber ihn nicht selbst ausfüllt, sondern ein Fragenkatalog beim Bewerbungsgespräch abgearbeitet wird.
- Das gilt auch z. B. für Beurteilungskriterien im Rahmen von Gruppengesprächen, Assessment-Veranstaltungen etc.

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jgs-seminar.de

170

Beteiligung des Betriebsrats

- Auch die Bildschirmformulare, die z. B. in einem Recruiting-Portal im Internet ausgefüllt werden sollen, unterliegen der Mitbestimmung nach § 94 Abs. 1 BetrVG.

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jgs-seminar.de

171

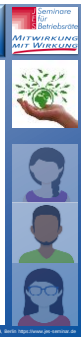
Anfechtung

- Ein Arbeitsvertrag kann angefochten werden, wenn dafür Gründe vorliegen.
- Natürlich kann er auch gekündigt werden, aber eine Anfechtung ist für den Anfechtenden u. U. vorteilhafter:
  - wenn die Anfechtung berechtigt ist und nach der Probezeit erfolgt, entfällt die Kündigungsfrist,
  - u. U. entstehen Schadensersatzansprüche.

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jgs-seminar.de

172

Anfechtungsgründe gem. BGB

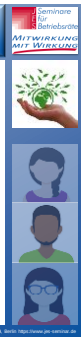


- Ein Arbeitsvertrag kann aus verschiedenen Gründen angefochten werden oder unwirksam sein, Gründe können vor allem sein:
  - Geschäftsunfähigkeit bzw. beschränkte Geschäftsfähigkeit: § 104 ff, insbesondere § 113,
  - Irrtum: § 119,
  - arglistige Täuschung: § 123,
  - Verstoß gegen ein gesetzliches Verbot (§ 134) oder die guten Sitten (§ 138).

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jgs-seminar.de

173

Folge einer zu Unrecht gestellten Frage



- Wird eine zu Unrecht gestellte Frage falsch beantwortet, ist der Tatbestand der arglistigen Täuschung nicht erfüllt.
- Eine Anfechtung durch den Arbeitgeber ist damit ausgeschlossen.

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jgs-seminar.de

174

Folge einer zu Unrecht gestellten Frage

- Wird eine zu Unrecht gestellte Frage wahrheitsgemäß beantwortet und kommt deshalb der Arbeitsvertrag nicht zustande, entsteht unter Umständen eine Schadensersatzpflicht des Arbeitgebers.
- Je nach Art der Frage kann diese Schadensersatzpflicht aus den § 15 AGG oder § 823 BGB entstehen.

175

Sittenwidrigkeit

- Ein sittenwidriges Rechtsgeschäft ist von Anfang an nichtig (§ 138 BGB).
- Sittenwidrig ist ein Arbeitsvertrag, wenn er nach Inhalt, Zwecksetzung oder Beweggrund der Parteien gegen „das Anstandsgefühl aller billig und gerecht denkenden Menschen verstößt“.

176

Sittenwidrigkeit

- Beispiele für Sittenwidrigkeit:
  - Lohnwucher (§ 291 Abs. 1 Nr. 3 StGB: lt. Strafsenat des BGH schon bei Zahlung von nur 2/3 des Tarifentgelts),
  - unzulässige Aufbürdung („Überbürdung“) des Geschäftsrisikos, z. B. Verlustbeteiligung,
  - Überbürdung mit Leistungspflichten, z. B. bei der Arbeitszeit,

177

Sittenwidrigkeit

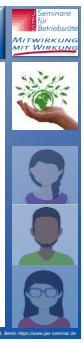
- Beispiele für Sittenwidrigkeit:
  - übermäßige Vertragsbindung,
  - unangemessene Wettbewerbsverbote oder Verschwiegenheitspflichten,
  - Überbürdung mit Haftungsrisiken, z. B. bei Kassenabrechnungen,
  - unangemessene Vertragsstrafen,
  - unangemessene Betriebsbußen etc.

178 © 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jet-seminar.de

178

Sittenwidrigkeit

- Ggf. sind nur die sittenwidrigen Klauseln des Vertrags nichtig, der Vertrag als Ganzes bleibt dagegen wirksam.
- Sonst würde der Arbeitnehmer durch den Schutz, den § 138 BGB leisten soll, ja im Gegenteil einen Nachteil erleiden.
- In diesem Fall werden die sittenwidrigen Vertragsklauseln durch zulässige Klauseln ersetzt oder entfallen ganz.



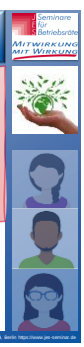
179 © 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jet-seminar.de

179

Gesetzeswidrigkeit § 134 BGB

> Ein Rechtsgeschäft, das gegen ein gesetzliches Verbot verstößt, ist nichtig, wenn sich nicht aus dem Gesetz ein anderes ergibt.

- Damit sind vor allem Arbeitsverträge gemeint, die zum Inhalt haben, dass durch die Arbeit gegen ein Gesetz verstoßen werden soll.



180 © 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jet-seminar.de

180

Einstellung

Beteiligung des Betriebsrats

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jet-seminar.de

181

Beteiligung des Betriebsrats

- Der gesamte Prozess der Einstellung wird von Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechten des Betriebsrats begleitet.
- Mitwirkungsrechte sind schwächer als Mitbestimmungsrechte: Der Betriebsrat kann eine Regelung in seinem Sinne nicht erzwingen.
- Mitbestimmungsrechte bedeuten, dass der Betriebsrat das Direktionsrecht des Arbeitgebers im Wege der Einigungsstelle einschränken kann.

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jet-seminar.de

182

Personelle Richtlinien (§ 95 Abs. 1 BetrVG)

- Richtlinien über die personelle Auswahl bei Einstellungen, Versetzungen, Umgruppierungen und Kündigungen bedürfen der Zustimmung des Betriebsrats.
- Damit sind z. B. Richtlinien über die persönliche oder fachliche Qualifikation, über die Bevorzugung bestimmter Personengruppen etc. gemeint.

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jet-seminar.de

183

Personelle Richtlinien (§ 95 Abs. 1 BetrVG)

- In Betrieben mit bis zu 500 Arbeitnehmern kann aber nur der Arbeitgeber die Einigungsstelle anrufen, wenn der Betriebsrat den Richtlinien nicht zustimmt.
- Tut er dies nicht, kommt keine Einigung über die Richtlinie zustande.
- Dann darf die Richtlinie (jedenfalls offiziell) nicht angewandt werden.

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jgs-seminar.de

184

Mitwirkung bei personellen Einzelmaßnahmen (§ 99 BetrVG)

- § 99 BetrVG wird auf Unternehmen mit mehr als 20 wahlberechtigten Arbeitnehmern angewandt.
- Personelle Einzelmaßnahmen sind:
  - Einstellung,
  - Versetzung,
  - Eingruppierung,
  - Umgruppierung.
- Der Arbeitnehmerbegriff i. S. d. § 5 Abs. 1 BetrVG ist zugrunde zu legen.

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jgs-seminar.de

185

Einstellung

- Eingliederung einer Person in den Betrieb, um den arbeitstechnischen Zweck des Betriebs durch weisungsgebundene Tätigkeit zu verwirklichen.
- Die Art des Beschäftigungsverhältnisses spielt keine Rolle, sofern es sich um einen Arbeitnehmer i. S. d. § 5 Abs. 1 BetrVG handelt.

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jgs-seminar.de

186

Einstellung

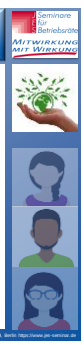
- § 99 ist also z. B. anzuwenden auf
  - normale Anstellungsverhältnisse in Vollzeit oder Teilzeit;
  - befristete Arbeitsverträge;
  - Verlängerung oder Entfristung von befristeten Arbeitsverträgen;
  - Beschäftigungsverhältnisse zur Aushilfe, geringfügige Beschäftigungsverhältnisse;
  - Berufsausbildungsverhältnisse;

187 © 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jgs-seminar.de

187

Einstellung

- § 99 ist also z. B. anzuwenden auf
  - Leiharbeitnehmer;
  - außerhalb des Betriebs beschäftigte Arbeitnehmer;
  - Heimarbeitnehmer bzw. Telearbeitnehmer;
  - Praktikanten und Volontäre, wenn sie einen Vertrag mit dem Arbeitgeber haben;
  - Einsatz von ABM-Kräften etc.

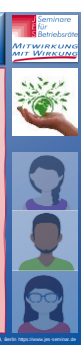


188 © 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jgs-seminar.de

188

Versetzung: § 95 Abs. 3 BetrVG

> Versetzung im Sinne dieses Gesetzes ist die Zuweisung eines anderen Arbeitsbereichs, die voraussichtlich die Dauer von einem Monat überschreitet, oder die mit einer erheblichen Änderung der Umstände verbunden ist, unter denen die Arbeit zu leisten ist.



189 © 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jgs-seminar.de

189

Versetzung

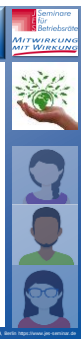
- Eine Versetzung liegt also vor, wenn
  - eine andere Tätigkeit ausgeübt wird **und** die Änderung voraussichtlich mehr als einen Monat andauern wird,
  - **oder** die Tätigkeit an einem anderen Ort ausgeübt wird **und** die Änderung voraussichtlich mehr als einen Monat andauern wird,
  - **oder** die Bedingungen, unter denen die Tätigkeit ausgeübt wird, sich grundlegend ändern – egal für welchen Zeitraum.

190 © 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jan-seminar.de

190

Versetzung

- Eine Versetzung liegt z. B. vor,
  - wenn ein Arbeitnehmer auf Dauer in einer anderen Filiale arbeiten soll,
  - wenn ein Arbeitnehmer, der bisher in der Buchhaltung gearbeitet hat, fortan im Lager arbeiten soll,
  - wenn ein Arbeitnehmer, der bisher hoch qualifizierte Tätigkeit ausgeübt hat, zukünftig Karteikarten sortieren soll,

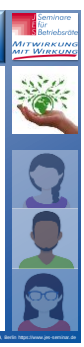


191 © 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jan-seminar.de

191

Versetzung

- Eine Versetzung liegt z. B. vor,
  - wenn ein Arbeitnehmer, der bisher feste Arbeitszeiten hatte, die gleiche Arbeit für drei Wochen in Wechselschicht (einschl. Nachtschicht) leisten soll,
  - wenn ein Arbeitnehmer, der normalerweise fest in Berlin arbeitet, für drei Wochen von Berlin nach Stuttgart delegiert wird, um dort an einem Projekt mitzuarbeiten.



192 © 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jan-seminar.de

192

Keine Versetzung

- Eine Versetzung liegt nicht vor
  - wenn ein Arbeitnehmer, der für diesen Zweck eingestellt ist, auf Montage geschickt wird,
  - wenn ein Arbeitnehmer in der Buchhaltung statt Debitoren fortan Kreditoren bearbeiten soll,
  - wenn ein Arbeitnehmer von Raum 4711 in Raum 4712 (eine Tür weiter) umzieht,

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jgs-seminar.de

193

Keine Versetzung

- Eine Versetzung liegt nicht vor
  - wenn ein Arbeitnehmer für weniger als vier Wochen eine Urlaubsvertretung in einer anderen Abteilung oder einem anderen Betrieb (einige km entfernt) leistet,
  - wenn ein Arbeitnehmer eine zweiwöchige Schulung besucht.

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jgs-seminar.de

194

Möglicherweise Versetzung

- Eine Versetzung liegt möglicherweise vor
  - wenn ein Arbeitnehmer, der dazu zwar arbeitsvertraglich verpflichtet ist, aber üblicherweise nicht diese Aufgabe hat, für weniger als vier Wochen in einen anderen Betrieb entsendet wird, um dort die Inbetriebnahme einer Maschine zu unterstützen (erhebliche Änderung der Umstände, unter denen die Arbeit zu leisten ist – aber: Gegenstand des Arbeitsvertrags).

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jgs-seminar.de

195

Versetzung

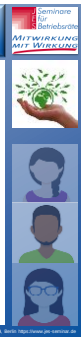
- Das Mitwirkungsrecht gilt unabhängig von einer evt. bestehenden einzelvertraglichen Verpflichtung des Arbeitnehmers, bestimmte Tätigkeiten an verschiedenen Orten auszuüben.
- Das Mitwirkungsrecht dient auch dazu, Willkürmaßnahmen und Ungerechtigkeiten zu verhindern, auch wenn Arbeitnehmer sich solchen Maßnahmen unterworfen haben.

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jan-seminar.de

196

Eingruppierung

- Eingruppierung ist die erstmalige Einstufung eines Arbeitnehmers in eine für seine Entlohnung maßgebende Gehaltsgruppe.
- Voraussetzung ist das Bestehen eines Entlohnungsschemas, in den meisten Fällen eines Tarifvertrags.

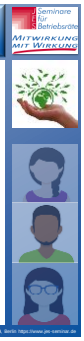


© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jan-seminar.de

197

Eingruppierung

- Das Mitwirkungsrecht bezieht sich nicht auf die Überprüfung der genauen Höhe der Entlohnung.
- Das Mitwirkungsrecht gilt aber auch dann, wenn für außertarifliche Angestellte Vergütungsgruppen eingerichtet sind.



© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jan-seminar.de

198

Umgruppierung

- Umgruppierung ist die Änderung einer bereits vorgenommenen Eingruppierung eines Arbeitnehmers in ein Entgeltschema.
- Das Mitwirkungsrecht bezieht sich auf die Herauf- wie auf die Herabstufung.
- Das Mitwirkungsrecht gilt auch, wenn eine Neueingruppierung in ein geändertes Entgeltschema erfolgt.

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jan-seminar.de

199

Verweigerung der Zustimmung

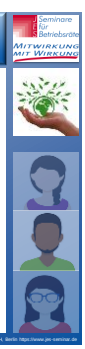
- Der Betriebsrat kann seine Zustimmung zu einer personellen Maßnahme verweigern, wenn er dafür Gründe sieht.
- Diese Verweigerung ist aber nur möglich, wenn er einen der Gründe nennt, die in § 99 Abs. 2 vorgesehen sind.

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jan-seminar.de

200

Mögliche Gründe für die Verweigerung der Zustimmung (§ 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG)

- Die personelle Maßnahme verstößt gegen eine Schutzvorschrift – Beispiele:
  - Eine schwangere Frau soll auf eine Stelle versetzt werden, bei der über 22:00 Uhr hinaus gearbeitet werden muss;
  - jemand soll als Datenschutzbeauftragter berufen werden, der nicht die notwendige Qualifikation besitzt;



© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jan-seminar.de

201

Mögliche Gründe für die Verweigerung der Zustimmung (§ 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG)

- Die personelle Maßnahme verstößt gegen eine Schutzvorschrift – Beispiele:
  - im Lager soll jemand mit einem Rückenschaden eingestellt werden, obwohl er dort schwer heben muss;
  - die Maßnahme ist diskriminierend, insbesondere im Sinne des AGG.

202 © 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jgs-seminar.de

202

Mögliche Gründe für die Verweigerung der Zustimmung (§ 99 Abs. 2 Nr. 2 BetrVG)

- die personelle Maßnahme verstößt gegen eine Richtlinie nach § 95 BetrVG (sofern es eine solche Richtlinie gibt) – Beispiele:
  - entgegen einer Richtlinie hat der Arbeitgeber bei gleicher Qualifikation einen männlichen Bewerber gegenüber einer weiblichen Bewerberin bevorzugt;

203 © 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jgs-seminar.de

203

Mögliche Gründe für die Verweigerung der Zustimmung (§ 99 Abs. 2 Nr. 2 BetrVG)

- die personelle Maßnahme verstößt gegen eine Richtlinie nach § 95 BetrVG (sofern es eine solche Richtlinie gibt) – Beispiele:
  - entgegen einer vereinbarten Richtlinie hat der Arbeitgeber für einen Zeitraum von mehr als drei Monaten Leiharbeitnehmer eingestellt;
  - ein Bewerber erfüllt nicht die in einer Auswahlrichtlinie bestimmte berufliche Qualifikation.

204 © 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jgs-seminar.de

204

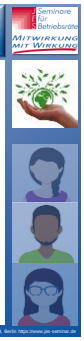
Mögliche Gründe für die Verweigerung der Zustimmung (§ 99 Abs. 2 Nr. 3 BetrVG)

- Es besteht die durch Tatsachen begründete Besorgnis, dass ein anderer Arbeitnehmer im Betrieb gekündigt wird oder einen anderen Nachteil erleidet – Beispiele:
  - eine Person wird für eine Stelle eingestellt, die schon besetzt ist;
  - der Arbeitgeber zieht Leiharbeitnehmer heran, obwohl genügend eigene Arbeitnehmer zur Verfügung stehen.

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jan-seminar.de

205

Mögliche Gründe für die Verweigerung der Zustimmung (§ 99 Abs. 2 Nr. 4 BetrVG)

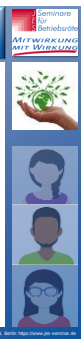


- Der betroffene Arbeitnehmer wird durch die Maßnahme ungerechtfertigt benachteiligt – Beispiele:
  - für einen neu einzustellenden Arbeitnehmer sollen ohne sachlichen Grund schlechtere Bedingungen gelten als für vergleichbare Arbeitnehmer im Betrieb (Kostenersparnis ist aber ein sachlicher Grund!);

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jan-seminar.de

206

Mögliche Gründe für die Verweigerung der Zustimmung (§ 99 Abs. 2 Nr. 4 BetrVG)



- Der betroffene Arbeitnehmer wird durch die Maßnahme ungerechtfertigt benachteiligt – Beispiele:
  - der Arbeitgeber lässt einen Arbeitnehmer, der in einem Kündigungsschutzverfahren gewonnen hat, nur noch „schlechte“ Arbeiten verrichten (Versetzung).

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jan-seminar.de

207

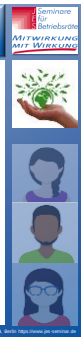
Mögliche Gründe für die Verweigerung der Zustimmung (§ 99 Abs. 2 Nr. 5 BetrVG)

- Eine nach § 93 BetrVG vom Betriebsrat geforderte Ausschreibung ist unterblieben.

208 © 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jgs-seminar.de

208

Mögliche Gründe für die Verweigerung der Zustimmung (§ 99 Abs. 2 Nr. 6 BetrVG)



- Es besteht die begründete Besorgnis, dass der betroffene Arbeitnehmer den betrieblichen Frieden stört – Beispiele:
  - ein zur Einstellung vorgesehener Bewerber ist ein stadtbekannter Neonazi;
  - der Bewerber ist dafür bekannt, dass er Frauen sexuell belästigt.

209 © 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jgs-seminar.de

209

Frist (§ 99 Abs. 3 BetrVG)

- Der Betriebsrat muss die ggf. erfolgende Verweigerung der Zustimmung innerhalb einer Woche nach der Mitteilung des Arbeitgebers beschließen und dem Arbeitgeber mitteilen.
- Die Frist kann einvernehmlich verlängert werden (Schriftform empfehlenswert).

210 © 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jgs-seminar.de

210

Form (§ 99 Abs. 3 BetrVG)

- Es ist ein ordentlicher Beschluss erforderlich.
- Der Beschluss muss dem Arbeitgeber schriftlich innerhalb der Frist mitgeteilt werden.
- Der Beschluss muss begründet sein.
- Kein Beschluss gilt als Zustimmung.

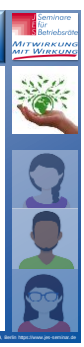
211

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jgs-seminar.de

211

Begründung (§ 99 Abs. 3 BetrVG)

- Es können nur die in § 99 Abs. 2 BetrVG genannten Gründe geltend gemacht werden.
- Die Begründung muss die konkrete Tatsache, auf der sie beruht, nennen – es genügt also nicht, einfach auf die Ziffer des § 99 Abs. 2 zu verweisen.



212

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jgs-seminar.de

212

Ablauf

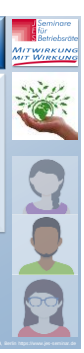
Der Arbeitgeber teilt dem BR die vorgesehene personelle Maßnahme mit und bittet um Zustimmung

- Der Arbeitgeber hat den BR über die betroffene Person zu unterrichten.
- Schriftform ist nicht vorgeschrieben, aber empfehlenswert.
- Er hat dem BR die erforderlichen Informationen und Unterlagen vorzulegen.

Fristeinhaltung möglich?

Ja → Behandlung in der nächsten Sitzung

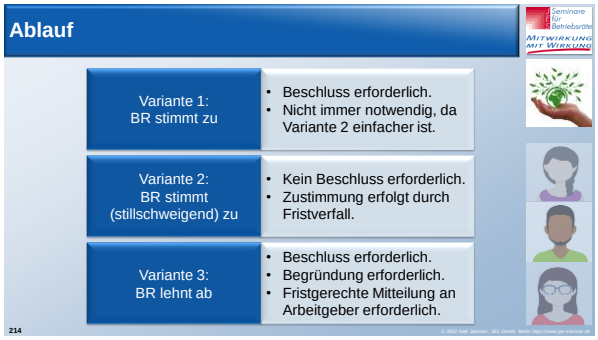
Nein → Fristverlängerung vereinbaren oder außerordentliche Sitzung einberufen



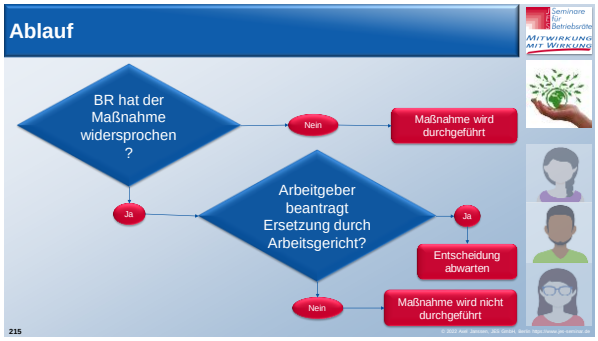
213

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jgs-seminar.de

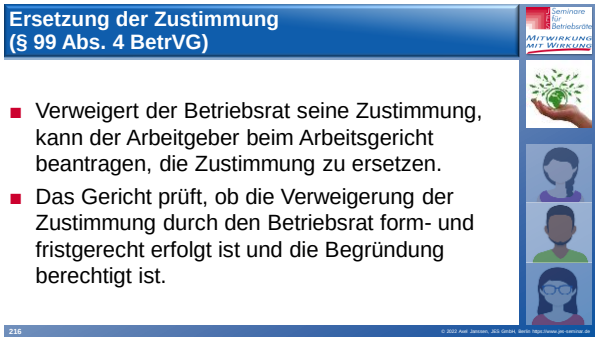
213


Ablauf
Variante 1:
BR stimmt zu
• Beschluss erforderlich.
• Nicht immer notwendig, da Variante 2 einfacher ist.
Variante 2:
BR stimmt (stillschweigend) zu
• Kein Beschluss erforderlich.
• Zustimmung erfolgt durch Fristverfall.
Variante 3:
BR lehnt ab
• Beschluss erforderlich.
• Begründung erforderlich.
• Fristgerechte Mitteilung an Arbeitgeber erforderlich.
214

214


Ablauf
BR hat der Maßnahme widersprochen ?
Nein
Maßnahme wird durchgeführt
Ja
Arbeitgeber beantragt Ersetzung durch Arbeitsgericht?
Ja
Entscheidung abwarten
Nein
Maßnahme wird nicht durchgeführt
215

215


Ersetzung der Zustimmung (§ 99 Abs. 4 BetrVG)
Verweigert der Betriebsrat seine Zustimmung, kann der Arbeitgeber beim Arbeitsgericht beantragen, die Zustimmung zu ersetzen.
Das Gericht prüft, ob die Verweigerung der Zustimmung durch den Betriebsrat form- und fristgerecht erfolgt ist und die Begründung berechtigt ist.
216

216

Ersetzung der Zustimmung (§ 99 Abs. 4 BetrVG)

- Wenn das Arbeitsgericht zu dem Schluss kommt, dass die Zustimmung berechtigt verweigert wurde, darf die personelle Maßnahme nicht durchgeführt werden.
- Kommt das Arbeitsgericht zu dem Schluss, dass die Zustimmung unbegründet verweigert wurde, darf die Maßnahme durchgeführt werden.

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jan-seminar.de

217

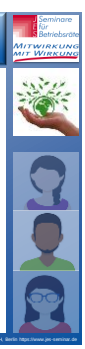
Vorläufige personelle Maßnahme (§ 100 BetrVG)

- Wenn sachliche Gründe es zwingend erforderlich machen, kann der Arbeitgeber eine personelle Maßnahme auch vorläufig durchführen (§ 100 Abs. 1 BetrVG).
- Der betroffene Arbeitnehmer muss darüber aufgeklärt werden, dass die Maßnahme unter dem Vorbehalt der Verweigerung der Zustimmung des Betriebsrats steht.

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jan-seminar.de

218

Vorläufige personelle Maßnahme (§ 100 BetrVG)



- Eine zu späte Entscheidung des Arbeitgebers, fehlende Planung etc. sind keine dringenden Gründe.
- Der Arbeitgeber hat den Betriebsrat unverzüglich über die vorläufige personelle Maßnahme zu unterrichten (§ 100 Abs. 2 BetrVG).

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jan-seminar.de

219

Vorläufige personelle Maßnahme (§ 100 BetrVG)

- Wenn der Betriebsrat der Meinung ist, dass die Gründe keine vorläufige Maßnahme rechtfertigen, muss er dies dem Arbeitgeber unverzüglich mitteilen (Beschluss erforderlich!).

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jgs-seminar.de

220

Vorläufige personelle Maßnahme (§ 100 BetrVG)

- Wenn Uneinigkeit zwischen dem Arbeitgeber und dem Betriebsrat über die Frage besteht, ob die Gründe eine vorläufige personelle Maßnahme rechtfertigen, muss der **Arbeitgeber** innerhalb von drei Tagen beim Arbeitsgericht beantragen, festzustellen, dass die Maßnahme erforderlich war (§ 100 Abs. 2 Satz 3 BetrVG) .

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jgs-seminar.de

221

Vorläufige personelle Maßnahme (§ 100 BetrVG)

- Tut er dies nicht, darf er die Maßnahme nicht aufrecht erhalten.
- Entscheidet das Arbeitsgericht, dass die genannten Gründe die vorläufige Maßnahme nicht rechtfertigen oder ersetzt es die fehlende Zustimmung des Betriebsrats nicht, muss der Arbeitgeber die Maßnahme spätestens zwei Wochen nach dem Gerichtsbeschluss zurücknehmen.

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jgs-seminar.de

222

Zwangsgeld (§ 101 BetrVG)

- Führt der Arbeitgeber eine Maßnahme durch, obwohl der Betriebsrat die Zustimmung verweigert hat und das Arbeitsgericht die Zustimmung nicht ersetzt hat, kann der Betriebsrat beim Arbeitsgericht beantragen, den Arbeitgeber mit einem Zwangsgeld zur Aufhebung der Maßnahme zu zwingen.
- Das Zwangsgeld beträgt bis zu 250 € pro Tag, an dem der Verstoß andauert.

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jgs-seminar.de

223

Arbeitsvertrag

Pflichten für die Vertragsparteien

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jgs-seminar.de

224

Pflichten aus dem Arbeitsvertrag

- Neben der Hauptpflicht des Arbeitnehmers (Leistung der Arbeit) ergeben sich aus dem Arbeitsvertrag einige Nebenpflichten, z. B.:
  - Treuepflicht,
  - Verschwiegenheitspflicht,
  - Pflicht zur Wahrung des Betriebsfriedens,
  - Pflicht zur Einhaltung von Gesetzen,
  - Allgemein: Pflicht, die Interessen des Arbeitgebers zu schützen und sich für sie einzusetzen.

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jgs-seminar.de

225

Pflichten aus dem Arbeitsvertrag

- Auch dem Arbeitgeber entstehen arbeitsvertragliche Nebenpflichten, z. B.:
  - Fürsorgepflicht,
  - Pflicht, die sozialversicherungsrechtlichen Vorschriften einzuhalten,
  - Allgemein: Pflicht, dem Arbeitnehmer keinen Schaden zuzufügen.

© 2022 Axel Janssen, JEG GmbH, Berlin https://www.jeg-seminar.de

226

227

227

228

228

Grundlagen des Arbeitsrechts – Teil I

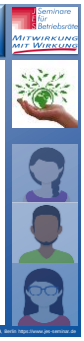
Rechte und Pflichten der Arbeitnehmer

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jet-seminar.de

229

Mitwirkung des Betriebsrats

- Hinsichtlich der Pflichten der Arbeitnehmer und des Arbeitgebers hat der Betriebsrat nur in wenigen bestimmten Fällen Mitwirkungs- oder Mitbestimmungsrechte (z. B. bei Mehrarbeit, Urlaub etc.).



© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jet-seminar.de

230

Mitwirkung des Betriebsrats

- Er hat aber lt. § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG die Pflicht, darüber zu wachen, dass die zum Schutz der Arbeitnehmer geltenden Vorschriften eingehalten werden.
- Das beinhaltet allerdings keine Sanktionsinstrumente, wenn gegen diese Schutzvorschriften verstoßen wird.

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jet-seminar.de

231

Hauptpflichten des Arbeitnehmers

- Der Arbeitnehmer hat die geschuldete Arbeitsleistung zu erbringen (§ 611 BGB).
- Er hat die Arbeitsleistung selbst zu erbringen und darf keinen Vertreter stellen (§ 613 BGB).
- Er ist nicht verpflichtet, die Leistung zu erbringen, wenn ihm dies unmöglich ist (§ 275 BGB), z. B. bei Krankheit.

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jan-seminar.de

232

Geschuldete Leistung

- Worin die geschuldete Leistung besteht, ist Gegenstand des Arbeitsvertrags.
- Lt. Nachweisgesetz (§ 2 Abs. 1 Nr. 5) hat der Arbeitgeber eine „Charakterisierung oder Beschreibung der vom Arbeitnehmer zu leistenden Tätigkeit“ schriftlich zu bestätigen, wenn sie nicht im schriftlichen Arbeitsvertrag genannt ist.

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jan-seminar.de

233

Hauptpflichten des Arbeitnehmers

- Innerhalb der Grenzen des Arbeitsvertrags kann der Arbeitgeber sein Direktionsrecht ausüben, um zu bestimmen, in welcher Art und mit welchen Betriebsmitteln welche Arbeit zu verrichten ist.
- Je konkreter die Beschreibung der Tätigkeit im Arbeitsvertrag ist, desto beschränkter ist das Direktionsrecht des Arbeitgebers.

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jan-seminar.de

234

Leistungsort

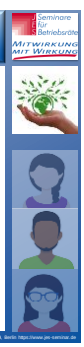
- Der Ort der Leistungserbringung ist ebenfalls Bestandteil des Arbeitsvertrags.
- Es kann vereinbart werden, dass die Arbeitsleistung an verschiedenen Orten erbracht werden soll.

235

235

Leistungsort

- Auch der Ort oder der Umstand, dass die Leistung an verschiedenen Orten erbracht wird, ist vom Arbeitgeber nachzuweisen, wenn er nicht im schriftlichen Arbeitsvertrag genannt ist (§ 2 Abs. 1 Nr. 4 NachwG).

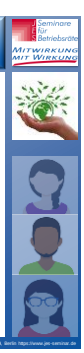


236

236

Versetzung

- Wenn dies im Arbeitsvertrag vorgesehen ist, kann der Arbeitgeber im Rahmen seines Direktionsrechts einen Wechsel der Leistungsart oder des Leistungsortes verlangen.
- Dabei hat er die Einschränkung des § 315 BGB zu beachten („Billiges Ermessen“) – er darf den Arbeitnehmer also z. B. nicht zu Zwecken der Schikane versetzen.



237

237

Wechsel der Beschäftigungsart

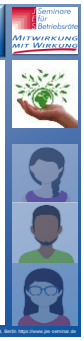
- Wenn der Arbeitgeber einen Wechsel der Leistungsart oder des Leistungsortes wünscht, der nicht vom Arbeitsvertrag gedeckt wird, muss er
  - entweder eine entsprechende Vereinbarung mit dem Arbeitnehmer treffen oder
  - eine Änderungskündigung aussprechen, auf die § 2 KSchG anzuwenden ist.

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jan-seminar.de

238

Home-Office

- Es ist keine arbeitsvertraglich geschuldete Nebenpflicht eines Arbeitnehmers, seine privaten Räume, seinen DSL-Anschluss oder Energie für Zwecke des Arbeitsverhältnisses zur Verfügung zu stellen.
- Deshalb ist eine zwangsweise Versetzung des Arbeitnehmers ins Home-Office nicht zulässig.
- Freiwillige Vereinbarungen sind natürlich möglich.

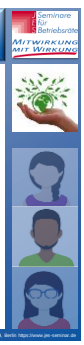


© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jan-seminar.de

239

Home-Office

- Das gilt natürlich auch dann wenn der Arbeitgeber das in „Mobile Arbeit“ umdeklariert – was in den meisten Fällen Unsinn ist, weil ein Arbeitnehmer die Arbeit ja nicht „mobil“ leistet, sondern in seiner Wohnung und in der Regel an einem immer genutzten Arbeitsplatz.
- Über Regelungen in diesem Zusammenhang hat der Betriebsrat unter verschiedenen Aspekten mitzubestimmen.



© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jan-seminar.de

240

Home-Office

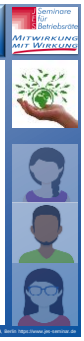
- Wenn ein Arbeitnehmer in einem nicht nur geringen Umfang seine Arbeit vom Home-Office aus leistet, handelt es sich um eine Versetzung (§ 95 Abs. 3 BetrVG).
- Regelungen zum Gesundheitsschutz müssen immer und überall getroffen werden (§ 3 Abs. 1 ArbSchG, Mitbestimmung gem. § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG).

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jgs-seminar.de

241

Hauptpflichten des Arbeitnehmers

- Der Arbeitnehmer muss tun, was er soll, und dies, so gut er kann.
- Der Arbeitnehmer schuldet nicht den Erfolg seiner Leistung, sondern nur sein „tätiges Bemühen“.
- Geschuldet ist ein „Wirken“, nicht ein „Werk“.

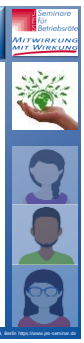


© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jgs-seminar.de

242

Hauptpflichten des Arbeitnehmers

- Wer überdurchschnittliches zu leisten vermag, ist dazu verpflichtet.
- Wer nur unterdurchschnittlich leistungsfähig ist, genügt mit dieser unterdurchschnittlichen Leistung seiner Arbeitspflicht.
- Bei unzumutbar unterdurchschnittlicher Leistung kommt u. U. eine personenbedingte Kündigung in Betracht.



© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jgs-seminar.de

243

Kündigung wegen schlechter Leistung

- Will er wegen schlechter Leistung eine personenbedingte Kündigung aussprechen, muss der Arbeitgeber ggf. nachweisen, dass eine Verschlechterung der Leistung eingetreten ist.

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jet-seminar.de

244

Kündigung wegen schlechter Leistung

- Wenn der Arbeitnehmer die Probezeit überstanden hat, wird es dem Arbeitgeber schwer fallen, zu begründen, warum ihm eine unzumutbar geringe Leistungsfähigkeit in dieser Zeit nicht aufgefallen ist.

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jet-seminar.de

245

Arbeitszeit

- Die geschuldete Arbeitszeit ergibt sich aus dem Arbeitsvertrag oder dem anzuwendenden Tarifvertrag.
- Ein zwingendes Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats ist in dieser Frage nach herrschender Meinung ausgeschlossen.

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jet-seminar.de

246

Mehrarbeit

- Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, Mehrarbeit zu leisten,
  - wenn dies im Vertrag vereinbart ist oder
  - ausnahmsweise, wenn dies in Anwendung des § 242 BGB („Treu und Glauben“ – also nach Betriebsüblichkeit und Geschäftssitte) von ihm erwartet werden kann.

247

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jan-seminar.de

247

Mehrarbeit

- Einen gesetzlichen oder grundsätzlichen Anspruch auf die Ableistung von Mehrarbeit hat der Arbeitgeber nicht.
- Der Betriebsrat hat über Mehrarbeit ein zwingendes Mitbestimmungsrecht gem. § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG.

248

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jan-seminar.de

248

„Wirksamkeitsvoraussetzung“

- Voraussetzung für die Wirksamkeit einer Maßnahme, die der Mitbestimmung unterliegt, ist die erfolgte Mitbestimmung des Betriebsrats.
- Einseitige Handlungen des Arbeitgebers, die das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nicht beachten, sind im Verhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer unwirksam (ständige Rechtsprechung des BAG, z. B. 3.5.1994 – 1 ABR 24/93).

249

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jan-seminar.de

249

Wirksamkeitsvoraussetzung: Folgen unterlassener Mitbestimmung

- Wenn eine mitbestimmungspflichtige Maßnahme nicht mitbestimmt wurde, bedeutet dies, dass der Arbeitnehmer ein Leistungsverweigerungsrecht (z. B. bei Überstunden) hat.
- Der Arbeitgeber darf den Arbeitnehmer also nicht ermahnen, abmahnen oder gar kündigen, wenn er in diesem Fall die Ableistung von Mehrarbeit verweigert.

250

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jan-seminar.de

250

Befreiung von der Leistungspflicht

- Ist dem Arbeitnehmer die Leistungserbringung unmöglich, ist er von der Pflicht zur Leistungserbringung befreit (§ 275 Abs. 1 BGB), z. B. bei
  - objektiver Unmöglichkeit (Witterungsverhältnisse, Unterbrechung der Zugverbindung etc.) oder
  - subjektiver Unmöglichkeit (z. B. Gewissensnöte, wenige Tage andauernder Verlust der Fahrerlaubnis eines Kraftfahrers, wenige Tage andauernde Untersuchungshaft).

251

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jan-seminar.de

251

Befreiung von der Leistungspflicht

- Der Arbeitnehmer verliert dadurch seinen Anspruch auf Entgelt (§ 326 Abs. 1 BGB).
- Wenn aber der Arbeitgeber den Umstand zu vertreten hat, ist er nicht von der Pflicht zur Bezahlung befreit (§ 326 Abs. 2 BGB).
- Das Gleiche gilt bei Annahmeverzug des Arbeitgebers (§§ 293, 615 BGB).

252

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jan-seminar.de

252

Vergütung ohne Arbeit

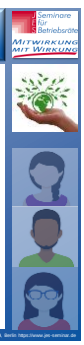
- Vom Arbeitgeber zu vertretende Unmöglichkeit (§ 326 Abs. 2 BGB):
  - Zurückbehaltungsrecht des Arbeitnehmers, z. B. wegen ausstehender Lohnzahlungen,
  - Leistungsverweigerungsrecht des Arbeitnehmers, z. B. wegen Belästigung (§ 14 AGG),
  - Befreiung von Betriebsratsmitgliedern von ihrer normalen Tätigkeit nach § 37 BetrVG.

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jan-seminar.de

253

Vergütung ohne Arbeit

- Annahmeverzug (§§ 293, 615 BGB):
  - Der Arbeitnehmer ist bereit und in der Lage zu arbeiten, der Arbeitgeber kann oder will ihn aber nicht beschäftigen.
  - Der Arbeitgeber darf das unternehmerische Risiko nicht auf die Arbeitnehmer abwälzen.

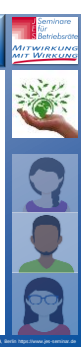


© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jan-seminar.de

254

Vergütung ohne Arbeit

- Annahmeverzug (§§ 293, 615 BGB):
  - Der Arbeitnehmer darf nicht zur Nachleistung verpflichtet werden.
  - Er muss sich aber ggf. anrechnen lassen, was er dadurch einspart, dass der Arbeitgeber seine Leistung nicht annimmt.



© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jan-seminar.de

255

Vergütung ohne Arbeit

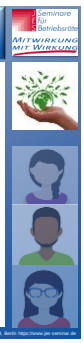
- Beispiele für Annahmeverzug:
  - Fristgerechte Kündigung mit Beurlaubung;
  - Stromausfall;
  - fehlendes Material;
  - keine Aufträge;
  - Ausfall von Maschinen oder anderen Anlagen;
  - Vorgesetzter hat den Schlüssel für die Geschäftsräume vergessen etc.

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jan-seminar.de

256

Vergütung ohne Arbeit

- Im Falle der persönlichen, vorübergehenden Arbeitsverhinderung des Arbeitnehmers hat der Arbeitgeber dennoch die Pflicht, das Entgelt zu zahlen (§ 616 BGB):
  - persönliche Gründe des Arbeitnehmers (z. B. Pflege eines erkrankten Kindes, Hochzeit, Beerdigung des Ehepartners),
  - ohne Verschulden des Arbeitnehmers,
  - verhältnismäßig kurze Zeit.

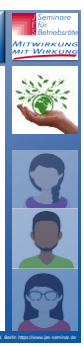


© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jan-seminar.de

257

Vergütung ohne Arbeit (§ 616 BGB)

- Die Ansprüche aus § 616 können durch Arbeitsvertrag oder Tarifvertrag geändert – auch verschlechtert – werden.
- Durch eine Betriebsvereinbarung ist dies jedoch nicht möglich.
- Es ist auch eine tarif- oder arbeitsvertragliche Präzisierung der Ansprüche möglich.
- In einer (freiwilligen) Betriebsvereinbarung könnten Mindestregeln aufgestellt werden.



© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jan-seminar.de

258

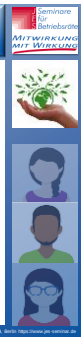
Entgeltfortzahlung

- Weitere Fälle von Vergütung ohne Arbeit regelt das Entgeltfortzahlungsgesetz (EntgFG).
- Wenn dessen Tatbestände erfüllt sind, behält der Arbeitnehmer seinen Anspruch auf Vergütung.

259 © 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jan-seminar.de

259

Entgeltfortzahlung: Krankheit

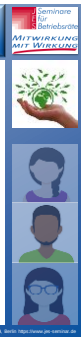


- Krankheit ist ein regelwidriger Körper- oder Geisteszustand, der in der Notwendigkeit einer Heilbehandlung oder in einer Arbeitsunfähigkeit zutage tritt.
- Demzufolge ist eine Schwangerschaft keine Krankheit, es sei denn, sie verläuft irregulär.
- Eine Erkrankung liegt aber z. B. auch bei einer Suchterkrankung, z. B. Alkoholismus, vor.

260 © 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jan-seminar.de

260

Entgeltfortzahlung: Krankheit



- Im Falle einer nicht selbstverschuldeten Krankheit, die eine Arbeitsunfähigkeit zur Folge hat, hat der Arbeitnehmer Anspruch auf eine Fortzahlung des Entgelts für die Zeit der Arbeitsunfähigkeit für einen Zeitraum von bis zu sechs Wochen. (§ 3 Abs. 1 EntgFG)
- Im Falle einer wiederholten Erkrankung gelten besondere Regeln.

261 © 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jan-seminar.de

261

Entgeltfortzahlung: Krankheit

- Der Anspruch entsteht erst nach vierwöchiger ununterbrochener Dauer des Arbeitsverhältnisses. (§ 3 Abs. 3 EntgFG).
- Wenn ein neu eingestellter Arbeitnehmer also innerhalb der ersten vier Wochen erkrankt, hat er keinen Anspruch auf Lohnfortzahlung.

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jan-seminar.de

262

Entgeltfortzahlung: Wiederholte Erkrankung

- Die sechswöchige Lohnfortzahlung beginnt von neuem zu laufen, wenn der Arbeitnehmer an derselben Krankheit erneut erkrankt (§ 3 Abs. 1 Satz 2 EntgFG) und,
  - die Rückkehr aus der Krankheit sechs Monate oder mehr zurückliegt oder
  - der Beginn der ersten Arbeitsunfähigkeit 12 Monate oder mehr zurückliegt.

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jan-seminar.de

263

Entgeltfortzahlung: Krankheit

- Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, dem Arbeitgeber die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich mitzuteilen (§ 5 Abs. 1 Satz 1 EntgFG).
- Was „unverzüglich“ ist, kann im Einzelfall umstritten sein.
- Es muss dem Arbeitnehmer objektiv möglich sein, Kontakt zum Arbeitgeber aufzunehmen.

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jan-seminar.de

264

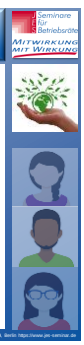
Entgeltfortzahlung: Krankheit

- Werden betriebliche Regelungen aufgestellt, wo (z. B. beim Vorgesetzten), in welcher Weise (z. B. telefonisch) und bis wann (z. B. bis 10 Uhr) die Meldung zu erfolgen hat, handelt es sich um eine mitbestimmungspflichtige Regelung zur Ordnung im Betrieb (§ 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG).

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jan-seminar.de

265

Entgeltfortzahlung: Krankheit

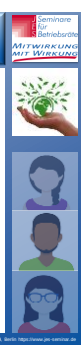


- Bei einer Arbeitsunfähigkeit von mehr als drei Tagen ist der Arbeitnehmer verpflichtet, spätestens am folgenden Arbeitstag eine ärztliche Bescheinigung vorzulegen (§ 5 Abs. 1 Satz 2 EntgFG).
- Die Bescheinigung muss also spätestens am vierten Tag der Erkrankung vorliegen.

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jan-seminar.de

266

Entgeltfortzahlung: Krankheit



- Der Arbeitgeber kann verlangen, dass die Krankschreibung früher vorgelegt wird (§ 5 Abs. 1 Satz 3 EntgFG).
- Hier ist ggf. zu prüfen, ob im Einzelfall nicht gegen betriebliche Übung oder das Gleichbehandlungsprinzip verstoßen wird.

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jan-seminar.de

267

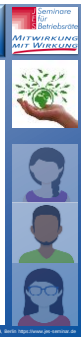
Entgeltfortzahlung: Krankheit

- Sollen für eine Vielzahl von Arbeitnehmern Regeln für eine frühere Vorlage der ärztlichen Bescheinigung aufgestellt werden (z. B. immer am 2. Tag oder bei solchen Arbeitnehmern, die sich häufig montags oder freitags krankmelden, schon am 1. Tag), hat der Betriebsrat ebenfalls gem. § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG mitzubestimmen.

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jan-seminar.de

268

Höhe der Entgeltfortzahlung

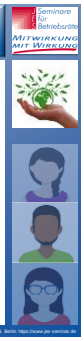


- Die Entgeltfortzahlung bemisst sich nach dem ihm während der regelmäßigen Arbeitszeit zustehenden Arbeitsentgelt (§ 4 Abs. 1 EntgFG).
- Zusätzlich für Überstunden gezahlte Entgelte werden nicht berücksichtigt (§ 4 Abs. 1a Satz 1 EntgFG).

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jan-seminar.de

269

Höhe der Entgeltfortzahlung



- Das gilt aber nur für Überstundenzuschläge, nicht für die Vergütung regelmäßig geleisteter Überstunden.
- Bei leistungsbezogenen Entgeltbestandteilen ist ein Durchschnittswert zu ermitteln (§ 4 Abs. 1a Satz 2 EntgFG).

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jan-seminar.de

270

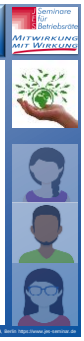
Zeitgutschrift

- Eine Zeitgutschrift erfolgt in Höhe der an diesem Tag „betriebsüblichen“ Arbeitszeit.
- Das ist i. d. R. die an diesem Tag für den erkrankten Arbeitnehmer geplante Arbeitszeit.

271 © 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jan-seminar.de

271

Zeitgutschrift

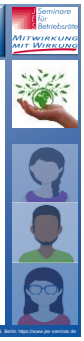


- Wenn der Arbeitnehmer z. B. lt. Schichtplan Mo bis Do je neun Stunden arbeitet und am Freitag für vier Stunden eingeplant war, erhält er, wenn er am Freitag erkrankt, eine Zeitgutschrift von vier Stunden.
- Erkrankt er am Donnerstag, erhält er für den Tag eine Zeitgutschrift von neun Stunden.

272 © 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jan-seminar.de

272

Entgeltfortzahlung



- Für gesetzliche Feiertage erhält der Arbeitnehmer das Entgelt, das er erhalten hätte, wenn er an diesem Tag regulär gearbeitet hätte (§ 2 Abs. 1 EntgFG).
- Dieser Anspruch erlischt, wenn der Arbeitnehmer am Tag vor oder nach dem Feiertag unentschuldigt fehlt (§ 2 Abs. 3 EntgFG).

273 © 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jan-seminar.de

273

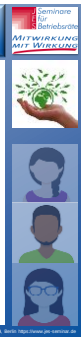
Verweigerung der Leistung

- Wenn der Arbeitnehmer vertragswidrig die Leistungserbringung verweigert („Arbeitsverweigerung“), ist dies Anlass für eine Abmahnung.
- Im wiederholten Falle rechtfertigt eine Arbeitsverweigerung eine ordentliche Kündigung.
- In schweren Fällen rechtfertigt sie u. U. auch eine außerordentliche Kündigung (§ 626 BGB).

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jet-seminar.de

274

Urlaubsanspruch

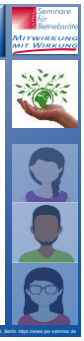


- Der Arbeitnehmer hat einen Anspruch auf Erholungsurlaub.
- Dieser Anspruch ist durch den Arbeitsvertrag begründet.
- Der Mindestanspruch beträgt lt. § 3 Abs. 1 Bundesurlaubsgesetz (BUrlG) 24 Werktage (incl. Sonnabende) bzw. 20 Arbeitstage.

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jet-seminar.de

275

Urlaubsanspruch



- Der volle Urlaubsanspruch entsteht erst nach sechsmonatiger Tätigkeit (§ 4 BUrlG).
- Bei weniger als sechs Monaten Tätigkeit entsteht ein Anspruch von einem Zwölftel des Jahresurlaubs pro gearbeitetem Monat, aufgerundet auf volle Tage (§ 5 BUrlG).

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jet-seminar.de

276

Urlaubsanspruch

- Der Arbeitgeber teilt den Urlaub unter Berücksichtigung der Wünsche der Arbeitnehmer zu (§ 7 Abs. 1 BUrlG).
- Der Arbeitgeber hat die Wünsche der Arbeitnehmer zu berücksichtigen.
- Die Arbeitnehmer haben aber keinen Anspruch darauf, dass ihr Urlaub immer dann gewährt wird, wenn sie dies wünschen.

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jgs-seminar.de

277

Mitbestimmung beim Urlaub

- Es muss also ein Kompromiss zwischen den Wünschen der Arbeitnehmer und berechrtigten Bedürfnissen des Betriebs gefunden werden.
- Daher hat der Betriebsrat in diesen Fragen ein Mitbestimmungsrecht (§ 87 Abs. 1 Nr. 5 BetrVG).
- Die Mitbestimmung dient dazu, die betrieblichen Interessen und die Wünsche der Arbeitnehmer sinnvoll auszugleichen.

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jgs-seminar.de

278

Mitbestimmung beim Urlaub

- Grundsätzlich soll der gesamte Urlaub zusammenhängend genommen und gewährt werden.
- Der Arbeitgeber muss dem Arbeitnehmer zumindest einen ununterbrochenen zweiwöchigen Urlaub pro Jahr gewähren (§ 7 Abs. 2 BUrlG).

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jgs-seminar.de

279

Mitbestimmung beim Urlaub

- In der Praxis wird Urlaub typischerweise in mehreren Abschnitten genommen, und wenn alle einverstanden sind, ist dagegen ja auch nichts einzuwenden.

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jan-seminar.de

280

Mitbestimmung beim Urlaub

- Wenn aber ein Arbeitnehmer einen Urlaub von drei oder vier Wochen wünscht und der Arbeitgeber ihn nicht gewährt, greift wieder das Mitbestimmungsrecht gem. § 87 Abs. 1 Nr. 5 BetrVG.
- Der Arbeitgeber muss den Betriebsrat ggf. davon überzeugen, dass wirklich „dringende betriebliche Gründe“ dagegen sprechen.

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jan-seminar.de

281

Mitbestimmung beim Urlaub

- Weitere Inhalte der Mitbestimmung nach § 87 Abs. 1 Nr. 5 BetrVG können z. B. sein:
  - Lage und Dauer der Betriebsferien;
  - Regelungen darüber, wie Urlaub zu beantragen und innerhalb welcher Frist und wie zu genehmigen ist;
  - Bestimmungen darüber, wie zu verfahren ist, wenn ein Konflikt über die Vergabe von Urlaub zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber oder zwischen zwei Arbeitnehmern entsteht;
  - die Lösung eines konkreten Konflikts über die Vergabe von Urlaub.

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jan-seminar.de

282

Mitbestimmung beim Urlaub

- Das Mitbestimmungsrecht gilt nicht nur für kollektive Sachverhalte, sondern auch für Einzelfälle.
- Der Betriebsrat könnte im Prinzip sogar eine Einigungsstelle über einen Einzelfall anrufen.
- In der Praxis wird aber über Einzelfälle eine Regelungsabrede getroffen.

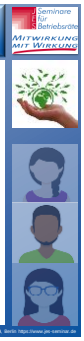
283

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jet-seminar.de

283

Nebentätigkeit

- Eine Nebentätigkeit ist zulässig,
  - wenn sie die Leistungsfähigkeit für die Haupttätigkeit nicht beeinträchtigt;
  - wenn die Summe der Arbeitszeiten die Grenzen lt. Arbeitszeitgesetz nicht überschreiten;
  - solange sie nicht im Urlaub ausgeübt wird, weil der der Erholung dient;
  - wenn sie nicht eine Konkurrenz zum Arbeitgeber der Hauptarbeit bedeutet.



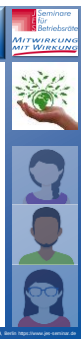
284

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jet-seminar.de

284

Nebentätigkeit

- Eine Genehmigung durch den Arbeitgeber ist grundsätzlich nicht erforderlich.
- Durch vertragliche Regelung kann vereinbart werden, dass eine Nebentätigkeit der Genehmigung durch den Arbeitgeber bedarf.
- Der darf seine Zustimmung aber nur verweigern, wenn eine Beeinträchtigung betrieblicher Interessen zu erwarten ist.



285

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jet-seminar.de

285

Haftung des Arbeitnehmers (§ 619a BGB)

- Leichte (leichteste) Fahrlässigkeit: keine Haftung.
- Mittlere Fahrlässigkeit: anteilige Haftung nach einer Gesamtbetrachtung aller Umstände.
- Grobe Fahrlässigkeit (schwere Schuld): Arbeitnehmer haftet allein.

© 2022 Axel Janssen, JEG GmbH, Berlin https://www.jeg-seminar.de

286

287

287

288

288

Grundlagen des Arbeitsrechts – Teil I

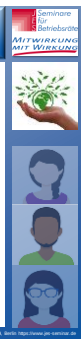
Seminare für Betriebsräte
MITWIRKUNG MIT WIRKUNG

Weitere Pflichten des Arbeitgebers

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jgs-seminar.de

289

Hauptpflichten des Arbeitgebers



- Annahme der Arbeitsleistung (Beschäftigungspflicht)
- Zahlung der vereinbarten Vergütung(en)
- Vergütung von Mehrarbeit (§ 612 BGB)
- Entgeltfortzahlung lt. EntFG
- Gewährung des Erholungsurlaubs
- Erbringung weiterer vertraglich geschuldeter Leistungen

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jgs-seminar.de

290

Zahlung des Arbeitsentgelts

- Gem. § 614 BGB wird das Entgelt nachträglich gezahlt, also am (unverzüglich nach) Ende des Monats.
- Hierzu kann eine tarifliche Regelung bestehen.
- Der Betriebsrat kann im Rahmen der Mitbestimmung nach § 87 Abs. 1 Nr. 4 BetrVG mit dem Arbeitgeber Regelungen hierzu vereinbaren.

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jgs-seminar.de

291

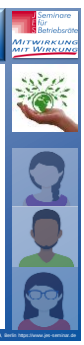
Zahlung des Arbeitsentgelts

- Wenn ein Vertrag hinsichtlich des Arbeitsentgelts sittenwidrig ist (§ 138 BGB – Lohnwucher: § 291 Abs. 1 Nr. 3 StGB), fällt die Bezahlung nicht weg.
- Vielmehr schuldet der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer in Anwendung des § 612 BGB eine „übliche“ Vergütung, also z. B. den Tariflohn.

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jgs-seminar.de

292

Vergütung von Mehrarbeit

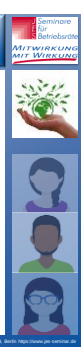


- Wenn im Arbeitsvertrag zur Vergütung für Mehrarbeit keine Regelung enthalten ist, hat der Arbeitnehmer gem. § 612 BGB dann Anspruch auf eine Vergütung, wenn die Mehrarbeit „den Umständen nach nur gegen eine Vergütung zu erwarten ist“.

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jgs-seminar.de

293

Vergütung von Mehrarbeit



- Leitende oder ÜT-Angestellte haben in der Regel keinen Anspruch auf Vergütung von Mehrarbeit.
- Andere Arbeitnehmer haben diesen Anspruch grundsätzlich.

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jgs-seminar.de

294

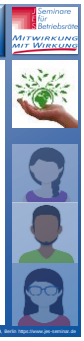
Vergütung von Mehrarbeit

- Eine arbeitsvertragliche Regelung, der zufolge sämtliche Überstunden mit der Vergütung abgegolten sind, ist unklar und daher gem. § 307 Abs. 1 BGB i. d. R. nicht wirksam.
- Zumindest muss vereinbart werden, welcher Umfang von Überstunden mit der Vergütung abgegolten werden soll.

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jan-seminar.de

295

Nebenpflichten des Arbeitgebers

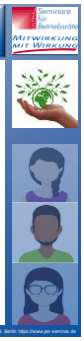


- Fürsorgepflicht:
  - Schutzpflicht aufgrund § 618 BGB und der Schutzvorschriften (vor allem Arbeitsschutzgesetz und verwandter Gesetze und Verordnungen sowie UVVen)
  - Schutz der Persönlichkeitsrechte (mittelbar: Art 2 Abs. 1 GG, unmittelbar; § 75 Abs. 2 BetrVG, AGG, DSGVO u. a.)
  - Obhutspflichten

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jan-seminar.de

296

Schutzpflicht



- Der Arbeitgeber hat die Pflicht, die Arbeitsbedingungen so zu gestalten, dass die Arbeitnehmer so gut es geht vor Gefahren für Leben und Gesundheit geschützt sind (§ 618 Abs. 1 BGB).
- Dabei hat er die einschlägigen weiteren Vorschriften einzuhalten.

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jan-seminar.de

297

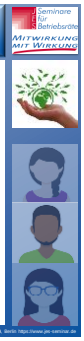
Schutzpflicht

- Der Betriebsrat hat nicht nur Aufsichtspflichten, sondern auch einige Mitbestimmungsrechte bei Fragen des Arbeitsschutzes (§ 87 Abs. 1 Nr. 7, § 91 BetrVG).
- Darüber hinaus treffen den Arbeitgeber erweiterte Informationspflichten gegenüber dem Betriebsrat (§ 89 BetrVG).

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jet-seminar.de

298

Schutzpflicht

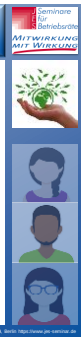


- Eine Durchsetzung der individuellen Ansprüche aus § 618 Abs. 1 BGB ist dem Betriebsrat aber nicht möglich.
- Er hat aber Mitbestimmungsrechte hinsichtlich der Umsetzung der §§ 3, 5 und 12 ArbSchG sowie der ergänzenden Verordnungen (z. B. ArbStättV, BetrSichV, PSA-BV etc.).

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jet-seminar.de

299

Obhutspflichten



- Der Arbeitgeber hat dafür zu sorgen, dass Sachen, die der Arbeitnehmer in den Betrieb mitbringt, und die er für die Arbeit oder die tägliche Lebensführung braucht, sicher verwahren kann.
- Versäumt der Arbeitgeber diese Pflicht grob fahrlässig, macht er sich schadensersatzpflichtig.

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jet-seminar.de

300

Obhutspflichten

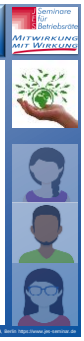
- Nr. 3.3 im Anhang der ArbStättV schreibt allerdings nur vor, dass zumindest eine Kleiderablage zur Verfügung gestellt werden muss – von einem abschließbaren Schrank ist dort nicht die Rede.

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jan-seminar.de

301

Nebenpflichten des Arbeitgebers

- Pflicht, die sozialversicherungsrechtlichen und steuerlichen Vorschriften einzuhalten
- Pflichten aus NachwG
- Pflicht zur Gleichbehandlung (AGG, § 75 Abs. 1 BetrVG)
- Pflicht zur Zeugniserteilung (§ 630 BGB, § 109 GewO)
- Pflicht auf Freistellung zur Stellensuche nach Kündigung (§ 629 BGB)

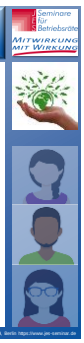


© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jan-seminar.de

302

Zeugnis

- Die Pflicht des Arbeitgebers, einem ausscheidenden Arbeitnehmer ein Zeugnis auszustellen, ergibt sich aus § 109 GewO.
- Das Zeugnis muss klar und verständlich formuliert sein (§ 109 Abs. 2 GewO).
- Es ist unzulässig, „versteckte“ Botschaften im Zeugnis unterzubringen.
- Das Zeugnis muss schriftlich erstellt werden.



© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jan-seminar.de

303

Zeugnis

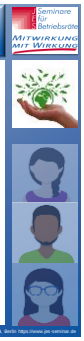
- Folgende Angaben sind im Zeugnis vorgeschrieben („einfaches Zeugnis“):
  - Art der Tätigkeit,
  - Dauer der Tätigkeit
- Folgende Angaben kann der Arbeitnehmer zusätzlich verlangen („qualifiziertes Zeugnis“):
  - Leistung im Arbeitsverhältnis,
  - Verhalten im Arbeitsverhältnis.

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jgs-seminar.de

304

Zeugnis

- Das Zeugnis soll dem beruflichen Fortkommen des Arbeitnehmers dienen.
- Dies verlangt eine wohlwollende Beurteilung durch den Arbeitgeber.
- Andererseits muss das Zeugnis der Wahrheit entsprechen, es darf weder unrichtige noch unbewiesene Tatsachen enthalten noch wesentliche Umstände verschweigen.

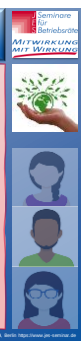


© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jgs-seminar.de

305

Zeugnissprache:

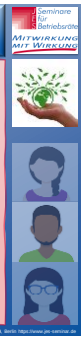
> Er hat die Aufgaben stets zu unserer vollsten Zufriedenheit erledigt.
>
> Er hat die Aufgaben stets zu unserer vollen Zufriedenheit erledigt.
>
> Er hat die Aufgaben zu unserer vollen Zufriedenheit erledigt.
>
> Er hat die Aufgaben zu unserer Zufriedenheit erledigt.



© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jgs-seminar.de

306

Zeugnissprache:



Er hat die Aufgaben überwiegend zu unserer Zufriedenheit erledigt.

Er hat sich stets bemüht, seine Aufgaben zu erledigen.

Er hat den gestellten Aufgaben Interesse gezeigt.

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jgs-seminar.de

307

Zeugnis

- Ist das Zeugnis unrichtig, kann der Arbeitnehmer verlangen, dass es richtig gestellt wird und nötigenfalls seinen Anspruch beim Arbeitsgericht einklagen.
  - Wenn der Arbeitgeber den Arbeitnehmer durchschnittlich beurteilt hat, muss der Arbeitnehmer darlegen, warum er Anspruch auf eine überdurchschnittliche Beurteilung hat.

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jgs-seminar.de

308

Zeugnis

- Ist das Zeugnis unrichtig, kann der Arbeitnehmer verlangen, dass es richtig gestellt wird und nötigenfalls seinen Anspruch beim Arbeitsgericht einklagen.
  - Wenn der Arbeitgeber den Arbeitnehmer unterdurchschnittlich beurteilt hat, muss er darlegen, warum er ihn nicht zumindest durchschnittlich beurteilt hat.

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jgs-seminar.de

309

Zeugnis

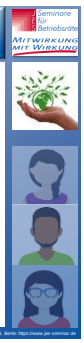
- Eine schuldhafte Verletzung der Pflichten aus § 109 GewO führt zu einem Schadensersatzanspruch des Arbeitnehmers (§ 280, u. U. sogar § 823 BGB).
- Die Höhe des Schadensersatzes bemisst sich nach § 249 BGB, ggf. in Verbindung mit § 252 BGB.
- Es wird dem Arbeitnehmer aber vermutlich schwer fallen, zu belegen, worin der Schaden tatsächlich bestanden hat.

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jan-seminar.de

310

Freistellung für Arbeitssuche

- § 629 BGB verpflichtet den Arbeitgeber, einen Arbeitnehmer nach Aussprechen der Kündigung auf Verlangen für angemessene Zeit zur Suche eines neuen Arbeitsplatzes freizustellen.
- Für die Zeit der Freistellung behält der Arbeitnehmer seinen Anspruch auf Vergütung (§ 616 BGB).

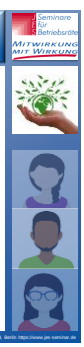


© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jan-seminar.de

311

Handlungsmöglichkeiten des Arbeitnehmers

- Wenn Entgelt nicht oder nicht ausreichend gezahlt wird:
  - Klage vor dem Arbeitsgericht (§ 611 BGB, § 2 Abs. 1 Nr. 3a ArbGG);
  - Zurückbehaltungsrecht (§§ 320, 273 BGB);
  - Schadensersatz (§ 280 BGB, u. U. § 823 BGB).



© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jan-seminar.de

312

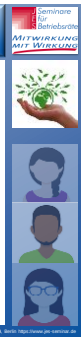
Handlungsmöglichkeiten des Arbeitnehmers

- Bei anderen Verstößen des Arbeitgebers gegen seine Pflichten:
  - Beschwerde beim Betriebsrat (§ 85 BetrVG)
  - Klage je nach Art des Anspruchs, i. d. R. vor dem Arbeitsgericht
  - u. U. Zurückbehaltungsrecht (§ 273 BGB)
  - u. U. Schadensersatz (§§ 280, 823 BGB)
  - u. U. Außerordentliche Kündigung (§ 626 BGB)

313 © 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jgs-seminar.de

313

Handlungsmöglichkeiten des Betriebsrats

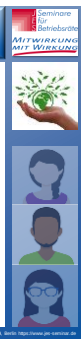


- Entgegennahme und Behandlung einer Beschwerde, gegenüber dem Arbeitgeber Betreiben einer Lösung (§ 85 BetrVG).
- Aber: keine Einigungsstelle bei einer Beschwerde, mit der der Arbeitnehmer einen Rechtsanspruch (z. B. auf Schadensersatz) geltend machen will.

314 © 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jgs-seminar.de

314

Handlungsmöglichkeiten des Betriebsrats



- Bei Verletzung mitbestimmungspflichtiger Sachverhalte: Durchsetzung des Mitbestimmungsanspruchs:
  - ggf. Durchsetzung eines Unterlassungsanspruchs;
  - ggf. Einigungsstelle.

315 © 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jgs-seminar.de

315

316

316

317

317

318

318

Grundlagen des Arbeitsrechts – Teil I

Überblick über wichtige arbeitsrechtliche Gesetze

Seminare für Betriebsräte
MITWIRKUNG MIT WIRKUNG

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jgs-seminar.de

319

Grundlagen des Arbeitsrechts

Teilzeit- und Befristungsgesetz

Seminare für Betriebsräte
MITWIRKUNG MIT WIRKUNG

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jgs-seminar.de

320

Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG)

Seminare für Betriebsräte
MITWIRKUNG MIT WIRKUNG

- Das Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) verfolgt zwei Zwecke:
  - Es regelt Ansprüche auf eine Teilzeitbeschäftigung und
  - stellt Regelungen für eine Befristung von Arbeitsverhältnissen auf.
- Damit sollen gleichermaßen die Flexibilität für die Arbeitgeber als auch die der Arbeitnehmer ermöglicht und gefördert werden.

321 © 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jgs-seminar.de

321

Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG)

- In der Praxis nehmen vor allem die Arbeitgeber die Vorteile, die sich für sie aus Befristungen ergeben, in Anspruch.
- Vorteile für Arbeitnehmer sind eher überschaubar.

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jan-seminar.de

322

Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG): Teilzeitarbeit

- Der Arbeitgeber hat grundsätzlich allen Arbeitnehmern Teilzeitarbeit zu ermöglichen (§ 6).
- Der Arbeitgeber hat einen Arbeitsplatz auch als Teilzeitarbeitsplatz auszuschreiben, wenn er sich dafür eignet (§ 7 Abs. 1).

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jan-seminar.de

323

Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG): Teilzeitarbeit

- Der Arbeitgeber hat einen Arbeitnehmer über die Arbeitsplätze zu informieren, die ihm die Möglichkeit einer Teilzeitbeschäftigung geben (§ 7 Abs. 2).
- Ein Anspruch auf Teilzeit entsteht für Arbeitnehmer, wenn mindestens 15 Arbeitnehmer im Betrieb beschäftigt werden (§ 8 Abs. 7).

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jan-seminar.de

324

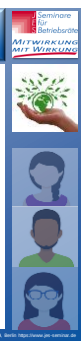
Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG): Teilzeitarbeit

- Ein Arbeitnehmer, dessen Arbeitsverhältnis länger als sechs Monate besteht, hat Anspruch auf Verringerung der Arbeitszeit (§ 8 Abs. 1), wenn dem nicht (zwingende) betriebliche Gründe entgegenstehen (§ 8 Abs. 4).

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jan-seminar.de

325

Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG): Teilzeitarbeit

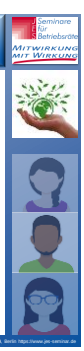


- Der Arbeitgeber kann den Wunsch ablehnen, wenn ihm (zwingende) betriebliche Gründe entgegenstehen (§ 8 Abs. 4), z. B.
  - die Organisation,
  - der Arbeitsablauf oder
  - die Sicherheit im Betrieb beeinträchtigt würden oder
  - unverhältnismäßig hohe Kosten entstehen würden.

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jan-seminar.de

326

Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG): Teilzeitarbeit



- Der Arbeitgeber muss die Gründe ggf. nachweisen können.
- In einem Tarifvertrag können mögliche Gründe konkretisiert werden (§ 8 Abs. 4 Satz 3).
- Dies kann auch in einer (allerdings nur freiwilligen!) Betriebsvereinbarung geschehen.

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jan-seminar.de

327

Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG): Teilzeitarbeit

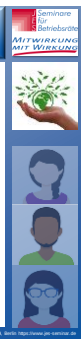
- Der Arbeitnehmer hat den Wunsch mindestens drei Monate im Voraus anzumelden (§ 8 Abs. 2).
- Der Arbeitgeber muss spätestens einen Monat vor dem Wunschtermin schriftlich ablehnen, wenn er den Wunsch nicht erfüllen kann (§ 8 Abs. 5 Satz 1).
- Erfolgt die Mitteilung nicht oder nicht fristgerecht, verringert sich die Arbeitszeit im vom Arbeitnehmer gewünschten Umfang (§ 8 Abs. 5 Satz 3).

328 © 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jgs-seminar.de

328

Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG): Teilzeitarbeit

- Der Arbeitgeber kann die Verteilung der Arbeitszeit einseitig wieder ändern, wenn die betriebliche Notwendigkeit das Interesse des Arbeitnehmers erheblich überwiegt (§ 8 Abs. 5 Satz 4).
- Er muss dies spätestens einen Monat im Voraus ankündigen.

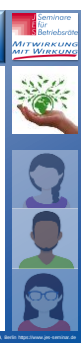


329 © 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jgs-seminar.de

329

Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG): Teilzeitarbeit

- Ein Arbeitnehmer darf frühestens nach zwei Jahren erneut verlangen, dass seine Arbeitzeit verringert wird (§ 8 Abs. 6), wenn
  - der Arbeitgeber der Verringerung zugestimmt hat oder
  - er sie berechtigt abgelehnt hat.



330 © 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jgs-seminar.de

330

Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG): Teilzeitarbeit

- Der Arbeitgeber hat einen teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer bevorzugt auf eine Vollzeitstelle umzusetzen, wenn der Arbeitnehmer dies wünscht und eine geeignete Stelle frei wird (§ 9).
- Dabei sind dringende betriebliche Interessen und die Interessen anderer teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer zu berücksichtigen.

331 © 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jan-seminar.de

331

Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG): Teilzeitarbeit

- Teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer dürfen nicht diskriminiert werden, insbesondere dürfen sie nicht
  - sachlich unbegründet schlechter behandelt werden (§ 4);
  - unverhältnismäßig schlechter bezahlt werden (§ 4);
  - wegen der Inanspruchnahme von Rechten nach dem TzBfG benachteiligt werden (§ 5);

332 © 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jan-seminar.de

332

Neuregelung seit 2019: „Brückenteilzeit“

- Seit dem 01.01.2019 ist eine sog. „Brückenteilzeit“ möglich.
- Das bedeutet, dass der Arbeitnehmer schon bei der Beantragung der Teilzeit einen Zeitpunkt benennen kann, zu dem er seine Arbeitszeit wieder erhöhen möchte.

333 © 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jan-seminar.de

333

Neuregelung seit 2019: „Brückenteilzeit“

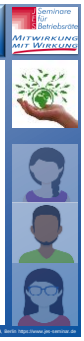
- Grundsätzlich muss der Arbeitgeber dem Antrag dann auch so stattgeben.
- Der Arbeitnehmer ist dann also nicht mehr auf das Wohlwollen oder die betriebliche Möglichkeit angewiesen, aus der Teilzeit wieder in Vollzeit oder eine erhöhte Arbeitszeit zu wechseln.

334 © 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jan-seminar.de

334

Neuregelung seit 2019: „Brückenteilzeit“

- Der Arbeitnehmer muss bei der Beantragung der Teilzeit die Dauer, für die er die Teilzeit in Anspruch nehmen möchte, angeben.
- Der Zeitraum kann ein bis fünf Jahre umfassen.
- Der Arbeitnehmer kann auch einen anderen Zeitraum nennen, dann kann der Arbeitgeber den Antrag aber ablehnen.



335 © 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jan-seminar.de

335

Neuregelung seit 2019: „Brückenteilzeit“

- Voraussetzung für diesen Anspruch ist, dass der Arbeitgeber mehr als 45 Arbeitnehmer beschäftigt.
- Außerdem gilt für Betriebe von 46 bis 200 Arbeitnehmern, dass nur jeweils einer von 15 Arbeitnehmern diesen Anspruch hat.
- „1 von 15“ bezieht sich nicht auf die Abteilung, sondern den Betrieb.

336 © 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jan-seminar.de

336

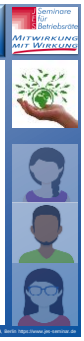
Neuregelung seit 2019: „Brückenteilzeit“

- Wenn der Zeitraum der „Brückenteilzeit“ bestimmt wurde, hat der Arbeitnehmer keinen Anspruch mehr, diesen Zeitraum nachträglich zu verkürzen oder zu verlängern.

337 © 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jan-seminar.de

337

Neuregelung seit 2019: „Brückenteilzeit“

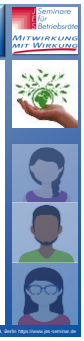


- Die Regelungen gelten seit 2019 auch für solche Arbeitnehmer, die zu diesem Zeitpunkt ihre Arbeitszeit bereits reduziert haben.
- Sie müssen sich dann mit dem Arbeitgeber über den Zeitpunkt und den Umfang der Arbeitszeiterhöhung einigen – haben aber einen grundsätzlichen Anspruch darauf.

338 © 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jan-seminar.de

338

Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG): Teilzeitarbeit



- Teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer dürfen nicht diskriminiert werden, insbesondere dürfen sie nicht
  - in der beruflichen Entwicklung behindert, insbesondere von Weiterbildungsmaßnahmen ausgeschlossen werden (§ 10);
  - wegen der Weigerung, von einer Vollzeit- in eine Teilzeitbeschäftigung zu wechseln (oder umgekehrt) gekündigt werden (§ 11).

339 © 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jan-seminar.de

339

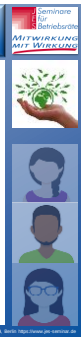
Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG): Befristung

- Es gibt zwei Arten von Befristung:
  - sachlich begründete Befristungen (§ 14 Abs. 1) und
  - sachlich unbegründete, zeitliche Befristungen (§ 14 Abs. 2).

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jan-seminar.de

340

Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG): Befristung aus sachlichem Grund

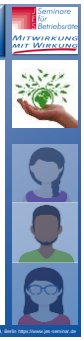


- Mögliche sachliche Gründe für Befristung (§ 14 Abs. 1 TzBfG):
  - Vorübergehender Bedarf;
  - Befristung im Anschluss an Ausbildung;
  - Vertretung eines anderen Arbeitnehmers;
  - Eigenart der Arbeitsleistung;
  - Befristung zur Erprobung;
  - Gründe in der Person des Arbeitnehmers;
  - Befristung wegen Haushaltsrechts;
  - aufgrund gerichtlichen Vergleichs.

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jan-seminar.de

341

Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG): Befristung aus sachlichem Grund



- Beispiele für sachliche Gründe:
  - einzelner Auftrag von beschränkter Dauer (z. B. Bauprojekt etc.);
  - vorübergehend erhöhter Arbeitsanfall, dessen Ende sicher zu prognostizieren ist (z. B. Umzug, Winterschlussverkauf etc.);

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jan-seminar.de

342

Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG): Befristung aus sachlichem Grund

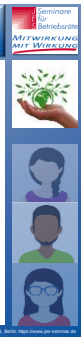
- Beispiele für sachliche Gründe:
  - saisonale Beschäftigung (z. B. Ernteeinsatz, im Freibad etc.);
  - Vertretung erkrankter, beurlaubter oder aus anderen Gründen (z. B. Elternschutz) vorübergehend verhinderter Arbeitnehmer;
  - beschränkte Aufenthaltserlaubnis.

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jan-seminar.de

343

Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG): Befristung aus sachlichem Grund

- Unzulässige sachliche Gründe:
  - unsichere konjunkturelle Entwicklung;
  - Vertretung eines Arbeitnehmers, der aller Voraussicht nach nicht wiederkehren wird (z. B. wegen Erwerbsunfähigkeit des vertretenen Arbeitnehmers);
  - „Dauervertretung“ (z. B. als Springer) für verschiedene Arbeitnehmer.

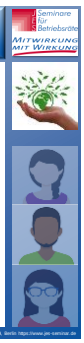


© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jan-seminar.de

344

Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG): Befristung aus sachlichem Grund

- Bei Befristung mit sachlichem Grund:
  - Keine zeitliche Limitierung der Befristung
  - Verlängerungen möglich
  - der Arbeitgeber muss die Erreichung des Zwecks ankündigen
  - das Arbeitsverhältnis kann erst zwei Wochen nach der Ankündigung enden



© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jan-seminar.de

345

Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG): Befristung ohne sachlichen Grund

- Bei Befristung ohne sachlichen Grund (§ 14 Abs. 2):
  - maximal zwei Jahre
  - maximal drei Verlängerungen innerhalb der zwei Jahre (also vier Verträge)
  - nicht, wenn bereits vorher ein befristetes Arbeitsverhältnis bestanden hat
  - bei neu gegründeten Unternehmen maximal vier Jahre (§ 14 Abs. 2a)

346 © 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jgs-seminar.de

346

Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG): Befristung

- Jede Befristung muss schriftlich erfolgen (§ 14 Abs. 4 TzBfG).
- Eine unwirksame Befristung muss spätestens 3 Wochen nach ihrem Auslaufen beim Arbeitsgericht angegriffen werden (§ 17 TzBfG).
- Innerhalb der Befristung kann ordentlich nur dann gekündigt werden, wenn dies ausdrücklich vereinbart ist (§ 15 Abs. 3 TzBfG).

347 © 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jgs-seminar.de

347

Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG): Befristung

- Ein unwirksam befristetes Arbeitsverhältnis ist automatisch ein unbefristetes. Es kann frühestens zum Ende der beabsichtigten Befristung gekündigt werden (§ 16 TzBfG).
- Ausnahme: die Befristung ist nur wegen der fehlenden Schriftform unwirksam.

348 © 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jgs-seminar.de

348

Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG): Befristung

- Befristung für ältere Arbeitnehmer:
  - Befristung für Arbeitnehmer ab 52 Jahre zulässig, wenn der Arbeitnehmer vorher zumindest vier Monate lang arbeitslos war (§ 14 Abs. 3).

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jgs-seminar.de

349

Grundlagen des Arbeitsrechts

Mutterschutzgesetz

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jgs-seminar.de

350

Mutterschutzgesetz (MuSchG)

- Das MuSchG wurde mit Wirkung ab 2018 wesentlich geändert.
- Die Änderungen müssen ggf. auch in bestehenden Betriebsvereinbarungen berücksichtigt werden.

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jgs-seminar.de

351

Mutterschutzgesetz (MuSchG)

- Ziele der Änderungen waren:
  - überholte Regelungen, die teilweise noch aus den 30er Jahren des vorigen Jahrhundert stammten, abzuschaffen,
  - den Mutterschutz mit den anderen Regelungen zum Gesundheitsschutz zu synchronisieren (z. B. Gefährdungsbeurteilungen durchzuführen),

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jgs-seminar.de

352

Mutterschutzgesetz (MuSchG)

- Ziele der Änderungen waren:
  - den Weg zu pauschalen Beschäftigungsverboten zu erschweren, um zum einen die Sozialversicherungen zu entlasten, zum anderen den werdenden und stillenden Müttern möglichst lange eine berufliche Tätigkeit zu ermöglichen.

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jgs-seminar.de

353

Mutterschutzgesetz (MuSchG): Schutzfristen

- Sechs Wochen vor der (voraussichtlichen) Entbindung darf eine schwangere Frau nicht beschäftigt werden (§ 3 Abs. MuSchG).
- Sie kann sich jedoch (widerruflich) bereit erklären, länger zu arbeiten.

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jgs-seminar.de

354

Mutterschutzgesetz (MuSchG): Schutzfristen

- Nach der Entbindung darf die Frau für acht Wochen nicht beschäftigt werden (§ 3 Abs. 2 MuSchG).
- In folgenden Fällen verlängert sich die Schutzfrist auf zwölf Wochen:
  - Frühgeburt,
  - Mehrlingsgeburt,
  - es wird innerhalb von acht Wochen eine Behinderung festgestellt.

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jan-seminar.de

355

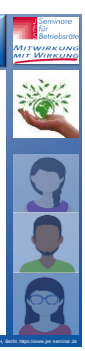
Mutterschutzgesetz (MuSchG): Schutzfristen

- Die Verlängerung im Falle einer Behinderung ergibt sich nur auf Antrag der Mutter, nicht automatisch.
- In bestimmten Fällen kann auf Wunsch der Mutter eine frühere Beschäftigung aufgenommen werden (§ 3 Abs. 3 und 4 MuSchG).

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jan-seminar.de

356

Mutterschutzgesetz (MuSchG): Arbeitszeitregelungen



- Mehrarbeit volljähriger schwangerer Frauen ist nur in folgendem Umfang zulässig (§ 4 Abs. 1 MuSchG):
  - Maximal 8 ½ Stunden Arbeitszeit täglich und
  - maximal 90 Stunden (einschließlich des Sonntags) pro Doppelwoche.
- Für unter 18-jährige Frauen gelten 8 bzw. 80 Stunden.

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jan-seminar.de

357

Mutterschutzgesetz (MuSchG): Arbeitszeitregelungen

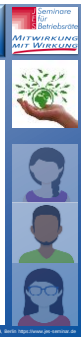
- Außerdem darf die vertraglich vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit im Monatsdurchschnitt nicht überschritten werden.

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jan-seminar.de

358

Mutterschutzgesetz (MuSchG): Arbeitszeitregelungen

- Arbeitstäglich müssen Arbeitgeber eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens 11 Stunden gewähren (§ 4 Abs. 2).
- Das müssen sie zwar lt. ArbZG ohnehin, aber hier gibt es keine Möglichkeiten der Ausnahme.



© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jan-seminar.de

359

Mutterschutzgesetz (MuSchG): Arbeitszeitregelungen

- Die Einsatzpläne müssen nach diesen Regeln geprüft und ggf. angepasst werden.
- Daraus ergibt sich natürlich auch eine Aufgabe für den Betriebsrat nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 und 3 BetrVG.

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jan-seminar.de

360

Mutterschutzgesetz (MuSchG): Arbeitszeitregelungen

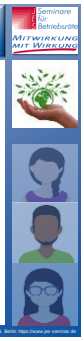
- § 5 MuSchG: Eine schwangere oder stillende Frau darf zwischen 20:00 Uhr und 6:00 Uhr nicht beschäftigt werden.

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jan-seminar.de

361

Mutterschutzgesetz (MuSchG): Arbeitszeitregelungen

- Die Aufsichtsbehörde kann Arbeit zwischen 20:00 und 22:00 Uhr genehmigen (§ 28 Abs. 1 MuSchG), wenn
  - die Frau sich dazu ausdrücklich bereit erklärt,
  - der behandelnde Arzt keinen Einwand gegen eine Beschäftigung bis 22:00 Uhr hat und
  - eine Gefährdung durch Alleinarbeit ausgeschlossen ist.

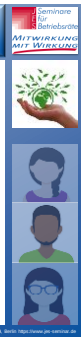


© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jan-seminar.de

362

Mutterschutzgesetz (MuSchG): Arbeitszeitregelungen

- Beschäftigung schwangerer oder stillender Frauen ist an Sonn- und Feiertagen grundsätzlich verboten.
- Die Frau kann sich aber zur Sonn- oder Feiertagsarbeit bereiterklären.
- Eine Ausnahmegenehmigung ist hierfür nicht erforderlich.



© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jan-seminar.de

363

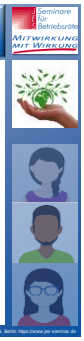
Mutterschutzgesetz (MuSchG): Arbeitszeitregelungen

- Eine werdende oder stillende Mutter ist für ärztliche Untersuchungen, die im Rahmen der Leistungen gesetzlicher Krankenkassen erforderlich sind, freizustellen (§ 7 Abs. 1 MuSchG).
- Dadurch darf das Entgelt nicht gemindert werden, und die Mutter darf nicht zur Vor- oder Nacharbeit verpflichtet werden (§ 23 Abs. 1 MuSchG).

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jan-seminar.de

364

Mutterschutzgesetz (MuSchG): Arbeitszeitregelungen

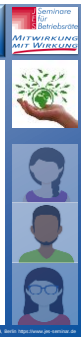


- Eine stillende Mutter ist auf ihr Verlangen ferner in bestimmten Umfang freizustellen, um ihr Kind stillen zu können (§ 7 Abs. 2 MuSchG).
- Auch hierfür darf das Entgelt nicht gekürzt und sie nicht zur Vor- oder Nacharbeit herangezogen werden.
- Der Anspruch auf die Stillzeiten wird auf die ersten zwölf Monate des Kindes begrenzt (bisher keine Begrenzung).

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jan-seminar.de

365

Neuregelung des Gesundheitsschutzes



- Das sind wesentliche Neuregelungen:
  - Der Arbeitgeber muss alle erforderlichen Maßnahmen treffen, um die physische und psychische Gesundheit der Schwangeren oder stillenden Frau sowie der ihres Kindes zu schützen (§ 9 Abs. 2 MuSchG).
  - Ziel ist dabei, dass (werdende) Mütter die Möglichkeit bekommen, ihre Beschäftigung weiter ausüben zu können.
  - Beschäftigungsverbote sollen vermieden werden.

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jan-seminar.de

366

Mutterschutzgesetz (MuSchG): Arbeitsschutzregelungen

- Die Arbeitsbedingungen müssen den Bedürfnissen werdender oder stillender Mütter angepasst sein (§ 9 Abs. 1 MuSchG).
- Hierzu müssen Gefährdungsbeurteilungen durchgeführt werden, die die besonderen Bedürfnisse werdender oder stillender Mütter berücksichtigen.

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jan-seminar.de

367

Gefährdungsbeurteilungen

- Daraus ergibt sich also die Aufgabe für Arbeitgeber und Betriebsrat, zumindest an den Arbeitsplätzen, an denen werdende oder stillende Mütter beschäftigt werden, die Gefährdungsbeurteilungen zu überarbeiten (§ 10 MuSchG).

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jan-seminar.de

368

Gefährdungsbeurteilungen

- Grundsätzlich sollten alle Gefährdungsbeurteilungen auf den Aspekt „Besondere Gefährdungen für werdende oder stillende Mütter“ geprüft und ggf. angepasst werden.
- Anstelle der Beschäftigungsverbote im alten MuSchG hat der Gesetzgeber eine Reihe von „unverantwortlichen Gefährdungen“ in § 11 MuSchG aufgeführt.

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jan-seminar.de

369

Gefährdungsbeurteilungen

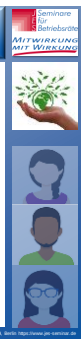
- Im Rahmen der Gefährdungsbeurteilungen muss also geprüft werden, ob eine der in § 11 MuSchG genannten Gefährdungen für eine schwangere Frau entstehen kann.
- Außerdem muss geprüft werden, ob einer der in § 12 MuSchG genannten Gefährdungen für eine stillende Frau eintreten kann.

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jan-seminar.de

370

Gefährdungsbeurteilungen

- Ist dies der Fall, tritt kein Beschäftigungsverbot ein, sondern der Arbeitgeber muss versuchen, die Arbeitsbedingungen oder die Beschäftigung so zu ändern, dass eine Weiterbeschäftigung unter Vermeidung der Gefährdung(en) möglich wird.

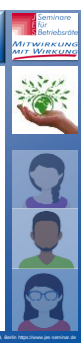


© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jan-seminar.de

371

Mutterschutzgesetz (MuSchG): Arbeitsschutzregelungen

- § 13 MuSchG bestimmt, in welcher Rangfolge die Maßnahmen durchzuführen sind:
  - Priorität 1: Arbeitsbedingungen durch geeignete Schutzmaßnahmen umgestalten;
  - Priorität 2: Wenn dies nicht möglich oder zumutbar ist: Die Frau an einem anderen geeigneten und zumutbaren Arbeitsplatz beschäftigen;
  - Priorität 3: Erst wenn Maßnahmen nach Priorität 1 oder 2 nicht möglich oder zumutbar sind, tritt ein Beschäftigungsverbot ein – aber eben erst dann.



© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jan-seminar.de

372

Mutterschutzgesetz (MuSchG): Schutz des Arbeitsverhältnisses

- Während der Schwangerschaft und bis zum Ablauf von vier Monaten nach der Entbindung ist eine Kündigung unzulässig (§ 17 MuSchG).
- Ausnahmen sind zulässig, wenn die zuständige Behörde zustimmt.

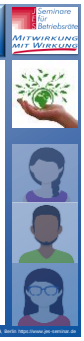
373

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jan-seminar.de

373

Mutterschutzgesetz (MuSchG): Schutz des Arbeitsverhältnisses

- Nach Ende eines Beschäftigungsverbots hat die Frau einen Anspruch darauf, zu den ursprünglich vertraglich vereinbarten Bedingungen weiterbeschäftigt zu werden (§ 25 MuSchG).



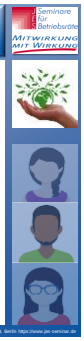
374

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jan-seminar.de

374

Mutterschutzgesetz (MuSchG)

- Werdende Mütter sollen dem Arbeitgeber diesen Umstand und den voraussichtlichen Tag der Entbindung bekannt geben, sobald der Umstand ihnen bekannt wird (§ 15 Abs. 1 MuSchG).
- Der Arbeitgeber kann eine Bescheinigung verlangen (§ 15 Abs. 2 MuSchG).



375

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jan-seminar.de

375

Mutterschutzgesetz (MuSchG)

- Der Arbeitgeber hat die Aufsichtsbehörde zu informieren (§ 27 Abs. 1 MuSchG), darf jedoch Dritte nicht unbefugt informieren.
- Der Betriebsrat darf informiert werden, da er die Aufgabe hat, die Einhaltung der Schutzvorschriften zu überwachen.

376

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jgs-seminar.de

376

Mutterschutzgesetz (MuSchG)

- Die Schutzvorschriften gelten nur, sofern dem Arbeitgeber der Umstand der Schwangerschaft bekannt ist.
- Ausgenommen davon ist der Kündigungsschutz – der greift auch, wenn die werdende Mutter dem Arbeitgeber innerhalb von zwei Wochen nach Ausspruch der Kündigung die Schwangerschaft mitteilt (§ 17 Abs. 1 MuSchG).

377

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jgs-seminar.de

377

Grundlagen des Arbeitsrechts

Arbeitszeitgesetz (ArbZG)

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jgs-seminar.de

378

Normen des ArbZG

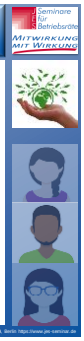
- Im Arbeitszeitgesetz werden einige Schutznormen gesetzt:
  - Die durchschnittliche tägliche Arbeitszeit darf acht Stunden nicht überschreiten.
  - Die Arbeitszeit darf zehn Stunden an keinem Tag überschreiten.
  - Für die Ermittlung des Durchschnittswerts der Arbeitszeit werden Zeiträume bestimmt.

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jan-seminar.de

379

Normen des ArbZG

- Im Arbeitszeitgesetz werden einige Schutznormen gesetzt:
  - Für Nachtarbeit gelten verschärfte und ergänzende Vorschriften.
  - Es gibt Mindest-Pausenzeiten.
  - Es gibt eine Mindest-Ruhezeit zwischen zwei Arbeitseinsätzen.
  - Sonn- und Feiertagsarbeit ist grundsätzlich verboten.



© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jan-seminar.de

380

Höchstarbeitszeit (§ 3 ArbZG)

- Die werktägliche Arbeitszeit der Arbeitnehmer darf acht Stunden nicht überschreiten.
- Sie kann auf bis zu zehn Stunden nur verlängert werden, wenn innerhalb von sechs Kalendermonaten oder innerhalb von 24 Wochen im Durchschnitt acht Stunden werktäglich nicht überschritten werden.

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jan-seminar.de

381

Höchstarbeitszeit (§ 3 ArbZG)

- Es sind also vorübergehend maximal 60 Stunden Arbeit wöchentlich (Mo bis Sa je 10 Stunden) möglich, ohne dass gegen das ArbZG verstoßen wird.
- In § 7 ArbZG werden Bedingungen definiert, unter denen Abweichungen erlaubt sind.
- Auch § 14 ArbZG erlaubt einige Ausnahmen.

382 © 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jan-seminar.de

382

Ausgleichzeitraum

- Auch wenn vorübergehend bis zu zehn Stunden täglich gearbeitet werden darf – im Durchschnitt darf die tägliche Arbeitszeit acht Stunden nicht überschreiten.
- Dazu wird ein Durchschnittswert über einen im Gesetz bestimmten Ausgleichszeitraum ermittelt.

383 © 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jan-seminar.de

383

Ausgleichzeitraum

- Der Ausgleichszeitraum kann sich auf
  - entweder sechs Kalendermonate
  - oder 24 (Kalender-)Wochen.

  erstrecken
- Der Arbeitgeber kann frei entscheiden, welchen der beiden Ausgleichszeiträume er heranzieht.

384 © 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jan-seminar.de

384

Pausen (§ 4 ArbZG)

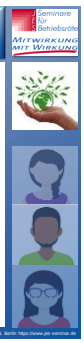
- Die Arbeit ist durch im voraus feststehende Ruhepausen von mindestens 30 Minuten bei einer Arbeitszeit von mehr als sechs bis zu neun Stunden und 45 Minuten bei einer Arbeitszeit von mehr als neun Stunden insgesamt zu unterbrechen.

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jan-seminar.de

385

Pausen (§ 4 ArbZG)

- Die Ruhepausen nach Satz 1 können in Zeitabschnitten von jeweils mindestens 15 Minuten aufgeteilt werden.
- Länger als sechs Stunden hintereinander dürfen Arbeitnehmer nicht ohne Ruhepausen beschäftigt werden.

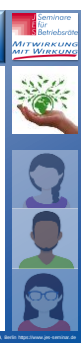


© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jan-seminar.de

386

Pausen (§ 4 ArbZG)

- Pausen sind Unterbrechungen der Arbeitszeit, in denen der Arbeitnehmer weder Arbeit leisten noch sich zur Arbeit bereit halten muss.
- Pausen müssen
  - im Voraus feststehen und
  - mindestens 15 Minuten dauern.



© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jan-seminar.de

387

Pausen (§ 4 ArbZG)

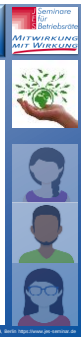
- Bei einer Arbeitszeit von bis zu sechs Stunden ist keine Pause nötig.
- Bei einer Arbeitszeit von mehr als sechs bis zu neun Stunden sind mindestens 30 Minuten Pause zu gewähren.
- Bei einer Arbeitszeit von mehr als neun Stunden sind mindestens 45 Minuten Pause erforderlich.

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jan-seminar.de

388

Pausen (§ 4 ArbZG)

- Pausen sind keine Arbeitszeit (§ 2 Abs. 1 ArbZG), werden also nicht bezahlt.
- Das gilt aber nur für die Pausen lt. ArbZG, für andere Pausen, z. B. Bildschirmpausen (ArbStättV), gelten andere Regeln.

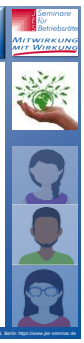


© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jan-seminar.de

389

Ruhezeit (§ 5 ArbZG)

- Die Arbeitnehmer müssen nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens elf Stunden haben.



© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jan-seminar.de

390

Ruhezeit (§ 5 ArbZG)

- Mit der „täglichen Arbeitszeit“ ist der tatsächliche Arbeitseinsatz gemeint.
- Wenn die Arbeitszeit, z. B. nach einer Nachtschicht, morgens endet, kann natürlich nach der Ruhezeit von elf Stunden am gleichen Tag wieder die Arbeit aufgenommen werden.
- Die Ruhezeit ist nicht verhandelbar und kann auch von den Arbeitnehmern nicht freiwillig verkürzt werden.

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jan-seminar.de

391

Ruhezeit (§ 5 ArbZG)

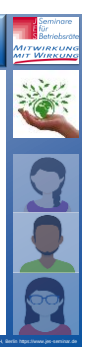
- In bestimmten Branchen und unter bestimmten Bedingungen (z. B. in Krankenhäusern, Verkehrsbetrieben, gastronomischen Betrieben etc.) sind gem. § 5 Abs. 2 bis 4 ArbZG abweichende – verkürzte – Ruhezeiten zulässig.
- Darüber hinaus erlauben §§ 7 und 14 ArbZG in bestimmten Fällen abweichende Regelungen.

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jan-seminar.de

392

Nachtarbeit (§ 6 ArbZG)

- Die werktägliche Arbeitszeit der Nachtarbeitnehmer darf acht Stunden nicht überschreiten.
- Sie kann auf bis zu zehn Stunden nur verlängert werden, wenn abweichend von § 3 ArbZG innerhalb von einem Kalendermonat oder innerhalb von vier Wochen im Durchschnitt acht Stunden werktäglich nicht überschritten werden.



© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jan-seminar.de

393

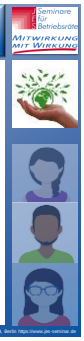
Nachtarbeit (§ 6 ArbZG)

- Für Nachtarbeit gelten die gleichen Höchstgrenzen wie für normale Arbeitszeit.
- Der Ausgleichszeitraum ist aber gegenüber der Arbeit tagsüber auf einen Kalendermonat bzw. vier Wochen deduziert.

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jan-seminar.de

394

Nachtarbeit (§ 6 ArbZG)

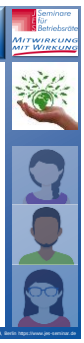


- Darüber hinaus werden in § 6 ArbZG weitere Schutzvorschriften für Nacht- und Schichtarbeitnehmer bestimmt:
  - Anspruch auf arbeitsmedizinische Untersuchungen (Abs. 3),
  - unter bestimmten Bedingungen Anspruch auf Umsetzung auf einen Tagesarbeitsplatz (Abs. 4),
  - Anspruch auf Freischichten oder Nachtzuschläge (Abs. 5),
  - Anspruch auf Teilhabe an der betrieblichen Weiterbildung (Abs. 6).

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jan-seminar.de

395

Zulässige Ausnahmen (§ 7 ArbZG)



- § 7 ArbZG ermöglicht eine Vielzahl von Ausnahmen.
- Voraussetzung ist der Regel allerdings, dass diese Ausnahmen in einem Tarifvertrag erlaubt werden.
- Dies gilt u. U. auch dann, wenn der Arbeitgeber nicht tarifgebunden ist.

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jan-seminar.de

396

Zulässige Ausnahmen (§ 7 ArbZG)

- Höchstarbeitszeit von mehr als 10 Stunden, wenn in die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft oder Bereitschaftsdienst fällt.
- Abweichender Ausgleichszeitraum.
- In Schicht- oder Verkehrsbetrieben: Pausen auf kürzere Abschnitte als 15 Minuten verteilen.

397 © 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jan-seminar.de

397

Zulässige Ausnahmen (§ 7 ArbZG)

- Ruhezeiten bei Rufbereitschaft auf weniger als 11 Stunden verkürzen.
- Bei der Behandlung, Pflege und Betreuung von Menschen: die Arbeitszeiten an die besonderen Erfordernisse anpassen.

398 © 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jan-seminar.de

398

Voraussetzungen für die Ausnahmen nach § 7 ArbZG

- Die hier genannten Ausnahmen nach § 7 sind nur zulässig,
  - wenn ein Tarifvertrag anzuwenden ist, der sie erlaubt, oder
  - wenn es eine Betriebsvereinbarung gibt, die auf einem anzuwendenden Tarifvertrag beruht, der dies erlaubt.
- Wenn der Arbeitgeber nicht tarifgebunden ist, gelten besondere Regeln.

399 © 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jan-seminar.de

399

Voraussetzungen für die Ausnahmen nach § 7 ArbZG

- Auch wenn der Arbeitgeber nicht tarifgebunden ist, besteht dennoch die Möglichkeit, die Ausnahmen anzuwenden:
  - Im Geltungsbereich eines Tarifvertrags können die vom Gesetz abweichenden Regeln des Tarifvertrags (nur!) durch eine Betriebsvereinbarung (identisch!) übernommen werden.

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jan-seminar.de

400

Voraussetzungen für die Ausnahmen nach § 7 ArbZG

- Auch wenn der Arbeitgeber nicht tarifgebunden ist, besteht dennoch die Möglichkeit, die Ausnahmen anzuwenden:
  - Wenn Regelungen üblicherweise nicht in einem Tarifvertrag getroffen werden, können Ausnahmen durch die jeweils zuständige Aufsichtsbehörde genehmigt werden, wenn dies aus betrieblichen Gründen erforderlich (nicht bloß wünschenswert!) ist und die Gesundheit der Arbeitnehmer nicht gefährdet wird.

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jan-seminar.de

401

Zulässige Ausnahmen (§ 14 ArbZG)

- In Sonderfällen sind ausnahmsweise Abweichungen zulässig, wenn ungeplant und ungewollt Notfälle eintreten, und die Gefahr droht, dass sonst erhebliche Schäden eintreten.
- Abweichungen sind auch möglich, wenn eine verhältnismäßig kleine Zahl von Arbeitnehmern mit (geplanten) Arbeiten beschäftigt wird, die notwendig sind, um Schäden zu vermeiden.

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jan-seminar.de

402

Sonn- und Feiertagsarbeit (§ 9 ArbZG)

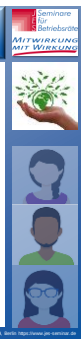
- Arbeitnehmer dürfen an Sonn- und gesetzlichen Feiertagen von 0 bis 24 Uhr nicht beschäftigt werden.
- In mehrschichtigen Betrieben mit regelmäßiger Tag- und Nachtschicht kann Beginn oder Ende der Sonn- und Feiertagsruhe um bis zu sechs Stunden vor- oder zurückverlegt werden, wenn für die auf den Beginn der Ruhezeit folgenden 24 Stunden der Betrieb ruht.

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jan-seminar.de

403

Sonn- und Feiertagsarbeit (§ 9 ArbZG)

- An Sonn- und Feiertagen dürfen Arbeitnehmer grundsätzlich nicht beschäftigt werden.
- Ein „Überhang“ von sechs Stunden in Sonn- oder Feiertage hinein ist in Schichtbetrieben möglich, wenn sichergestellt ist, dass der Betrieb insgesamt für 24 Stunden ruht.

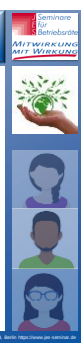


© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jan-seminar.de

404

Sonn- und Feiertagsarbeit

- Es gibt eine Fülle von Ausnahmeregeln, die die Arbeit an Sonn- und Feiertagen doch erlauben:
  - § 10 Abs. 1 ArbZG zählt eine Reihe von Branchen und Arten von Betrieben auf, in denen sonn- und feiertags gearbeitet werden darf.
  - § 10 Abs. 2 ArbZG erlaubt, in Produktionsbetrieben an Sonn- und Feiertagen zu arbeiten, wenn die Unterbrechung der Arbeit unverhältnismäßig aufwendig wäre,



© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jan-seminar.de

405

Sonn- und Feiertagsarbeit

- Es gibt eine Fülle von Ausnahmeregeln, die die Arbeit an Sonn- und Feiertagen doch erlauben:
  - § 13 Abs. 3, 4 und 5 ArbZG lassen zu, dass die Aufsichtsbehörden in besonderen Situationen Sonn- und Feiertagsarbeit erlauben.

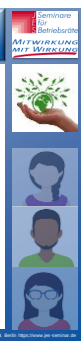
406

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jgs-seminar.de

406

Sonn- und Feiertagsarbeit

- Es gibt eine Fülle von Ausnahmeregeln, die die Arbeit an Sonn- und Feiertagen doch erlauben:
  - Insbesondere ist hier Abs. 5 hervorzuheben, der die Aufsichtsbehörde verpflichtet (!), Sonn- und Feiertagsarbeit zu erlauben, wenn dies für die Wettbewerbsfähigkeit des jeweiligen Betriebs im Vergleich zum Ausland (!) erforderlich ist und die Beschäftigung sichert.



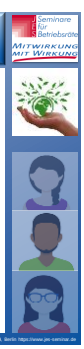
407

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jgs-seminar.de

407

Gesetzliche Pflichten des Arbeitgebers

- Dem Arbeitgeber entsteht aus dem ArbZG eine Reihe von Pflichten:
  - Natürlich hat er sicherzustellen, dass alle Vorschriften eingehalten werden.
  - Er muss das Arbeitszeitgesetz, anzuwendende Verordnungen sowie Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen an geeigneter Stelle aushängen oder auslegen (§ 16 Abs. 1 ArbZG).



408

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jgs-seminar.de

408

Gesetzliche Pflichten des Arbeitgebers

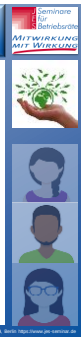
- Dem Arbeitgeber entsteht aus dem ArbZG eine Reihe von Pflichten:
  - Er muss die Arbeitszeit in den Fällen, in denen über acht Stunden hinaus gearbeitet wird, dokumentieren und diese Nachweise mindestens zwei Jahre lang aufbewahren (§ 16 Abs. 2 ArbZG).

409

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jan-seminar.de

409

Ordnungswidrigkeiten



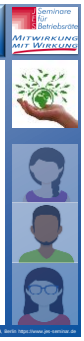
- § 22 ArbZG setzt Bußgelder für ordnungswidriges Verhalten fest, z. B.
  - die Beschäftigung von Arbeitnehmern über die zulässigen Grenzen hinaus,
  - das Nicht-Gewähren der vorgeschriebenen Ruhepausen und Ruhezeiten,
  - die unerlaubte Beschäftigung von Arbeitnehmern an Sonn- oder Feiertagen,
  - die Aushangpflicht nach § 16 Abs. 1 nicht zu befolgen,
  - keine Dokumentation gem. § 16 Abs. 2 zu erstellen.

410

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jan-seminar.de

410

Ordnungswidrigkeiten



- Die Geldbußen betragen je nach Sachverhalt bis zu 15.000 €.
- Der Arbeitgeber trägt die Verantwortung und hat ggf. die Geldbuße zu tragen.
- Ggf. tragen Mitglieder des vertretungsberechtigten Organs die Verantwortung.
- Fahrlässigkeit reicht für die Verfolgung der Ordnungswidrigkeit aus.

411

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jan-seminar.de

411

Strafvorschriften

- Wer vorsätzlich
  - Arbeitnehmer über die Grenzen hinaus arbeiten lässt oder
  - nicht genügend Pausen oder Ruhezeiten gewährt

  und dadurch die Gesundheit oder Arbeitskraft der Arbeitnehmer gefährdet
- oder dies beharrlich wiederholt,

  kann mit Freiheitsstrafe bis zu einem Jahr oder Geldstrafe bestraft werden (§ 23 ArbZG).

412

Aufsichtsbehörden

- Die Aufsicht über die Einhaltung des Gesetzes wird von den Aufsichtsbehörden geführt.
- Die Aufsichtsbehörden werden von den Ländern bestimmt.
- Dabei gelten je nach Land unterschiedliche Zuständigkeiten.
- Entscheidend ist jeweils der Sitz des Betriebs (nicht notwendigerweise im betriebsverfassungsrechtlichen Sinne).

413

Grundlagen des Arbeitsrechts

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

414

Aufbau des AGG

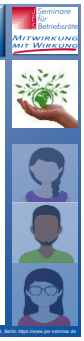
- Abschnitt 1: Allgemeiner Teil (§§ 1 bis 5)
- Abschnitt 2: Arbeitsrechtlicher Teil (§§ 6 bis 18)
- Abschnitt 3: Zivilrechtlicher Teil (§§ 19 bis 21)
- Abschnitt 4: Rechtsschutz (§§ 22 und 23)
- Abschnitt 5: Sonderregelungen für öffentlich-rechtliche Dienstverhältnisse (§ 24)
- Abschnitt 6: Antidiskriminierungsstelle (§§ 25 bis 30)
- Abschnitt 7: Schlussvorschriften (§§ 31 bis 33)

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jan-seminar.de

415

Die Kernpunkte des AGG in arbeitsrechtlicher Hinsicht

- Anwendung auf Arbeitnehmer: §§ 6 und 7
- Diskriminierungstatbestände: § 1
- Felder der verbotenen Ungleichbehandlung: § 2
- Arten der Diskriminierung: § 3
- Gerechtfertigte und zulässige Ungleichbehandlungen: §§ 5 und 8 bis 10
- Pflichten des Arbeitgebers: §§ 11, 12, 15 und 16
- Rechte und Ansprüche der Arbeitnehmer: §§ 13 bis 16, § 22
- Aufgaben der Arbeitnehmervertretung: § 17



© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jan-seminar.de

416

Arbeitsrechtlich geschützte Personen

- Gem. § 6 AGG genießen
  - Arbeitnehmer,
  - Auszubildende,
  - arbeitnehmerähnliche Personen, u. a. Heimarbeiter,
  - Bewerber und
  - ehemalige Beschäftigte

  den Schutz des AGG.
- Eine Ausnahme gilt für die betriebliche Altersversorgung (§ 2 Abs. 2 Satz 2 AGG), für die ausschließlich das BetrAVG gilt.

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jan-seminar.de

417

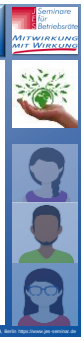
Arbeitsrechtlich geschützte Personen

- Ob der betriebsverfassungsrechtliche oder der individuell-arbeitsrechtliche Begriff des Arbeitnehmers anzuwenden ist, geht aus dem Gesetz nicht hervor.
- Da der Betriebsrat auch Leiharbeitnehmer vertritt, hat er auch deren Rechte zu schützen.

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jan-seminar.de

418

Arbeitsrechtlich geschützte Personen

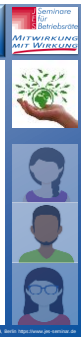


- Wenn Leiharbeitnehmer für den entleihenden Betrieb arbeiten, richten sich ihre Ansprüche auf Einhaltung des AGG auch gegen den entleihenden Betrieb, da er eine Arbeitgeberfunktion innehat (§ 6 Abs. 2 Satz 2 AGG).
- Generell gilt: Arbeitnehmer ist, wer weisungsgebunden und abhängig beschäftigt ist.

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jan-seminar.de

419

Anwendung auf Arbeitnehmer (§ 7 AGG)



- Maßnahmen, die gegen die Diskriminierungsverbote verstoßen, sind unzulässig (§ 7 Abs. 1 AGG).
- Vereinbarungen (z. B. Arbeitsverträge, Betriebsvereinbarungen), die gegen Diskriminierungsverbote verstoßen, sind unwirksam (§ 7 Abs. 2 AGG).

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jan-seminar.de

420

Folgen unzulässiger Ungleichbehandlung: Nichtigkeit (§ 7 Abs. 2 AGG)

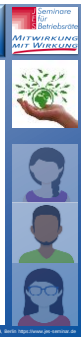
- Eine Regelung in einem Arbeitsvertrag, die gegen das AGG verstößt, ist nichtig.
- Damit bleibt der Arbeitsvertrag bestehen, die nichtige Regel fällt weg oder wird durch eine zulässige, gesetzliche Regelung ersetzt.
- Eine unzulässige Befristung z. B. führt zu einem unbefristeten Arbeitsverhältnis.

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jan-seminar.de

421

Folgen unzulässiger Ungleichbehandlung: Nichtigkeit (§ 7 Abs. 2 AGG)

- Eine Betriebsvereinbarung, die gegen das AGG verstößt, ist in den entsprechenden Punkten unwirksam.
- Wenn sie ansonsten anwendbar bleibt, bleibt sie im übrigen wirksam.
- Ein vorsätzlicher und grober Verstoß gegen eine Schutzvorschrift des AGG kann eine grobe Pflichtverletzung des Betriebsrats sein (§ 23 Abs. 1 BetrVG).



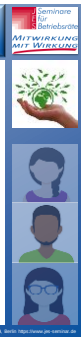
© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jan-seminar.de

422

Diskriminierungstatbestände (§ 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.



© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jan-seminar.de

423

Diskriminierungstatbestände (§ 1 AGG)

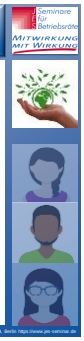
- Das AGG verbietet Benachteiligungen nicht aus allen denkbaren Gründen, sondern nur Benachteiligungen aus den Gründen, die in § 1 genannt sind.
- Ungleichbehandlungen aus anderen Gründen werden im AGG nicht verboten.
- Mobbing z. B. wird vom AGG nur dann verboten, wenn gezielt wegen eines der dort genannten Merkmale gemobbt wird.

424 © 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jan-seminar.de

424

Die einzelnen Diskriminierungstatbestände: Rasse und ethnische Herkunft

- Mit „Rasse oder ethnischer Herkunft“ sind Merkmale gemeint, wie z. B.
  - Hautfarbe,
  - Habitus,
  - Abstammung,
  - nationalem Ursprung,
  - Volkstum,
  - Sprache,
  - Heimat,
  - Herkunft,
  - Zugehörigkeit zu einer nationalen Minderheit.

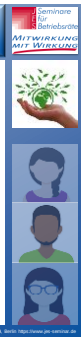


425 © 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jan-seminar.de

425

Die einzelnen Diskriminierungstatbestände: Geschlecht

- Eine geschlechtsbezogene Benachteiligung liegt vor, wenn die nachteilig wirkende Maßnahme ausdrücklich oder ihrem Inhalt nach an die Geschlechtszugehörigkeit anknüpft.
- Merkmal: die benachteiligte und die nicht benachteiligte Gruppe sind hinsichtlich ihres Geschlechts jeweils homogen zusammengesetzt.



426 © 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jan-seminar.de

426

Die einzelnen Diskriminierungstatbestände: Geschlecht

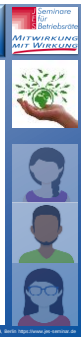
- Beispiele für geschlechtsbezogene Diskriminierung:
  - nur an ein Geschlecht gerichtete Stellenausschreibung,
  - Lohnabschlagsklauseln,
  - Benachteiligung wegen Schwangerschaft oder Geburt,
  - Frage nach Schwangerschaft bei der Bewerbung.

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jan-seminar.de

427

Die einzelnen Diskriminierungstatbestände: Religion oder Weltanschauung

- Jeder soll seine innersten Anschauungen und Überzeugungen frei bilden und nach außen frei äußern können.
- Die Zugehörigkeit zu einer der Weltreligionen ist ebenso geschützt wie das Bekenntnis zu einer kleinen Glaubensgemeinschaft oder Sekte.

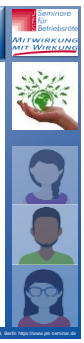


© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jan-seminar.de

428

Die einzelnen Diskriminierungstatbestände: Religion oder Weltanschauung

- Auf den ersten Blick schützt das AGG vor Benachteiligungen wegen jeder Art der Weltanschauung, also auch z. B. solchen, die ihrerseits diskriminierend sind.
- Dieser Schutz findet seine Grenzen aber in den Rechten Dritter und den für alle geltenden Gesetzen, z. B. dem Strafrecht.



© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jan-seminar.de

429

Die einzelnen Diskriminierungstatbestände: Behinderung

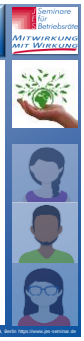
- § 2 Abs. 1 Satz 1 SGB IX bestimmt, dass Menschen behindert sind, „wenn ihre körperliche Funktion, geistige Fähigkeit oder seelische Gesundheit mit hoher Wahrscheinlichkeit länger als sechs Monate von dem für das Lebensalter typischen Zustand abweichen und daher ihre Teilhabe am Leben in der Gesellschaft beeinträchtigt ist“.

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jgs-seminar.de

430

Die einzelnen Diskriminierungstatbestände: Behinderung

- Der europarechtliche Begriff der Behinderung ist weiter gefasst (EuGH: „Behinderung ist eine Einschränkung von langer Dauer, die insbesondere auf physische, geistige oder psychische Beeinträchtigungen zurückzuführen ist und die ein Hindernis für die Teilhabe des Betreffenden am Berufsleben bildet“).



© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jgs-seminar.de

431

Die einzelnen Diskriminierungstatbestände: Alter

- Differenzierungen nach dem Alter sind im Arbeitsrecht bislang üblich:
  - Altersgrenzen bei der Einstellung,
  - Sozialauswahl bei Kündigungen,
  - altersabhängige Vergütungsstufen,
  - Abfindungen.
- Das AGG schützt Ältere vor einer Benachteiligung gegenüber Jüngeren ebenso wie Jüngere vor einer Benachteiligung gegenüber Älteren.

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jgs-seminar.de

432

Die einzelnen Diskriminierungstatbestände: Alter

- Nicht zulässig wären demnach z. B.:
  - die Angabe eines Mindest- oder Höchstalters bei der Ausschreibung einer Stelle,
  - Gehaltsstaffelungen nach Alter,
  - Zusatzurlaub nach Alter,
  - Arbeitszeitverkürzung etc. nach Alter,
  - Sozialplan und/oder Sozialauswahl, bei denen das Lebensalter ohne weitere Differenzierung als lineare Rechengröße berücksichtigt wird,

  wenn dies nicht durch besondere Gründe gerechtfertigt ist (s. auch § 10 AGG).

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jan-seminar.de

433

Die einzelnen Diskriminierungstatbestände: sexuelle Identität

- Im Originaltext der EU-Richtlinie heißt es „Orientierung“.
- Ob z. B. eine Benachteiligung einer transsexuellen Person oder einer Person, die sich einer Geschlechtsumwandlung unterzogen hat, unter diesen Tatbestand fällt, ist unerheblich: Fällt sie nicht unter diesen Tatbestand, dann unter den Tatbestand des Geschlechts (EuGH-Rechtsprechung).

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jan-seminar.de

434

Die einzelnen Diskriminierungstatbestände: sexuelle Identität

- Eine Benachteiligung
  - homosexueller,
  - heterosexueller,
  - bisexueller

  Menschen ist demnach unzulässig.
- Menschen mit bestimmten, u. U. abnormen sexuellen Neigungen werden von dieser Schutzvorschrift nicht erfasst. Es ist also nicht zu befürchten, dass sich z. B. ein Pädophiler mit Hilfe des AGG einen Arbeitsplatz in einem Kindergarten erklagen kann.

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jan-seminar.de

435

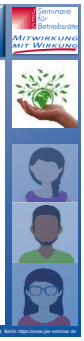
Arbeitsrechtliche Anwendungsbereiche des AGG

- Vom Anwendungsbereich gem. § 2 AGG sind also u. a. folgende arbeitsrechtlichen Sachverhalte umfasst:
  - **Zugang zur Erwerbstätigkeit und beruflichem Aufstieg:**
    - Auswahl von Bewerbern für Einstellungen,
    - Auswahl von Bewerbern für innerbetriebliche Ausschreibungen,
    - Auswahl für Beförderungen,

436 © 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jgs-seminar.de

436

Arbeitsrechtliche Anwendungsbereiche des AGG



- Vom Anwendungsbereich gem. § 2 AGG sind also u. a. folgende arbeitsrechtlichen Sachverhalte umfasst:
  - **Arbeitsbedingungen,**
    - z. B. Entgelt, Arbeitszeiten, Urlaub, Zugang zu Sozialleistungen und Sozialeinrichtungen,
    - Gestaltung von Betriebsvereinbarungen und Tarifverträgen,

437 © 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jgs-seminar.de

437

Arbeitsrechtliche Anwendungsbereiche des AGG

- Vom Anwendungsbereich gem. § 2 AGG sind also u. a. folgende arbeitsrechtlichen Sachverhalte umfasst:
  - Auswahl bei Entlassungen,
  - Gestaltung von Sozialplänen,
  - Zugang zur Berufsausbildung,
  - Zugang zur beruflichen Weiterbildung,
  - Zugang zu Praktika.

438 © 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jgs-seminar.de

438

Arbeitsrechtliche Anwendungsbereiche des AGG

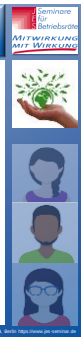
- In den in § 2 genannten Bereichen sind Benachteiligungen aufgrund der in § 1 AGG genannten Gründe grundsätzlich unzulässig (§ 7 Abs. 1 AGG).
- Bestimmungen in Vereinbarungen (z. B. Arbeitsverträgen oder Betriebsvereinbarungen), die gegen dieses Verbot verstoßen, sind unwirksam (§ 7 Abs. 2 AGG).

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jan-seminar.de

439

Zugang zur Erwerbstätigkeit

- Der Arbeitgeber muss einen diskriminierungsfreien Zugang zu den von ihm angebotenen Arbeitsplätzen gewähren.
- Er darf sich ausschließlich an Kriterien der Qualifikation und objektiven Eignung, die ggf. überprüfbar sein müssen, orientieren.

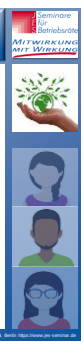


© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jan-seminar.de

440

Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen

- Als Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen müssen z. B. folgende Maßnahmen bzw. Vorschriften diskriminierungsfrei sein:
  - Arbeitsverträge,
  - Betriebsvereinbarungen,
  - Tarifverträge,
  - Gesamtzusagen,
  - Ansprüche aus betrieblicher Übung,
  - Dienst- und Arbeitsanweisungen,
  - Betriebs- und Arbeitsordnungen.



© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jan-seminar.de

441

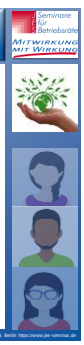
Maßnahmen bei der Durchführung eines Beschäftigungsverhältnisses

- Als Maßnahmen bei der Durchführung eines Beschäftigungsverhältnisses müssen diskriminierungsfrei durchgeführt werden:
  - Weisungen,
  - Beurteilungen,
  - Zielvereinbarungen,
  - Ermahnungen,
  - Abmahnungen,

442

442

Maßnahmen bei der Durchführung eines Beschäftigungsverhältnisses

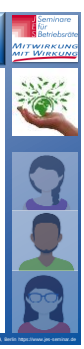


- Als Maßnahmen bei der Durchführung eines Beschäftigungsverhältnisses müssen diskriminierungsfrei durchgeführt werden:
  - Versetzungen,
  - Beförderungen,
  - Herabstufungen,
  - Ein- und Umgruppierungen,
  - Entscheidungen über Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen.

443

443

Beendigung eines Beschäftigungsverhältnisses



- Auch eine Beendigung eines Arbeitsverhältnisses muss diskriminierungsfrei sein.
- Eine Benachteiligung kann wegen Kündigung, Anfechtung oder Befristung in Betracht kommen.
- Eine Schlechterstellung z. B. in Form einer Befristung, die gegen eines der Diskriminierungsverbote des AGG verstößt, ist unzulässig.

444

444

Problem der ausschließlichen Anwendung des Kündigungsschutzrechts

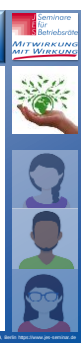
- § 2 Abs. 4 AGG verweist auf die ausschließliche Anwendbarkeit des allgemeinen und besonderen Kündigungsschutzes.
- Dies ist ein Verstoß gegen die EG-Richtlinie 2000/78/EG (Rahmenrichtlinie Beschäftigung) und daher in dieser Form unzulässig.
- Daher kann § 2 Abs. 4 AGG nicht wortgetreu angewandt werden.

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jan-seminar.de

445

Verbotene Arten der Benachteiligung

- Verboten sind:
  - unmittelbare Benachteiligung (§ 3 Abs. 1 AGG),
  - mittelbare Benachteiligung (§ 3 Abs. 2 AGG),
  - Belästigung (§ 3 Abs. 3 AGG),
  - sexuelle Belästigung (§ 3 Abs. 4 AGG) und
  - Anweisung zur Benachteiligung (§ 3 Abs. 5 AGG).

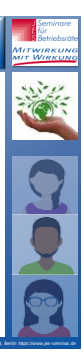


© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jan-seminar.de

446

Rechtfertigung für Ungleichbehandlung (§ 5 AGG)

- Wenn damit bestehende oder drohende Nachteile ausgeglichen werden (können und sollen), sind positive Maßnahmen zulässig.
- Die Maßnahme muss „geeignet und angemessen“ sein.
- Beispiele: Frauenquote, Behindertenquote (ggf. mit Öffnungsklauseln).



© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jan-seminar.de

447

Zulässige Ungleichbehandlungen (§ 8 Abs. 1 AGG)

- § 8 Abs. 1 AGG erlaubt Ungleichbehandlungen, wenn diese aus den dort genannten Gründen gerechtfertigt sind.
- Voraussetzung ist, dass das Merkmal eine „wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung“ darstellt.
- Dieser Rechtfertigungsgrund muss aber sehr eng ausgelegt werden.

448 © 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jgs-seminar.de

448

Zulässige Ungleichbehandlungen (§ 8 Abs. 1 AGG)

- Voraussetzungen sind auch, dass damit ein rechtmäßiger Zweck angestrebt wird und die Anforderung angemessen ist.
- Eine Gleichbehandlung ist also nicht unter allen Umständen vorgeschrieben, sondern kann, wenn dies zwingend erforderlich ist, gerechtfertigt sein.

449 © 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jgs-seminar.de

449

Sonderfall: Zulässige Ungleichbehandlung wegen des Alters (§ 10 AGG)

- § 10 AGG erlaubt eine Ungleichbehandlung wegen des Alters in verschiedenen Formen, wenn dies zur Erreichung legitimer Ziele angemessen und erforderlich ist.
- Voraussetzung ist, dass die Verhältnismäßigkeit gewahrt bleibt.

450 © 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jgs-seminar.de

450

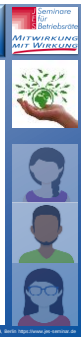
Sonderfall: Zulässige Ungleichbehandlung wegen des Alters (§ 10 AGG)

- Voraussetzung: Legitimes Ziel, z. B.:
  - Förderung der beruflichen Eingliederung,
  - Schutz von jugendlichen Beschäftigten,
  - Schutz von älteren Beschäftigten,
  - Schutz von Beschäftigten mit Fürsorgepflichten,
  - ausgewogene Altersstruktur im Betrieb,

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jgs-seminar.de

451

Sonderfall: Zulässige Ungleichbehandlung wegen des Alters (§ 10 AGG)

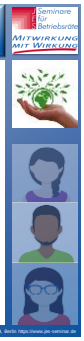


- Voraussetzung: Legitimes Ziel, z. B.:
  - Vermeidung einer aufwendigen Einarbeitung bei einem Arbeitnehmer, der bald das Rentenalter erreicht,
  - im Alter abnehmende Fähigkeit, sich z. B. an Schichtarbeit anzupassen,
  - Austritt bei Erreichen des Rentenalters.

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jgs-seminar.de

452

Pflichten des Arbeitgebers (§ 11 AGG)



- Ausschreibungen von Arbeitsplätzen müssen hinsichtlich der in § 1 genannten Merkmale neutral sein, wenn nicht eine Rechtfertigung (§ 5 AGG) oder eine Zulässige Ungleichbehandlung (§§ 8 bis 10 AGG) vorliegen.
- Zumindest im Hinblick auf das Geschlecht war das auch schon bisher so.

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jgs-seminar.de

453

Pflichten des Arbeitgebers (§ 12 AGG)

- Der Arbeitgeber **muss** die erforderlichen Maßnahmen zum Schutz vor Benachteiligungen ergreifen, z. B.
  - muss er das AGG an geeigneter Stelle aushängen,
  - muss er Arbeitnehmer, die gegen Benachteiligungsverbote verstoßen, angemessen maßregeln,
  - muss er Arbeitnehmer vor Verstößen außenstehender Dritter schützen (z. B. durch Kündigung von Verträgen, bauliche Maßnahmen etc.),

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jan-seminar.de

454

Pflichten des Arbeitgebers (§ 12 AGG)

- Der Arbeitgeber **soll** weitere Maßnahmen zum Schutz vor Benachteiligungen ergreifen, z. B.
  - soll er seine Mitarbeiter schulen,
  - soll er durch geeignete vorbeugende Maßnahmen (z. B. Betriebsvereinbarungen) die Einhaltung des AGG sicherstellen bzw. forcieren.

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jan-seminar.de

455

Folgen unzulässiger Ungleichbehandlung

- Nichtigkeit (§ 7 Abs. 2 AGG)
- Beschwerderecht (§ 13 AGG) verbunden mit Maßregelungsverbot (§ 16 AGG)
- Leistungsverweigerungsrecht bei Belästigung (§ 14 AGG)
- Entschädigung und Schadensersatz (§ 15 AGG)
- Unterlassungsanspruch des Betriebsrats (§ 17 Abs. 2 AGG)

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jan-seminar.de

456

Folgen unzulässiger Ungleichbehandlung: Beschwerderecht und Maßregelverbot

- Ein Arbeitnehmer, der sich benachteiligt fühlt, kann sich beim Arbeitgeber oder dem Betriebsrat beschweren (§ 13 AGG).
- Das kann er aber (§§ 84, 85 BetrVG), ohnehin.
- Er darf wegen der Beschwerde nicht Benachteiligt werden (§ 16 AGG).
- Das darf er aber ohnehin nicht (§ 84 Abs. 3 BetrVG).

457 © 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jan-seminar.de

457

Folgen unzulässiger Ungleichbehandlung: Leistungsverweigerungsrecht bei Belästigung (§ 14 AGG)

- Einer Belästigung (§ 3 Abs. 3 AGG) oder sexuellen Belästigung (§ 3 Abs. 4 AGG) kann ein Arbeitnehmer sich entziehen, indem er der Arbeit fernbleibt, ohne dass der Arbeitgeber das Arbeitsentgelt mindern darf (§ 14 AGG – „Leistungsverweigerungsrecht“).
- Daran sind aber wesentliche Voraussetzungen geknüpft.

458 © 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jan-seminar.de

458

Folgen unzulässiger Ungleichbehandlung: Leistungsverweigerungsrecht bei Belästigung (§ 14 AGG)

- Voraussetzungen sind:
  - Es muss sich tatsächlich und objektiv um eine Belästigung gem. § 3 Abs. 3 AGG oder sexuelle Belästigung gem. § 3 Abs. 4 AGG handeln, nicht nur um eine Meinungsverschiedenheit, ein Missverständnis o. ä.
  - Dem Arbeitgeber muss die Möglichkeit gegeben worden sein, gegen diese Belästigung(en) einzuschreiten.

459 © 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jan-seminar.de

459

Folgen unzulässiger Ungleichbehandlung: Leistungsverweigerungsrecht bei Belästigung (§ 14 AGG)

- Voraussetzungen sind:
  - Der Arbeitgeber muss es unterlassen haben, geeignete Maßnahmen zu ergreifen.
  - Es muss eine fortbestehende Gefahr weiterer Belästigungen bestehen.
  - Anders als durch das Fernbleiben kann nicht gewährleistet werden, sich dieser Gefahr zu entziehen.

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jan-seminar.de

460

Folgen unzulässiger Ungleichbehandlung: Leistungsverweigerungsrecht bei Belästigung (§ 14 AGG)

- Der Arbeitgeber kann die Leistungsverweigerung auch dadurch abwenden, dass er dem betroffenen Arbeitnehmer einen anderen, dem Arbeitsvertrag entsprechenden Arbeitsplatz im Betrieb anbietet, an dem der Arbeitnehmer vor weiteren Belästigungen geschützt ist.

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jan-seminar.de

461

Folgen unzulässiger Ungleichbehandlung: Leistungsverweigerungsrecht bei Belästigung (§ 14 AGG)

- Generell ist empfehlenswert, als Betroffener mit diesem Instrument sehr vorsichtig umzugehen.
- Sind nicht alle Voraussetzungen erfüllt, verliert der betroffene Arbeitnehmer bei einer Leistungsverweigerung seinen Vergütungsanspruch.

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jan-seminar.de

462

Folgen unzulässiger Ungleichbehandlung: Leistungsverweigerungsrecht bei Belästigung (§ 14 AGG)

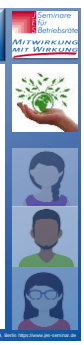
- U. U. kann der Arbeitgeber in diesem Fall auch abmahnen oder sogar kündigen.
- Das Maßregelungsverbot (§ 16 AGG) greift in diesem Fall nicht, da es nur bei rechtmäßiger Ausübung eines Anspruchs gilt.

463

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jan-seminar.de

463

Folgen unzulässiger Ungleichbehandlung: Entschädigung und Schadensersatz (§ 15 AGG)



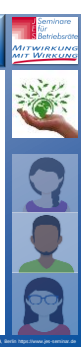
- Der Arbeitgeber ist bei einem Verstoß gegen ein Benachteiligungsverbot verpflichtet, einen entstandenen Schaden zu ersetzen.
- Dies gilt auch dann, wenn er den Verstoß nicht selbst begangen hat, aber zu vertreten hat.

464

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jan-seminar.de

464

Folgen unzulässiger Ungleichbehandlung: Entschädigung und Schadensersatz (§ 15 AGG)



- Die Folge können sein:
  - Schadensersatz (materieller Schadensausgleich),
  - Entschädigung (Ausgleich des immateriellen Schadens, z. B. wegen seelischer oder körperlicher Beeinträchtigung),
  - Ersatz einer entgangenen Vergütung bei nicht gewährter Einstellung oder Beförderung (aber kein Anspruch auf Einstellung oder Beförderung).

465

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jan-seminar.de

465

Folgen unzulässiger Ungleichbehandlung: Entschädigung und Schadensersatz (§ 15 AGG)

- Der Arbeitgeber haftet für
  - eigenes Verschulden (Vorsatz oder Fahrlässigkeit),
  - Organmitglieder (Geschäftsführung, Vorstand),
  - Erfüllungsgehilfen (Vorgesetzte, Arbeitnehmer).
- Ein Entschädigungsanspruch setzt kein Verschulden des Arbeitgebers voraus.

466 © 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jan-seminar.de

466

Folgen unzulässiger Ungleichbehandlung: Entschädigung und Schadensersatz (§ 15 AGG)

- Es genügt, wenn der Arbeitgeber die Benachteiligung zu vertreten hat.
- Das ist z. B. dann der Fall, wenn
  - der Arbeitgeber die Maßnahmen gem. § 12 AGG nicht ergriffen hat, z. B. keine Schulungen durchgeführt hat,
  - wenn ihm Diskriminierungen bekannt geworden sind, er aber nichts dagegen unternommen hat oder
  - wenn er Regeln aufrecht erhält, die mittelbare Benachteiligungen zur Folge haben (können).

467 © 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jan-seminar.de

467

Geltendmachung (§ 15 Abs. 4 AGG)

- Eine betroffene Person muss ihren Anspruch innerhalb von zwei Monaten nach Kenntnis bzw. Eintreten der Benachteiligung (z. B. Zugang der Ablehnung) geltend machen.
- Diese kurze Frist ist offenkundig ein Ergebnis fleißiger Lobbyarbeit.

468 © 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jan-seminar.de

468

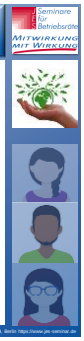
Beweislastverteilung (§ 22 AGG)

- Eine betroffene Person muss Indizien beweisen, die eine verbotene Benachteiligung vermuten lassen.
- Gelingt ihr dies, muss der Arbeitgeber nachweisen, dass keine verbotene Benachteiligung vorliegt oder die Benachteiligung gerechtfertigt ist.

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jan-seminar.de

469

Aufgaben des Betriebsrats

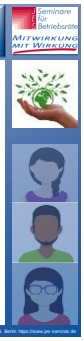


- Der Betriebsrat ist verpflichtet, sich für die Einhaltung des AGG einzusetzen (§ 17 Abs. 1 AGG).
- Der Betriebsrat kann unter gewissen Umständen Ansprüche aus dem AGG arbeitsgerichtlich durchsetzen (§ 17 Abs. 2 AGG).

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jan-seminar.de

470

Aufgaben des Betriebsrats



- Der Betriebsrat hat eine Reihe von Aufgaben im Hinblick auf das AGG:
  - Das AGG verpflichtet den Betriebsrat in § 17 Abs. 1, an der Umsetzung und Einhaltung seiner Vorschriften mitzuwirken;
  - die Vorschriften des AGG ergänzen und präzisieren die allgemeinen Aufgaben des Betriebsrats, z. B. aus § 80 BetrVG;

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jan-seminar.de

471

Aufgaben des Betriebsrats

- Der Betriebsrat hat eine Reihe von Aufgaben im Hinblick auf das AGG:
  - § 75 Abs. 1 BetrVG wurde mit Einführung des AGG neu gefasst und erweitert die Pflichten des Betriebsrats;
  - alle kollektivrechtlichen Abmachungen (Betriebsvereinbarungen, Regelungsabreden) müssen hinsichtlich ihrer Konformität mit dem AGG geprüft werden;

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jet-seminar.de

472

Aufgaben des Betriebsrats

- Der Betriebsrat hat eine Reihe von Aufgaben im Hinblick auf das AGG:
  - besondere Aufgaben ergeben sich aus den §§ 95, 99 und 102 BetrVG;
  - bei der Wahrnehmung seiner verschiedenen Mitbestimmungsrechte hat der Betriebsrat auf die Einhaltung der Schutzvorschriften des AGG zu achten.

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jet-seminar.de

473

Unterlassungsanspruch des Betriebsrats (§ 17 Abs. 2 AGG)

- Bei einem groben Verstoß des Arbeitgebers gegen arbeitsrechtliche Vorschriften des AGG (§§ 7, 11-16) kann der Betriebsrat in Anwendung des § 23 Abs. 3 BetrVG beim Arbeitsgericht beantragen, dem Arbeitgeber aufzugeben, diesen Verstoß zu unterlassen, abzustellen oder zu unterbinden.
- Es muss sich um eine grobe Pflichtverletzung handeln.

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jet-seminar.de

474

Unterlassungsanspruch des Betriebsrats (§ 17 Abs. 2 AGG)

- Nach der bisherigen Rechtsprechung zu § 23 Abs. 3 BetrVG ist ein „grober Verstoß“ eine objektiv erhebliche, schwerwiegende Pflichtverletzung des Arbeitgebers.
- Ein wiederholter Pflichtverstoß ist ein Indiz für eine grobe Pflichtverletzung, jedoch kann auch eine einmalige, grob pflichtwidrige Handlung ein grober Verstoß sein.

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jgs-seminar.de

475

Unterlassungsanspruch des Betriebsrats (§ 17 Abs. 2 AGG)

- Ein Verschulden des Arbeitgebers ist nicht Voraussetzung dafür, dass er grob pflichtwidrig handelt.
- Es ist auch nicht erforderlich, dass etwa der Betriebsfrieden gestört wird, Arbeitnehmer Nachteile erleiden etc.
- Der Arbeitgeber kann sich nicht auf Unkenntnis (z. B. des AGG) berufen.

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jgs-seminar.de

476

Unterlassungsanspruch des Betriebsrats (§ 17 Abs. 2 AGG)

- Damit eröffnet das AGG dem Betriebsrat Möglichkeiten, die das BetrVG ihm vorher nicht bot.
- Andererseits darf man keine zu hohen Erwartungen an diese Vorschrift stellen: Der Arbeitgeber hat gewisse Ermessensspielräume, die auszufüllen allein ihm zusteht.

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jgs-seminar.de

477

Unterlassungsanspruch des Betriebsrats (§ 17 Abs. 2 AGG)

- § 17 Abs. 2 AGG schließt aus, dass der Betriebsrat individuelle Ansprüche von Arbeitnehmern arbeitsgerichtlich durchsetzt.
- Der Betriebsrat ist nicht der Rechtsanwalt der Arbeitnehmer. Sie sollen ihre Ansprüche selbst durchsetzen.
- Das Antragsrecht des Betriebsrats ist also auf solche Fälle beschränkt, in denen grundsätzliche bzw. allgemeine Verstöße begangen werden.

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jgs-seminar.de

478

Unterlassungsanspruch des Betriebsrats (§ 17 Abs. 2 AGG)

- Beispiele für grobe Verstöße, die ein Vorgehen des Betriebsrats gem. § 17 Abs. 2 AGG rechtfertigen:
  - Der Arbeitgeber unterlässt es (trotz Aufforderung durch den Betriebsrat), über den Inhalt des AGG zu informieren, es z. B. auszuhängen.
  - Der Arbeitgeber ordnet an, keine Bewerber mit moslemisch klingenden Namen einzuladen.
  - Der Arbeitgeber ordnet an, nur männlichen Arbeitnehmern über 40 Jahren Führungsaufgaben zu übertragen.

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jgs-seminar.de

479

Unterlassungsanspruch des Betriebsrats (§ 17 Abs. 2 AGG)

- Beispiele für grobe Verstöße, die ein Vorgehen des Betriebsrats gem. § 17 Abs. 2 AGG rechtfertigen:
  - Der Arbeitgeber unternimmt keine Maßnahmen, um sexuelle Belästigungen zu verhindern, obwohl es immer wieder zu solchen Belästigungen kommt.
  - Der Arbeitgeber erhält eine Richtlinie aufrecht, nach der in Teilzeit Beschäftigte nicht an Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmen dürfen.

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jgs-seminar.de

480

Gesetz zur Förderung der Entgelttransparenz zwischen Frauen und Männern (EntgTranspG)

Seminare für Betriebsräte
MITWIRKUNG MIT WIRKUNG

Wesentliche Bestimmungen

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jgs-seminar.de

481

EntgTranspG

- Das EntgTranspG soll dazu beitragen, das Ziel gleicher Bezahlung von Frauen und Männern durchzusetzen.
- Es ist in dieser Hinsicht spezieller als das AGG.

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jgs-seminar.de

482

EntgTranspG und AGG

- Das AGG verbietet Diskriminierungen aller Art aufgrund des Geschlechts.
- Das EntgTranspG strebt das Ziel der Gleichbehandlung der Geschlechter hinsichtlich der Bezahlung an und stellt zur Beförderung dieses Ziels einige Instrumente bereit.

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jgs-seminar.de

483

EntgTranspG und AGG

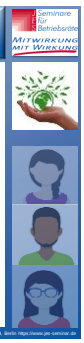
- Damit ist grundsätzlich auch ein Rechtsanspruch auf gleiche Bezahlung verbunden (§ 3 EntgTranspG).
- Dieser Rechtsanspruch ergibt sich im Grunde auch schon aus § 7 Abs. AGG, der aber auch andere Formen der Benachteiligung aufgrund des Geschlechts und der anderen in § 1 genannten Merkmale verbietet.

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jgs-seminar.de

484

EntgTranspG

- Ergänzend zum Verbot der geschlechtsbezogenen Benachteiligung hinsichtlich der Vergütung beinhaltet § 7 EntgTranspG ein Gebot der Gleichbehandlung – dieses Gebot ergänzt das Verbot der Benachteiligung.

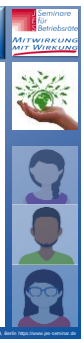


© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jgs-seminar.de

485

EntgTranspG

- Allerdings ist lt. § 3 EntgTranspG eine Benachteiligung nur dann gegeben, wenn jemand „wegen des Geschlechts“ bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit ein geringeres Gehalt erhält.



© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jgs-seminar.de

486

EntgTranspG

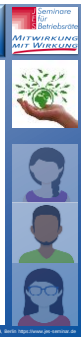
- Wenn Frauen „zufälligerweise“ weniger verdienen als Männer, das aber z. B. mit geringerer Berufserfahrung, geringerer Flexibilität oder dergl. begründet wird, kann es schwierig werden, nachzuweisen, dass die Benachteiligung durch das Geschlecht begründet ist.

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jan-seminar.de

487

EntgTranspG und AGG

- Entgegen § 22 AGG ist im EntgTranspG nur eine geringfügige Beweislastumkehr vorgesehen.
- Nur, wenn der Arbeitgeber in einem nicht tarifgebundenen Betrieb es unterlässt, die vorgeschriebene Auskunft zu erteilen, trägt er im Streitfall die Beweislast dafür, dass er nicht gegen das Entgeltgleichheitsgebot verstößt (§ 15 Abs. 5 EntgTranspG).

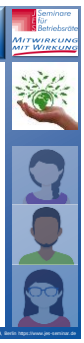


© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jan-seminar.de

488

EntgTranspG und AGG

- Ein(e) Arbeitnehmer(in), die/der sich benachteiligt fühlt, kann aber ja Ansprüche gem. AGG anmelden und sich dann der dort bestimmten Beweislastumkehr bedienen.
- Sowohl eine direkte als auch eine indirekte Benachteiligung bei der Bezahlung sind verboten.



© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jan-seminar.de

489

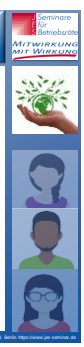
Benachteiligung

- Eine direkte Benachteiligung liegt z. B. vor, wenn eine Frau einfach weniger verdient als z. B. vergleichbare Männer in ihrer Abteilung.

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jan-seminar.de

490

Benachteiligung

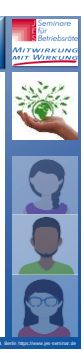


- Eine indirekte Benachteiligung liegt z. B. vor, wenn aufgrund betrieblicher Regelungen über den Zugang zu Weiterbildung oder anderen Qualifizierungsmaßnahmen oder über Regelungen über die Vergabe von zusätzlichen Aufgaben, die besonders vergütet werden, Frauen der Zugang zu besser bezahlten Tätigkeiten erschwert oder sogar ganz verwehrt wird.

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jan-seminar.de

491

Bezahlung



- Bezahlung umfasst jede Art von Entgelt, ob als Grund- oder Zusatzvergütung einschließlich Sachleistungen (§ 5 Abs. 1 EntgTranspG).

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jan-seminar.de

492

Ungleichbehandlungen

- Nicht jede Form von Ungleichbehandlung ist allerdings unzulässig.
- Wenn es Sachgründe für ungleiche Bezahlung gibt, können diese Sachgründe durchaus eine Ungleichbehandlung rechtfertigen.

493

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jet-seminar.de

493

Ungleichbehandlungen

- Wenn es z. B. aufgrund der Situation am Arbeitsmarkt schwieriger wird, neues Personal zu rekrutieren, könnte es notwendig sein, höhere Gehälter anzubieten, um die Attraktivität zu erhöhen.
- Dass dann möglicherweise schon beschäftigte Arbeitnehmer schlechter bezahlt werden als neu eingestellte, wäre zulässig.

494

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jet-seminar.de

494

Ungleichbehandlungen

- Allerdings darf diese Ungleichbehandlung nicht durch das Geschlecht begründet sein oder auch nur mit dem Geschlecht zusammenfallen, sondern müsste durch Gründe, die unabhängig vom Geschlecht sind, veranlasst sein.

495

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jet-seminar.de

495

Pflichten des Arbeitgebers

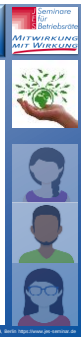
- Jedenfalls sind die Arbeitgeber verpflichtet, die erforderlichen Maßnahmen zu treffen, um durch das Geschlecht begründete entgeltbezogene Ungleichbehandlungen zu beseitigen (§ 6 Abs. 2 und § 19 EntgTranspG).

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jan-seminar.de

496

Wesentliche Vorschriften im Gesetz

- Der Gesetzgeber hat einige Instrumente geschaffen, mit denen das Benachteiligungsverbot bzw. das Gleichbehandlungsgebot durchgesetzt werden sollen.

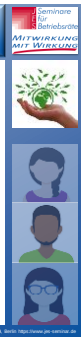


© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jan-seminar.de

497

Definition der Vergleichbarkeit der Arbeit

- Voraussetzung für die Gleichbehandlung ist gleiche, gleichwertige oder zumindest vergleichbare Arbeit.
- In § 4 wird definiert, was gleiche oder gleichwertige Arbeit ist.



© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jan-seminar.de

498

Definition der Vergleichbarkeit der Arbeit (§ 4)

- Abs. 1 bestimmt gleiche Arbeit:
  - „wenn sie an verschiedenen Arbeitsplätzen oder nacheinander an demselben Arbeitsplatz eine identische oder gleichartige Tätigkeit ausführen“.

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jan-seminar.de

499

Definition der Vergleichbarkeit der Arbeit (§ 4)

- In Abs. 2 wird gleichwertige Arbeit definiert als:
  - „wenn sie unter Zugrundelegung einer Gesamtheit von Faktoren als in einer vergleichbaren Situation befindlich angesehen werden können. Zu den zu berücksichtigenden Faktoren gehören unter anderem die Art der Arbeit, die Ausbildungsanforderungen und die Arbeitsbedingungen. Es ist von den tatsächlichen, für die jeweilige Tätigkeit wesentlichen Anforderungen auszugehen, die von den ausübenden Beschäftigten und deren Leistungen unabhängig sind.“

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jan-seminar.de

500

Definition der Vergleichbarkeit der Arbeit (§ 4)

- Also darf z. B. auch das Argument, Frauen seien angeblich weniger leistungsfähig, nicht verwendet werden.
- Auch ein betriebliches Entgeltsystem muss so ausgestaltet sein, dass sich daraus keine Benachteiligung von Frauen ergibt (§ 4 Abs. 4 EntgTranspG).

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jan-seminar.de

501

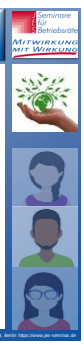
Sonderfall bei tariflicher Vergütung

- Wird eine tarifliche Vergütung gezahlt, gilt allerdings die Vermutung der Angemessenheit (§ 4 Abs. 5 EntgTranspG).

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jet-seminar.de

502

Transparenz

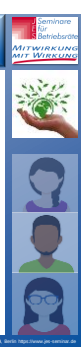


- Jeder Arbeitnehmer hat einen Anspruch darauf, dass ihm dargelegt wird, wie hoch seine Vergütung im Vergleich zum Entgelt der vergleichbaren Arbeitnehmer ist. (§ 10 EntgTranspG).

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jet-seminar.de

503

Transparenz



- Voraussetzung dafür ist, dass er in einem Betrieb mit zumindest 200 Arbeitnehmern beschäftigt ist (§ 12 Abs. 1 EntgTranspG) und zumindest sechs Beschäftigte des jeweils anderen Geschlechts die Vergleichstätigkeit ausüben (§ 12 Abs. 3 EntgTranspG).

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jet-seminar.de

504

Transparenz

- Das Auskunftsersuchen ist in Textform (also ggf. auch elektronisch) an den Arbeitgeber zu richten.
- Üblicherweise erteilt der Arbeitgeber die Auskunft (§ 15 EntgTranspG, § 14 Abs. 2 und 3 EntgTranspG).

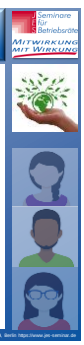
505

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jan-seminar.de

505

Transparenz

- Auch der Betriebsrat kann die Auskunft dann erteilen, wenn der Arbeitgeber diese Aufgabe nicht an sich zieht (§ 14 Abs. 1 und Abs. 2 sowie § 15 Abs. 2 EntgTranspG).
- Das Verfahren über die Auskunft wird in § 11 EntgTranspG bestimmt.



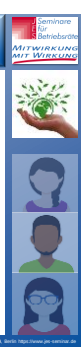
506

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jan-seminar.de

506

Transparenz

- Dem Arbeitnehmer ist mitzuteilen
  - nach welchen Kriterien und welchem Verfahren sein Entgelt bestimmt wurde (§ 11 Abs. 1 EntgTranspG),
  - wie hoch das Entgelt für die Vergleichstätigkeit für das jeweils andere Geschlecht ist (§ 11 Abs. 1 EntgTranspG – für tarifgebundene und nicht tarifgebundene Betriebe gelten dabei unterschiedliche Verfahren) und
  - wie hoch bis zu zwei Entgeltbestandteile sind (§ 10 Abs. 1 EntgTranspG).



507

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jan-seminar.de

507

Transparenz

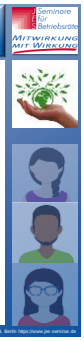
- Das Vergleichsentgelt ist als Median für ein Vollzeitäquivalent anzugeben.
- Median ist der Wert, der bei einer Sortierung nach der Größe in der Mitte steht, bei dem also genau eine Hälfte der Werte kleiner und die andere Hälfte der Werte größer sind (für die Werte 1, 2, 5, 9, 12, lautet das Median also z. B. 5).

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jan-seminar.de

508

Transparenz

- Das Median ist normalerweise aussagekräftiger als das arithmetische Mittel (sog. „Mittelwert“).
- Wenn acht Arbeitnehmer 4.000 EUR verdienen, einer 2.000 und einer 1.000, lautet der Mittelwert davon 3.500 EUR, das Median aber 4.000 EUR.

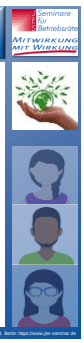


© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jan-seminar.de

509

Transparenz in tarifgebundenen Betrieben

- In tarifgebundenen oder tarifanwendenden Betrieben gilt, dass als Vergleichsentgelt die Vergütung der Beschäftigten des jeweils anderen Geschlechts der gleichen Entgeltgruppe anzugeben.
- In nicht tarifgebundenen Betrieben gilt, dass das Vergleichsentgelt der Beschäftigten des anderen Geschlechts anzugeben ist, die die Vergleichstätigkeit ausüben.



© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jan-seminar.de

510

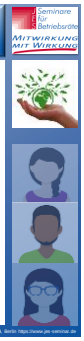
Transparenz in nicht tarifgebundenen Betrieben

- Bei nicht tarifgebundenen Betrieben entsteht für die Arbeitgeber also ein gewisser Aufwand: Sie müssen
  - zunächst einmal die Stellen, Aufgaben und Tätigkeiten so beschreiben, dass es möglich wird, Vergleichstätigkeiten zu identifizieren,
  - dann die Brutto-Entgelte der Arbeitnehmer innerhalb jeweils einer Vergleichstätigkeit, jeweils auf Vollzeitäquivalent hochgerechnet, ermitteln,

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jan-seminar.de

511

Transparenz in nicht tarifgebundenen Betrieben

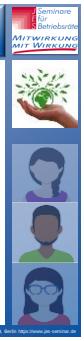


- Bei nicht tarifgebundenen Betrieben entsteht für die Arbeitgeber also ein gewisser Aufwand: Sie müssen
  - diese Werte der Größe nach sortieren und
  - dann den mittleren der Werte als Median feststellen und als Vergleichsentgelt ggf. mitteilen.

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jan-seminar.de

512

Transparenz in nicht tarifgebundenen Betrieben



- Geschieht ihnen recht.

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jan-seminar.de

513

Aufgaben des Betriebsrats

- Der Betriebsrat soll, sofern der Arbeitgeber dies nicht tut, die Auskunft zu erteilen (§ 14 Abs. 1 und § 15 Abs. 2 EntgTranspG).
- Der Betriebsrat kann diese Aufgabe aber auch an den Arbeitgeber delegieren (§ 14 Abs. 2 S. 3 EntgTranspG), wenn der dies nicht ohnehin an sich zieht.

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jgs-seminar.de

514

Aufgaben des Betriebsrats

- Der Betriebsrat hat den Arbeitgeber in anonymisierter Form, aber dennoch ausführlich über die Auskunftsverlangen zu unterrichten (§ 14 Abs. 1 S. 2 EntgTranspG).
- Ob er den Arbeitgeber über jedes einzelne Auskunftsverlangen unterrichten muss oder eine Zusammenfassung, z. B. beim Monatsgespräch genügt, sollten die Betriebsparteien entscheiden.

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jgs-seminar.de

515

Aufgaben des Betriebsrats

- Der Betriebsrat hat ohnehin die Aufgabe sich für die Gleichbehandlung zu engagieren (§ 80 Abs. 1 Nr. 2a, § 75 Abs. 1 BetrVG etc.).

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jgs-seminar.de

516

Aufgaben des Betriebsrats

- Der Betriebsrat hat das Einblicksrecht in die Bruttogehaltslisten (§ 80 Abs. 2 S. 2, 2. Halbsatz BetrVG); der Arbeitgeber muss die Bruttogehaltslisten zusätzlich nach Geschlechtern aufschlüsseln (§ 13 Abs. 3 EntgTranspG).

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jgs-seminar.de

517

Aufgaben des Betriebsrats

- Das, was in § 13 Abs. 1 bis 3 EntgTranspG bestimmt ist, ist aber ohnehin nichts Neues und ergibt sich schon aus dem BetrVG.
- Natürlich hat der Betriebsrat ohnehin darüber zu wachen, dass der Arbeitgeber die zum Schutz der Arbeitnehmer geltenden Gesetze durchführt (§ 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG).

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jgs-seminar.de

518

Aufgaben der Tarifparteien

- Die Tarifparteien sind angehalten, an der Beseitigung von geschlechtsbezogenen Ungleichbehandlungen bei der Vergütung mitzuwirken (§ 6 EntgTranspG).
- Das sind sie aber gem. AGG ohnehin.

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jgs-seminar.de

519

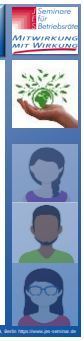
Innerbetriebliche Prüfverfahren

- Arbeitgeber mit mehr als 500 Beschäftigten „sind aufgefordert“, systematische Verfahren zur Prüfung der Entgelte mit dem Ziel einzurichten, die Entgelte zu prüfen und Ungleichbehandlungen aufzudecken.
- Das allerdings ist keine verpflichtende Bestimmung.

520 © 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jan-seminar.de

520

Innerbetriebliche Prüfverfahren



- Der Arbeitgeber hat den Betriebsrat über das Prüfverfahren rechtzeitig und umfassend zu unterrichten (§ 19 EntgTranspG).
- Die Beschäftigten sind (z. B. in Betriebsversammlungen) über die Ergebnisse der Prüfverfahren zu informieren (§ 20 EntgTranspG).

521 © 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jan-seminar.de

521

Berichtspflicht und Veröffentlichung

- Ist ein Arbeitgeber mit mehr als 500 Arbeitnehmern zur Erstellung eines Lageberichts verpflichtet (§§ 264 und 289 HGB), haben einen Bericht über die Gleichstellung von Männern und Frauen zu erstellen (§ 21 EntgTranspG).
- Dieser Bericht ist alle drei oder alle fünf Jahre zu erstellen und mit dem Lagebericht im Bundesanzeiger zu veröffentlichen (§ 22 EntgTranspG).

522 © 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jan-seminar.de

522

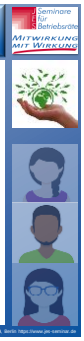
Keine Sanktionen

- Was allerdings im EntgTranspG nicht vorgesehen ist, ist eine Sanktion eines Arbeitgebers, der geschlechtsbezogen benachteiligt.
- Allerdings könnten die betroffenen Arbeitnehmer selbst aufgrund § 15 AGG ihren Anspruch auf Beseitigung der Benachteiligung geltend machen.

© 2022 Axel Janssen, JEG GmbH, Berlin https://www.jeg-seminar.de

523

Maßregelungsverbot



- Es ist nicht zulässig, Beschäftigte zu maßregeln, die Auskunft und die Durchsetzung der Gleichbehandlung verlangen oder andere Arbeitnehmer dabei unterstützen (§ 9 EntgTranspG).

© 2022 Axel Janssen, JEG GmbH, Berlin https://www.jeg-seminar.de

524

Grundlagen des Arbeitsrechts

Gesetz über die betriebliche Altersversorgung (BetrAVG)

© 2022 Axel Janssen, JEG GmbH, Berlin https://www.jeg-seminar.de

525

Aufgaben des Gesetzes

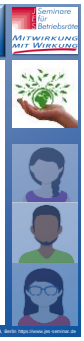
- Arbeitnehmer sollen die Möglichkeit bekommen, als zusätzliche Altersvorsorge Mittel in eine betriebliche Altersversorgung (BAV) einzubringen, ohne dass dem Arbeitgeber Kosten entstehen.
- Es sollen Rahmenbedingungen dafür geschaffen werden, die sicherstellen, dass die eingebrachten Mittel den Arbeitnehmern auch wirklich für ihre Altersversorgung zugute kommen.

526

526

Wesentliche Vorschriften des BetrAVG

- Ein Arbeitnehmer hat einen Anspruch darauf, dass auf seinen Wunsch hin ein Anteil seines Entgelts in Höhe von bis zu 4% der Beitragsbemessungsgrenze der Rentenversicherung vom Arbeitgeber in eine betriebliche Altersversorgung eingebracht wird.
- Dieser Betrag wird vom Entgelt abgezogen.

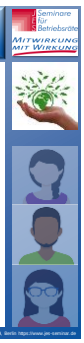


527

527

Wesentliche Vorschriften des BetrAVG

- Tarifliche Ansprüche dürfen nur umgewandelt werden, wenn dies im Tarifvertrag ausdrücklich erlaubt ist.
- Es können nur zukünftige Ansprüche umgewandelt werden – eine rückwirkende Umwandlung ist also ausgeschlossen.



528

528

Wesentliche Vorschriften des BetrAVG

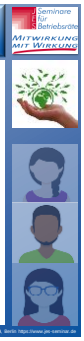
- Der Arbeitgeber kann einen von fünf Durchführungswegen für die betriebliche Altersversorgung auswählen:
  - Direktzusage,
  - Unterstützungskasse,
  - Direktversicherung,
  - Pensionskasse oder
  - Pensionsfond.

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jan-seminar.de

529

Wesentliche Vorschriften des BetrAVG

- Die Anwartschaften, die die Arbeitnehmer durch Entgeltumwandlung erwerben, sind unverfallbar.
- Unter bestimmten Umständen können Anwartschaften abgefunden werden, wenn ein Arbeitnehmer aus dem Arbeitsverhältnis vorzeitig ausscheidet.
- Auch eine Übernahme in ein neues Arbeitsverhältnis ist möglich.

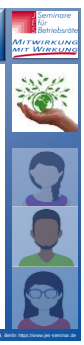


© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jan-seminar.de

530

Wesentliche Vorschriften des BetrAVG

- Die Anwartschaften müssen gegen Insolvenz des Arbeitgebers gesichert werden.
- Unter Umständen hat der Arbeitnehmer einen Anspruch auf eine vorzeitige Altersleistung.
- Die aus der BAV erbrachten Leistungen müssen alle drei Jahre daraufhin überprüft werden, ob sie angepasst werden müssen.



© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jan-seminar.de

531

Wesentliche Vorschriften des BetrAVG

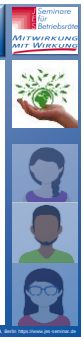
- Der Betriebsrat hat aufgrund der § 87 Abs. 1 Nr. 8 und Nr. 10 BetrVG einige Mitbestimmungsrechte bei einer BAV:
  - die Art der abzudeckenden Risiken (Alter, Tod, Berufsunfähigkeit);
  - die Verteilung der Leistungen auf die einzelnen Begünstigten innerhalb des Dotierungsrahmens;
  - ggf. Regelungen darüber, welche Hinterbliebenen im Todesfall welche Leistungen empfangen;

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jan-seminar.de

532

Wesentliche Vorschriften des BetrAVG

- Der Betriebsrat hat aufgrund der § 87 Abs. 1 Nr. 8 und Nr. 10 BetrVG einige Mitbestimmungsrechte bei einer BAV:
  - ggf. Regelungen über die Versorgungsleistung im Falle einer Berufsunfähigkeit;
  - Regelungen über Abschläge bei einer vorzeitigen Altersleistung;

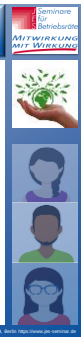


© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jan-seminar.de

533

Wesentliche Vorschriften des BetrAVG

- Der Betriebsrat hat aufgrund der § 87 Abs. 1 Nr. 8 und Nr. 10 BetrVG einige Mitbestimmungsrechte bei einer BAV:
  - Art der Auszahlung: als Kapitalleistung oder Rente;
  - Auszahlungsmodalitäten wie Zahlungszeitpunkte etc.;
  - Voraussetzungen wie Wartezeiten etc. sowie
  - Nebenpflichten.



© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jan-seminar.de

534

Wesentliche Vorschriften des BetrAVG

- Diese Mitbestimmungsrechte werden aber ggf. erheblich eingeschränkt, wenn der Arbeitgeber als Durchführungsweg eine Direktversicherung wählt.
- In diesem Fall ergeben sich die meisten der genannten mitbestimmungspflichtigen Fragen individuell aus dem Wortlaut der jeweils abgeschlossenen Direktversicherungsverträge und sind damit nicht mehr Gegenstand der Mitbestimmung durch den Betriebsrat.